

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Le portage salarial: une alternative à la création d'entreprise



Devant le besoin de flexibilité du marché du travail, le portage salarial qui offre une couverture sociale aux travailleurs freelance est amené à gagner du terrain.

A une époque où les entreprises doivent composer avec des carnets de commande fluctuants, elles sont amenées à privilégier la [sous-traitance](#) de missions ponctuelles plutôt que l'embauche. Pour ces collaborateurs éphémères, il est de coutume d'opérer sous le statut d'indépendant ou d'auto-entrepreneur.

Mais il existe une troisième solution, pas toujours très connue : le portage salarial. *“En 2016, 70 000 personnes ont fait appel au portage, pour un chiffre d'affaires global de 700 millions d'euros. C'est une hausse importante”*, note Hubert Camus, président du syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial (PEPS).

Les nouvelles classifications du portage salarial

Signe que cette nouvelle forme de rémunération est amenée à se développer, une extension des conventions collectives relatives au portage salarial est entrée en vigueur le 1er juillet dernier. Son objectif : redéfinir le cadre de ce statut, en mettant en place de nouvelles classifications. Trois catégories existent désormais : le salarié porté junior, le sénior et le salarié porté au forfait jour.

Un niveau Bac+2 ou trois ans d'expérience

La qualification s'opère selon le degré d'ancienneté du consultant dans sa filière, chaque catégorie ayant désormais son minimum de rémunération. A noter que le salarié porté doit avoir un niveau d'études Bac+2 ou bénéficier d'une expérience significative d'au moins trois ans.

Les secteurs les plus friands ? *“Aujourd’hui, le portage salarial concerne essentiellement des professions intellectuelles, de l’ingénierie aux technologies de l’information en passant par le marketing. En revanche, il est interdit d’y recourir pour les professions de services à la personne”*, précise Hubert Camus.

Le portage salarial, un régime hybride

A mi-chemin entre le statut d’indépendant et celui de salarié, ce régime hybride offre plusieurs avantages.

En premier lieu, la simplification des démarches administratives (notamment la rédaction du contrat avec le client final), prises en charge par l’organisme de portage, en échange d’un pourcentage (de l’ordre de 10%) sur son chiffre d’affaires.

“Ensuite, le salarié porté profite de la même liberté que celle d’un travailleur indépendant. C’est une bonne alternative à la [création d’entreprise](#), note Armel Barbier, expert-comptable du cabinet VDL Conseil, membre du groupement France Défi. Il n’a pas de relation hiérarchique avec ses clients, négocie ses honoraires et choisit ses missions. En outre, il bénéficie du statut de salarié et de tous ses avantages : [régime général de la Sécurité sociale](#), droit au chômage, cotisation retraite, mutuelle, prévoyance.”

Négocier sa rémunération

En contrepartie, lorsqu’il facture 100 euros, entre les charges et la part réservée à la société de portage, le consultant ne touche au final qu’entre 48 et 52 euros. Le genre de données à prendre en compte au moment de négocier sa rémunération avec le client.

Mais ce n’est pas forcément ce qui refroidira ce dernier. D’une part, cela reste moins cher que l’embauche à plein temps. Ensuite, à la différence d’un engagement avec un auto-entrepreneur, l’entreprise cliente ne prend pas le risque de voir son contrat requalifié juridiquement. Enfin, la société de portage prend en charge la responsabilité civile professionnelle de la mission.

Par Marc Hervez, Accroche-press’ pour France Défi
lundi 28 août 2017 08h47

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr