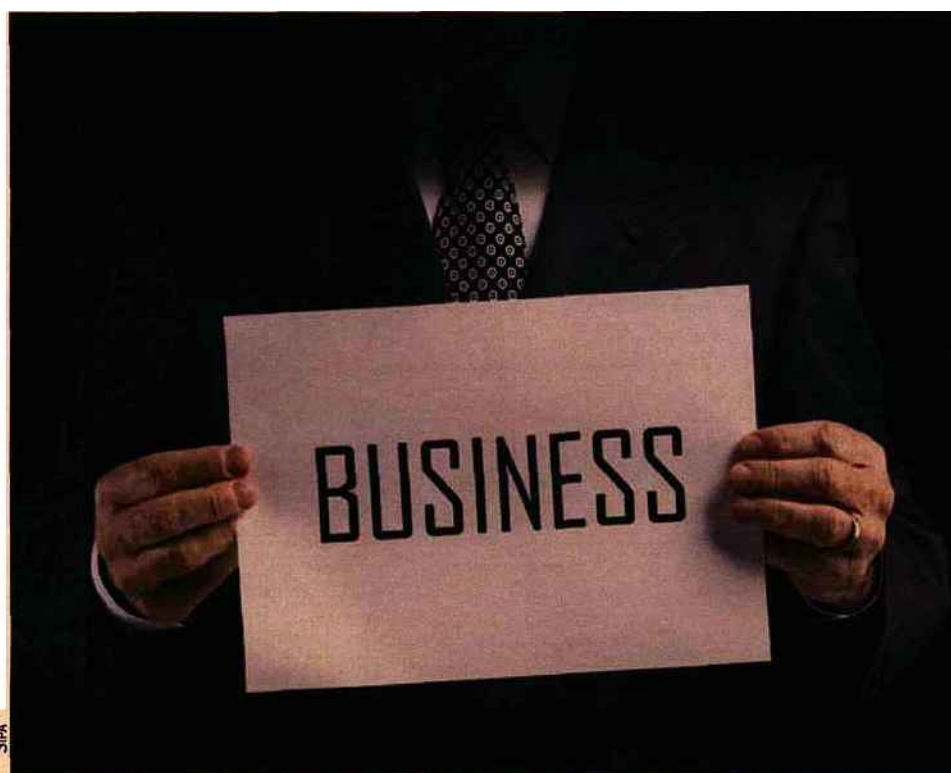




Accord professionnel de 2010 enfin étendu

Dura lex sed lex

Le portage salarial acquiert enfin un cadre légal...
qui en exclut non-cadres et faibles revenus



Le portage salarial a toujours souffert de l'absence d'un cadre légal précis. Depuis le 8 juin dernier, un arrêté ministériel étend l'accord professionnel de juin 2010, rendant son application obligatoire à toutes les entreprises de portage salarial et tous les salariés "portés". Si l'ensemble de la profession se satisfait de cette reconnaissance, deux écueils demeurent toutefois. Le législateur exige un salaire brut minimum mensuel de 2 900 euros, ainsi que le statut cadre pour le salarié. Ces exigences risquent d'interdire l'accès au portage salarial à des milliers de personnes. Des négociations entre les partenaires sociaux devraient commencer en septembre pour tenter d'aplanir ces difficultés. Par ailleurs, une convention collective est toujours attendue.

Cet accord impose notamment une rémunération minimum brute de 2 900 euros. Il impose aussi le statut cadre à toutes les personnes qui souhaitent être en portage

Par Christophe Morel

Le portage salarial atteint enfin en France une certaine maturité. Par méconnaissance du grand public, cette forme d'emploi suscitait jusqu'alors sinon de la méfiance, du moins une certaine réserve. Conséquence de ce manque de reconnaissance : seulement 40 000 à 50 000 salariés usent du portage salarial dans l'Hexagone, contre plus de 200 000 en Grande-Bretagne. Le portage salarial, qu'est-ce c'est ? Le Peps (Professionnels de l'emploi en portage salarial), le principal syndicat professionnel du secteur, le définit comme étant un statut innovant permettant à des professionnels autonomes de créer ou exercer leur activité sans les contraintes et les risques de la création d'entreprise ou d'un statut plus précaire, comme l'auto-entrepreneur ou l'indépendant (travailleur non salarié). Dans les faits, contre une rétribution de quelques pourcents de sa propre rémunération, le porté délègue à

