

Fiche pratique 5

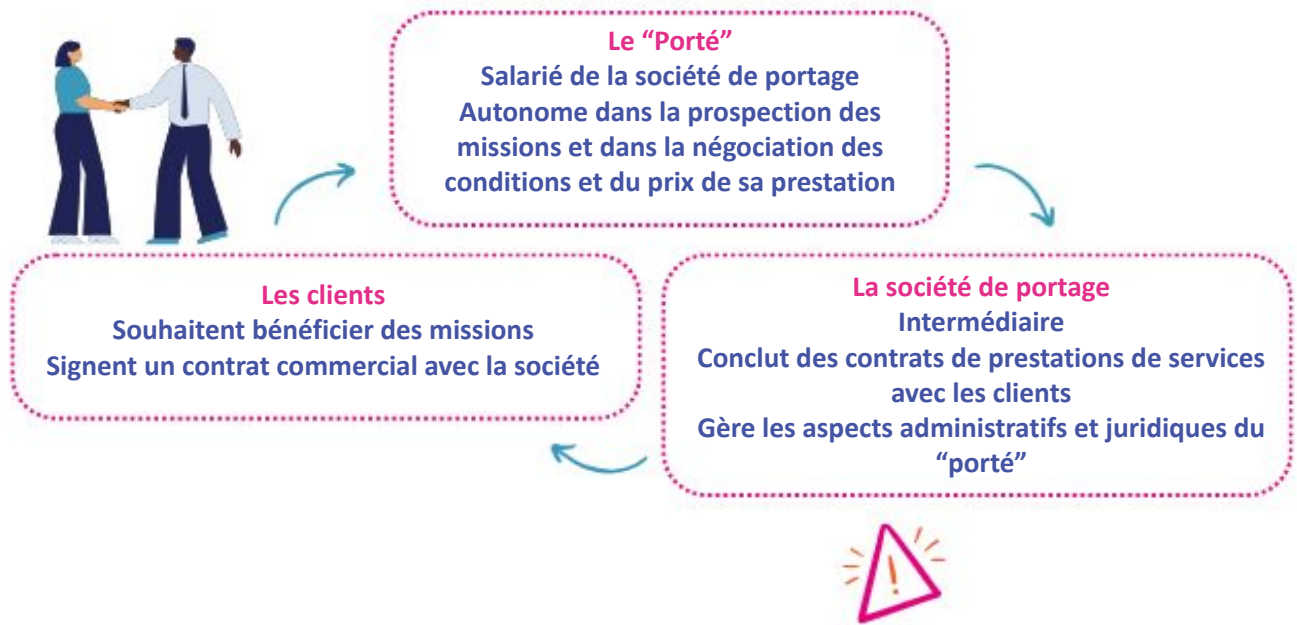
Être indépendant en portage salarial

Page 1 sur 2

1. Définition

Le portage salarial est un modèle d'emploi qui permet à une personne, souvent appelée le "porté", de travailler de manière autonome en tant que consultant ou freelance tout en bénéficiant des avantages sociaux et juridiques d'un contrat de travail (CDI ou CDD).

La relation contractuelle est tripartite :



À ne pas confondre avec les couveuses et apporteurs d'affaires

Contrairement à une couveuse, la société de portage n'a pas pour mission de permettre au salarié porté de tester son projet d'indépendant avant la création d'une forme juridique propre, ou de mettre en réseau et former les futurs entrepreneurs aux thématiques de l'entrepreneuriat.

Contrairement à un apporteur d'affaires, la société de portage n'a pas pour vocation d'apporter des opportunités commerciales, voire de nouveaux clients, en échange d'une commission par exemple, à son salarié porté.

2. Le fonctionnement du portage salarial



L'éligibilité

Toute personne ayant l'expertise, la qualification et l'autonomie lui permettant de rechercher ses clients entreprises peut être un salarié porté. Ce dernier doit avoir au minimum une qualification professionnelle de niveau 5 (Bac+2) ou une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

Fiche pratique 5

Être indépendant en portage salarial

Page 2 sur 2

Le fonctionnement

Les périodes sans prestation réalisée auprès d'un client ne sont pas rémunérées mais en cas de mission réalisée, la rémunération mensuelle minimale brute ne peut pas être inférieure à 2 517,13 €. Ce salaire minimum intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et la prime d'apport d'affaires de 5%.

À noter que le salarié en portage peut cumuler sa rémunération avec ses allocations chômage (ARE).

L'entreprise de portage salarial met en place et gère, pour chaque salarié porté, un compte d'activité et procède au versement de la rémunération et des charges y afférents. Chaque mois, la société de portage doit informer le salarié porté des éléments figurant sur ce compte (versement du client à la société de portage, détail des frais de gestion de la société de portage, prélèvement sociaux et fiscaux...) et le salarié doit rendre compte de son activité à la société de portage au moins 1 fois par mois.

3. Les avantages et les inconvénients du portage salarial

Avantages



- Le "porté" dispose des mêmes droits que les salariés, notamment en termes de protection sociale (cotisation à l'assurance chômage, suivi par la médecine du travail, accès à une mutuelle d'entreprise, droit à la formation professionnelle...)
- La société de portage gère tous les aspects administratifs.
- Le revenu minimum garanti permet d'assurer et de lisser les revenus.
- Être considéré comme un salarié permet de mener à bien des projets personnels plus facilement qu'un micro-entrepreneur (achat immobilier).

Inconvénients



- Être amputé d'une partie non négligeable de son chiffre d'affaires (jusqu'à plus de 50%).
- L'offre de services est pléthorique et la qualité des sociétés de portage est inégale. Certaines sociétés de portage salarial peuvent avoir des retards de versement de rémunération car elles sont elles-mêmes payées en retard par la société cliente.
- Bien prendre en compte son handicap car certaines sociétés de portage ont numérisé les démarches avec des logiciels non accessibles.

4. Être TIH en portage salarial

Statut de TIH et attestation de déductibilité :

Depuis le 1er janvier 2020, le portage salarial est reconnu comme statut TIH.

Un indépendant en portage salarial peut faire bénéficier à ses entreprises clientes, soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs indépendants (OETH), de la déduction de la contribution due au titre de cette obligation d'emploi. C'est d'ailleurs à la société de portage de signer l'attestation de déductibilité après avoir renseigné son adresse.

Compensation du handicap :

Les aides à l'aménagement de la situation de travail (AST) de l'Agefiph comme les aides humaines ou techniques sont directement versées au salarié porté.

Pour la reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) en montant forfaitaire, c'est la société de portage qui la touche directement.

