

PARTIE 1 - LES STATUTS

1.1 - LE PORTAGE SALARIAL

Le cadre réglementaire :

L'article L1251-64 du Code du travail définit le portage salarial comme étant "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".

- le contrat de portage peut être un CDD classique (18 mois maximum), un CDD à objet défini ou un CDI.
- le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle brute minimum de 2 900 €, plus une indemnité d'apport d'affaires de 5 %.
- la société de portage salarial a des obligations définies envers son porté notamment en matière de formation et d'accompagnement.

Fonctionnement général des entreprises de portage :

Fonctionnement général des Entreprises de portage :

L'intervenant signe avec la société de portage salarial une convention dite "Convention de portage" qui fixe les modalités d'accueil de l'activité de l'intervenant dans sa structure juridique de la société de portage.

- l'intervenant prospecte sa propre clientèle et négocie les termes de son intervention (contenu, planning, conditions financières...)
- une fois l'intervention entièrement définie, deux contrats distincts sont établis :
 - la société de portage signe avec le client de l'intervenant le contrat de prestation (ou la convention de formation) ;
 - simultanément l'intervenant signe un contrat de travail avec la société de portage qui devient son employeur.
- la société de portage salarial facture le client de l'intervenant, gère les recouvrements et lui verse chaque mois son salaire après déduction de frais de gestion pouvant varier de 3% à 15% (généralement 10%).

Retour d'expérience :

Points forts :

- la disponibilité pour se concentrer sur ses démarches commerciales et plus largement son coeur de métier ;

Points faibles :

- le fonctionnement par CDD successifs ;
- les profils métiers limités ;
- le niveau de revenus attendu ;

Référence loi :

- 1- Arrêté d'extension du 24 mai 2013 publié le 8 juin 2013
- 2- La circulaire de l'UNEDIC en date du 7 novembre 2011
- 3- L'accord professionnel du 24 juin 2010
- 4- La Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail