

DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# Le portage salarial : l'indépendance... avec un filet !

Venu des pays anglo-saxons, où il a fait ses preuves, ce mode hybride de travail, entre indépendance et salariat, peine encore à trouver ses marques dans l'Hexagone. "Porteurs" et "portés" échangent leurs témoignages sur une nouvelle façon d'exercer son métier qui semble adaptée à un marché du travail assez morose...

- Le portage entre indépendance et salariat p.64
- La marche vers la reconnaissance p.66
- Interview du président de la Fédération nationale de portage salarial p.68
- Aude de Rouck : témoignage d'une "portée" p.69
- Jean Novelli, retraité et "porté" p.70

## DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# “Je ne voulais aucune contrainte”



Aude de Rouck, 31 ans, assistante de direction exerçant en tant que consultante en gestion administrative grâce au portage.

## COMMENT AVEZ-VOUS DÉCOUVERT LE PORTAGE SALARIAL ?

**Aude de Rouck :** J'ai un parcours professionnel un peu atypique. Je travaille depuis une dizaine d'années. A l'origine, je suis titulaire d'un BTS d'assistante de direction. J'ai commencé ma vie professionnelle en exerçant ce métier, puis j'ai dû suivre mon mari à l'étranger, où j'ai exercé jusqu'en 2004 le métier de professeur en communication. Cette expérience m'a ouvert d'autres possibilités en me révélant que j'avais le goût de transmettre. Cela m'a aussi donné l'envie de créer ma propre entreprise, aventure dont je rêvais, mais qui ne correspondait pas forcément à ma qualification initiale. Comme j'étais à l'étranger, il était difficile d'avoir des interlocuteurs pour me conseiller. Je me suis donc mise à chercher sur l'Internet toutes les informations concernant la création d'entreprise... et je suis tombée sur le portage salarial !

## QU'EST-CE QUI VOUS A SÉDUIT DANS CETTE FORME DE TRAVAIL ?

**A.R. :** Je souhaitais m'installer à mon compte, afin de mieux concilier ma vie professionnelle et ma vie de famille car j'ai deux enfants en bas âge. Je ne voulais aucune contrainte. Entre exercer mon métier dans un bureau et créer mon emploi, j'ai préféré être consultante ! De plus, j'ai un mari qui est appelé à être très mobile. L'avantage du portage dans un tel cas est que l'adresse connue de mes clients est celle de mon entreprise de portage : elle reste fixe même si je déménage, ce qui m'arrive tous les trois à quatre ans. J'évite une quantité de papiers administratifs et des frais conséquents que j'aurais dû acquitter à chaque changement de domiciliation de mon entreprise. Il aurait également fallu que j'avertisse tous mes clients à chaque fois, au risque d'en perdre ! Je suis portée depuis un an par une entreprise du Pas-de-Calais (62) alors que je vis en Lorraine.

## COMMENT AVEZ-VOUS CHOISI VOTRE ENTREPRISE DE PORTAGE ?

**A.R. :** Lorsque je suis rentrée en France, je me suis renseignée auprès de différentes entreprises. La plupart d'entre elles souhaitent que vous ayez déjà un fichier de clients avant d'accepter de vous porter. Dans mon cas, cela n'était pas possible puisque je démarrais une activité, et que la seule façon de me constituer un fichier aurait été de travailler au noir ! Mon entreprise de portage m'a fait confiance et accepté de me prendre sans portefeuille.

## COMBIEN AVEZ-VOUS DE CLIENTS AUJOURD'HUI ?

**A.R. :** J'ai quatre clients réguliers avec qui je travaille tous les mois, et quelques autres, pour des collaborations plus ponctuelles. Actuellement, je gagne l'équivalent d'un salaire de travailleur à mi-temps. L'avantage c'est que j'ai aussi pu prendre deux mois de vacances cet été. Bien sûr, je n'ai pas touché de rémunération pendant ces deux mois, mais je n'ai pas non plus payé pour les frais de fonctionnement d'une entreprise ! C'est aussi un avantage du portage de ne pas avoir à gérer les obligations juridiques d'une création d'entreprise. Déléguer les tracas administratifs, cela permet de se consacrer à ses clients.

