Le portage salarial et la création d'entreprise

Description

Apparu à la fin des années 80, le portage salarial connaît, ces dernières années, un incontestable boom. Avec une croissance estimée de plus de 70% entre 2017 et 2020, cette alternative à la création d'entreprise séduit de plus en plus de travailleurs.

Véritable entre-deux entre le salariat et l'entrepreneuriat, le portage salarial comporte des avantages mais également des inconvénients. Il convient alors de mieux appréhender cette opération particulière afin d'opérer un choix éclairé.

Créer votre entreprise en ligne

Qu'est ce que le portage salarial ?

Une forme d'emploi novatrice, le portage salarial rencontre un succès grandissant parmi les travailleurs français. C'est en effet aujourd'hui plus de 90000 salariés qui exercent dans ce cadre particulier, qu'il convient ici de mieux définir.

Le portage salarial est tout simplement un véritable **compromis** entre le **salariat** et l' **indépendance**, qui permet à un entrepreneur de gérer sa structure de façon autonome (tel un véritable indépendant) tout en conservant un statut de salarié.

Il s'agit alors d'une **relation tripartite** dans laquelle le salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. Cette opération impose alors l'établissement de trois contrats :

- Un contrat de prestation de service entre la société de portage et l'entreprise cliente ;
- Un contrat de travail entre le salarié porté et la société de portage ;
- Une convention d'adhésion entre le salarié porté et la société de portage, définissant les aspects de la collaboration (modalités de facturation des honoraires, prestations annexes proposées par la société de portage etc…).

Le salarié porté bénéficie donc d'une pleine **autonomie** dans l'organisation de sa prestation avec l'entreprise cliente : il définit la nature de cette prestation, sa durée et son prix.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le contrat commercial conclu entre la société de portage et l'entreprise cliente doit être conclu dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation. Il reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente, et doit contenir certaines **mentions obligatoires** :

- Identité, compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté ;
- Descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;
- Date du terme de la prestation et, éventuellement, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;
- Prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;
- Responsabilité de l'entreprise cliente sur les conditions d'exécution du travail du salarié porté (santé, sécurité, durée du travail par exemple) ;
- Nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;
- Identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;
- Identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile pour le compte du salarié porté en cas de dommages pendant l'exécution de la prestation.

Zoom : Si vous souhaitez créer une entreprise, il vous est possible de confier les formalités de création d'entreprise à LegalPlace. Il vous suffit simplement de remplir un formulaire en ligne et de nous transmettre les pièces justificatives demandées.

Qui est concerné par le portage salarial ?

Le portage salarial est une relation contractuelle tripartite dans laquelle le salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. Il s'agit ici d'une opération singulière dans laquelle chaque partie dispose d'un statut particulier et d'un rôle défini, qu'il convient ici d'aborder.

Le salarié

Il s'agit ici de toute personne ayant l'expertise, la qualification et l'autonomie lui permettant de rechercher des clients.

Tous les profils peuvent prétendre à ce statut (jeunes diplômés, cadres en reconversion, retraités etc…), à la condition cependant de disposer soit :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- d’une qualification professionnelle d’un niveau Bac+5 minimum ;
- d’une expérience d’au moins 3 ans dans le secteur d’activité concerné.

Le salarié porté sélectionne une entreprise de portage salarial. Il **négocie** ensuite directement les conditions d’exécution de sa prestation et en fixe le prix avec l’entreprise cliente. Il rend compte de son activité de manière mensuelle à la société de portage : ce **compte-rendu** contient son nombre d’heures mensuelles travaillées ainsi que ses frais professionnels.

La société de portage

L’entreprise de portage, quant à elle, doit nécessairement exercer cette activité à titre **exclusif**. Ainsi, la conclusion de contrats de travail en portage salarial est réservée aux entreprises de portage.

Le rôle de l’entreprise de portage est singulier, puisqu’elle établit avec le salarié porté un contrat de travail et accomplit les **formalités** qui y sont liées : embauche, rémunération, versement des cotisations sociales.

L’entreprise de portage agit alors de ce point de vue comme tout employeur. À une seule différence cependant : elle ne fournit pas de travail au salarié porté, mais assure la **gestion** de son projet professionnel. Elle est donc à la fois le prestataire de services et l’employeur d’un professionnel qualifié et autonome, qui désire exercer son activité de manière quasi indépendante et conserve un véritable pouvoir d’initiative.

Véritable **intermédiaire** entre le consultant indépendant (ou salarié porté) et l’entreprise cliente, la société de portage **accompagne** simplement le professionnel, tout en le laissant exécuter ses missions en **autonomie**.

L’entreprise cliente

L’entreprise cliente est celle ayant recours aux services du salarié porté. Elle ne peut cependant recourir au portage salarial que pour des **tâches ponctuelles** ne relevant pas de son activité normale et permanente.

