



Prium Consulting

Global Compact France

31 mai 2022

SOMMAIRE

Un mot d'Hélène DIEP, Présidente de Prium Consulting	p.03
01. À propos de Prium Consulting	p.04
02. Droits de l'Homme	p.05
02.1 La guerre en Ukraine	p.05
02.2 La journée internationale des droits des femmes	p.06
03. Normes du travail	p.07
03.1 La Qualité de Vie au Travail / La Qualité de Vie et des Conditions de travail	p.07
03.2 La FEDEP's, l'association de défense des salariés portés et le label "Zéro Frais Cachés"	p.08
03.3 Les initiatives depuis la crise sanitaire de 2020	p.09
03.4 Le séminaire Prium Group	p.09
03.5 La sécurité des collaborateurs Prium Consulting au siège	p.10
04. Environnement	p.11
04.1 La baisse des coûts "Fournitures"	p.11
04.2 La baisse des coûts "Énergétiques"	p.11
05. Lutte contre la corruption	p.12
Contacts Prium Consulting	p.13

ANNEXES

01. Le guide du Portage salarial 2022	p.14
02. Le rapport de l'exercice d'évacuation incendie (fichier BUREAU-VERITAS-Exercice-evacuation-batiment-11-boulevard-Brune-75014-Paris.pdf)	p.62

Un mot d'Hélène DIEP, Présidente de Prium Consulting



Ces dernières années furent marquées par la crise sanitaire et depuis quelques mois, par une crise internationale. Une période particulièrement éprouvante pour toutes nos entreprises et nos collaborateurs.

En mettant l'humain au centre, notre entreprise et nos équipes ont su être résilientes. Je les remercie pour leur confiance, leur capacité à relever les défis et à s'adapter à ces situations.

Notre engagement, en tant que membre du Global Compact de l'ONU est d'autant plus important et indispensable. Nos valeurs reposent sur l'entraide, le partage, l'éthique et la transparence.

Collectivement, nous devons agir face aux changements climatiques et sociaux de nos sociétés. En tant que Présidente de Prium Consulting, je réitère mon engagement dans la mise en œuvre des principes de la Charte du Global Compact et des objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies.

Hélène DIEP

Présidente de Prium Consulting

1. À PROPOS DE PRIUM CONSULTING

Créé en 2012, **Prium Consulting**¹ est une société dont l'activité est le Portage salarial² : une alternative à la création d'entreprise pour les travailleurs indépendants permettant d'obtenir un statut de salarié en CDD ou en CDI et de bénéficier des avantages du salariat (cotisation aux protections sociales, mutuelles, remboursement des frais professionnelles, titres restaurants...).

La présidence de la société est représentée par **Hélène Diep** et la direction générale par **Vincent Ribaud**, tous deux cofondateurs.

En étant membre du Global Compact France, Prium Consulting s'engage publiquement depuis 2020 à oeuvrer pour les quatre principaux thèmes :

- l'égalité des droits à la personne et contre la discrimination sous toutes ses formes (genre, salaire, évolution sociale, orientation sexuelle...),
- le respect des normes au travail,
- la protection de l'environnement, le développement durable et les gestes écocitoyens,
- la lutte contre la corruption.

Les COP Prium Consulting

- En 2021, Prium Consulting a déposé sa première COP, cf. [COP 2021](#)
- En 2022, la nouvelle COP Prium Consulting présente les actions menées durant l'année passée.

Prium Consulting est également signataire des chartes et certifiée entreprise RSE :

- **Charte de la diversité**, depuis 2011
Lien : <https://www.charte-diversite.com/signataires/prium-portage/>
- **certifié "Entreprise RSE" par ECOVADIS**, depuis 2021

*(1) Prium Consulting – Prium Portage : pour la suite du document, lorsque les propos concernent l'activité de portage salarial de Prium Consulting, il sera définie par son nom commercial "**Prium Portage**". Pour toute la partie siège de l'entreprise, l'identité "**Prium Consulting**" sera utilisée.*

(2) Le principe du Portage salarial : le professionnel indépendant a un statut de salarié CDD ou CDI, facture ses clients et transforme mensuellement son chiffre d'affaires en salaire. Il est autonome dans l'organisation de son travail et reste propriétaire de sa clientèle, même après avoir quitté la société de portage salarial. Il définit la nature, les conditions d'exécution, la durée et le prix de ses prestations. Prium Portage se charge de toute la partie administrative et transforme en salaire le chiffre d'affaires du salarié porté.

2. DROITS DE L'HOMME

Prium Consulting poursuit sa politique du respect des Droits de l'Homme³ pour la paix, la dignité et l'égalité entre tous les hommes et les femmes sans distinction de couleur de peau, de sexe, d'orientation sexuelle, de langues, de religions, de convictions politiques, de niveau sociale ou tout autre statut.

Cette politique s'applique chez tous les collaborateurs, managers et directeurs de la société dans leur savoir-être et savoir-faire.

La notion de management positif et productif est visible dans les résultats de la société, l'entraide entre collaborateurs et dans l'harmonie au travail.

La satisfaction des salariés portés⁴ est également mesurée par les avis positifs recueillis par les métriques Google et Trustpilot :

- Une note de 4,9/5 sur Google
- Une note de 4,7/5 sur Trustpilot

La direction représentée par Hélène DIEP, présidente, et Vincent Ribaud, directeur général, mène des actions de communication dans le sens du respect des droits de l'Homme.

Prium Consulting se veut être acteur pour les droits de l'Homme.

2.1. La guerre en Ukraine

Depuis l'invasion de l'Ukraine par la Russie le 24 février 2022, Prium Consulting pensent aux civils qui vivent les affres de la guerre. Une communication est publiée sur le réseau social LinkedIn pour sensibiliser les collaborateurs et leurs réseaux afin d'apporter des dons aux associations humanitaires :

- https://www.linkedin.com/posts/helene-diep_ukraine

Par ailleurs, un don de 5 000 € a été versé à l'association solidarité internationale :

- <https://www.solidarites.org/fr/presse/transports-logistique-leleu-et-solidarites-international-organisent-un-convoi-humanitaire-pour-ukraine/>

(3) La gestion de l'entreprise, la politique anti-discrimination et le dialogue sociale menés par Prium Consulting sont des points qui ont été traités dans la [COP 2021](#)

(4) Le salarié porté est un freelance qui confie son chiffre d'affaires à Prium Portage (nom commercial de Prium Consulting), société de portage salarial. L'entreprise transforme ainsi le montant HT en salaire. Ce service permet au freelance de bénéficier d'un statut identique à un salarié, en CDD ou en CDI d'une entreprise.

