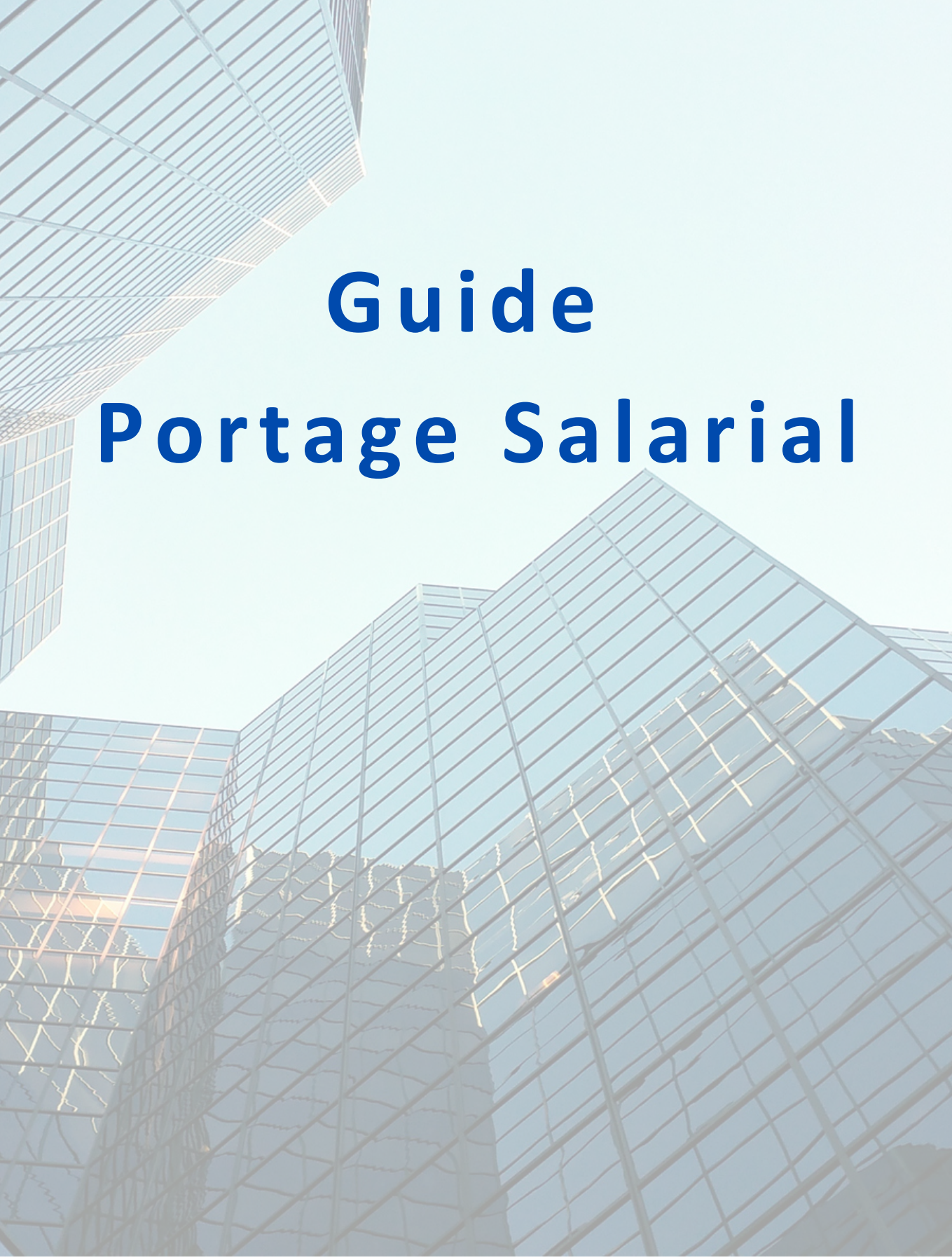




Guide Portage Salarial

Guide du Portage Salarial

SOMMAIRE

1. Introduction au portage salarial
 2. Les acteurs du portage salarial
 3. Le fonctionnement du portage salarial
 4. Les avantages du portage salarial
 5. Les inconvénients du portage salarial
 6. Le cadre légal du portage salarial
 7. Les contrats en portage salarial
 8. Les modalités de rémunération
 9. Les frais de gestion
 10. Les droits du consultant porté
 11. A qui s'adresse le portage salarial
 12. Comment choisir sa société de portage
 13. Les étapes pour se lancer en portage salarial
 14. Foire aux questions (FAQ)
- Conclusion



Guide du Portage Salarial

1. Introduction au portage salarial

Le **portage salarial** est une forme d'emploi hybride qui combine la **liberté du travail indépendant** et la **sécurité du salariat**. Il permet à un professionnel autonome — appelé **consultant porté** — de réaliser des missions pour ses clients tout en bénéficiant du **statut de salarié** au sein d'une **entreprise de portage salarial**.