L’entreprise cliente est en collaboration directe avec le salarié porté, avec qui elle négocie la nature de la prestation ainsi que son prix. C’est cependant à l’entreprise de portage salarial qu’elle verse le prix de la prestation de services.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles activités est-il possible d’exercer en portage salarial ?

Si le portage salarial concerne en principe de nombreux actifs dans le domaine de la prestation de services, certaines activités sont plus adaptées à l’utilisation de ce mécanisme. Précisions sur cette réglementation particulière.

Cette forme d’emploi novatrice ne concerne en effet que la **prestation de services** : sont alors naturellement exclus de son champ d’application les activités commerciales et les professions libérales réglementées (avocat, médecin, expert-comptable etc…).

De plus, le portage salarial ne concerne que les prestations de services **intellectuelles** ayant comme vocation la dispense de **conseils** nécessitant un niveau d’**expertise** élevé. Cela ouvre alors la voie à l’utilisation du portage salarial dans une multitude de secteurs et d’activités, tels que :

- les activités de conseil en ressources humaines et aux dirigeants ;
- les métiers du web et des nouvelles technologies ;
- les chefs de projet ;
- les consultants informatiques ;
- les ingénieurs.

En outre, certaines prestations ne peuvent pas faire l’objet d’un portage salarial :

- les prestations de service à la personne (garde d’enfants, travaux ménagers, soutien scolaire, jardinage etc…) ;
- les prestations ayant pour objet de remplacer un salarié gréviste ;
- les prestations consistant en des travaux particulièrement dangereux.

Attention : le recours à un salarié porté en dehors des cas et des conditions autorisés est passible de 3750€ d’amende. La récidive, elle, est punie de 6 mois d’emprisonnement et de 7500 € d’amende.

Se lancer en portage salarial : quels avantages et inconvénients ?

La popularité du portage salarial s’explique notamment par les nombreux avantages de ce dispositif. Cependant, cette forme d’emploi particulière s’assortit également de

© 2023 LEGALPLACE SAS

certains inconvénients, qu'il convient ici d'aborder.

Avantages

En adoptant le portage salarial, le salarié porté bénéficie à la fois des avantages du salariat et de la micro-entreprise.

Une gestion administrative simplifiée

Facturations, comptabilité, relances clients : autant de formalités dont le salarié porté est libéré. Ces **démarches** parfois laborieuses seront alors réalisées par la société de portage. Le salarié peut ainsi se consacrer pleinement à sa mission première, l'organisation de la prestation de service auprès de l'entreprise cliente.

Un statut sécurisé

Le salarié porté bénéficie d'une **couverture sociale complète** : prévoyance, congés payés, assurance chômage, mutuelle complémentaire, assurance de responsabilité civile professionnelle etc…Le statut de salarié porté emporte également une **sécurité financière** certaine comparé à l'entrepreneuriat : comme tout salarié, le consultant indépendant perçoit en effet un bulletin de paie mensuel.

Il bénéficie aussi de la **formation** professionnelle continue, un avantage indéniable afin de développer son activité et le chiffre d'affaires qui en découle.

L'accès à des services complémentaires

Certains services complémentaires sont en général proposés par la société de portage, comme par exemple le **référencement** auprès d'entreprises (PME comme plus grandes entreprises). Cela permet au salarié porté d'avoir accès à une plateforme de mise en relation et de construire et développer son réseau professionnel.

Inconvénients

Comme tout dispositif, le portage salarial comporte inévitablement quelques inconvénients.

Un cadre légal strict

La législation impose certaines **limites** à l'opération du portage salarial. Un salarié porté ne peut par exemple pas vendre une prestation pendant plus de 36 mois à une

© 2023 LEGALPLACE SAS

même structure cliente. De plus, le portage est réservé aux activités rentables réalisant un taux journalier moyen de 300€ minimum.

Une opération limitée à certaines activités

En outre, certaines activités, notamment la prestation de services aux particuliers, sont exclues de son champ d'application.

Portage salarial ou création d'entreprise : comment choisir ?

Le portage salarial est une alternative intéressante à la création d'entreprise. Ces deux mécanismes emportent cependant des conséquences différentes. Il est donc nécessaire de comparer ces deux formes d'emploi afin d'opérer un choix informé.

Plusieurs critères peuvent se révéler utiles afin d'effectuer un choix entre le portage salarial et la création d'entreprise. Parmi eux :

- La nature de l'activité ;
- Les caractéristiques du projet ;
- Le statut du porteur de projet ;
- La rémunération du porteur de projet.

Voici un tableau récapitulatif.

