

## LE PORTAGE SALARIAL EN PLEINE MUTATION

**Ces dernières années, le portage salarial s'est imposé comme un excellent compromis pour les professionnels du conseil et autres consultants souhaitant travailler en indépendant tout en bénéficiant du statut de salarié. Né en dehors de tout cadre légal jusqu'à la dernière loi de modernisation de l'économie, le portage a permis l'émergence d'une multitude de sociétés. Comment s'y retrouver pour le candidat au portage salarial ? Éléments de réponse...**

Considéré par de nombreux consultants et professions de conseil comme le parfait compromis entre la sécurité du statut salarié et la liberté d'exercer sa propre activité à son compte, le portage salarial s'est imposé en France depuis une vingtaine d'années. On estime ainsi à environ 300, le nombre d'entreprises spécialisées dans le portage salarial. Entre 20.000 et 30.000 personnes utilisent aujourd'hui cette possibilité à mi-chemin entre le salariat et l'entrepreneur individuel.

Apparu en France au début des années 80, le portage salarial induit un contrat tripartite entre le salarié porté, le client et la société de portage. Le client peut être une entreprise, une administration, une collectivité locale ou encore une association. Avec ce système, il peut bénéficier de façon ponctuelle de compétences qu'il n'utiliserait pas de manière générale.

De son côté, le porté signe un contrat de travail (CDD ou, moins souvent, un CDI temps plein ou temps partiel) avec une société de portage dont il est salarié. En revanche, il démarché lui-même ses clients. Le client final, lui, signe un contrat de mission avec la société de portage. Quant à cette dernière, elle facture la prestation du porté au client et verse au porté le montant des honoraires diminués des frais de gestion et des charges sociales et patronales.

Jusqu'à 2008 et la loi de modernisation de l'économie\*, le statut du portage salarial n'avait jamais été clairement défini. Un flou juridique qui a favorisé l'émergence d'un secteur extrêmement hétérogène. Le législateur s'est emparé de la question, demandant aux partenaires sociaux de s'entendre sur un cadre légal afin de sécuriser ce marché. « On attendait depuis un certain temps déjà une réglementation de notre activité car on a vu une explosion du nombre d'entreprises de portage ces dernières années avec des pratiques parfois discutables et discréditant les autres acteurs sérieux », estime Jean-Charles Valet, président du Sneps (Syndicat national des entreprises de portage salarial). Une analyse partagée par Hubert Camus, gérant d'ABC Portage, un des plus gros acteurs du secteur en France. Pour lui, « il faut sécuriser le salarié porté. Le portage salarial n'est pas mature puisque sur 250 sociétés spécialisées, seule une dizaine dépasse les 10 millions d'euros de chiffre d'affaires. Même les entreprises qui ont recours aux salariés portés demandent désormais une clarification du secteur et recensent aujourd'hui les bons et les mauvais élèves ».

### UN NOUVEAU CADRE

Afin de sécuriser le système, le portage salarial a fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux qui ont abouti à un point de convergence. Le portage salarial serait réservé aux cadres alors qu'une rémunération minimale brute de 2.600 euros pour un travail à temps plein pourrait se dessiner. « Les salariés portés ont un vrai niveau d'expertise et il ne nous semble pas aberrant qu'ils soient rémunérés en conséquence. En revanche, là où certaines entreprises de portages privilégient les contrats en CDI, nous préférons des CDD en fonction de la durée de la prestation. Aujourd'hui, il n'y a plus de point de blocage et nous devrions parvenir à un accord d'ici à la fin de l'année », indique le Prisme, fédération des professionnels de l'intérim qui a piloté les négociations. « On parlera bien d'un contrat de travail bipartite. D'autre part, on se dirige vers la mise en place de cautions bancaires pour assainir le secteur et garantir les salaires des portés », note Jean-Charles Valet, président du Sneps.

