



Société ADLIR
CONSEILS

LE PORTAGE SALARIAL

Comment ça fonctionne ?



SEPTEMBRE 2022

LE PORTAGE SALARIAL

A l'origine, le portage salarial était un mode d'organisation marginal et confidentiel apparu dans les années 1980 en France. Créé par deux associations de cadres au chômage, le principe consistait à embaucher et à mettre en relation d'anciens élèves de grandes écoles avec des entreprises afin que ces derniers puissent effectuer des prestations de conseils. En contrepartie de ce service, les élèves recevaient une rémunération de la part de l'association.[1]

Ce concept ne concernait pas seulement d'anciens élèves mais aussi des cadres supérieurs ou dirigeants séniors qui souhaitaient se garantir un revenu avant le terme de leurs droits à la retraite. Quelques années plus tard, le portage salarial a évolué, les associations ont été remplacées par des entreprises commerciales qui se sont développées sur le marché du travail[2].

Ce dispositif innovant, qu'est le portage salarial, répond aux nouvelles exigences des acteurs économiques de la société : **le besoin de flexibilité, de souplesse**, et d'**autonomie dans leur travail**. De plus, les individus sont plus protégés étant donné que ce statut est reconnu par la loi et désormais protégé par le code du travail.

Nous pouvons penser que cette nouvelle forme d'emploi est accessible à tous, mais comme évoqué ci avant, ce dispositif répond à une réglementation stricte.

Tout d'abord, toutes les entreprises du marché du travail ne peuvent pas devenir des entreprises de portage salarial car différents critères sont à réunir. En effet, certaines professions, ainsi que certaines activités, sont exclues de ce dispositif. De même, tous les individus ne peuvent pas exercer en tant que salarié porté, plusieurs conditions sont à remplir. Nous aborderons ces deux points avec plus de précisions dans le cœur du développement.

Ce livret a donc été conçu avec l'objectif de faire découvrir le fonctionnement du portage salarial, les conditions, les obligations et les intérêts de chaque partie. Ce dispositif pourrait davantage convenir à votre activité, c'est pourquoi, il est important d'en prendre connaissance.

[1] (Kantorowicz, Droit et pratique du portage salarial, 2015, p. 3)

[2] (Kantorowicz, Droit et pratique du portage salarial, 2015, p. 4)

QU'EST CE QUE LE PORTAGE SALARIAL ?

- *Définition* p.1
- *La relation tripartite du portage salarial* p.1

L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

- *Quelles sont les activités exclues et concernées par le portage salarial ?* p.2
- *Quelles sont les conditions d'exercice en portage salarial ?* p.3
- *Quelles sont les obligations de l'entreprise de portage salarial ?* p.3
- *Comment l'entreprise de portage salarial se rémunère -t- elle ?* p.4

L'ENTREPRISE CLIENTE

- *Qui peut être client ?* p.5
- *Quelles sont les règles de recours à une entreprise de portage salarial ?* p.5
- *Quelles sont les obligations de l'entreprise cliente ?* p.6

LE SALARIÉ PORTÉ

- *Quelles sont les conditions pour être un salarié porté ?* p.7
- *Quelles sont les obligations d'un salarié porté ?* p.8
- *Quels sont les droits du salarié porté ?* p.8

LE FONCTIONNEMENT DU PORTAGE SALARIAL

LA RÉMUNÉRATION

- *Comment déterminer le salaire net ?* p.10
- *Quelles sont les réserves du salarié porté ?* p.11

LE PORTAGE SALARIAL : QUELS INTÉRÊTS POUR CHAQUE PARTIE ?

- *Sources* p.14

QU'EST CE QUE LE PORTAGE SALARIAL ?

DÉFINITION

L'article **L.1254-1** du code du travail, le portage salarial est défini de la manière suivante :