	Portage	**Création**
Nature de l'activité	– Compatible avec la prestation de services seulement – Incompatible avec les activités artisanales ou commerciales – Certaines exceptions : services à la personne etc…	– Compatible avec toutes les activités sous réserve de licéité

© 2023 LEGALPLACE SAS

Caractéristiques du projet	– Plus adapté aux missions avec des clients professionnels – Projet d'activité nouveau et missions ponctuelles en complément d'un emploi ne requérant pas ou peu de recrutements et d'investissements	– Projet mûr impliquant la mobilisation d'importants moyens de financement, d'investissement et de recrutement
Statut du porteur de projet	Salarié soumis à un contrat de travail (avec une certaine autonomie néanmoins)	Entrepreneur non soumis à un contrat de travail
Rémunération du porteur de projet	– Salaire mensuel – Déduction des commissions de la société de portage et des frais nécessaires à l'exercice des missions	– Rémunération sans formalisme, possiblement sous forme de dividendes – Après déduction des frais de fonctionnement, charges sociales etc…

La **nature** de l'activité exercée est un critère crucial dans le choix entre portage salarial et création d'entreprise. En effet, le recours au portage salarial est limité aux activités de **prestation de services**, à l'exception des services à la personne tels que le jardinage à domicile, la garde d'enfant etc… À l'inverse, la création d'entreprise offre une plus ample **liberté** au porteur de projet, puisqu'il est possible d'exercer n'importe quelle activité, notamment commerciale ou artisanale.

Les caractéristiques plus spécifiques du projet sont également à prendre en considération lors du choix entre portage salarial et création d'entreprise. La première option est en effet plus adaptée aux **activités nouvelles** en phase de rodage : il n'est pas rare de voir un travailleur exercer d'abord en portage afin de tester une nouvelle activité de service, avant d'opter finalement pour la création d'entreprise.

Le portage permet en effet d'effectuer des missions ponctuelles sans garantie particulière de renouvellement. À l'inverse, la création d'entreprise est particulièrement adaptée aux projets plus **mûrs** impliquant la mobilisation de moyens importants, notamment en termes d'**investissement** et de **recrutement**.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le **statut** du porteur de projet est également un critère de grande importance. En portage salarial, le porteur de projet est un **salarié** soumis à un **contrat de travail** : il est ainsi soumis aux obligations du Code du travail, et doit alors notamment respecter les durées maximales de travail (7h par jour et 35h par semaine pour un temps complet, hors heures supplémentaires).

En revanche, la création d'entreprise ne procure pas le statut de salarié au travailleur, qui est alors **dirigeant d'entreprise** et libre d'un quelconque contrat de travail. Il n'est alors plus concerné par la réglementation en matière de temps de travail et peut se concentrer pleinement à la **croissance** de son activité.

Cette différence de statut entre le porteur de projet salarié ou entrepreneur emporte également des méthodes de **rémunération** distinctes. En portage salarial, le travailleur touche un salaire mensuel ce qui lui offre une plus ample sécurité. Cette rémunération intègre les commissions de la société de portage ainsi que les frais nécessaires à l'exercice des missions.

L'entrepreneur, à l'inverse, touche une rémunération qui varie selon le statut juridique de l'entreprise. Il peut notamment s'agir de dividendes ou d'avantages en nature (prise en charge d'un loyer, d'une voiture de fonction etc…).

Bon à savoir : la rémunération du chef d'entreprise n'est pas obligatoire. Si les statuts de la société le prévoient, il peut ne rien toucher en contrepartie de l'exercice de ses fonctions. Cette option est souvent privilégiée en début d'activité afin de réduire les charges de démarrage.

FAQ

Qu'est-ce qu'un contrat de portage salarial ?

Le portage salarial est tout simplement un véritable compromis entre le salariat et l'indépendance, qui permet à un entrepreneur de gérer sa structure de façon autonome (tel un véritable indépendant) tout en conservant un statut de salarié. Il s'agit alors d'une relation tripartite entre le salarié porté, la société de portage et l'entreprise cliente.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Pourquoi opter pour le portage salarial ?

Le salarié porté bénéficie d’une grande autonomie dans l’exercice de son activité : il démarche lui-même ses clients, fixe ses prix etc…Les formalités administratives sont gérées par la société de portage, qui peut également proposer certains services complémentaires (mise en relation avec des entreprises locales) pouvant se révéler utiles à la croissance de l’activité.

Qui peut faire du portage salarial ?

À la fois simple et sécurisé, le portage salarial séduit de nombreux profils. Cette forme d’emploi est accessible aux jeunes diplômés ainsi qu’aux salariés à la retraite ou en reconversion professionnelle. Elle s’adresse par ailleurs à une multitude de métiers : ingénieurs, managers de transition, formateurs, consultants, etc.

© 2023 LEGALPLACE SAS