

Enquête APCE : Le portage salarial s'ouvre à quatre fois plus de personnes



Le portage salarial s'ouvre à quatre fois plus de personnes

(Une interview avec André Martinie (<http://www.peps-syndicat.fr>), président du Cinov-Peps, syndicat patronal du portage salarial, co-fondateur et Pdg du groupe freelance.com, Pdg de Valor Consultants & France Portage salarial, Pdg de Provigis.com via [AFEC creation](#))

Comment s'organise le portage salarial ?

Un indépendant trouve un client, négocie une mission (livrable, prix, durée) ; la société de portage salarial reprend ce contrat commercial à son compte, facture le client et transforme les honoraires en salaires, cotisations sociales, etc...de sorte que l'indépendant se trouve finalement salarié sur le plan social et fiscal, mais continue d'exercer sa profession en mode indépendant sur le plan commercial. On parle de relation tripartite consultant-client-entreprise de portage salarial.

Quelles sont les missions d'une société de portage ?

Elles sont de quatre types :

- Gérer la relation contractuelle client : facturation, recouvrement, risque civil.

- Apporter au consultant un statut de salarié sécurisé : verser des salaires en fonction des honoraires facturés, exécuter l'ensemble des déclarations et versements obligatoires (charges sociales et autres cotisations), et garantir le paiement des salaires par une garantie spécifique assise sur le montant des salaires.
- Accompagner le consultant salarié dans sa formation permanente (commerciale, technique, etc.) selon son projet.
- Protéger l'indépendant contre le risque de faillite en cas de non succès de son initiative entrepreneuriale (pas de faillite, mais droit au chômage).

Quels sont les profils des salariés portés ?

Le consultant doit avoir la capacité à trouver lui-même ses missions, et à les délivrer également lui-même. On trouve des salariés portés dans toutes les classes d'âge, cependant la plus représentée est celle des 45 ans et plus.

L'activité des consultants est de la prestation de services ou de la prestation intellectuelle.

Pour le consultant, le portage salarial est vraiment intéressant quand, notamment, le statut de salarié lui permet de contracter des emprunts bancaires, de maximaliser sa retraite (trimestres manquants), mais aussi et surtout de mener son activité d'indépendant sans le souci de l'administratif ni le risque de la faillite sans aucun revenu ensuite.

Etes-vous satisfait des dispositions de l'ordonnance du 2 avril 2015 encadrant l'activité du portage salarial ?

C'est une grande clarification, les entreprises clientes n'ont plus aucune réticence désormais à faire appel à des consultants en portage salarial car le cadre juridique est simple et rassurant.

C'est aussi un élargissement du champ du portage salarial, car

avec l'abaissement du plafond minimum de la rémunération de 2 900 € (hors indemnité d'apport d'affaires) à 2 380 €/mois (75 % du plafond annuel de la sécurité sociale), le portage salarial est maintenant à la portée d'environ 4 fois plus de personnes, notamment beaucoup d'"agents de maîtrise" pour reprendre une classification bien connue. Le portage salarial n'est plus réservé aux seuls cadres comme ce fut le cas jusqu'en 2010.

Pouvez-vous nous expliquer comment est réalisée la transformation des honoraires en salaire ?

Le consultant signe avec son client un compte-rendu d'intervention qui indique le temps passé (régie) à la réalisation de la prestation. Ce document contractuel est remis à la société de portage qui facture le client. Sur cette base, la société de portage calcule le salaire qui revient au consultant.

Le droit au chômage est-il maintenant définitivement acquis ?

Définitivement, de plein droit comme pour tout salarié de toute entreprise.

Comment l'activité de portage se combine-t-elle avec le régime de l'auto-entrepreneur ?

Elle peut coexister de façon très simple : l'autoentrepreneur fait généralement passer en portage salarial la part de ses facturations qui dépasse le plafond de chiffre d'affaires du régime fiscal de la micro-entreprise fixé par la loi.

Qu'attendez-vous de la création d'un code Ape spécifique et d'une convention collective ?

Grâce au code Ape, l'INSEE pourra faire des statistiques nationales fiables, ce qui est à l'avantage de tous.

La convention collective permettra de préciser certains points d'exécution des bonnes pratiques de notre profession, ce sera un plus.

En savoir plus via [Scoop.it](#) – [Des mesures, des idées pour aider l'emploi !!](#)