l'entreprise de portage la gestion de l'ensemble des tâches administratives engendré par son activité. Mais c'est bien au porté d'œuvrer pour trouver les missions qu'il va effectuer au sein d'entreprises, souvent en tant que consultant. Il prospecte donc sa propre clientèle et négocie par lui-même l'ensemble des conditions de son intervention, aussi bien en termes de rémunération que de contenu ou encore de calendrier. Dans le même temps, le salarié porté signe un contrat de travail avec la société de portage qui devient, de fait, son employeur. Cette dernière facture ensuite le client, gère les recouvrements et verse son salaire au professionnel autonome, après déduction de frais de gestion et des charges sociales.

Le portage est basé sur un accord entre le consultant et l'entreprise cliente, au sein duquel la société de portage n'intervient pas en tant que telle. C'est aux deux parties de déterminer la façon dont elles souhaitent travailler ensemble, à quel rythme. Le portage salarial permet à ceux qui optent pour ce schéma de ne se consacrer qu'à la mise en application de leurs compétences, sans avoir à gérer les questions administratives inhérentes à leur prestation.

Aujourd'hui, tous types d'entreprises utilisent les services et compétences de portés. Et les sociétés de portage fleurissent et prennent du gallon, comme par exemple Ad Missions ou encore

Acandis. "Je crois beaucoup au portage salarial pour les PME. C'est l'opportunité pour elles de peut-être un jour croiser une compétence qu'elles n'auraient pas forcément pu embaucher en CDI classique", note Hervé Capelle, président d'Acandis.

La reconnaissance juridique prend forme

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a donné pour la première fois une définition juridique du portage salarial. Son article 8 le présente ainsi : "l'ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage". Cette définition est insérée dans le Code du travail. Suite à cette première reconnaissance juridique, une période de négociation a été ouverte avec les principaux partenaires sociaux. Leur objectif a été de définir et d'encadrer les contours de l'activité du portage salarial. Deux années auront été nécessaires pour que les discussions entre les principaux syndicats de salariés et le syndicat patronal professionnel débouchent sur la conclusion d'un accord.

Après quelques péripéties juridiques, le processus de légalisation du portage salarial a abouti, le 8 juin 2013, à un arrêté du minis-

tère du Travail qui rend enfin applicable l'accord du 24 juin 2010. Il aura tout de même fallu attendre pas moins de trois années pour que cet arrêté fasse l'objet d'une publication au *Journal Officiel*. Enfin, une convention collective devra être établie dans un délai d'un an avec les différents partenaires sociaux, à compter de la date de publication de l'arrêté.

Parmi les points clés, l'accord étendu impose notamment une rémunération minimum brute de 2 900 euros mensuels, en deçà de laquelle le portage salarial n'est pas possible. Il confère aussi le statut cadre au porté, du fait de son niveau d'expertise et de l'autonomie dont il jouit dans la négociation avec l'entreprise cliente et la réalisation de la prestation. Soulignons toutefois que l'arrêté du 8 juin accorde aux entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008, une période transitoire de deux ans pour se mettre en conformité avec l'accord de 2010. Ce qui implique que les portés dont la rémunération est inférieure au seuil de 2 900 euros bénéficient pendant ces deux années du statut de non-cadre.

Le vrai changement, c'est l'image

Bien qu'il s'agisse là d'un réel cadre légal, la profession n'avait pas attendu le bon vouloir du législateur pour s'organiser. "C'est notre fédération, le Peps, qui nous impose notamment de mettre en place la garantie des salaires afin de sécuriser