Ce nouvel encadrement du portage salarial ne satisfait pourtant pas tout le monde. « En bon libéral, je ne pense pas que c'est en réglementant tout que l'on règle les problèmes. Le portage salarial existe depuis la nuit des temps même s'il n'avait pas cette appellation. La nature a horreur du vide. On aura d'un côté cette nouvelle forme de portage encadré mais je crois qu'une nouvelle manière de proposer des prestations extérieures va émerger et nous travaillerons sur ces deux axes », explique ainsi Antoine Catta, DG de Links Conseil.

Pour l'heure donc, difficile encore pour les indépendants candidats au portage salarial de s'y retrouver...

## QUEL COUT ?

Les frais de gestion prélevés par les sociétés de portage varient dans une fourchette comprise entre 3 et 15 %, donnant au final pour le porté une rémunération de l'ordre de 50 % du montant total de la facturation auprès du client final. « Les frais de gestion ne doivent pas être le seul critère de sélection de la société de portage, avertit Jean-Charles Valet, président du Sneps. Certaines sociétés affichent des tarifs très bas mais sans réelle prestation et surtout avec de nombreux services payants. Les portés doivent faire attention à ces entreprises qui font du dumping tarifaire. Certaines vont même jusqu'à offrir les frais de gestion pendant une semaine ! Dans ce cas, il y a forcément une contrepartie cachée. »

«La moyenne du secteur ressort aux environs de 10 %, estime Hubert Camus, gérant d'ABC portage. Des entreprises de portage qui font du low cost, ce n'est pas viable et je pense qu'il faut les fuir, sauf à prendre de gros risques. Des frais de gestion à 2%, c'est comme un garagiste cinq fois moins cher qu'un autre : il y a forcément quelque chose qui n'est pas clair derrière.»

Sachez également que la plupart des sociétés de portage salarial ont des taux de gestion dégressifs. Jusqu'à 70.000 euros de prestations annuellement facturées, leur taux pourra être de 10 %, mais il peut descendre autour de 8 % pour un montant facturé de 70.000 à 150.000 euros et jusqu'à 3 % pour le porté facturant 300.000 euros d'honoraires par an. « Pratiquer des taux de gestion compris entre 2 et 5 %, ce sera de toute façon impossible une fois que la profession sera encadrée », prédit Jean-Charles Valet.

## LE PORTAGE FACE AUX AUTRES STATUTS

### Portage salarial et auto-entrepreneuriat

Le principal avantage du portage salarial face au nouveau statut d'auto-entrepreneur réside dans le fait que le porté est salarié de l'entreprise de portage. À ce titre, il bénéficie de la protection sociale (retraite, chômage, formation).

À l'inverse de l'auto-entrepreneur, le porté n'a pas de limite de seuil de chiffre d'affaires à ne pas dépasser. Si le salarié porté chiffre lui-même au client final le montant de sa prestation, il n'en touchera en moyenne qu'environ 50 %, une fois déduites les charges patronales et salariales ainsi que les frais de gestion pris par la société de portage.

Si on prend en compte le seul critère du revenu net, le statut d'auto-entrepreneur peut paraître plus avantageux puisque le chiffre d'affaires est « seulement » amputé des cotisations sociales et des achats. « Les deux statuts ne sont pas en concurrence car les salariés portés dégagent en moyenne 60.000 euros de salaires annuels alors que l'auto-entrepreneur ne peut pas dépasser 32.000 euros par an (pour les prestations de service, NDLR) », estime Jean-Charles Valet, dirigeant associé de Calleo Portage et président du Sneps qui regroupe une vingtaine des plus grosses sociétés de portage salarial. En qualité de salarié porté, vous pouvez également créer une activité complémentaire sous le régime de l'auto-entrepreneuriat et jongler entre les deux statuts suivant vos missions.

### Portage salarial et entreprise individuelle

L'entreprise individuelle (EI) est le statut le plus courant pour les indépendants et notamment chez les consultants. Là encore, le portage salarial permet de bénéficier du statut et de la protection sociale. Autre avantage sur l'EI : le fait d'être déchargé de tous les aspects administratifs.