2.2. La Journée internationale des droits des femmes

Cofondatrice de Prium Consulting, Hélène DIEP œuvre pour les droits des femmes. Chaque année, elle intervient à des conférences lors de la Journée internationale des droits des femmes : rappeler que l'entrepreneuriat et le monde de l'informatique ne sont pas exclusivement réservés qu'aux hommes.

Pour l'édition du 8 mars 2022, Hélène DIEP a été co-animatrice d'une journée événement et marathon LinkedIn Live – organisé par Géraldine Jackowski, community manager et responsable marketing du groupe Prium – différents sujets tels que la position de la femme dans le monde de l'entrepreneuriat, la confiance en soi ou comment les jeunes générations ont été débatus.

- Replay de l'événement sur LinkedIn
<https://www.linkedin.com/video/event/urn:li:ugcPost:6894715107398815744/>

Pour l'édition 2021, ce fut une participation à une table ronde organisée par le Club d'Affaires Protéine au Féminin dont le sujet fut "Femmes entrepreneures, confinements et autres incertitudes sanitaires : mais comment font-elles pour être visibles ?" :

- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6773893671621328896/>
- [Événement Club d'Affaires Protéine au Féminin](#)

En-dehors de ce cadre spécifique, les autres actions de Prium Consulting via sa présidente en faveur des droits de l'homme entre vie privée et vie professionnelle, et également sur le sujet "La femme et le digital" :

- Une interview au magazine *Marie France* : ["Le monde de l'informatique n'est pas réservé qu'aux hommes !"](#)
- Une interview publiée sur la chaîne Youtube de l'ADIRA, l'association pour le digital : <https://www.youtube.com/watch?v=QRBQSMZGF6A>
- L'élection d'Hélène DIEP en tant que vice-présidente du [Lead Tech Club 101](#), association loi 1901 qui vise à anticiper les mutations technologiques et sociales dans le monde de l'entreprise
- Membre du conseil de surveillance de [l'EPITA](#), l'École d'Ingénieurs en Informatique

3. NORMES DU TRAVAIL

En accord avec les principes des droits de l'Homme, Prium Consulting agit également sur le respect des normes au travail⁵ pour le bien-être des collaborateurs, entre collaborateurs, entre les collaborateurs et la hiérarchie, mais également sur la transparence des services que propose la société certifiée label "Zéro Frais Cachés".

3.1. La Qualité de Vie au Travail / la Qualité de Vie et des conditions de Travail

Acteur actif sur la question de la QVT – la Qualité de Vie au Travail – Prium Consulting par la voix de sa présidente se pose constamment la question du bien-être au travail.

Hélène DIEP a cette maxime :

"Je suis plutôt dans une approche relationnelle et intuitive.

J'aime m'assurer que tout le monde se sente bien"

[article Marie France, 17 mai 2021](#)

Les questions fréquemment posées autour des normes au travail et de la QVT :

- Comment instaurer un climat de travail serein ?
- Comment lier productivité et QVT ?
- Comment (re)motiver les collaborateurs ?
- Comment prévenir des cas de burn-out ?
- Comment lier vie pro / vie perso ?

En 2021, le groupe Prium a organisé une table ronde autour de ces problématiques avec différents invités dont l'animation fut menée par Hélène DIEP :

- Florence Picard et Virgine Pré, cofondatrices de Bulle2be
- Marine Goncalves, sophrologue spécialisée en gestion du stress et des émotions
- Julien Gramage, coach certifié RNCP de managers et dirigeants

Le replay de l'événement : <https://www.youtube.com/watch?v=GBXZfJZqi6Q>

Pour 2022, Prium Consulting toujours via sa présidente, Hélène DIEP, organisera un événement LinkedIn Live pour, à nouveau, sensibiliser la question de la "Qualité de Vie au Travail", durant la "Semaine de la QVCT" qui aura lieu du 20 au 24 juin. QVCT, le nouveau terme désignant la "Qualité de Vie et des Conditions de Travail".

(5) L'égalité des chances pour tous les candidats, la politique éthique des affaires, la qualité de vie au travail, l'équation vie pro / vie perso, la crise sanitaire et la communication sont des points qui ont été traités dans la [COP 2021](#)

3.2. La FEDEP's, l'association de défense des salariés portés et le label "Zéro Frais Cachés"

En 2017, Sylvain Mounier crée une association indépendante de défense des salariés en portage salarial : la **FEDEP'S**. Le but est de dénoncer les pratiques douteuses de frais cachés appliquées par certaines sociétés de portage salarial sur les bulletins de salaire de salariés portés.

En 2020, la FEDEP'S crée le **label "Zéro Frais Cachés"** pour les sociétés de portage salarial désireuses de prouver la transparence dans leurs coûts des frais de gestion. Un label de qualité mettant en avant l'intégrité de la marque dont les sociétés doivent passer tous les deux ans un audit indépendant pour le conserver.

Prium Consulting a réussi son premier examen de passage dès 2020, la première année d'existence du label. Le dernier audit a eu lieu le 4 août 2021.

Depuis, **Prium Consulting** met régulièrement en avant la transparence et le label "Zéro Frais Cachés" pour expliquer aux prospects et aux salariés portés **l'importance de l'assurance d'une transparence totale dans les frais de gestion**, quitte à expliquer chaque ligne d'une fiche de paie à tous ceux désireux de comprendre.

L'ensemble des équipes Prium Consulting mène ce combat de la transparence en l'intégrant dans leur travail comme une norme de qualité. Une qualité de service auprès des salariés portés.

- Le site de la FEDEP'S : <https://fedeps.fr/>
- La certification du label "Zéro Frais Cachés" pour Prium Consulting : <https://fedeps.fr/prium/>
- Prim Consulting communiquant sur la transparence et le label "Zéro Frais Cachés"
 - L'échange entre Sylvain Mounier et Hélène Diep dans le cadre d'un événement Prium Live LinkedIn : <https://www.youtube.com/watch?v=5U1up68MNd4>
 - L'article sur le label Zéro Frais Cachés : <https://prium-portage.com/label-zero-frais-caches/>
 - Le guide sur le portage salarial téléchargeable sur le site de Prium Portage dont 4 pages sont consacrées au label "Zéro Frais Cachés" (cf. en annexe après cette COP, les slides 43 à 46 du « Guide du portage salarial ») <https://prium-portage.com/portage-salarial-guide/>
 - Comment calculer son salaire net en portage salarial ? <https://www.youtube.com/watch?v=lnSIDSXAwNg>
 - Quels sont les coûts des sociétés de portage salarial ? <https://www.youtube.com/watch?v=7L5WqCsLXZA>

3.3. Les initiatives depuis la crise sanitaire de 2020

Le monde du travail a changé depuis la crise sanitaire due à la Covid-19 depuis son apparition fin 2019, et l'instauration du premier confinement partout dans le monde au premier trimestre 2020. Le télétravail s'est imposé très simplement pour la plupart des activités de services intellectuels.

