

Le portage salarial, un cocon pour l'indépendance

On peut vouloir travailler en indépendant sans en vouloir le statut : le portage associe le client, le consultant et un intermédiaire transformant les honoraires en salaires. Pour le candidat à l'indépendance, un vrai filet de sécurité.

Par Patrick Lenormand

Dans le monde du travail, les rêves parfois se croisent : les salariés goûteraient bien à l'indépendance, et les indépendants, eux, ont des envies régulières de sécurité financière. Le portage salarial, en fort développement depuis plusieurs années, peut permettre de réconcilier ces univers antagonistes : il offre à ceux qui l'adoptent la liberté d'action du consultant et la protection du régime salarié. Une formule *a priori* idéale puisqu'elle emprunte le meilleur des deux statuts ; en matière d'activité professionnelle, c'est un peu une façon d'avoir "le beurre et l'argent du beurre"...

De la facture au salaire

Le principe du portage est tout simple : il s'agit de transformer une facture en salaire. Décrocher une mission grâce à ses compétences ne suffit pas : il faut également jouir d'un statut qui permettra la délivrance d'une facture pour l'entreprise donneuse d'ordre ; celle-ci, en outre, ne souhaitera pas forcément embaucher pour un besoin ponctuel. De son côté, l'expert n'a peut-être pas envie de s'installer en indépendant ou de monter sa société, *a fortiori* pour une demande aussi limitée de la part du client. La société de portage vient

alors servir d'intermédiaire (voir encadré plus loin) : elle signe le contrat commercial, facture le client, puis reverse son dû au "porté", déductions faites des différentes charges et d'un pourcentage s'élevant en moyenne à 10 % du chiffre d'affaires hors taxes.

Le portage occupe véritablement une place à part. Il se distingue nettement de l'intérim (le porté doit trouver lui-même ses missions) et de l'indépendance (le porté, s'il a une pratique d'indépendant, n'en a pas le statut et n'est pas déclaré comme tel). Enfin, il se démarque du salariat classique : le porté signe un contrat de travail, mais il est totalement autonome dans l'accomplissement de sa mission et il n'existe pas, en particulier, de lien de subordination entre lui et la société de portage.

La formule répond à de réels besoins : elle peut être une solution d'attente pour certains demandeurs d'emploi, certains jeunes diplômés très spécialisés, ou, pour les créateurs d'entreprise potentiels, une façon de tester le marché et ses propres compétences. C'est, parfois, une position de repli pour les cadres seniors approchant la cinquantaine, licenciés par l'entreprise qui veut éviter de tomber sous le coup de la contribution

Delalande (celle-ci prévoit une forte amende pour les licenciements des salariés de plus de 50 ans).

La diversité des métiers "portés" est un fait marquant du monde du portage : ils appartiennent principalement au monde du conseil, mais également à celui de la technique au sens large et de l'artisanat. Le consultant en stratégie ou en réalisation multimédia côtoie ainsi la traductrice, le psychologue ou la maquilleuse !

Le portage français se porte à merveille

Le système du portage existe déjà dans d'autres pays sous des noms divers (les portés sont appelés *free agents* aux États-Unis et en Grande-Bretagne, les sociétés de portage sont joliment qualifiées de "compagnies parapluie" – *umbrella companies*). En France, il n'est apparu qu'au milieu des années 80 avec la création des deux premières sociétés de portage, Valor (1985) et Intervenance (1986). La formule est restée relativement confidentielle jusqu'à ces dernières années : la majorité des 41 structures de portage recensées aujourd'hui sont apparues à partir de 1997 sur tout le territoire et sous des statuts variés (SARL, SA, Scop, SNC, EURL, association). Le Syndicat des entreprises de portage salarial (Septs) n'a vu le jour qu'en 1998. "Le portage est un secteur en pleine croissance,"

“ Le portage permet au “porté” de passer de la facture au salaire. ”



“Une formule intéressante jusqu’à un certain volume d’affaires.”

Stéphanie Le Gall

Traductrice spécialisée en informatique.