Sur le plan de la rémunération, l'EI peut en revanche être plus intéressante. L'entrepreneur individuel se rémunère en effet sur le résultat dégagé par son activité et paye les cotisations du régime des travailleurs non salariés (TNS) et l'impôt sur le revenu. Or, les cotisations sociales pour les salariés portés sont plus élevées que celles de l'entrepreneur individuel. Celui-ci bénéficie en effet d'une déductibilité de ses cotisations pour atteindre un taux réel de prélèvement de 31 % contre 45 % pour le régime des TNS. En revanche, l'entrepreneur individuel engage sa responsabilité personnelle, même si la loi de modernisation de l'économie lui permet désormais de protéger ses biens immobiliers en cas de difficultés.

## LES METIERS DU PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial concerne principalement des interventions de prestations de services dans les domaines techniques, d'organisation ou de gestion, pour lesquels le consultant n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente (entreprise privée, administration, collectivité locale, association, etc.)

Le portage salarial est en revanche incompatible avec les professions réglementées (avocat, expert-comptable, etc.) Le coaching, les métiers de la communication, de la finance, l'informatique, le marketing, les RH, etc. sont parmi les plus friands du portage salarial. Les salariés portés affichent donc un profil de cadre et une moyenne d'âge de 45 ans. « Ces dernières années, on a assisté à une évolution de la sociologie des salariés portés avec notamment l'arrivée de cadres ayant exercé dans des grands groupes avant d'être remerciés dans le cadre de restructurations. Le portage salarial leur propose une véritable opportunité de reconversion qui passe par l'indépendance», explique Jean-Charles Valet.

### Six points clés pour choisir sa société de portage

#### 1. Prendre son temps

Attirées par l'appât du gain, mais aussi par une législation encore ambiguë, une myriade d'entreprises se sont spécialisées dans le portage salarial. Toutes n'offrent pas, loin s'en faut, les mêmes services et les mêmes gages de qualité. Avant de vous engager, analysez sa viabilité (chiffre d'affaires, résultat, références, réputation, etc.). Pour faire ce choix, il est urgent de ne pas se presser.

#### 2. Les frais de gestion

En règle générale, ces frais sont compris entre 8 et 15 %, incluant la gestion administrative de vos salaires. La moyenne du marché s'établit autour de 10 %. En dessous, de 6 %, méfiez-vous, cela peut induire de nombreux frais annexes. Faites-vous établir une simulation de feuille de paie avant de vous engager.

#### 3. Les services proposés

La société de portage doit mettre à votre disposition des outils commerciaux élémentaires comme vos cartes de visite ou courrier à en-tête pour vos devis. Attention : certaines sociétés les facturent. Pensez aussi à regarder s'il existe des services complémentaires comme des offres de formations ou des plateformes de mise en réseaux des portés.

#### 4. Risque d'impayés

Les sociétés de portage fiables souscrivent une assurance contre les impayés pour les consultants portés. Si un client ne règle pas la prestation effectuée, vous êtes ainsi assuré de toucher votre salaire. C'est un gage de sécurité, surtout si vous avez beaucoup de clients différents.

#### 5. Garantie de paiement

Posez-vous cette question: que se passe-t-il si votre société de portage dépose le bilan ? Le régime de garantie de paiement des salaires est assuré par l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés), mais certaines sociétés de portage n'y cotisent pas. Le Sneps milite pour que les entreprises du secteur, en plus de l'AGS, se dotent d'une caution bancaire pour garantir les salaires. Le porté, en cas d'impayé, peut alors se retourner vers la banque auprès de laquelle la société de portage a souscrit cette caution.

#### 6. Les frais abusifs

Certains facturent de nombreux services, parfois de façon abusive. Fuyez notamment les sociétés de portage qui facturent l'édition d'un bulletin de paie ou les frais de relance de clients. Ces prestations sont évidemment comprises dans les frais de gestion initiaux.

\* article L.1251-64. «Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.»