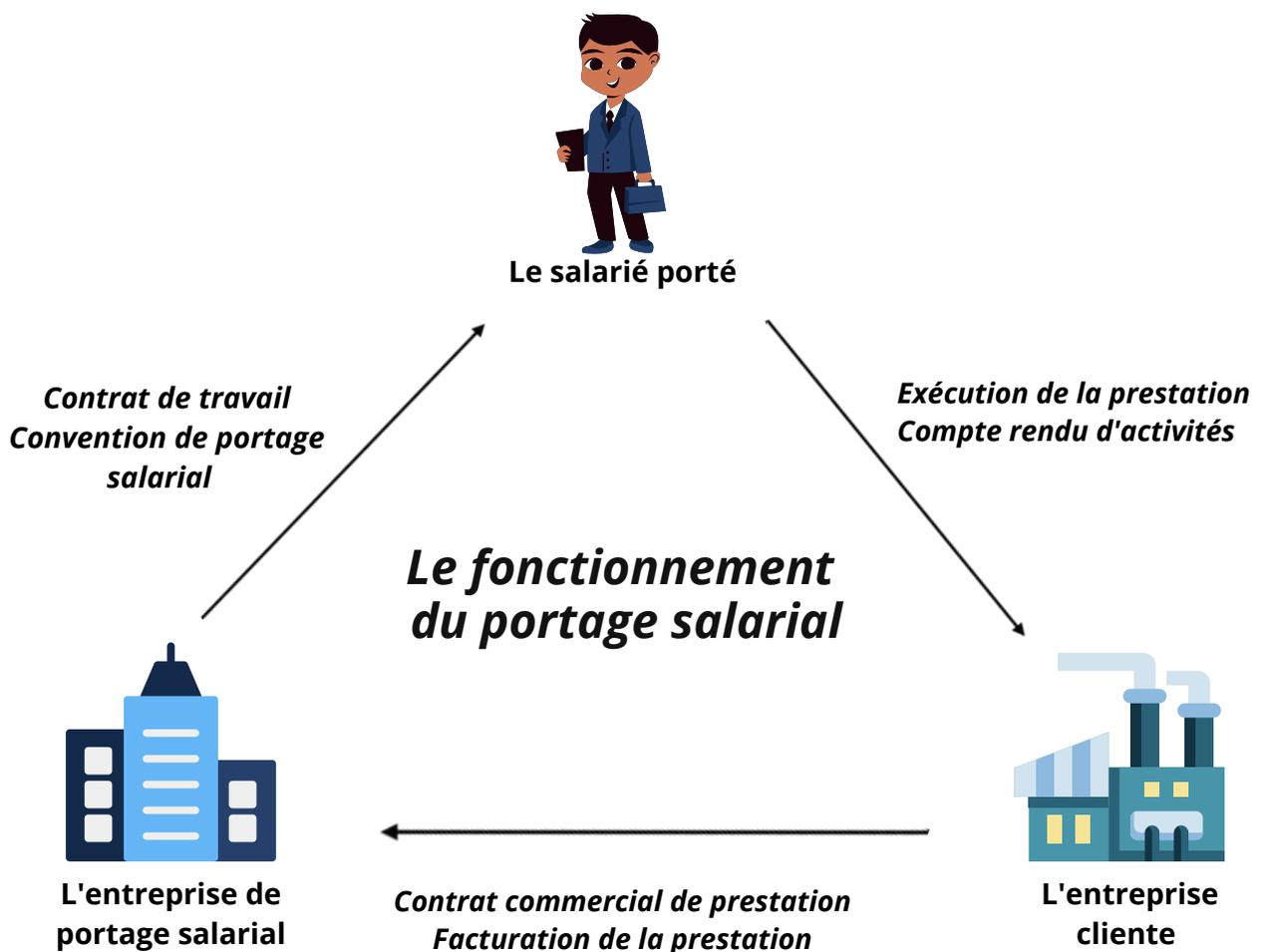
« Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée "**entreprise de portage salarial**" effectuant une prestation et **une entreprise cliente** bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le "**salarié porté**", lequel est rémunéré par cette entreprise ».

Alors, le portage salarial se traduit par une **relation contractuelle tripartite** entre une entreprise de portage salarial, une entreprise cliente et un salarié porté.

LA RELATION TRIPARTITE DU PORTAGE SALARIAL



Pour faire partie de ce dispositif, chaque partie doit répondre préalablement à certaines conditions fixées par le code du travail et de respecter des obligations.

L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

L'entreprise de portage salarial peut se définir à la fois comme un prestataire de service et comme l'employeur d'un professionnel qualifié, autonome et compétent qui souhaite exercer son activité de façon indépendante. L'entreprise a pour rôle principal d'accompagner son salarié dans le développement de son activité tout en le laissant exécuter ses missions en autonomie.

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS EXCLUES ET CONCERNÉES PAR LE PORTAGE SALARIAL ?

Les activités exclues	Les activités concernées
<ul style="list-style-type: none">• les activités de service à la personne comme : la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, aux personnes, aux personnes en situations d'handicap ou à toute personne ayant besoin d'une aide personnelle à domicile ou d'une aide à la mobilité réduite favorisant son maintien à domicile	<ul style="list-style-type: none">• Les activités qui englobent des missions de prestation de service "intellectuelles", c'est à dire, les prestations qui permettent au prestataire, de mettre à disposition de son client son savoir-faire, sa connaissance et son expertise dans un domaine précis afin d'aboutir, par exemple, à un projet. La part de réflexion est supérieure à la part de service.
<ul style="list-style-type: none">• Les professions réglementées car leur exercice nécessite une inscription à un ordre professionnel (infirmiers libéraux, vétérinaires, architectes, experts-comptables etc.) et un titre ou un diplôme particulier car elles représentent de grandes responsabilités, touchent à la santé des individus ou engendrent d'importants risques juridiques ou financiers.*	<ul style="list-style-type: none">• Les professions non - réglementées : cela concerne de nombreux métiers en provenance de différents secteurs d'activité comme : la formation, l'informatique, l'internet et l'infographie, l'expertise technique, la communication, les ressources humaines etc.