“Une ancienne collègue m’avait parlé du portage, et j’ai commencé à m’y intéresser lorsque j’ai voulu me mettre moi-même à mon compte. J’ai contacté leur syndicat, le Seps, pour avoir une vision d’ensemble, et j’ai choisi ma structure de portage à partir de leur documentation. La solution du portage me convenait pour de multiples raisons, et notamment parce que j’ai pu conserver mes droits aux Assedic. M’établir directement en indépendante m’aurait fait perdre ces droits, je n’aurais pas eu de filet de sécurité. Ce droit aux Assedic est limité dans le temps (dix-huit mois au maximum), mais ça me laisse le temps de me faire connaître et de me constituer une base de clients. Concrètement, le portage est très simple : il suffit juste d’expliquer au client comment ça fonctionne, et il ne fait aucun

problème. Un premier contrat d’intervention est signé par le client, la société de portage et moi-même. Ensuite, j’ai signé avec la société de portage un contrat à temps partiel annualisé qui sert de cadre juridique pour mes missions. 10 % sont prélevés sur mes prestations hors TVA ce qui, toutes déductions faites (charges patronales, charges salariales), me laisse un salaire net de 50 % de la somme facturée. La formule me semble intéressante jusqu’à un certain volume d’affaires ; après, il faut basculer dans l’indépendance. La société de portage gère tout l’administratif, que je redoutais un peu et, sur leur site Internet, je peux suivre sur mon compte personnalisé l’évolution des versements et gérer mon compte en temps réel. Pour moi, le portage est la solution de transition idéale.”

UNE CHARTE CONTRE LES ABUS

Dès les premières lignes, la Charte de déontologie du Syndicat des entreprises de portage salarial (Seps) donne le ton : les sociétés signataires – elles sont aujourd’hui au nombre de 10, soit un quart des sociétés de portage, et la candidature de 2 autres sociétés de portage sont à l’étude selon le président du Seps, Jacques Vau – s’engagent “à combattre toutes dérives”. Les principaux risques portent sur le respect des liens contractuels classiques (contrat de prestation et contrat de travail), la spéculation sur la trésorerie (l’activité de portage est, pour la société qui la pratique, fortement génératrice de liquidités) ou la propriété de la clientèle créée par l’intervenant.

Les principaux engagements de la Charte sont les suivants :

» proposer à l’intervenant potentiel un cadre conventionnel qui établit les obligations de chacun, préalablement à l’établissement du contrat de travail et du contrat commercial ;

» mentionner, sur les contrats et les factures, le nom de l’intervenant ;
 » établir un contrat de travail respectant la réglementation, et plus particulièrement en matière de versement périodique du salaire, et en correspondance avec la durée de la mission ;
 » fournir à l’intervenant les doubles des factures après paiement par le client, le règlement intérieur et la convention collective de la société de portage ;
 » proposer systématiquement au client un contrat écrit et une facture ;
 » ne pas spéculer sur la trésorerie ;
 » se doter d’une assurance des risques liés à la responsabilité civile et professionnelle.

Pour consulter la Charte dans son intégralité, rendez-vous à l’adresse suivante : www.portagesalarial.org/deontologie/principal.htm

» explique Jacques Vau, le président du Seps. *On compte aujourd’hui un peu moins de 10 000 portés, et le chiffre d’affaires du secteur avoisine les 300 millions de francs [NDLR : 45,73 millions d’euros].”*

À cette croissance accélérée s’est ajoutée une floraison de termes, souvent déposés commercialement, pour caractériser le portage... ou s’en démarquer : le Seps a la propriété de l’expression “portage salarial”, pendant que le leader du marché, le groupe Upson, parle “d’isalarial”, et que les concurrents tentent de se distinguer avec des termes comme “hébergement salarial”, “gestion salariale” ou encore “salarial libéral”. Une créativité qui témoigne de la vigueur de la concurrence sur ce marché en plein développement. Le portage surfe en effet sur les tendances actuelles du marché du travail : essor de la création d’entreprise et de l’initiative individuelle, tendance croissante des entreprises à externaliser leurs besoins de compétences périphériques... Côté clients, grands comptes comme PME-PMI apprécient la souplesse de la formule.