## VOYEZ-VOUS ÉGALEMENT DES INCONVÉNIENTS DANS LE PORTAGE ?

**A.R. :** Pour ma part, je n'en vois aucun. Je ne suis pas déçue et si c'était à refaire, je le referais ! Certaines personnes regrettent que l'entreprise de portage ne s'implique pas dans la prospection de clients pour ses salariés. Personnellement je suis très indépendante, et j'estime que cela fait partie du jeu, que la relation avec une entreprise de portage est basée sur un échange de services. Cela me convient très bien, et j'ai mis mes idées de création en sommeil pour l'instant. ■

## DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# “Nous attendons un signe favorable”

Marcel Fournier, président de la jeune fédération nationale de portage salarial.



### POURQUOI AVOIR CRÉÉ UNE FÉDÉRATION DU PORTAGE SALARIAL EN PLUS DU SYNDICAT ?

**Marcel Fournier :** Nous avons créé la Fédération nationale en 2004. L'idée était de regrouper toutes les sociétés de portage qui le souhaitaient. Bien sûr, il existe déjà un syndicat national, mais il ne regroupe que des entreprises parisiennes. De plus, il est très difficile d'y entrer car ils n'ont pas les mêmes critères que nous. Tout d'abord, certaines des structures de portage qui adhèrent à notre fédération, ne sont pas des entreprises mais des associations. Mais surtout, la Fédération estime que toutes les professions peuvent être exercées par le biais du portage. Pour nous une secrétaire peut être portée, un coiffeur également. Le syndicat, quant à lui, tient à ce que ce mode de travail soit réservé à des métiers qui offrent des prestations intellectuelles, tel que le conseil. A la Fédération, nous prônons la multiactivité.

### QUI SONT LES “PORTÉS” ?

**M. F. :** Nous avons deux publics. Le premier est essentiellement composé de travailleurs âgés de plus de 45 ans. La plupart du temps ce sont des personnes qui n'ont pas vraiment le choix au départ, et se tournent vers le portage salarial parce que le marché de l'emploi ne leur est pas favorable, mais qui préféreraient travailler dans une entreprise. Et puis nous avons beaucoup de salariés qui ont entre 25 et 45 ans, qui ont des métiers qu'il est possible d'exercer par le biais de missions et qui choisissent cette voie. Il peut s'agir de travailleurs qui souhaitent créer leur propre entreprise, et utilisent le portage pour tester leur marché avant de se lancer. D'autres aspirent à devenir plus libres tout en déléguant la partie administrative de leur activité. Fait nouveau, mais qui a tendance à se confirmer, de plus en plus de retraités font appel au portage (lire page 70). A l'origine, il s'agit toujours d'une envie d'indépendance et cela ne correspond qu'aux personnes capables de faire preuve d'autonomie. Sur le plan géographique, nous avons des salariés

qui viennent de toute la France. Ils peuvent choisir de se faire porter par une entreprise de leur bassin d'emploi et travailler dans les environs. Ils peuvent également rechercher des clients à travers tout l'Hexagone.

### LE PORTAGE BÉNÉFICIE DONC D'UNE BONNE RÉPUTATION AUPRÈS DE LA POPULATION ACTIVE...

**M. F. :** Le bouche-à-oreille a bien fonctionné. Quand le portage a commencé à faire parler de lui en 1997-1998, personne n'était vraiment enthousiaste sur ce mode de travail. La presse n'était pas très positive sur ce sujet, et les articles pas vraiment encourageants. Aujourd'hui cela change. De même, les structures comme l'ANPE et l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) se mettent à en parler et orientent les demandeurs d'emploi.

### OÙ EN EST-ON DANS LE DOSSIER DE LA RECONNAISSANCE LÉGISLATIVE DU PORTAGE SALARIAL ?

**M. F. :** Nous sommes toujours en pourparlers. Notre objectif est que l'on reconnaisse enfin le portage salarial et que des règles viennent mettre de l'ordre dans la profession. Il existe de plus en plus d'entreprises qui se spécialisent dans le portage. Le guide de la profession en recense déjà quelque 83, mais il y en a beaucoup plus. Nous attendons un signe favorable, que le portage soit admis comme correspondant à un besoin réel.

