

RECONNAISSANCE DU PORTAGE

Vérfifié le 05 janvier 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Nouvelle forme d'emploi atypique, le portage salarial est une relation contractuelle tripartite, dans laquelle un salarié porté, ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes.

Le salarié porté peut être toute personne justifiant d'un niveau d'expertise, de qualification et d'autonomie suffisant pour rechercher ses clients. Il est rémunéré par l'entreprise de portage, tout en étant autonome dans l'organisation de sa mission.

Obligations vis-à-vis du salarié porté

La société de portage doit :

- exercer de manière exclusive l'activité de portage salarial (seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial),
- accepter uniquement des missions de services

Dans sa relation avec le salarié porté, la société de portage doit :

- établir un contrat de travail et accomplir les formalités qui y sont liées : embauche, rémunération, versement des cotisations sociales,
- lui transmettre une fois par mois un compte d'activité, détaillant les versements effectués par l'entreprise cliente pour la prestation réalisée, les frais de gestion perçus, les frais professionnels, les prélèvements sociaux et fiscaux, la rémunération nette et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire,
- contrôler l'activité du salarié porté et lui proposer des prestations d'accompagnement permettant de développer son projet professionnel,
- souscrire pour le compte du salarié porté une assurance de responsabilité civile professionnelle.

Elle n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

Contrat et rémunération du salarié porté

- Le contrat établi en la société de portage et le doit porter la mention suivante : « contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ou indéterminée ».
- L'entreprise de portage doit verser au salarié une rémunération minimale définie par accord de branche étendu, à défaut la rémunération brute minimale hors indemnité est de 2 378 € par mois pour une activité équivalent temps plein, correspondant à 75 % du plafond mensuel de la sécurité sociale,

L'attestation spécifique, qui permettait, en cas de rupture de contrat de portage salarial, à un salarié porté de faire valoir ses droits au chômage, n'a plus à être transmise à Pôle emploi ; le salarié porté a droit au chômage comme tout salarié. Par ailleurs, il est possible de cumuler l'[allocation d'aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#) avec des revenus issus d'une activité portée.

Obligations du salarié porté

Concernant les missions confiées au salarié porté, celui-ci doit :

- démarcher sa clientèle (il est responsable de l'apport de clientèle) et négocier le prix et la prestation,
- fournir une prestation de service,
- rendre compte de son activité à la société de portage.

Garanties financières

L'entreprise de portage doit souscrire une garantie financière pour garantir le paiement du salarié porté (salaire et indemnités) et le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l'entreprise.

Cette garantie est représentée par un engagement écrit de caution de la part d'une société de caution mutuelle, d'une compagnie d'assurance ou d'un établissement financier.

L'identité du garant financier doit figurer dans le contrat de prestation de portage salarial.