Depuis la reprise de l'activité en présentiel, le télétravail qui n'est pas encore entré dans une norme, est devenu néanmoins une sorte d'acquis⁶; et au-delà de cela, la direction de Prium Consulting s'attache à étudier et à anticiper les évolutions technologiques et sociales, afin de favoriser le capital humain et de contribuer à l'essor de l'entreprise.

Dans cette optique de veille technologique, sociale et entrepreneuriale, Hélène DIEP fait partie des membres du Lead Teach Club 101 en devenant en 2022 la vice-présidente :

- Post LinkedIn sur sa nomination https://www.linkedin.com/posts/leadtechclub101_territoires-numaezrique-startup-activity-6904422276347834368-bk6A
- Post de remerciement https://www.linkedin.com/posts/helene-diep_tech-france-entreprises-activity-6902522742239748096-KLU7

3.4. Le séminaire Prium Group

Après plus d'une année de crise, [Prium Group](#) a organisé les 19, 20 et 21 novembre 2021 un séminaire de trois jours pour l'ensemble des collaborateurs des sièges des différentes entités du groupe :

- Prium Partners
- Prium Consulting
- Prium City
- Prium Formation
- Prium Solutions
- le service administratif et financier de Prium Group

L'objectif a été de rassembler, de faire connaissance (entre les différentes entités et services) et souder l'esprit d'équipe entre les différents collaborateurs (les anciens et les nouveaux arrivants).

La Camargue, lieu du séminaire, a permis de sortir de l'environnement "bureau-travail" pour échanger dans un environnement neutre. Entre activités découvertes et sportives, cela a permis à chaque département et entité de présenter l'évolution du groupe et de chaque entité depuis les dernières années et surtout les projections pour le futur, dont Prium Consulting fait parti :

- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6868825713194086400/>

(6) Même en période d'accalmie, 1 journée de télétravail minimum sera autorisée pour l'ensemble des collaborateurs.

3.5. La sécurité des collaborateurs Prium Consulting au siège

Le 22 novembre 2021, l'organisme **Bureau Veritas** a organisé un exercice d'évacuation incendie de l'ensemble du bâtiment de 8 étages dont le siège de Prium Consulting occupe le 6ème étage.

- Adresse du siège : 11 boulevard Brune, 75014 Paris

Suite au rapport de l'exercice, trois points de vigilance et d'amélioration ont été relevés dont Prium Partners a pris en considération (cf. en annexe après cette COP, le rapport « BUREAU-VERITAS-Exercice-evacuation-batiment-11-boulevard-Brune-75014-Paris.pdf ») :

1. **2 collaborateurs du siège désignés** pour réguler et contrôler l'évacuation des lieux en cas d'incendie :
 - **Aurore LANZENBERG**, responsable administrative et financière Prium Group
 - **Wai-Hung QUACH**, chef de projet Communication Prium Group et resp. RSE
2. **Acquisition de 2 gilets jaunes** pour les 2 personnes chargés de la surveillance de l'évacuation
3. **Identification d'un nouveau lieu** de rassemblement éloigné du bâtiment du siège

4. ENVIRONNEMENT

La politique d'éco-responsabilité au sein de Prium Consulting reste toujours un enjeu particulièrement important⁷ pour le bien-être de tous en entreprise mais aussi en privé, en appliquant toujours les bons gestes, tous les jours.

4.1. La baisse des coûts "Fournitures"

Le choix de tendre vers le "Zéro papier" en entreprise est largement suivi par les collaborateurs du siège même si la crise sanitaire a contribué à cette baisse. L'achat d'ordinateurs portables, l'utilisation des outils numériques et les services Cloud (Google Drive et serveur de la société) ont permis de réduire la consommation de fournitures.

Prium Consulting a participé à l'action sociale, tout comme les autres filiales du groupe, en passant des commandes de fournitures via Prium Group avec le prestataire "[Les Papillons du jour](#)⁸" en 2019, en complément des achats via le fournisseur "**Bruneau**⁸", certifié [ISO 9001](#) et [ISO 14001](#)⁸

- **2 215 euros** avec "Les Papillons du jour" en 2019
- **703 euros** avec le fournisseur "Bruneau" en 2019
- **270 euros** avec le fournisseur "Bruneau" en 2020
- **0 euros** en 2021

4.2. La baisse des coûts "Énergétiques"

Pour Prium Group, la consommation annuelle d'électricité a fluctué durant ces 3 dernières années en partie grâce au télétravail pour les collaborateurs en 2020 et en 2021.

- **13 046 kw/h** en 2019
- **8 689 kw/h** en 2020
- **10 131 kw/h** en 2021

(7) La prise de conscience et l'application d'une démarche éco-responsable ont été détaillées dans la [COP 2021](#) tels que les environnements économique, social, technologique et solidaire.

(8) **Nos prestataires éco-responsables :**

- <https://www.lespapillonsdejour.fr/la-boutique/>
- <https://prod.isg.bruneau.media//storage/>

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

En engageant une politique éthique des affaires, Prium Consulting n'énonce pas seulement les comportements à avoir contre tous les actes de corruption. Prium Consulting sensibilise tous les collaborateurs à refuser toutes formes de corruption :

- **les avantages en nature** : financière, pour un déplacement, en vacances ou l'embauche d'une personne via un arrangement à l'amiable au profit d'arrangement commercial.
- **Les avantages injustifiés** : traitement préférentiel ou signature d'un contrat non justifié, la dispense de sanction.
- **l'abus de pouvoir** : toute influence d'une personne dans l'exercice de ses fonctions grâce à position hiérarchique
- **la corruption sur un agent public** : offrir ou accorder à un agent public un avantage en nature direct ou indirect afin qu'il n'accomplisse pas la tâche dû à sa fonction qui serait en défaveur de Prium Consulting.

Tous ces agissements sont contraires à la déontologie de Prium Consulting que cela se rapporte au secteur public ou privé.

En cas avéré et subi, Prium Consulting dénoncerait tout agissement de corruption d'une personne physique ou morale du secteur privé ou public envers elle.