“Ce plancher de 2900 euros signifie aussi que le législateur exclut *de facto* la possibilité du portage salarial pour plus de la moitié de ceux qui pourraient potentiellement y recourir”

la démarche des portés, ce qui est indépendant de l'accord paritaire”, poursuit Bertrand Dalaizon, président d'Advizium. Jusqu'alors, un article de loi expliquait ce qu'est le portage salarial, mais sans terrain d'application, sans convention collective et sans règles jugées satisfaisantes par les professionnels du portage. Dans les faits, l'utilisation du portage salarial se faisait avec des risques juridiques pour les entreprises. En structurant l'activité et en décidant d'étendre l'accord de 2010, le gouvernement permet aujourd'hui d'utiliser le portage salarial dans des conditions de sécurité juridique satisfaisantes pour une partie des personnes concernées, à savoir les cadres. “Il s'agit de l'acte de naissance d'une profession qui se cherchait et qui attendait une reconnaissance institutionnelle et politique depuis une vingtaine d'années, estime Patrick Levy-Waitz, président d'ITG, la principale société de portage salarial en France. Dans la lutte contre le chômage, nous pouvons ainsi considérer qu'un nouvel outil est né. Il s'agit pour moi d'une troisième voie entre l'entrepreneuriat et le salariat classique.”

La majorité des acteurs du portage salarial voit avant tout dans cette nouvelle réglementation une véritable reconnaissance. “Nos gouvernants reconnaissent ainsi que le portage salarial constitue sans doute une bonne formule pour combattre le chômage. Mais il est aussi vrai qu'au quotidien, cela ne va rien changer pour nous, sauf en termes d'image, car nous ne travaillons qu'avec des cadres qui

perçoivent une rémunération supérieure à 2900 euros par mois. Il est vrai que ce texte apporte aussi une légitimité. L'image du portage salarial n'était pas vraiment positive par ignorance. Beaucoup ne savent pas ce que c'est. Il est aussi vrai que certaines sociétés de portage salarial n'ont pas été très sérieuses. L'intérêt est donc d'imposer des règles aux entreprises de ce secteur afin de s'assurer que l'ensemble des acteurs travaillent dans le respect du droit du travail”, analyse Bertrand Dalaizon, président d'Advizium.

Un seuil de revenu trop discriminatoire

“Nous pouvons, bien entendu, regretter certains éléments. Un des points de crispation vient du fait que l'accord aujourd'hui entériné avait été conclu par l'ancien syndicat professionnel [le Prisme, syndicat patronal représentant les entreprises de travail temporaire, ndlr]”, note le président d'ITG. Selon lui, il est clair que l'accord en lui-même sécurise une grande partie de la profession et ouvre des perspectives de négociations pour d'autres activités.

“J'avoue ne pas bien comprendre l'intérêt de cette mesure sur les 2900 euros, si ce n'est de protéger les intérêts d'autres professions. Comment expliquer que l'on va exclure une personne du retour à l'emploi via le portage salarial uniquement car il touche des revenus qui sont jugés pas assez élevés ? Cela n'a pas beaucoup de sens. Cette disposition sera contestée par notre syndicat professionnel”, reprend Bertrand Dalaizon.

“2900 euros, pourquoi pas ? Mais ce

plancher signifie aussi que le législateur exclut de facto la possibilité du portage salarial pour plus de la moitié de ceux qui pourraient potentiellement y recourir. Nombre d'entreprises ne proposent pas forcément des prestations d'ingénieur ou de consultant de haut niveau, donc avec une rémunération mensuelle n'atteignant pas les 2900 euros. Selon moi, il s'agit d'une certaine forme de ségrégation au sein du monde du travail et je ne trouve pas cela normal. Il s'agit d'une reconnaissance par le haut qui laisse des gens sur le côté”, estime pour sa part Hervé Capelle, président d'Acandis. Selon lui, cette nouvelle réglementation risque de brider le portage salarial car elle écarte les prestations qui ne demandent pas en retour un tel niveau de rémunération. Il reprend : “À travers cette réglementation, on essaie de faire passer l'idée que le monde du travail est quantitativement limité, et qu'il n'y a donc pas de place pour tout le monde. À l'inverse, il vaut mieux tenter d'ouvrir le travail. Nous sommes un peu enfermés dans des concepts anciens. Dans la limitation du portage, il y a la peur de voir des gens échapper aux modèles classiques du monde du travail. À 60 ans, on peut ne pas avoir envie d'être indépendant dans le monde du travail, mais à 20 ans, certains peuvent désirer cette indépendance et ne pas se satisfaire du salariat.”