### VOUS VENEZ D'ÊTRE ÉLU. QUELS SONT VOS OBJECTIFS POUR CE MANDAT ?

**M. F. :** J'ai effectivement été élu au mois de mars. Mon premier objectif est de créer une bonne équipe au sein de la Fédération qui défendra au mieux l'intérêt des portés. Nous allons ensuite ré-examiner tous les points du problème et les remettre à plat. Nous sommes déjà en train d'y travailler. L'objectif est de faire inscrire le plus tôt possible le portage salarial au code du travail. ■

## DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# La marche vers la reconnaissance

A mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant, le portage salarial ne bénéficie pas encore aujourd'hui d'une réglementation légale qui lui est propre. Malgré les avancées, il reste encore quelques points litigieux.

**S**'il est apparu en France il y a quinze ans, le portage salarial est encore loin d'avoir conquis ses lettres de noblesse dans l'Hexagone. L'absence de législation, reconnaissant son existence et encadrant sa pratique, le fragilise. Contrairement au pays anglo-saxons, la France accuse d'ailleurs un retard important en la matière. Paradoxalement, le secteur se porte plutôt bien et poursuit son développement. On recense environ 150 entreprises de portage salarial qui emploient plus de 15 000 salariés.

### RECONNAISSANCE À PETITS PAS

Plusieurs signes positifs ont été donnés en faveur de la reconnaissance du portage salarial. Des signes que les professionnels du secteur peuvent d'ailleurs considérer comme des encouragements puisqu'ils proviennent d'organismes faisant autorité. C'est ainsi que l'ANPE, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) et l'Agence pour la création d'entreprises (APCE) soutiennent ce mode de travail et le recommandent même aux demandeurs d'emploi et aux candidats à l'entrepreneuriat qu'ils rencontrent. Le chemin à parcourir est cependant encore très long car le vide juridique demeure un problème de taille. Faute de contrat approprié à ce type de salariat, il faut encore jongler entre les contrats à durée indéterminée intermittents et les CDD, ce qui pose parfois problème, notamment pour la protection des salariés en cas de licenciement. "Pour le moment, l'Unedic conteste le fait que le portage soit du salariat", affirme Laurent Coquelin, chargé de mission réseau des professionnels autonomes à la CFDT. Le Syndicat national des entreprises de portage salarial (Sneps) réclame par ailleurs un assouplissement de la réglementation des heures supplémentaires. La dernière avancée significative est intervenue cet été. Plusieurs accords ont en effet été signés entre

les sociétés adhérentes du Sneps, et cinq syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et CFTC).

### UNE COMMISSION MINISTÉRIELLE

"La CFDT n'a rien contre le portage, on essaie même de l'encadrer, de l'accompagner, car nous estimons qu'il répond à un réel besoin, notamment en ce qui concerne les seniors. Nous souhaitons une sécurisation juridique ainsi qu'un accès à la formation pour ces salariés", précise Laurent Coquelin.

Le second problème soulevé par la CFDT est relatif aux professions qui peuvent être exercées dans le cadre du portage salarial. "La Fédération nationale de portage salarial (FeNPS) est favorable à un élargissement de la liste des métiers pouvant recourir au portage. Nous ne pensons pas la même chose. La spécificité du métier de consultant est qu'il s'agit de la proposition de prestations de services. Cela le rend cohérent avec la pratique des missions. En revanche, d'autres métiers tels que ceux de l'artisanat (coiffeur, maçon...), créent un lien de subordination avec le client, alors que ce lien ne doit exister qu'entre l'entreprise de portage et le porté. Ce serait créer de faux indépendants", ajoute Laurent Coquelin. Le Sneps n'y est pas non plus favorable et invoque également des problèmes de responsabilités professionnelles.