CONTACTS PRIUM CONSULTING

Mme Nawal ZOUAK

- nawal.zouak@prium-partners.com
- [06 68 85 17 41](tel:0668851741)

M. Wai-Hung QUACH

- wai-hung.quach@prium-solutions.com
- [01 73 04 31 60](tel:0173043160)

LE GUIDE DU PORTAGE SALARIAL

Lancez-vous

avec le
**Portage
salarial**



SOMMAIRE

Introduction	3
Comment fonctionne le portage salarial ?	4
Quel est le cadre juridique du portage salarial ?	6
Quels sont le statut et le droit du consultant en portage salarial ?	9
La convention collective du portage salarial	11
Quels contrats en portage salarial ?	13
CDI ou CDD en portage salarial	17
Le compte d'activité en portage salarial	19
Avantages et inconvénients du portage salarial	22
Mon salaire en portage salarial	27
Les éléments d'un bulletin de salaire	30
Chômage et portage salarial	33
Retraite et portage salarial	35
Comment choisir une société de portage salarial ?	38
L'éthique du portage salarial avec le label Zéro Frais cachés de la Fedep's	43
Contactez un conseiller	47

Introduction

Le Portage salarial est une alternative à la création d'entreprise. Ce dispositif permet au travailleur indépendant de proposer ses services à des clients en se déchargeant de l'intégralité de la gestion administrative de son activité.

Le Portage salarial permet de concilier la liberté de l'entrepreneur et la couverture sociale classique d'un salarié. Vous pouvez dès lors vous consacrer pleinement à la réalisation de vos prestations et au développement de votre activité professionnelle.

Le Portage salarial séduit un nombre croissant de professionnels qui souhaitent se lancer en freelance sans les inconvénients. En 2019, la France comptait plus de 90 000 salariés en portage salarial qui ont réalisé un chiffre d'affaires dépassant 1,2 milliards d'euros.

Nous avons souhaité réaliser ce guide pour vous permettre de comprendre le fonctionnement du Portage salarial (quel statut ? quels contrats ? quel salaire ? quels droits au chômage et à la retraite ?...).

Nous traitons aussi des pratiques des sociétés de Portage salarial, dont les offres peuvent fortement varier et nous vous donnons les clés pour vous assurer que la société de Portage salarial avec laquelle vous travaillez ne pratique pas de frais cachés. Il existe plus de 300 entreprises de portage salarial en France, nous espérons que ce guide vous permettra de faire le bon choix !

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

Comment fonctionne le Portage salarial ?

Un fonctionnement simple, une mise en place rapide

Le portage salarial est une nouvelle forme d'emploi, qui vous permet d'avoir une activité de travailleur indépendant tout en conservant les avantages et la sécurité du statut de salarié. Il est rapide à mettre en place. Il faut en général moins de 48 heures pour démarrer votre activité en Portage salarial.

Le Portage salarial fonctionne en 5 étapes simples que nous vous détaillons.



ETAPE 1 - Trouver votre mission

En tant que travailleur indépendant en freelance, vous prospectez vos clients et trouvez vos propres missions. Vous définissez avec eux la nature de la mission, le prix, les modalités d'exécution et la durée.

ETAPE 2 - Trouver votre société de Portage salarial

Vous choisissez une société de Portage salarial qui vous fera signer une convention de portage et un contrat de travail (CDI ou CDD).

La convention de portage doit mentionner :

- La commission de gestion de la société de Portage salarial.
- Tous les autres frais de gestion qui vous seront imputés en dehors de cette commission ainsi que leur mode de calcul.
- La décomposition précise de votre chiffre d'affaires.
- Les différents services proposés par la société de Portage salarial et si ceux-ci donnent lieu à une commission additionnelle.

ETAPE 3 - Signer un contrat de service avec votre client

Votre société de Portage salarial prend contact avec votre client pour lui faire signer un contrat de service. Elle vous retourne ensuite ce contrat pour que vous puissiez en prendre connaissance et le signer le cas échéant.

Ce contrat de service doit mentionner :

- Le prix de votre prestation
- La durée de la prestation
- Les modalités d'exécution de votre prestation
- Et éventuellement, les conditions d'une rupture anticipée.

Et si votre client impose son contrat ?

Si votre client impose son modèle de contrat, c'est alors à la société de portage salarial d'en négocier les termes (en accord avec vous). Chez Prium Portage, nous négocions systématiquement des clauses qui vous seraient désavantageuses comme les clauses de non-concurrence, de résiliation, d'éventuelles pénalités, etc. Nous possédons une équipe de juristes spécialisés pour conduire ces négociations rapidement et cela ne retarde généralement que d'un ou deux jours la signature de votre contrat de service.

ETAPE 4 - Réaliser votre mission et transmettre votre compte-rendu d'activité

Vous réalisez votre mission selon les termes de votre de contrat de service puis vous établissez un compte-rendu d'activité (généralement une fois par mois) pour que votre société de portage salarial puisse facturer votre client.

La société de portage salarial se charge ensuite de relancer votre client en cas d'impayés.

Chez Prium Portage, nous accommodons tous les modes de facturation : tarif journalier, tarif horaire, forfaitaire ou basé sur une formule de calcul.

ETAPE 5 - La société de Portage salarial transforme votre chiffre d'affaires en salaire

La société de Portage salarial transforme votre chiffre d'affaires en salaire après déduction de ses frais de gestion.

Elle doit vous fournir un compte d'activité avec la décomposition précise de votre chiffre d'affaires ainsi que votre bulletin de salaire en portage salarial.

Chez Prium Portage, votre compte d'activité et votre bulletin de salaire sont disponibles en ligne sur votre espace sécurisé avec une mise à jour en temps réel.

Quel est le cadre juridique du portage salarial ?

Le portage salarial est un outil innovant d'organisation de l'emploi qui a trouvé sa place dans le cadre juridique français. En se situant à mi-chemin entre l'entrepreneuriat et l'emploi salarié, il répond aux mutations d'une économie dont la part du travail indépendant, par souhait individuel ou par contrainte sectorielle, progresse chaque année.

Apparu à la fin des années 70, le Portage salarial restera longtemps confidentiel. Il se développe véritablement au début des années 2000 avec l'essor d'internet et des nouvelles technologies. Son cadre juridique a accompagné cette évolution.

Histoire du portage salarial

1978 - 2008 - Le portage salarial sans cadre juridique

Le portage salarial apparaît en France en 1978. Il vise alors à accompagner des cadres en recherche d'emploi dans leur projet de reconversion professionnelle. Il évolue ensuite durant plusieurs décennies dans un no man's land juridique sans réel fondement légal. Il s'installe néanmoins lentement comme une alternative entre le salariat classique et le travail indépendant.

2008 - Le portage salarial est intégré au code du travail

La loi du 25 juin 2008 donne au portage salarial sa première définition légale. L'article L1254-1 inscrit le portage salarial dans le code du travail comme :

« D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de Portage salarial; d'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de Portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise. »

2010 - Organisation du portage salarial

L'accord interprofessionnel du 24 juin 2010 fixe un premier cadre juridique au portage salarial. Cet accord introduit les obligations d'une garantie financière pour la société de portage salarial et d'une rémunération minimale pour le salarié porté. Il impose également que le portage salarial soit une activité exclusive exercée par la société de portage.