**Cependant, un indépendant en profession libérale peut développer une activité secondaire de formation ou de conseil : un médecin peut intervenir en tant que conseiller dans un établissement de santé par exemple.*



QUELLES SONT LES CONDITIONS D'EXERCICE EN PORTAGE SALARIAL ?

1

L'entreprise doit être dédiée exclusivement au portage salarial et être déclarée auprès de l'inspection du travail avant l'exercice de son activité.

2

L'entreprise doit justifier d'une garantie financière qui permettra d'assurer, en cas de défaillance de l'entreprise, le paiement des salaires de leurs accessoires, des indemnités, des cotisations etc.

3

L'entreprise doit souscrire à une assurance de responsabilité civile professionnelle (RCP) qui permettra d'indemniser le client dans le cas où le salarié porté cause un dommage matériel, immatériel ou corporel à la suite d'une mauvaise manipulation ou à une négligence pendant sa mission.

4

L'entreprise doit mettre en place et gérer un compte d'activité pour ses salariés qui récapitule tous les versements sur ce compte comme : les versements de l'entreprise cliente à l'entreprise de portage pour la réalisation de la prestation, la rémunération nette etc.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL ?

L'entreprise de portage salarial a des obligations à respecter envers le salarié porté et l'entreprise cliente. Ces relations sont matérialisées par des contrats :

1. Avec l'entreprise cliente ;

L'entreprise de portage salarial rédige un **contrat commercial de prestation en portage salarial** qui doit être signé par les parties avant le début de la prestation du salarié porté chez l'entreprise cliente. Ce contrat recouvre les éléments qui ont été négociés entre le salarié porté et le client et doit respecter un certain nombre de mentions obligatoires prévues par la loi dans l'article L.1254-23 du code du travail.

2. Avec le salarié porté ;

Le deuxième contrat, avec le salarié, un **contrat de travail** en CDI ou en CDD dont l'objet est la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente est établi au moment de l'embauche. Une relation employeur – salarié débute dès la conclusion du contrat. Le contrat de travail d'un salarié porté matérialise la spécificité principale du salarié porté : **son autonomie et son indépendance dans l'organisation de son travail**. En effet, à la différence d'un salarié classique, le salarié porté doit lui-même trouver ses clients et travailler de manière autonome, d'après l'article L.1254-2 du code du travail : « **L'entreprise de portage salarial n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté** », c'est ce qui la différencie une entreprise classique.

Il est à noter qu'un contrat préliminaire au contrat de travail, appelé « **convention d'adhésion** » ou "**convention en portage salarial**", peut être conclu entre l'entreprise de portage et le salarié porté, mais celle-ci n'est pas obligatoire. L'objectif de ce document est de préciser les modalités d'activité du salarié porté dans l'entreprise de portage salarial avec les obligations, les conditions et les engagements des deux parties. A la différence du contrat de travail, la convention d'adhésion ne prévoit pas que le salarié ait déjà un client et donc une mission à exécuter avant la signature. Il n'existe pas de modèle type pour cette convention étant donné qu'elle n'est pas obligatoire

Parmi ses autres obligations :

- Elle est responsable des missions que ses salariés réalisent chez les clients, elle assure la gestion administrative en établissant le contrat commercial de prestation de service et de la facture.
- Elle doit respecter ses obligations relatives à la médecine du travail

COMMENT L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL SE RÉMUNÈRE -T-ELLE ?

**5%
À 12%**

Les frais de gestion

Pour se rémunérer pour cette activité, l'entreprise de portage salarial prélève du chiffre d'affaires, réalisé par le salarié dans le cadre de sa mission auprès du client, des honoraires que l'on appelle « frais de gestion ».

Ils sont généralement compris entre **5%** et **12%** et peuvent aller **jusqu'à 15%** du chiffre d'affaires HT réalisé par le salarié porté. Ces frais constituent l'unique source de revenu de l'entreprise de portage salarial.

Ils peuvent recouvrir :

- **La gestion administrative**
- **La gestion du dossier du salarié**
- **Les frais d'assurance ou de garantie financière**



L'ENTREPRISE CLIENTE

Pour avoir recours à une entreprise de portage salarial, l'entreprise cliente doit répondre à certaines conditions et respecter des obligations vis-à-vis du salarié porté et de l'entreprise de portage salarial.