Selon Patrick Levy-Waitz enfin, la question fondamentale est celle de la nature de l'activité menée par le porté, à savoir autonome ou pas. Elle n'est pas de savoir s'il possède un statut de cadre ou bien de non-cadre. À noter dans les points consensuels



“J'avoue ne pas bien comprendre l'intérêt de cette mesure sur les 2900 euros, si ce n'est de protéger les intérêts d'autres professions.”
Bertrand Dalaizon, Advizium.

de l'entrée en application de l'accord de branche étendu: elle valide de fait l'existence d'un contrat de travail liant le porté à l'entreprise de portage; lequel contrat ne pourra désormais plus être remis en cause par Pôle Emploi pour l'octroi de l'indemnisation chômage. La possibilité d'être indemnisé par Pôle Emploi en fin de mission était jusqu'alors conditionnée à une circulaire de l'Unedic qui n'avait pas force de loi. Cette circulaire a fait l'objet durant des années de contentieux entre les sociétés de portage et les portés, voire avec les entreprises qui utilisaient des portés. Toutefois, Bertrand Dalaizon explique avoir travaillé avec des centaines de salariés portés et n'avoir jamais observé de problème d'indemnisation chômage à l'issue de leurs missions. Selon lui, le problème a été réglé depuis un certain temps, car Pôle Emploi et les Assedics ont perdu de nombreux procès et la jurisprudence est sur ce plan bien établie. L'un des points positifs de la nouvelle réglementation est de mettre un terme aux différences d'appréciation sur ce point et de permettre de façon certaine, le cas échéant, l'indemnisation chômage.

Et ensuite? La poursuite des négociations

Cet accord paritaire entré en application en juin n'est sans doute que le début d'une longue évolution et d'une vraie structuration de la profession. Il s'agit cependant que d'une première étape. La deuxième étape concerne l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux qui débutent ce mois de septembre. L'objectif: passer de la notion de cadre à celle de non-cadre. Une réflexion autour de la notion de “professionnel autonome” sera également nécessaire. *“L'idée est de voir quelles sont les activités qui par nature demandent de l'autonomie, comme, à titre d'exemple, les traducteurs ou de nombreux professionnels travaillant dans le Web. Les partenaires sociaux vont devoir définir le périmètre au sein duquel l'accord pourra évoluer. C'est la position que prendra le Peps. Il y a deux ans de négociations qui s'ouvrent. On ne pourra convaincre qu'il s'agit d'une activité*

utile qu'à la condition de répondre aussi à la sécurisation des parcours professionnels”, souligne Patrick Levy-Waitz, président d'ITG.

Il reste certainement beaucoup à faire, comme la création d'un code NAF spécifique au portage salarial, ainsi que l'élaboration d'une convention collective. *“Nous aurons alors de vrais outils pour travailler au quotidien, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, même avec cette nouvelle réglementation. Mais avant d'engager ces discussions sur le code NAF ou sur la convention collective, il apparaissait impératif de bénéficier d'une reconnaissance comme celle que nous venons d'obtenir”,* reprend le président d'Advizium. Dans l'accord de juin 2010 est mentionnée l'obligation d'accompagnement et de formation. Ces deux notions devraient être définies précisément dans le cadre de la convention collective qui est négociée avec les partenaires sociaux à partir de septembre. *“La profession trouvera pleinement sa place dans le concert économique français à une condition: ne pas considérer que nous sommes seulement des gestionnaires de feuilles de paie, mais que nous sommes bien un acteur social au service des personnes dans une période professionnelle souvent de transition. Il faut que le nouveau-né grandisse. Notre responsabilité est de démontrer que nous sommes un acteur au service de l'emploi et non de la précarisation”,* assure le président d'ITG. ■

La deuxième étape est l'ouverture de négociations avec les partenaires sociaux qui débutent ce mois de septembre. L'objectif est de passer de la notion de cadre à celle de non-cadre

CHIFFRES RÉVÉLATEURS

Un secteur en forte progression

En 2012, l'ensemble des entreprises de portage salarial adhérentes du principal syndicat professionnel, le Peps, ont réalisé un chiffre d'affaires cumulé de 350 M€, soit une progression de 10 % sur l'année précédente. Le Peps regroupe près de 90 % des entreprises du secteur, qui représentent plus de 30 000 emplois.

Source: Peps



“Notre responsabilité est de démontrer que nous sommes un acteur au service de l'emploi et non de la précarisation.”
Patrick Levy-Waitz, président d'ITG.