En décembre 2004, le ministère du Travail a mandaté une commission pour réfléchir sur le portage salarial, tandis que les organismes poursuivent leur lobbying auprès de l'Assemblée Nationale. Du côté des syndicats de salariés, on reste assez prudent. "Nous travaillons depuis 5 à 6 ans sur ce dossier et nous estimons qu'il faudra encore trois ans avant d'arriver à un texte définitif. Nous sommes parvenus à des accords, maintenant il faut laisser faire les partenaires sociaux. Ce que demande la CFDT pour le moment, c'est l'ouverture d'un champ d'expérimentation. C'est encore un métier neuf et, pour le moment, on ne sait pas encore si nous aurons besoin d'une loi", précise Laurent Coquelin. ■

# ndance et salariat

## Deux syndicats et une Fédération

A l'origine, les entreprises de portage salarial avaient leur syndicat : le Syndicat national des entreprises de portage salarial (Sneps), fondé en 1998 et qui regroupe aujourd'hui 17 sociétés de portage. Leur activité est essentiellement orientée vers le portage d'activités dites intellectuelles, classiques. Perçu comme un organisme assez fermé, et surtout très parisien par nombre de sociétés de portage, certaines d'entre elles ont fait sécession. En 2004, est ainsi née la Fédération nationale de portage salarial (FeNPS). A vocation plus nationale, la Fédération regroupe une trentaine de sociétés présentes sur l'ensemble de l'Hexagone. Surtout, la Fédération a tenu à élargir la possibilité du portage à des professions autres que l'audit, le conseil ou la formation. Enfin, dernier en date des organismes, l'Union nationale des entreprises de portage salarial (Uneps) a vu le jour en mai dernier. A l'origine de cette nouvelle assemblée de sociétés de portage : Josette Londé, ancienne présidente de la FeNPS. L'Uneps compte d'ores et déjà 5 membres qui évoluent dans des métiers aussi divers que le bâtiment, l'informatique ou les assurances. L'objectif de cette Union est de permettre à toutes les professions d'avoir recours au portage.

acceptée ne doit pas correspondre à un renforcement temporaire des effectifs pour assumer un surcroît d'activité. Il doit s'agir d'une mission correspondant à l'externalisation d'une compétence, ou d'une création de poste. Au départ, le portage s'est avant tout inscrit dans une démarche d'insertion, un moyen pour les cadres quinquagénaires de rester actifs, alors que les entreprises rechignaient à les embaucher. "Il y huit ou dix ans, nous n'avions que des quinquas, mais aujourd'hui on voit les postulants rajeunir considérablement. Le portage devient un vrai choix, voire un épanouissement", estime Lilian Hénon qui ajoute qu'il faut avoir un vrai désir d'être autonome. "Le portage peut s'inscrire dans une recherche de qualité de vie mais avec la sécurisation du salariat". Fait nouveau mais qui tend à se confirmer : l'arrivée de nombreux retraités ! Entre la volonté de rester actifs quelques jours par semaine, et la recherche d'un complément de revenu en plus des prestations de retraite, le portage s'ouvre pour eux comme une nouvelle voie (lire page 70).

### UNE ÉTAPE AVANT DE CRÉER

Méthode de substitution pour travailler malgré le marché sinistré, technique pour se faire connaître en attendant l'embauche définitive dans l'entreprise de ses rêves ou encore volonté de retrouver une certaine marge de manœuvre dans l'exercice de son activité, le portage salarial s'adapte à tous ces cas de figure, mais pas seulement.

Si comme près d'un quart des Français, l'idée de créer votre entreprise vous a déjà effleuré, le portage peut également faciliter votre passage à l'acte. "Créer c'est bien ! C'est même fabuleux lorsqu'on y parvient mais cela comporte des risques très importants", affirme Lilian Hénon. D'où le nombre conséquent de projets de création qui restent dans les cartons. Le Snepset et la FeNPS s'accordent pour admettre que le portage va permettre au futur créateur de connaître son marché, de faire une étude grandeur nature. "Il va pouvoir s'assurer de ses compétences, et asseoir son projet sur une réalité qu'il aura testé. Il pourra vérifier que cela va marcher" (lire page 69).