QUI PEUT ÊTRE CLIENT ?

Nous pouvons penser que le client peut être tant une entreprise qu'un particulier, mais en réalité le code du travail ainsi que la convention collective de portage salarial ne font référence qu'aux « **entreprises** » **clientes**. On parle de relation "B To B" (Business to Business) qui désigne des relations contractuelles entre les professionnels. Cependant, **une collectivité locale** peut faire partie des clients du salarié porté.

QUELLES SONT LES RÈGLES DE RECOURS À UNE ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL ?

L'entreprise peut recourir aux salariés portés en vue de « l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente (...) » selon l'article **L.1254-3** du code du travail. En d'autres termes, la mission qui sera confiée au salarié porté ne doit pas relever de l'activité principale de l'entreprise (mais qui peuvent se reproduire) ou d'une mission spécifique que les salariés d'une entreprise ne peuvent pas effectuer en raison des compétences spécifiques demandées.

Quelques exemples :



- Réalisation d'un audit
- Actions de formations pour des salariés
- Travaux d'informatisation d'un service
- Actions de consulting
- ...

L'entreprise cliente a recours à un salarié porté « pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas » (**C. trav., art. L.1254-3**).

Ce recours nécessite donc, d'une part, que la mission soit **ponctuelle**, donc limitée dans le temps, et d'autre part, que la tâche nécessite « **une expertise** ».

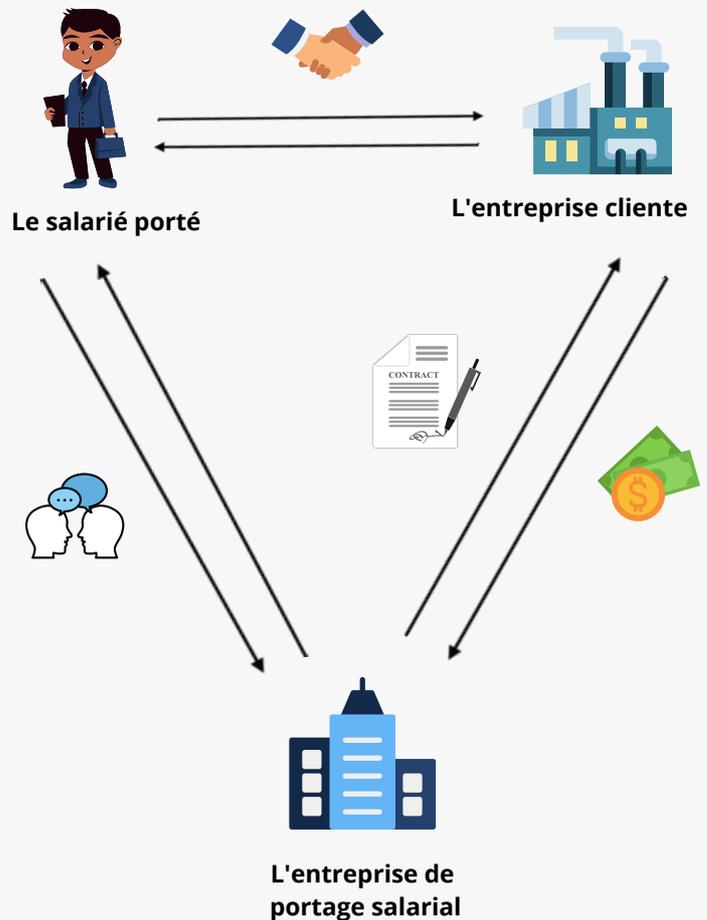
Le Code du travail précise que la prestation chez l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet de remplacer un salarié gréviste ou avoir pour objet d'effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant dans, l'article **L. 4154-1** du Code du travail, sauf dérogation prévue dans le même article

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE CLIENTE ?

L'entreprise cliente doit respecter certaines obligations vis à vis de ses relations avec le salarié porté et l'entreprise de portage salarial, elle est tenue :

- De **négoier** avec le salarié porté toutes les modalités de la prestation de service (durée - qui ne peut excéder 3 ans - le prix etc.) avant le début de la mission
- D'être **responsable** des conditions d'exécution du travail du salarié (sa santé, sa sécurité, la durée de travail etc.)
- D'**informer** la société de portage salarial s'il survient un évènement susceptible d'affecter le fonctionnement de la mission du salarié
- De **reverser** à l'entreprise de portage salarial l'intégralité du montant à payer pour la prestation qui a préalablement été fixé avec le salarié et qui figure sur le contrat de prestation de service. Elle doit le reverser en respectant les échéances prévues pour le calcul de la rémunération du salarié

Les obligations de l'entreprise cliente



LE SALARIÉ PORTÉ

Un salarié porté se définit comme un professionnel qui exerce son activité de façon libre tout en étant employé dans une entreprise de portage salarial. Cette formule hybride lui offre en même temps la liberté et la protection sociale dont jouit un salarié classique.