2015 - Une ordonnance sécurise le portage salarial

L'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial sécurise cette nouvelle forme d'emploi et la consacre comme une alternative à la création d'entreprise. Elle indique clairement que le portage salarial peut être utilisé par les cadres et les non-cadres. Le dispositif est désormais ouvert à tout professionnel justifiant d'une expertise et d'une autonomie lui permettant de trouver ses clients.

La durée d'une prestation en portage salarial chez le même client est fixée à 3 ans. Ici, le portage salarial inscrit dans la réglementation une limite déjà très largement adoptée dans la pratique par les grandes entreprises. Enfin, elle impose aux sociétés de portage salarial une déclaration préalable de leur activité auprès de la DREETS (ex-DIRECCTE).

2017 - Signature d'une convention collective du Portage salarial

La convention collective du portage salarial signée le 22 mars 2017 fait du portage salarial une branche professionnelle à part entière. Elle encadre les relations entre le salarié porté et la société de portage salarial : contrat de travail, période d'essai, durée et lieu de travail, congés, formation, rémunération, etc.

Le portage salarial aujourd'hui

Le secteur du Portage salarial a vu sa taille multiplié par 3 en 10 ans. Qu'est-ce qui explique un tel engouement ?

Le monde d'aujourd'hui est face à deux aspirations qui semblent contradictoires : la recherche de sécurité portée historiquement par le salariat et la nécessité d'une plus grande flexibilité dans une économie en perpétuelle adaptation (on parle volontiers désormais d'une ubérisation de l'économie pour désigner ce phénomène). Il s'agit alors de trouver de nouvelles formes d'emploi qui puissent répondre à cette double aspiration. Le portage salarial, c'est un peu le mariage de l'eau et du feu avec la souplesse du travailleur indépendant alliée à la protection sociale du statut de salarié. Cette souplesse repose sur une liberté de contracter entre les acteurs économiques mais aussi de rapidité et de simplicité de ces nouvelles formes d'emploi. Le portage salarial vise ainsi à déporter la complexité de règles juridiques, commerciales et sociales vers un prestataire dont c'est la spécialité : la société de portage salarial. Elle prend ainsi à sa charge la complexité de l'environnement économique et sociale pour que des travailleurs Freelance puissent se consacrer à leur cœur de métier et au développement de leur activité.

Portage salarial: un régime spécifique

Le portage salarial possède son propre cadre juridique et ne doit pas être confondu avec le prêt de main d'œuvre entre entreprises ou avec un contrat de travail temporaire (intérim).

Les métiers exclus du portage salarial

Les textes indiquent clairement que le portage salarial est adapté aux activités de service, ce qui en exclue donc :

- **L'ensemble des activités de négoce** (achat/vente de produits)
- **Les services à la personne.** Ces services définis à l'article L.7231-1 du Code du travail sont : la garde d'enfants, les services à domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales, l'assistance aux personnes âgées ou handicapés.

En dehors de ces deux activités, aucune autre activité réglementée n'a été expressément exclue du portage salarial. Il faudra donc se référer à la réglementation de ces activités pour évaluer leur compatibilité avec le dispositif du Portage salarial. C'est ici une question mouvante puisque la réglementation de certaines activités pourrait évoluer soit pour répondre à un besoin d'harmonisation internationale (l'expertise comptable en est un exemple), soit en raison de l'évolution technologique (les transports, par exemple). Chez Prium Portage, notre équipe de juristes est à votre disposition pour répondre à vos questions sur la compatibilité de votre activité avec le Portage salarial.

D'autres activités peuvent simplement ne pas être prises en charge par l'assurance RC Pro de la société de portage salarial. C'est le cas notamment d'activités qui présenteraient un potentiel risque de dommages corporels pour le consultant ou ses clients. Si c'est votre cas, il faut que vous trouviez une société de portage salarial qui possède une assurance adaptée à la couverture de ce risque.

Quelles conditions pour exercer en portage salarial ?

La convention collective du Portage salarial a défini trois conditions pour pouvoir exercer une activité en portage salarial :

- **L'expertise** : vous devez justifier des compétences pour l'activité qu'il entend exercer en Portage salarial.
- **La qualification** : vous devez justifier d'une qualification professionnelle minimum de niveau bac +2 ou d'une expérience significative d'au moins trois ans dans le domaine d'activité dans lequel il souhaite exercer son activité en Portage salarial.
- **L'autonomie** : il s'agit de votre aptitude en tant que professionnel autonome à prospecter des clients et à définir les conditions d'exécution et le prix de vos prestations.

Etant donné que la convention collective du Portage salarial a défini une rémunération minimum correspondant à 77 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (plafond 2017), il existe donc une quatrième condition : vous devez générer un minimum de chiffre d'affaires par heure travaillée. Vous devrez donc facturer un **minimum de 35€ de l'heure ou 250€ la journée** pour exercer une activité en portage salarial. Si votre activité n'atteint pas ce minimum, privilégiez plutôt le statut d'auto-entrepreneur.

Quels sont le statut et le droit du consultant en portage salarial ?

Le consultant en portage salarial bénéficie du statut de salarié porté. Il possède la liberté et l'autonomie d'un travailleur indépendant mais bénéficie des mêmes avantages qu'un salarié classique. Voici ce qu'il faut savoir sur le statut et les droits d'un consultant en portage salarial.

Quel est le statut du salarié porté ?

Depuis le 21 mars 2017, le portage salarial dispose de sa Convention Collective. Celle-ci précise le statut et les droits du salarié porté.

Un salarié porté est un professionnel autonome qui justifie de l'expertise, de la qualification et de l'autonomie qui lui permettent de rechercher ses propres clients. Il s'inscrit dans une **relation tripartite** avec son client et une société de portage salarial qui joue le rôle d'intermédiaire. Il reste autonome dans la prospection de ses clients, la fixation de ses tarifs et l'organisation de son travail. Le salarié porté bénéficie alors d'un **contrat de travail (CDI ou CDD) en portage salarial**. La société de portage facture ses clients et transforme son chiffre d'affaires en salaire.



La protection sociale et professionnelle d'un consultant en Portage salarial

Le salarié porté possède le statut de salarié et, à ce titre, bénéficie de la protection sociale et juridique liée à ce statut. Il est ainsi affilié au régime général de la sécurité sociale et bénéficie d'une mutuelle d'entreprise et d'une prévoyance.

Il n'est pas nécessaire que le consultant en Portage salarial justifie d'une durée minimale d'activité pour bénéficier des droits à la sécurité sociale. En cas d'arrêt maladie, il doit simplement notifier son arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie et à la société de portage salarial sous 48 heures. Durant son arrêt de travail, le porté perçoit, après 3 jours de carence, une indemnité journalière équivalente à 50 % de son salaire journalier de base. Ce salaire journalier de base est calculé sur la base des trois derniers salaires mensuels.