### ABSENCE DE RÈGLES SPÉCIFIQUES

Et si cela fonctionne, il ne reste plus qu'à se libérer du lien contractuel ! Dans le cas de CDD, il suffit de mener à son terme la mission qu'il couvre. Dans le cas d'un CDI, il faudra rompre ce contrat qui lie le porté à l'entreprise de portage. "Il s'agit d'une rupture classique de contrat qui suit les règles du code du travail", explique Marcel Fournier qui ajoute qu'il n'y a pas de différence sur le plan légal entre une société de portage et une entreprise dite "normale". C'est d'ailleurs à ce niveau que le bât blesse car la profession, très active à travers ses syndicats, milite depuis des années pour obtenir des règles spécifiques plus adaptées. Elle demande aussi et surtout une reconnaissance formelle dans le code du travail qui témoignerait de son efficacité. ■

## DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# Le portage entre indépe

Né il y a une quinzaine d'années, le portage salarial tend à faire oublier son image "alternative" pour devenir une véritable réponse à une nouvelle donne imposée par le marché de l'emploi. Encore méconnu et surtout en mal de reconnaissance, il s'impose néanmoins pour séduire bien au-delà des quinquagénaires. Gros plan sur une solution d'avenir...



**L**argement développé dans les pays anglo-saxons, le portage salarial existe en France depuis la fin des années 80. Longtemps méconnu, ce mode de travail n'avait pas vraiment bonne presse. Entre indépendance et salariat, ce contrat de travail hybride, associé à des missions temporaires et successives, n'était pas vraiment du goût des partenaires sociaux qui l'appréhendaient comme une forme de précarisation. Conjoncture économique morose et mutation du marché de l'emploi aidant, les atouts réels de ce mode de travail commencent aujourd'hui à faire des émules. Près de 15 000 personnes feraient actuellement appel aux entreprises de portage pour exercer leur activité. Et si la décision de devenir "porté" n'est pas toujours un choix spontané à l'origine, nombre d'entre elles ne regrettent pas d'avoir franchi le pas.

### L'INDÉPENDANCE SÉCURISÉE

Techniquement, le portage salarial consiste, pour une société de portage, à fournir à ses "portés", un cadre juridique pour qu'ils exercent leur activité auprès de leurs clients. Il s'agit d'une sorte d'échange de services. Le porté vend ses compétences et prospecte des clients qui peuvent être intéressés par ses services. Il fixe lui-même les tarifs de ses interventions. L'entreprise de portage accomplit pour lui toutes les démarches administratives (déclarations à l'Urssaf, au Fisc, aux caisses de retraite...), et de facturation. "Une entreprise de portage fonctionne sur le même modèle qu'une entreprise normale, avec ses salariés et ses obligations", explique Marcel Fournier, président de la Fédération nationale de portage salariale (FeNPS). Sur le terrain, le porté se conduit en revanche comme s'il était le chef de son activité, bien qu'il soit salarié au regard de la loi. Grâce à la convention de portage, il bénéficie d'un véritable contrat de travail qui le lie à son entreprise. Comme un "vrai" salarié, il lui remet les justificatifs des frais engagés à l'occasion de ses interventions. A chaque fin de mission, c'est l'entreprise de portage qui se charge d'envoyer la facture au client du porté, et d'établir en retour une fiche de paye.

Le porté récupère environ 50 % du montant facturé à son client sous forme de salaire. La société de portage déduit en effet de la somme initiale hors TVA, le montant des frais engagés, mais aussi une commission qui varie de 5 à 15 %. Selon les portés, le contrat peut être à durée déterminée et couvrir le temps d'une mission. Il peut également s'agir d'un contrat à durée indéterminée qui sert d'assise à différentes missions.

Le porté bénéficie de tous les avantages sociaux liés à ce contrat. Il est couvert en cas de maladie, et retrouve ses droits aux Assedic en fin de mission. "Lorsque le porté a signé un CDI avec son entreprise de portage, il peut arriver qu'il ait des périodes d'inactivité entre deux missions. Cela ne rompt pas le contrat et rien ne l'empêche de travailler ailleurs. Le contrat de portage est un contrat de multisalariat", affirme Marcel Fournier.