Le salarié porté est un véritable **expert** dans son domaine d'activité, il est en mesure de rechercher des clients par ses propres moyens et de **négoier** avec son client les modalités d'intervention de ses missions en totale **autonomie**. En contrepartie des **missions** réalisées, l'entreprise de portage salarial lui verse un **salaire** qui sera déterminé en fonction de son **chiffre d'affaires** réalisé.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR ÊTRE UN SALARIÉ PORTÉ ?

1

L'AUTONOMIE

Le salarié doit disposer d'une autonomie dans la prise de décisions dans son domaine de compétence, et dans la recherche de clients

2

LA QUALIFICATION

Le salarié doit disposer au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III ou de niveau **BTS, DUT** ou d'un **diplôme de fin de cycle l'enseignement supérieur**. Par équivalence ou à défaut de disposer de ces diplômes, il peut justifier d'une **expérience** significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité

3

L'EXPERTISE

Le salarié porté doit disposer d'une expertise spécialement constituée d'un ensemble de compétences et de savoirs spécifiques dans son domaine d'activité. Cette expertise doit le rendre apte à appréhender une situation ou une opportunité professionnelle en vue de son évaluation, de la préparation et l'exécution du projet.

Une très large variété de profils sont concernés par le portage salarial, en voici quelques exemples :

- **Le demandeur d'emploi** : qui souhaite avoir une activité salariale en plus de ses indemnités pôle emploi (ARE)
- **Le retraité** : qui souhaite compléter sa pension de retraite avec des revenus tirés d'une activité salariée
- **Le créateur d'entreprise** : qui souhaite tester son projet en trouvant des clients avant de créer sa propre entreprise
- **Le jeune diplômé** : qui cherche une solution pour s'insérer sur le marché du travail
- Le consultant d'un cabinet de conseil : qui souhaite augmenter sa rémunération en mettant en valeur ses compétences
- ...



QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ PORTÉ ?

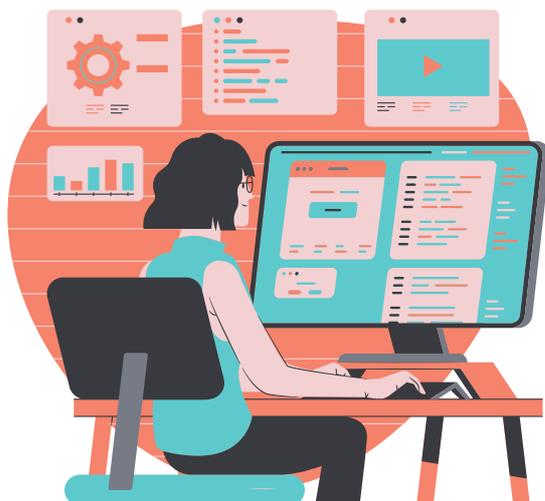
Le salarié porté doit respecter certaines obligations envers son employeur, l'entreprise de portage salarial mais également envers le client auprès duquel il réalise sa mission.

Il s'engage à :

- **Mettre en œuvre** tous les moyens nécessaires au développement de son activité, à la réalisation et à la conduite de chaque prestation à son terme selon les conditions du contrat commercial préalablement négocié.
- **Fournir** à l'entreprise de portage salarial tous les éléments qui vont permettre à cette dernière d'établir : le contrat de prestation de service pour le salarié et l'entreprise cliente, le bulletin de paie du salarié notamment par le biais du **compte rendu mensuel d'activité (CRA)**.

Ce **CRA** recense tous les services réalisés durant le mois en cours, résume tout le travail effectué sur cette durée, permet un suivi de la charge de travail du salarié porté en rendant compte des différents « **temps d'activité** » utile à l'établissement du **bulletin de paie** par l'entreprise de portage salarial. C'est un moyen pour le salarié d'avoir une idée du salaire qui lui sera versé (**chiffre d'affaires brut** auquel la société déduit ses frais de gestion et cotisations sociales) et de garder une trace de ses activités.

QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ PORTÉ ?