Il bénéficie également d'une assurance en responsabilité civile professionnelle en cas de litige avec son client. Il acquiert des **droits à l'assurance chômage** et peut **cumuler ses allocations chômage avec une activité en portage salarial**. Enfin, il cotise au régime général de retraite.



Le consultant en portage salarial touche un salaire mensuel

La société de portage salarial doit verser un salaire à chaque salarié porté. Ce salaire est calculé en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le consultant, après déduction des frais de gestion de la société de portage salarial. Toutefois, les périodes sans prestation ne sont pas rémunérées et donnent lieu à la production d'un bulletin de salaire à zéro. Après déduction des charges salariales et patronales, le consultant en Portage salarial touche un salaire net mensuel équivalent à environ 50% du montant de ses factures hors taxes.



Une rémunération minimale garantie en portage salarial

Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale dite «minimum conventionnel en Portage salarial». Celle-ci correspond pour à un temps plein à :

- 70 % du plafond de la Sécurité sociale de 2017, pour un salarié porté junior (moins de 3 ans en Portage salarial)
- 75 % du plafond de la Sécurité sociale de 2017 pour un salarié porté senior (plus de 3 ans en Portage salarial)
- 85 % du plafond de la Sécurité sociale, pour un salarié porté en forfait-jour.

Cela signifie que **vous êtes assuré de percevoir un salaire dès le premier mois d'activité**, même si votre client n'a pas encore réglé la facture. Le calcul de votre minimum conventionnel est basé sur le temps déclaré sur votre compte-rendu d'activité.

Une fois que votre compte d'activité est alimenté au moment du règlement des factures par le client, la société de portage salarial transformera le solde en salaire. Certaines sociétés de Portage salarial comme Prium Portage proposent également une option **avec avance totale de salaire dès l'émission de la facture** (sans tenir compte du délai de règlement de votre client)



Congés payés en portage salarial

En portage salarial, vous bénéficiez de 2,5 jours (ouvrables) de congés par mois. La société doit mettre en place un système enregistrant vos jours de congés et provisionner l'indemnité correspondante, soit 10 % de votre salaire brut. Lorsque vous prenez des congés, cette indemnité vous est versée et déduite du montant provisionné.



Une garantie financière des salaires

L'entreprise de portage salarial doit souscrire à une garantie financière spécifique pour garantir le paiement du salarié porté (salaire et indemnités) et le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de la société de portage.

La convention collective du portage salarial

La convention collective du Portage salarial a été signée le 22 mars 2017. Elle vise à sécuriser les conditions de travail ainsi que le parcours professionnel des travailleurs autonomes qui optent pour le portage salarial. Elle devient une branche professionnelle à part entière.

Ce dispositif s'est définitivement affirmé comme une **alternative à la création d'entreprise** en permettant de cumuler les bénéfices d'une activité en Freelance avec la sécurité du statut de salarié.

Un cadre juridique renforcé

En avril 2015, une ordonnance précise les modalités d'exercice du portage salarial. Une négociation entre les partenaires sociaux aboutit deux ans plus tard à la signature d'une convention collective du Portage salarial. Celle-ci s'applique à toutes les sociétés de Portage salarial depuis le 1er juillet 2017. Un accord de méthode a également été signé pour compléter et préciser cette convention collective. Cet accord de méthode prévoit une négociation régulière des partenaires sociaux sur différentes thématiques comme la santé au travail, la rémunération ou la formation.

Une nouvelle classification des salariés portés

La convention collective distingue 3 catégories de salariés portés :

- **Le salarié porté junior** ayant moins de 3 ans d'ancienneté. Ce salarié porté peut avoir le statut de « technicien », d'« agent de maîtrise » ou de « cadre ».
- **Le salarié porté sénior** ayant plus de 3 ans d'ancienneté. Ce salarié porté a obligatoirement le statut de « cadre ».
- **Le salarié forfait jour** : son ancienneté n'est pas pris en compte et il a le statut de « cadre »

La formation et la sécurisation des parcours professionnels en Portage salarial

La convention collective prévoit que 1.6 % de la masse salariale soit consacrée à la formation des salariés portés, dont 0.3 % seront versés à un fond de mutualisation pour sécuriser les parcours professionnels.

Une nouvelle grille de rémunération des salariés portés

La rémunération de base est désormais calculée en fonction de la classification de chaque salarié porté et correspond à :

- Pour un salarié porté junior : 70 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale de 2017, soit 2 288 euros brut pour un temps plein
- Pour un salarié porté sénior : 75 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale de 2017, soit 2 452 euros brut pour un temps plein
- Pour un salarié porté au forfait jour : 85 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale de 2017, soit 2 779 euros brut pour un temps plein.

Le calcul du salaire de base intègre l'indemnité d'apporteur d'affaires (5 % du salaire brut) et les congés payés (10 % du salaire brut).

La convention collective prévoit également une réserve financière :

- En CDI : la réserve financière est égale à 10 % du salaire de base.
- En CDD : la réserve financière est égale à la prime de précarité, soit 10 % du salaire brut.

Cette réserve financière peut être versée en cas d'insuffisance ou d'absence de missions. C'est une sorte de cagnotte financière qui peut être utilisée par le salarié porté en périodes d'inter-contrats.

Quel intérêt pour l'entreprise cliente ?

La convention collective renforce la confiance des entreprises clientes dans le portage salarial. Elle met fin à un vide juridique qui pouvait parfois faire hésiter les services juridiques de ces entreprises à s'engager dans ce dispositif. Le portage salarial leur offre un cadre désormais clair et aussi sécurisé que l'intérim pour faire appel à des compétences externes.