### UN PROJET PROFESSIONNEL

Attention cependant à ne pas confondre le portage salarial avec de l'intérim ! Choisir le portage c'est accomplir une démarche construite. "Il est nécessaire d'avoir un projet professionnel", précise Lilian Hénon du Syndicat national des entreprises de portage salarial (Sneps). D'ailleurs, la plupart du temps, les entreprises de portage n'acceptent de salarier une personne, que lorsque celle-ci a déjà son portefeuille de clients, ou au moins une première mission. Il ne s'agit pas de s'attacher à une entreprise pour ensuite chercher à vendre ses compétences. De même, la mission

## DOSSIER PORTAGE SALARIAL

# “Le portage, c'est formidable !”

Jean Novelli, 66 ans, retraité et conducteur de travaux porté à Arras (62).

**L**a retraite ? Jean Novelli s'était résigné à cette idée... Lorsqu'à 63 ans, cet ingénieur de formation, chargé d'affaires dans une entreprise de construction industrielle, a finalement dû “raccrocher”, ce n'était pas de gaieté de cœur. “J'ai toujours été très actif, tant sur le plan professionnel que sportif”, explique Jean Novelli. Comme il faut bien laisser la place un jour, il entreprend toutes les démarches, prépare son dossier de retraite et s'apprête à couler des jours paisibles en famille.

### DÉCEPTIONS

Mais le manque d'activité devient vite difficilement supportable pour le nouveau retraité. “Lorsque l'on cesse de travailler, on n'a plus de contacts extérieurs en dehors de nos relations personnelles. On se marginalise”, confie-t-il. Jean Novelli décide alors de s'investir dans une activité bénévole. “J'ai voulu mettre mes compétences et mon temps libre au service du monde associatif. J'ai fait le tour des associations mais c'était entrer dans un système complètement aléatoire. Certaines font vraiment n'importe quoi”, explique Jean Novelli. Une amie lui conseille de se tourner vers une structure qui s'avère être intéressée par sa parfaite connaissance de la région et de ses acteurs. “On m'a proposé une activité de bénévole, mais l'association facturait le montant de mes prestations à ses clients. Cela m'a choqué et j'ai refusé. Ce poste était un vrai travail et je ne voulais pas piquer le boulot d'un jeune”, affirme-t-il. Quant à l'éventualité de trouver du travail au noir, Jean Novelli est catégorique : “J'ai passé toute ma vie à lutter contre, il était hors de question que je travaille ainsi !”

Pour s'occuper, il part quelques temps en Angleterre, suit des cours d'informatique et de langue, et reprend son entraînement sportif.

### LA LIBERTÉ LA PLUS COMPLÈTE

La solution adéquate, c'est son fils qui va la trouver ! “Mon ancien patron me rappelait sans cesse depuis un an pour que je collabore avec lui, mais aucune forme juridique de travail n'était adaptée. Mon fils, qui est architecte, insistait également pour que je l'épaule dans une mission. C'est lui qui, le premier, m'a parlé de portage”, relate Jean Novelli. Une première mission de deux mois, suivie un peu plus tard d'une seconde... il est séduit. Il y a six mois, il a signé un CDI avec une structure qui le porte. “Le portage c'est formidable ! C'est la liberté la plus complète. Je prospecte mes clients, choisis les tâches que je souhaite faire et fixe le montant de mes prestations. A côté de cela, je bénéficie d'une protection sociale et mon entreprise de portage se charge de toute la facturation. C'est un partenariat formidable”, s'enthousiasme-t-il. Et si ses anciens collègues se moquent gentiment de ce retraité hyperactif qui préfère continuer à travailler, Jean Novelli, lui, vante le dynamisme et l'ouverture d'esprit de cette forme d'emploi. “Pour moi, le portage est une solution à un certain type de chômage. Il y a des personnes qui voudraient ne travailler que trois jours par semaine. Je comprends que cette souplesse d'adaptation puisse en même temps faire peur mais tout n'est qu'une question de présentation. Je suis de plus convaincu que tous les métiers peuvent fonctionner avec le portage.” Et s'il avoue s'être “fixé un à deux jours de travail par semaine maximum afin de pouvoir passer le reste du temps avec sa femme et ses petits-enfants”, Jean Novelli estime avoir retrouvé aujourd'hui 90 % de son dynamisme, et gère sa petite entreprise : deux nouvelles missions l'attendent déjà ! ■