- Il bénéficie du statut de "non- cadre" ou "cadre" car il justifie d'une autonomie dans sa prospection clientèle, d'une organisation dans son travail et la fixation de ses tarifs ainsi que d'une expertise et qualification
- Du **forfait annuel** en jours ou en heures
- La **protection sociale** d'un salarié classique : affilié au régime général de la sécurité sociale, cotise à la prévoyance, à la mutuelle d'entreprise, retraite, chômage etc.
- Un **salaire mensuel** tous les mois en fonction de son chiffre d'affaires réalisé, un salaire minimum conventionnel, une réserve financière (cf partie rémunération)
- Des congés payés
- Des **avantage en nature** (voiture, nourriture, logement etc.)
- Des différents dispositifs mis en place pour la **formation professionnelle** (VAE, bilan des compétences, formation hors du temps de travail - 240h)

LE FONCTIONNEMENT DU PORTAGE SALARIAL

La mise en place/fonctionnement du portage salarial (3)		
	Relation avec le client	Relation avec l'entreprise de portage salarial
Etape 1 : Prospection et négociation de la prestation	Le salarié porté entre en contact avec une entreprise cliente qui lui confie une mission à réaliser. Les deux parties négocient ensemble : l'objet de la mission, sa durée, son prix etc...	Le salarié porté entre en contact avec l'entreprise de portage dans laquelle souhaite travailler.
Etape 2 : Signature des contrats	Le salarié porté et le client signent un contrat de prestation de service (rédigé par l'entreprise de portage salarial où il travaille) qui reprend tous les éléments précédemment négocié (prix, objet de la mission, les délais de réalisation, l'échéancier etc...)	Le salarié porté signe un contrat de travail avec l'entreprise de portage salarial avec tous les éléments essentiels.
Etape 3 : Exécution de la mission	Le salarié porté exécute la mission en respectant les éléments du contrat commercial de prestation de service signé	Le salarié peut informer l'entreprise de portage salarial de l'avancement de la mission dans un soucis de bonne collaboration
Etape 4 : Fin de la mission : Facturation et paiement de la prestation	Le salarié porté rend compte de la mission et produit les résultats	Le salarié porté reçoit un salaire mensuel au prorata du montant de la mission et de sa durée (une fois les charges salariales ainsi que les frais de gestion qui sont prélevés par la société de portage salarial : la rémunération est d'environ 50% du montant HT de la commande)

(3) Serio, *Indépendant, Auto-entrepreneur, Micro-entrepreneur*, 2021, p. 74

LA RÉMUNÉRATION

L'article 21.3 de la convention collective de portage salarial prévoit une rémunération minimale en fonction d'un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire mensuel minimum intègre : **le salaire de base**, **l'indemnité d'apport d'affaires** (qui représente 5% du salaire de base du salarié qui est due pour son temps de prospection), **l'indemnité de congés payés**.

Le salaire minimum mensuel est défini selon trois catégories de salariés portés :

Catégorie de salarié porté	Ancienneté dans le portage salarial	Salaire mensuel minimum
Un salarié porté junior	Moins de 3 ans d'ancienneté	Egale à 70% du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428€ en 2022) soit 2399,60€ en 2022
Un salarié porté senior	Au moins 3 ans d'ancienneté	Egal à 75% du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428€ en 2022) soit 2571€ en 2022
Un salarié porté en forfait annuel en jours	Pas de condition d'ancienneté requise	Egal à 85% du plafond mensuel de la sécurité sociale (3428€ en 2022) soit 2913,80€ en 2022

COMMENT DÉTERMINER LE SALAIRE NET ?