Un choix mutuel

L’essor rapide du secteur a poussé les sociétés de portage à se spécialiser en ne retenant que certaines professions (voir tableau) ou encore en adoptant un certain type de relation avec les portés, à l’image d’Axessio : “Nous

considérons le consultant comme un client interne, affirme son directeur, Philippe Leman. *Nous lui apportons des services en nombre et en qualité, une démarche que l’Afnor a d’ailleurs récompensée en nous accordant une certification ISO 9001.”*

Le futur porté, lui aussi, opère un choix rendu facile aujourd’hui par la multiplicité des structures de portage. Parmi les critères que vous devrez étudier avant de faire votre choix figurent le pourcentage prélevé par la société de portage, bien entendu, mais également sa philosophie générale (simple intermédiaire, démarche d’accompagnement ou de conseil), l’existence éventuelle d’un fonds de garantie assurant le versement des salaires quoi qu’il arrive et les services proposés éventuellement

“ Veillez à examiner le contrat de portage à la loupe. ”

en annexe (comme la formation, l’aide juridique, commerciale ou marketing, la mise en réseau...).

Enfin, observez à la loupe le ou les

contrat (s) que la structure de portage est prête à vous proposer : ils doivent respecter les principes contractuels en vigueur, résumés par la Charte de déontologie que s’est donnée une partie de la profession (voir encadré ci-dessus). Les modalités de versement des sommes qui

vous sont dues (versements à dates régulières – fin de chaque mois, par exemple – et pendant la période de la mission, pas après) doivent se conformer à celles appliquées classiquement... aux salariés. Une régularité de paiement qui, paradoxalement, sera la clé de votre indépendance ! ●

POUR EN SAVOIR PLUS

» Le site de recherche d’emploi le Rucher a consacré un dossier très complet (principe, acteurs, contrats et formalités, rémunération, avantages et inconvénients, conseils) et non partisan au sujet du portage. Pour le consulter : www.lerucher.com/dossiers/1201/creation1.asp

À consulter également, le dossier de l’Agence pour la création d’entreprise (APCE) à l’adresse suivante : www.apce.com/dossiers/portage.html

» Le site Kalifeye, annuaire de free-lances et autres indépendants, a posé 7 questions concrètes

à 3 des acteurs du portage (définition, légalité, rapport entre montant de la mission et somme finalement touchée par le consultant, etc.).

Pour lire les réponses, une adresse :

www.kalifeye.com/questions_betes_o2.php

» Le travail le plus complet sur le sujet est l’étude réalisée en janvier 2001 pour le ministère de l’Emploi et de la Solidarité par le Groupe de recherche pour l’étude et la prospective – Grep (13-15, rue des Petites Écuries 75010 Paris – Tél. : 01 55 33 10 40). Prix de l’étude : 7,62 € (50 F).



“Le portage permet de se concentrer sur son métier.”

Philippe Sere

Consultant en installation du logiciel SAP.

“Je pratique le portage depuis deux ans et demi, après avoir été salarié en entreprise ou en cabinet. J’ai connu le système en 1991 par l’effet réseau : je suis un ancien HEC, comme les créateurs d’une des premières structures de portage dont le local était voisin de celui des anciens élèves de l’école. Ces condisciples m’ont alors expliqué leur projet dans le détail. C’est une opportunité qui m’a fait essayer ce système : un gros cabinet me proposait de réaliser un projet en sous-traitance, et le portage était la solution la plus souple à tous points de vue. J’ai contacté mes anciens condisciples, et je suis allé chez eux tout simplement.

Pour le client, c’est transparent : il signe simplement un contrat de prestation, et traite pour l’administratif et le financier avec

une autre société, comme lui. Pour le prestataire, ce qui est important, c’est qu’on est vraiment indépendant même si on signe un contrat de travail avec la structure de portage. En outre, on n’a pas d’administratif à assumer – ma structure de portage actuelle effectue éventuellement les relances et absorbe même les difficultés de paiement en m’assurant mes versements tous les mois quoi qu’il arrive – et on peut se concentrer sur son métier. Quand on commence à “bien travailler”, la solution du portage commence à coûter cher, mais on a alors plus de poids et on peut négocier avec la structure de portage le pourcentage prélevé – je suis actuellement à 8 % contre 12 % au démarrage. Et puis, à terme, je compte créer ma société. À un moment, il faut savoir prendre son envol !”