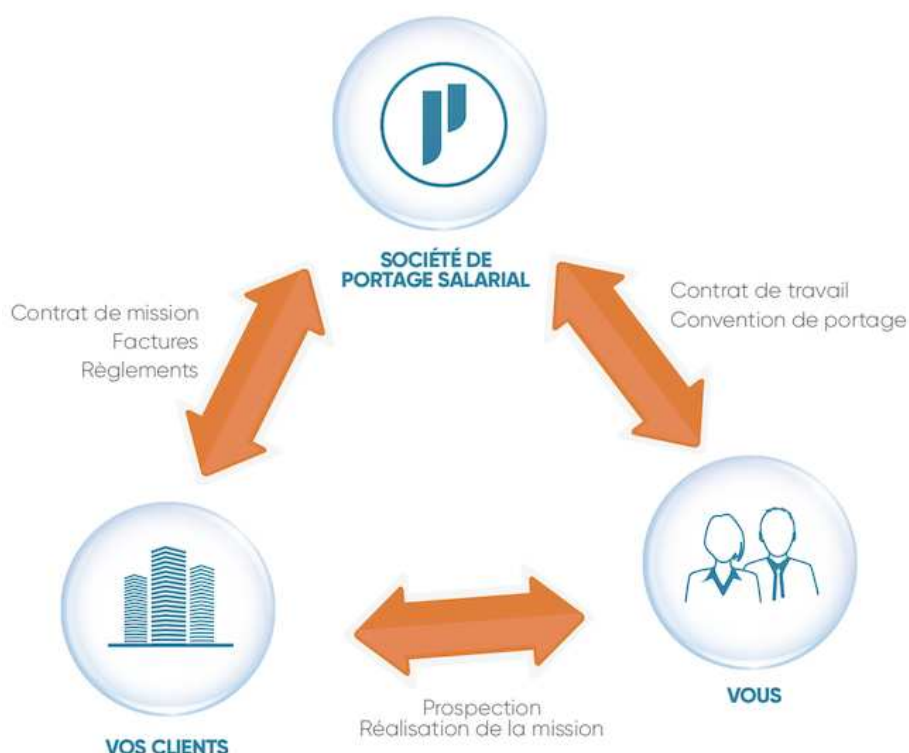
Le portage salarial, exercé dans les conditions définies par le Code du travail, ne constitue ni le délit de marchandage, ni celui de prêt illicite de main d'œuvre (C. trav., art. L. 1254-6 ; voir no 108-10 et no 108-15).

Quels contrats en portage salarial ?

Le portage salarial est régi par 3 contrats distincts. Chaque contrat définit une relation contractuelle distincte :

- Le **contrat commercial de prestation de service ou contrat de mission** qui est signé entre la société de portage salarial et votre client.
- La **convention de portage ou convention d'adhésion**, qui définit les termes de la relation de service entre la société de Portage salarial et vous en tant que professionnel autonome.
- Le **contrat de travail en portage salarial** qui vous lie en tant que salarié porté à la société de portage salarial (qui agit alors comme votre employeur).

C'est cet ensemble contractuel qui donne sa spécificité au dispositif du portage salarial. On vous explique les spécificités de chacun de ces contrats.



Le contrat de service

Le contrat de service définit la relation commerciale entre vous et votre client ainsi que le cadre d'exécution de votre mission. Ce contrat est signé par le client et la société de portage salarial qui joue le rôle d'intermédiaire et endosse donc la responsabilité contractuelle de cette relation commerciale. Chez Prium Portage, nous faisons signer le contrat de service par le salarié porté pour qu'il puisse prendre connaissance de ses termes en toute transparence.

Le contrat de service doit inclure :

- L'identité et l'adresse du client
- L'identité, les compétences, qualifications et domaines d'expertise du salarié porté
- Le descriptif de la mission
- La durée de la mission
- Le lieu de réalisation de la mission
- Le prix de la mission convenu entre le salarié porté et le client
- Les modalités de facturation
- Le délai de règlement des factures
- Les conditions particulières comme le remboursement des frais de mission, la propriété intellectuelle des résultats de la mission ou la confidentialité des informations transmises,
- La responsabilité du client concernant les conditions d'exécution de la mission
- La nature des équipements de protection individuelle mis à disposition
- Les conditions de résiliation
- L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile professionnelle
- L'identité du garant financier de la société de Portage salarial.

Chez Prium Portage, nous mettons à votre disposition sur notre plateforme des modèles de contrat de service en français ou en anglais. Ces documents sont automatiquement générés avec toutes les informations nécessaires et peuvent être signées électroniquement, ce qui vous permet de rédiger et de signer vos contrats en quelques minutes. Ces contrats peuvent être édités avec un en-tête personnalisé intégrant votre logo et votre nom commercial.

Bien-entendu, nous gérons également les modèles de contrat imposés par vos clients. Ceux-ci font alors systématiquement l'objet d'une relecture par notre service juridique pour protéger vos intérêts et en négocier éventuellement certaines clauses.

La rupture du contrat de service de portage salarial **n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du porté.**

La convention de portage ou convention d'adhésion

La convention de portage contractualise la relation de service entre vous (salarié porté) et la société de portage salarial. Elle fixe le cadre de vos engagements réciproques. Prenez donc bien soin de la lire avant de vous engager.

La convention de portage inclut notamment :

- Vos obligations concernant l'exécution des missions et la transmission d'un compte-rendu d'activité
- Votre domaine d'expertise et votre qualification
- Une clause garantissant la propriété de votre clientèle
- Les modalités de calcul et le montant des frais de gestion prélevés par la société de portage salarial (**commissions de gestion et le coût des taxes et assurance**)
- Le calcul et les modalités de règlement de votre salaire
- Les modalités de remboursement de vos frais professionnels
- Les services additionnels ou optionnels proposés par la société de portage salarial tels qu'une avance totale de salaire (sans tenir compte de la date de règlement des factures).

La signature de la convention de portage marque l'engagement de la société de portage salarial de « porter » le professionnel autonome.

La convention de portage ne tient pas lieu de contrat de travail. Certaines sociétés font néanmoins le choix d'inclure ce document directement dans le contrat de travail. Chez Prium Portage, ce n'est pas dans nos pratiques, car nous estimons qu'il faut distinguer clairement le rôle de la société de portage en tant que prestataire de service (relation définie par la convention de portage) et le rôle de la société de portage salarial en tant qu'employeur (relation définie par le contrat de travail).

Il n'est pas nécessaire d'avoir signé un contrat de service ou un contrat de travail pour signer ce document. La convention de portage peut être signée avant ou après la négociation du contrat de service. C'est une étape préalable à la signature du contrat de travail en portage salarial.

Quand signer la convention de Portage ?

Il n'est pas nécessaire d'avoir signé un contrat de service de portage salarial ou un contrat de travail en Portage salarial pour signer la convention de portage. La convention peut être signée avant ou après la négociation du contrat de service. C'est une étape préalable (et indispensable) à la signature du contrat de travail.

Le contrat de travail

Le contrat de travail en portage salarial définit la relation employeur/salarié entre la société et vous. Il répond aux obligations légales en matière de droit du travail ainsi qu'aux obligations de la convention collective du portage salarial. Il vous fournit le cadre légal pour pouvoir travailler et bénéficier du statut de salarié.

Comme tout salarié classique, vous devrez passer une visite médicale d'embauche pour vérifier votre aptitude à exercer votre activité (la société vous orientera vers son centre de santé partenaire.).