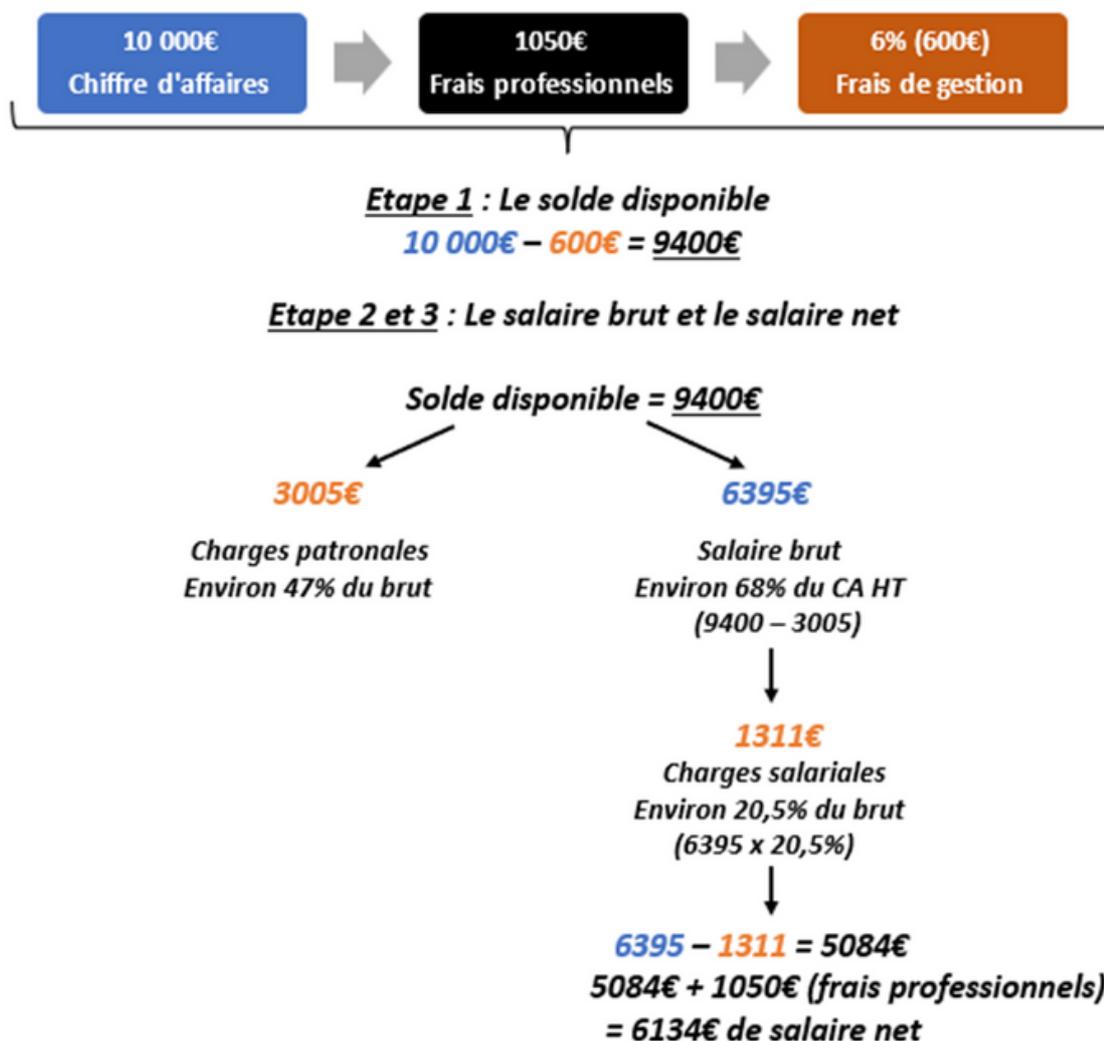
La détermination du salaire du salarié porté dépend de trois éléments :

- **Le chiffre d'affaires hors taxe (HT)** : qui est le prix auquel le salarié a négocié la prestation avec le client avant le début de la mission, celui-ci qui figure sur le contrat commercial de prestation de service.
- **Les frais de gestion** : qui représentent la rémunération de la société de portage en contrepartie de la gestion administrative pour le compte du salarié porté. Celle-ci est située entre 5% et 12% (voir 15%) du chiffre d'affaires HT du salarié porté
- **Les frais professionnels** : on distingue deux types de frais, les frais professionnels facturés aux clients et les frais de fonctionnement de l'activité qui ne sont pas pris en charge par le client.

La rémunération du salarié se compose donc d'un **chiffre d'affaires HT – les frais de gestion = le solde disponible**.

De ce **solde disponible**, il faut déduire les charges patronales et salariales pour avoir le salaire net qui est compris généralement entre 48% et 58% du chiffre d'affaires HT. A cela, il faut ajouter **les frais professionnels** s'il y en a.

Par exemple :



A noter que le calcul de la rémunération peut aussi se faire avec un **salaire brut annuel prévisionnel**. Le calcul permettra de déterminer le **tarif journalier** du salarié.

QUELLES SONT LES RÉSERVES DU SALARIÉ PORTÉ ?

Les salariés disposent de différentes provisions : une réserve de congés payés, une réserve financière et une réserve de fin de contrat. Ces réserves peuvent être gérées par l'employeur.

LA RÉSERVE DE CONGÉS PAYÉS

Le salarié porté dispose de congés payés au même titre que les salariés classiques, il bénéficie de 2,5 jours de congés par mois de travail effectif : soit un cumul de 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) par an. Comme tous les salariés, il peut poser des jours de congés sur la période du 1 juin au 31 mai de l'année suivante.

Pour les salariés portés, deux options s'offrent à eux quant à la gestion de leurs congés payés : **le paiement des congés chaque mois** (s'il n'y a pas de réserve) ou **le paiement des congés à la demande** (avec réserve).

Le paiement des congés chaque mois : L'employeur peut décider (ou avec accord du salarié) de payer les congés tous les mois à ses salariés portés. Le calcul peut se faire au maintien de salaire ou au 1/10, le logiciel de paie calcul et compare les deux méthodes et met sur le bulletin automatiquement l'option la plus favorable pour le salarié.

La **méthode du maintien de salaire** est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. Cette règle s'applique souvent aux salariés portés dont la rémunération est fixe ou lorsqu'il s'agit d'un lissage sur salaire.