Les principales sociétés de portage en France

Nom	Date de création	Professions “portées”	Adhérent du Seps	% maximum prélevé	Services annexes
Abécédaire http://labecedaire.free.fr	1991	Pigistes, traducteurs, assistance sociale, conseil, formation, multimédia, santé	NON	15 %	Forum
ACDD www.acdd.fr	1999	Informatique, RH, coaching, psychologie, bilan de compétences	OUI	10 %	Compte professionnel en ligne, contrats à télécharger, forum, formation, conseil
Aclys www.aclys.fr	1999	Communication, environnement, anthropologie, études, finances, informatique, logistique, sociologie, marketing, multimédia, qualité, RH, outplacement, édition, négociations, traductions, politique générale, formation...	OUI	12 %	Supports marketing, (cartes de visite, papier à en-tête), facturation en cours et versements des clients signalés par e-mail
Ad’missions www.admissions.fr	1997	Conseil en stratégie, traduction, formation, études, RH, finance	OUI	12 %	Compte professionnel en ligne
Alternative www.alternative-missions.com	1997	Communication, RH, informatique, formation, stratégie, organisation, marketing, informatique, traduction et interprétariat, environnement	OUI	10 %	Formations, forum, club des adhérents, ateliers de travail par compétence
Altorem www.altorem.com	1999	Informatique, stratégie et management, organisation, production, qualité, logistique, marketing, développement commercial, commerce international	OUI	10 %	Supports marketing (cartes de visite, papier à en-tête), compte professionnel en ligne
Anetys www.anetys.com	2001	Toutes professions	NON	NC	NC
AP Conseil www.ap-conseils.fr.st	1998	Toutes professions	NON	15 %	Conseil création et marketing
Axessio www.axessio.com	1999	Multimédia/Internet, systèmes d’information, start-up, stratégie	NON	15 %	Prêt de matériel, crédit bail pour achat de matériel, assistance téléphonique, juridique, commerciale et comptable, marketing, communication, formation, intranet avec compte en ligne, site web avec missions, formations, voiture de société
Cape Services http://perso.wanadoo.fr/cape.services	1997	Toutes professions	NON	15 %	Plaquette marketing
CED Entreprises www.portage-salarial.fr	1995	Prestations intellectuelles	NON	10 %	Aide commerciale, bureau, formation interne
CPC (Contact Partenaire Client) www.reseau-cpc.com	1997	Conseil, audit, formation ; réseaux national (antennes dans 10 régions) et international	NON	12 %	Compte professionnel en ligne, domiciliation, secrétariat, comptabilité...
Easywork www.easywork.fr	NC	Communication, marketing, informatique, nouvelles technologies	NON	12 %	Centrale d’achat, d’information et de réservation
E-coolie www.e-coolie.com	1997	Informatique	NON	10 %	-
Groupe Upson : – Intervenance (consult. seniors) www.intervenance.com – Libertisariat (consult. juniors) www.libertisariat.com – Upson Architecture (métiers de l’architecture)	1986	Informatique, RH, logistique, management, communication, etc.	NON	12 %	Compte en ligne, supports marketing (cartes de visite, papier à en-tête), documents, administratifs en ligne