En d'autres termes :

Le consultant trouve ses missions, négocie ses tarifs et organise son travail librement.

L'entreprise de portage s'occupe de la facturation, des cotisations sociales et du versement du salaire.

2. Les acteurs du portage salarial

Le portage salarial repose sur une relation tripartite entre trois parties :

1. Le consultant porté

- Trouve ses clients et réalise les missions.
- Bénéficie d'un contrat de travail (CDD ou CDI) avec la société de portage.
- Reçoit un salaire mensuel après déduction des frais de gestion et charges sociales.

2. L'entreprise cliente

- Confie une mission au consultant porté.
- Signe un contrat de prestation avec la société de portage.
- Règle les factures à l'entreprise de portage.

3. La société de portage salarial

- Signe un contrat de travail avec le consultant.
- Signe un contrat commercial avec le client.
- Encaisse les honoraires et reverse un salaire au consultant.

3. Le fonctionnement du portage salarial

Le processus se déroule en plusieurs étapes :

1. Prospection et négociation

Le consultant trouve une mission et négocie les conditions (tarif journalier moyen, durée, objectifs).

2. Mise en place des contrats

- Contrat de prestation : entre l'entreprise cliente et la société de portage.
- Contrat de travail : entre la société de portage et le consultant.

3. Réalisation de la mission

Le consultant effectue la mission en autonomie, comme un free-lance.

4. Facturation et rémunération

L'entreprise de portage facture le client, puis transforme les honoraires en salaire après déductions (frais de gestion, charges sociales, etc).

Guide du Portage Salarial

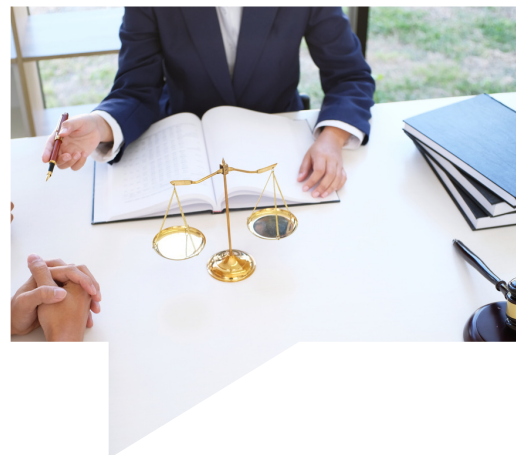
4. Les avantages du portage salarial

Pour le consultant :

- **Sécurité sociale** : Le salarié porté bénéficie des droits sociaux classiques (assurance maladie, congés payés, retraite, chômage, etc.).
- **Autonomie et indépendance** : Le professionnel choisit ses missions, ses clients, et organise son emploi du temps.
- **Simplicité administrative** : Toutes les démarches administratives (facturation, déclaration des cotisations sociales, gestion de la comptabilité) sont prises en charge par la société de portage.
- **Accès à des avantages salariés** : Le salarié porté peut bénéficier d'avantages comme les tickets restaurant, la mutuelle d'entreprise, la prévoyance, ainsi que d'autres avantages sociaux qu'un travailleur indépendant n'aurait pas forcément.
- **Flexibilité** : Le professionnel peut choisir de travailler pour plusieurs clients et de varier les missions, tout en ayant une certaine stabilité financière et une sécurité juridique.
- **Crédibilité et confiance** : Le portage salarial peut donner une plus grande crédibilité vis-à-vis des clients. Travailler sous le statut de salarié, avec une entreprise en tant qu'intermédiaire, peut rassurer certains clients qui préfèrent ne pas traiter directement avec des freelances ou des indépendants.

Pour l'entreprise cliente :

- **Souplesse** : pas d'embauche directe, ni de gestion RH.
- **Simplicité contractuelle** : un seul contrat de prestation.
- **Accès rapide à des compétences qualifiées.**



5. Les inconvénients du portage salarial

- **Limites légales** : le portage ne s'applique pas à toutes les activités (ex. : services à la personne, professions réglementées).
- **Pas d'accès à la TVA récupérable** pour les achats professionnels.