La **méthode 1/10** est plutôt utilisée lorsque le salaire est fluctuant.

Le code du travail ne prévoit pas de verser des indemnités de congés payés aux salariés « classiques » chaque mois car ils doivent obligatoirement prendre leurs congés tout au long de leur contrat de travail et l'employeur doit les payer seulement si le salarié les prend ou dans le cas où le contrat du salarié se termine (l'employeur doit obligatoirement indemniser l'ensemble des congés acquis et non posés).

Le paiement des congés à la demande : Le paiement des congés payés peut se faire lorsque le salarié porté les prend, pour cela, ce dernier doit avoir une réserve. Le paiement peut se faire au **maintien de salaire** ou **en soldant la totalité de la réserve** dès lors que le salarié a pris ses 30 jours de congés.

- **Au maintien de salaire :** Chez **ADLIR CONSEILS**, nous avons décidé pour nos clients de provisionner **20%** du salaire de base de leurs salariés car ce pourcentage permet de recouvrir amplement le montant de la provision + les charges. En effet, lorsque le salarié prend des congés, c'est le maintien de salaire + les charges qui sont déduits de sa provision.
- **En soldant la réserve :** Etant donné que les 20% provisionnés chaque mois permettent de recouvrir le maintien + les charges, alors, au bout de 30 jours de congés pris, le salarié dispose encore d'une somme provisionnée dans sa réserve. C'est pour cela qu'il faut lui rendre en soldant la réserve. Cette somme restante lui permettra de se rémunérer lui-même quand s'il souhaitera reprendre des congés à l'avenir.

LA RÉSERVE FINANCIÈRE

L'article 21 de la convention collective du portage salarial prévoit une réserve financière pour tous les salariés en CDI ou en CDD.

- Pour les salariés en **CDD**, elle est égale à l'indemnité légale de fin de contrat soit 10% du salaire brut total qui est versée à la fin du contrat
- Pour les salariés en **CDI**, elle est égale à **10%** du salaire de base de la dernière mission qui est constituée dans le compte d'activité, elle a pour objectif de remédier à la baisse ou à l'absence de rémunération intermission.

Grâce à cette réserve, le salarié porté peut développer son activité en toute sécurité, cela lui permettra par exemple de rechercher de nouveaux clients et missions tout en remédiant à sa baisse ou absence de rémunération.

LA RÉSERVE DE FIN DE CONTRAT

Une réserve de fin de contrat peut être constituée pour le salarié porté. Par exemple, la société peut choisir de calculer la provision de sorte que le montant mis en réserve soit égal à l'indemnité de rupture conventionnelle qui est l'indemnité la plus coûteuse pour l'employeur. Le montant provisionné est égal à **2,5%** du salaire de base chaque mois. Cette réserve est soldée uniquement à la fin du contrat de travail du salarié ou lors d'une rupture de période d'essai.

LE PORTAGE SALARIAL : QUELS INTÉRÊTS POUR CHAQUE PARTIE ?

L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

- Dispose de salariés autonomes (ne fournit pas de travail)
- Assiste ses salariés en cas de besoins
- S'occupe uniquement de la gestion administrative
- Prélève des frais de gestion sur le chiffre d'affaires de ses salariés
- Pas d'obligation d'avoir des locaux

L'ENTREPRISE CLIENTE

- Elle s'entoure d'un professionnel compétent. En effet, un salarié porté est un expert qualifié et compétent dans son domaine d'activité, alors, en engageant un expert, l'entreprise cliente gagne en productivité et en rentabilité.
- Elle est protégée dans le cas où le salarié porté lui cause un préjudice grâce à l'assurance responsabilité civile de l'entreprise de portage salarial

LE SALARIÉ PORTÉ

- Autonomie dans sa recherche de clients et il conserve ses droits sur tous les clients qu'il aura constitué dans le cadre de son activité
- Libre d'organiser son travail comme il le souhaite et de gérer son temps de travail
- Libre de décider de ses tarifications
- Dispose d'un salaire mensuel qui dépend de son chiffre d'affaires
- Dispose de l'assistance de son entreprise de portage
- Bénéficie de la protection sociale et de tous les avantages d'un salarié classique

SOURCES :

Le code du travail :

- Articles L.1254-1 à L.1254-29 du code du travail

Livres :

- Kantorowicz, B. (2015). *Droit et pratique du portage salarial*. LexisNexis.
- Serio, B. & D. (2021). *Indépendant, Auto-entrepreneur, Micro entrepreneur*. Prat Editions

Sites :

- [Entreprendre.service-public.fr](https://entreprendre.service-public.fr)
- [Guideduportage.com](https://guideduportage.com)
- prium-portage.com
- portage-salarial-france.com