Sectoriel

Structure du marché, profils de portés

Le marché aujourd'hui est constitué de quelques grosses entreprises, au premier rang desquelles le groupe ITG et ses 2600 consultants pour 62 millions d'euros de chiffre d'affaires, et d'une myriade de petites structures. Advizium a pour sa part été créé en 2007 avec une croissance annuelle à deux chiffres pour un chiffre d'affaires de 3,5 millions d'euros. Quelques-unes des petites structures sont spécialisées sur un créneau du marché. "90 % de nos salariés portés exercent dans le domaine de l'informatique et du conseil. Ils peuvent être chefs de projet, développeur, consultants, administrateurs réseau. Certains de nos portés travaillent dans le marketing, dans le commercial ou la formation par exemple. Il est vrai que c'est la nature du portage salarial que de couvrir un grand nombre d'activités", précise Bertrand Delaisson, président d'Advizium.

L'approche d'Advizium peut être considérée comme low cost. En moyenne, la société demande 6 % de taux de portage et ce, sans appliquer de seuil en fonction du chiffre d'affaires généré par le porté. "Nous pouvons

tage salarial? De façon schématique, la population des professionnels ayant recours à cette pratique regroupe deux catégories. D'une part, le porté subissant sa situation, à savoir une personne au chômage et qui voit dans le portage une possibilité intéressante pour renouer avec le monde du travail. D'autre part, celui qui a véritablement choisi ce mode de fonctionnement pour s'épanouir dans une nouvelle vie professionnelle. "Certains se trouvent dans des situations difficiles et utilisent le portage salarial pour se remettre à travailler, mais ce n'est toutefois pas la majorité. Beaucoup ont hésité à se constituer en société et préfèrent alors démarrer en portage salarial", poursuit Bertrand Delaisson. "Beaucoup de nos portés ont déjà une expérience significative dans le monde salarié, par exemple dans les domaines juridique ou informatique. Nous conseillons aussi des femmes qui ont interrompu leur carrière professionnelle suite à une maternité ou à un congé parental. Elles ne savent pas toujours bien comment réintégrer le monde salarié. Elles possèdent une compétence

"Lorsque vous avez été licencié à 45 ou 50 ans, il faut être capable de changer de posture, de se mettre en capacité de trouver des missions. Il faut donc un accompagnement fort"

également anticiper le paiement, à savoir que nous payons le salarié avant que le client ne nous ait payé. Nous sommes plus sur un modèle de gestion administrative sans accompagnement, mais nous gérons également les formations pour les salariés portés", précise Bertrand Delaisson.

Certaines sociétés de portage salarial n'emploient que des non-cadres qui, pour la majorité, ont des revenus inférieurs à 2900 euros mensuels. "Acandis, créée il y a quatre ans, souhaite proposer un portage salarial à taille humaine. Notre objectif n'est pas d'avoir plusieurs centaines de portés, mais véritablement de proposer des solutions à des personnes pour les aider à réintégrer le monde du travail selon leurs desiderata de mode de vie", explique Hervé Capelle, président de l'entreprise.

Autre modèle: ITG. "ITG accompagne les portés. Car lorsque vous avez été licencié à 45 ou 50 ans, il faut être capable de changer de posture, de se mettre en capacité de trouver des missions. Il faut donc un accompagnement fort", précise Patrick Levy-Waitz, président d'ITG.

Qui sont ces salariés qui optent pour le por-

recherchée par des entreprises et elles ne doivent donc pas avoir de scrupule à se repositionner par le biais du portage salarial", explique Hervé Capelle.

Le portage peut également être vu comme une alternative à la création d'entreprise. Certains, d'ailleurs, optent pour ce statut le temps de se tester. Au bout de quelques mois, ils savent alors de quoi ils sont capables et s'il est opportun qu'ils se constituent en société. D'autres préfèrent continuer leur activité sur la durée en portage. "Nous avons aussi quelques portés, mais ils sont nettement moins nombreux, qui ont dans un premier temps constitué leur propre société et qui ont finalement décidé de poursuivre en tant que portés. La charge administrative liée à une société n'existe pas en portage salarial, et le professionnel peut alors pleinement se concentrer sur son activité. En termes de revenus nets, in fine, c'est quasi équivalent", poursuit le président d'Advizium.

C.M.