Nom	Date de création	Professions "portées"	Adhérent du SEPS	% maximum prélevé	Services annexes
ITG (Institut du temps géré) www.itg.fr	1996	Conseil RH, communication, informatique, traduction...	OUI	10 %	Aide juridique et commerciale, documents contractuels et administratifs sur disquette
JAM Communications jam.com@wanadoo.fr	1991	Milieu de la publicité à l'origine, aujourd'hui toutes professions	OUI	5 %	-
JPAD www.jpap.fr.st	2001	Toutes professions	NON	10 %	Secrétariat, supports marketing (cartes de visite, papier à en-tête), bureau, aide à l'obtention de subventions pour les clients des "portés"
Links Conseil www.links-conseil.com	1998	Conseil aux entreprises, informatique, RH, traduction, conseil bâtiment	OUI	10 %	Bureaux, salles de formation, permanence téléphonique, forum, Internet, compte en ligne avec alertes mail
Mission cadres www.missions-cadres.com	1997	Toutes professions	NON	10 %	Sites Internet pour les consultants
Portage Plus www.portage-plus.com	2000	Toutes professions	NON	10 %	Adresse mail perso, traduction
Salariance www.salariance.com	1998	Structure de portage généraliste et pour l'artisanat	NON	13 %	Supports marketing (cartes de visite, papier à en-tête)
Savoir-faire & Cie www.savoirfaire.esqualite.com	1997	Cadres supérieurs et dirigeants	OUI	12 %	Formation au métier de conseil, compte professionnel en ligne
Valor www.valor.fr (site pour les consultants www.poleressources.com (site pour les entreprises)	1985	Audit, conseil, expertise, formation, conduite de projets, expert bâtiment, coaching, communication, finance/contrôle/gestion, environnement, Internet et informatique, recrutement, qualité, traduction, stratégie et marketing, management et gestion RH, création/style, rédaction/correction	OUI	12 %	Supports marketing (cartes de visite, papier à en-tête), télésecrétariat

Note : les pourcentages mentionnés dans ce tableau correspondent au maximum prélevé par la société de portage pour ses frais de gestion ; ils sont, dans la majorité des cas, dégressifs en fonction du chiffre d'affaires généré par le consultant.

LE PORTAGE SALARIAL, UNE PRESTATION DE TRAVAIL TRIPARTITE

ÉTAPE 1

L'intervenant trouve son client. Il l'informe que le paiement de la prestation s'effectuera via un tiers.

ÉTAPE 2

L'intervenant contacte une société de portage. Il négocie avec elle le lien contractuel à établir et la commission retenue pour le portage.

ÉTAPE 3

La société de portage effectue toutes les démarches (déclarations administratives) et établit deux contrats :

- un contrat de prestation pour facturer le client ;
- un contrat de travail pour salarier l'intervenant.

ÉTAPE 4

L'intervenant réalise la prestation en complète indépendance : il n'existe pas de lien de subordination entre l'intervenant et la société de portage.

ÉTAPE 5

La société de portage :

- facture le client et procède au recouvrement ;
- paie les charges ;
- paie l'intervenant sous forme de salaire.



"Une solution d'appoint, souple et rapide."

Danièle Gadai

Directrice des ressources humaines, Société d'orfèvrerie de Normandie, Yainville, Seine-Maritime.

"C'est une démarche personnelle qui m'a fait connaître le portage salarial : voulant quitter le ministère du Travail, j'ai monté en 1997 un projet de création de cabinet de conseil en ressources humaines, et la formule du portage m'a paru alors intéressante. Je ne l'ai pas expérimentée pour moi – un cabinet m'a finalement recrutée à mon départ du Ministère – mais je m'en suis souvenu lorsque la société qui m'emploie aujourd'hui a été confrontée à un problème de statut juridique pour des scientifiques que nous souhaitions embaucher. Ces spécialistes de l'Institut national des sciences appliquées (Insa) de Rouen avaient les compétences que nous recherchions, mais leur statut de fonctionnaire les empêchait de s'établir en indépendants, et nous ne souhaitons pas non plus les recruter pour cette

mission courte de dix mois. Le portage s'est avéré être la solution la plus souple et la plus rapide. J'ai contacté moi-même la société de portage que j'avais démarchée à titre personnel, et en moins de huit jours, grâce à des échanges rapides d'e-mails et de contrats par Internet, le dossier a été bouclé. Nos juristes ont simplement fait ajouter au contrat standard de portage une clause de confidentialité propre à notre activité. C'est à mes yeux un bon système, que je recommanderais à toute entreprise se trouvant confrontée au même besoin. La seule limite pour moi est le risque de pérennisation du système ; le portage doit rester une solution d'appoint pour une catégorie précise de compétences ou des missions. En cas de besoin sur le long terme, il faut changer de système."