6. Le cadre légal du portage salarial

Le portage salarial est **encadré par le Code du travail (articles L1254-1 à L1254-31)**.

Points clés :

- **Statut reconnu** officiellement depuis l'ordonnance du 2 avril 2015.
- **Contrat de travail** (CDD ou CDI) entre le salarié porté et la société de portage.
- **Rémunération minimale fixée** par la convention collective du portage salarial :
 - 77 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale pour un temps plein.
 - +10 % pour le consultant au forfait jour.

Guide du Portage Salarial

7. Les contrats de portage salarial

a) Le contrat de prestation

Entre la société de portage et le client.

Il définit : la mission, la durée, le tarif, les livrables, et les conditions de paiement.

b) Le contrat de travail

Entre la société de portage et le consultant.

Deux formes possibles :

- CDD de portage : pour une mission ponctuelle.
- CDI de portage : pour plusieurs missions successives.

c) La convention d'adhésion

Souvent signée en amont : elle définit les frais de gestion, la responsabilité civile professionnelle, les assurances, etc.

8. Les modalités de rémunération

Le consultant fixe ses honoraires avec le client, mais ne perçoit pas directement la somme facturée. L'entreprise de portage applique plusieurs prélèvements avant de lui verser son salaire :

1. **Frais de gestion** : commission prélevée par l'entreprise de portage
2. **Charges sociales** : cotisations salariales et patronales, équivalentes à celles d'un salarié classique.
3. **Salaire net** : montant final perçu par le consultant après déductions.

Voici un exemple de calcul simplifié :

1. Chiffre d'affaires HT : 10 000 €
2. Frais de gestion (5%) : - 500 €
3. Reste facturable : 9 500 €
4. Cotisations sociales (environ 50%) : - 4 750 €

Salaire net estimé : 4 500 à 4 750 €

Le taux de conversion brut/net dépend de la société de portage et du profil (cadre, statut, frais professionnels, etc.).

9. Les frais de gestion

Les frais de gestion couvrent les services de la société de portage :

- Gestion administrative et comptable
- Facturation et recouvrement
- Versement des salaires
- Assurance RC Pro

10. Les droits du consultant porté

- Contrat de travail (CDD/CDI)
- Bulletins de paie mensuels
- Assurance chômage (Pôle Emploi)
- Congés payés
- Retraite (régime général)
- Mutuelle d'entreprise

Guide du Portage Salarial

11. A qui s'adresse le portage salarial

Le portage s'adresse particulièrement à :

- Consultants, experts indépendants
- Cadres en transition professionnelle
- Freelances souhaitant sécuriser leur statut
- Jeunes retraités désirant poursuivre une activité
- Créateurs d'entreprise testant leur projet sans créer de structure

12. Comment choisir sa société de portage ?

Critères à comparer :

1. Taux de frais de gestion
2. Transparence du calcul de salaire
3. Services inclus (accompagnement, assurances)
4. Réactivité et qualité du support
5. Outils digitaux (espace en ligne, suivi de mission, facturation)

13. Les étapes pour se lancer en portage salarial

1. Choisir une société de portage.
2. Trouver une mission et négocier les conditions.
3. Signer la convention d'adhésion.
4. Conclure le contrat de prestation et le contrat de travail.
5. Démarrer la mission.
6. Recevoir son salaire chaque mois.

14 . Foire aux questions (FAQ)

💬 Peut-on faire du portage salarial à temps partiel ?

Oui, il est possible d'avoir une activité à temps partiel ou en complément d'un emploi.

💬 Quelle différence avec l'intérim ?

L'intérim implique une mise à disposition de main-d'œuvre.

Le portage salarial repose sur une prestation de service intellectuelle, sans lien de subordination.

💬 Le portage salarial est-il compatible avec le chômage ?

Oui, grâce au cumul emploi-chômage selon certaines conditions.

💬 Faut-il être diplômé ?

Pas nécessairement, mais une expertise professionnelle reconnue est exigée.

Conclusion

Le **portage salarial** est une solution moderne et sécurisée pour exercer une activité indépendante tout en bénéficiant du confort du salariat.

Il combine les avantages de l'indépendance (liberté et autonomie) et ceux du salariat (sécurité et couverture sociale)

Il s'adresse particulièrement aux **consultants autonomes** souhaitant allier **liberté, sécurité et simplicité administrative**.