Le contrat de travail en portage salarial doit inclure :

- Vos qualifications et domaines d'expertise qui justifient votre aptitude à exercer votre activité
- Les modalités de calcul et de versement de votre salaire
- Les modalités de remboursement des frais professionnels
- Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés
- La durée de la période d'essai
- Le nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire,
- L'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial
- Le garant financier de l'entreprise de portage salarial (imposé par la convention collective du portage salarial)
- Les conditions d'accès à des dispositifs d'épargne salarial (si ceux-ci sont proposés par la société de portage salarial).

Un salarié en portage salarial bénéficie des mêmes droits qu'un salarié classique à l'exception d'un point : la société de portage salarial n'est pas tenue de lui fournir du travail.

Durée du contrat

Le contrat de travail en portage salarial peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Un CDD est renouvelable deux fois pour une durée maximale de 18 mois.

Si vous avez des missions récurrentes pour le compte d'un ou plusieurs clients, le CDI en Portage salarial sera mieux adapté.

Chez Prium Portage, nous accommodons ces deux types de contrats. Toutefois, le CDI est largement plus utilisé (90% de nos salariés portés).

CDI ou CDD en portage salarial ?

En portage salarial, vous signez un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat à durée indéterminée (CDI) prévu par la convention collective du Portage salarial.

Mais lequel choisir ?

Le CDI ou le CDD en portage salarial doivent être adaptés à votre profil de consultant, votre souhait personnel et les modalités d'exécution de votre mission. Pour faire votre choix, on vous explique les points communs et les différences entre ces deux types de contrats.

Les règles communes aux CDI et CDD en portage salarial

Qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, certaines règles sont communes aux deux types de contrats :

- Il doit posséder la mention « Contrat de travail en portage salarial »
- Il doit indiquer les modalités de calcul et de versement de votre salaire
- Il doit indiquer la durée de votre période d'essai
- Il doit indiquer les noms et adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Il doit indiquer l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial
- Il doit indiquer le garant financier de la société de portage salarial
- La société de Portage salarial n'est pas tenue de vous trouver des missions. Vous restez autonome dans la prospection de vos clients
- Vous bénéficiez du droit à la formation comme tout salarié
- Les conditions de rupture sont celles prévues par le code du travail (fin de période d'essai, rupture conventionnelle, licenciement, démission).

Le CDD en Portage salarial

Comme un CDD classique, le CDD en portage salarial ne peut pas excéder 18 mois et est renouvelable 2 fois. Cependant, la date de fin du CDD peut être reportée pour atteindre 21 mois maximum (par accord entre la société de portage salarial et le salarié porté), le temps que vous trouviez de nouveaux clients.

Au-delà, le CDD prend fin et ne peut pas être renouvelé, vous devrez alors obligatoirement basculer sur un CDI en Portage salarial. Le CDD en portage salarial suit en cela la règle du CDD classique. Il est néanmoins possible de signer un nouveau CDD en Portage salarial si vous respectez un certain délai dit "délai de carence" (les compteurs en termes de nombre de renouvellements ou de durées maximales sont alors remis à zéro).

La durée du délai de carence dépend de la durée du contrat de travail :

- Si le CDD en portage salarial est inférieur à 14 jours, la durée du délai de carence est de la moitié de la durée du contrat de travail, renouvellement inclus
- Si le CDD en portage salarial est égal ou supérieur à 14 jours, le délai de carence correspond au tiers de la durée du contrat de travail, renouvellement inclus

Comme un CDD classique, le CDD en portage salarial prévoit une prime de précarité égale à 10% du salaire brut. Cette prime doit vous être versée au terme de votre contrat. Elle est provisionnée par la société de Portage salarial sous la forme d'une réserve financière.

Les congés payés sont payés à la fin du CDD sous la forme d'une indemnité de congés correspondant à 10% de votre salaire brut.

Contrairement à un CDD classique, le CDD en portage salarial doit préciser les modalités d'exécution de votre mission : nature et durée de la prestation ainsi que l'identité du client.

Le CDD en portage salarial est généralement utilisé pour réaliser une mission précise avec une durée précise chez un seul client. Si vous avez plusieurs clients ou ne connaissez pas la date de fin de vos missions, la société privilégiera le CDI. Chez Prium Portage, 90 % de nos salariés portés sont en CDI contre 10 % en CDD. Ce choix est dicté par le contexte de la mission et le souhait du salarié porté.

Le CDI en portage salarial

Le CDI en portage salarial doit être privilégié si la relation avec votre société de portage salarial s'inscrit sur le long terme : soit que vous ayez plusieurs clients, soit que votre mission fasse l'objet de renouvellements successifs.

Le CDI en portage salarial est plus flexible que le CDD car il n'impose pas de terme précis. Lorsque vous souhaitez mettre fin au CDI, deux modes de rupture sont généralement utilisés :

- La fin de période d'essai si vous êtes toujours en période d'essai
- La rupture conventionnelle si vous avez dépassé votre période d'essai.

Dans les deux cas, il vous sera possible de faire valoir vos droits au chômage.

Le compte d'activité en portage salarial

Les entreprises de portage salarial doivent fournir au salarié porté un compte d'activité lui permettant de suivre son activité et les flux financier. Il doit comporter les informations prévues par l'article L. 1254-25 du code du travail à savoir :

1. tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;
2. du détail des frais de gestion ;
3. des frais professionnels ;
4. des prélèvements sociaux et fiscaux ;
5. de la rémunération nette ;
6. du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Prium Portage met à disposition le compte d'activité sur la plateforme sécurisée avec une mise à jour en temps réel. La plateforme est disponible 24h/24, 7j/7.

Le compte d'activité est décomposé comme suit :

Chiffre d'affaires HT facturé

- Frais de gestion (commission de gestion, contribution CVAE, RC Pro, garantie financière)
 - Frais professionnels
- = Montant disponible**

Montant disponible

- Charges patronales
 - Provisions (s'il en existe tels que congés payés, réserves légales, fin de contrat)
 - Abondements PEE/PERCO (s'il en existe et souscrits)
- = Salaire Brut**

Salaire Brut

- Charges salariales
- = Salaire Net**

REMUNERATION NETTE TOTALE = Salaire Net + remboursement des frais professionnels



Comment contrôler votre compte d'activité et votre solde disponible ?

Pour contrôler votre compte d'activité, il suffit de vérifier que la somme de tous les éléments est égale au chiffre d'affaires HT facturé. Votre solde disponible est donc la différence entre le chiffre d'affaires, votre rémunération (incluant les charges sociales), les provisions pour les congés payés, la réserve légale s'il en existe et les frais de gestion (commission de gestion et les taxes fiscales et assurance).

Solde disponible = chiffre d'affaires HT - frais de gestion (commission de gestion et taxes fiscales et assurances) - frais professionnels - salaire Net - cotisations salariales - cotisations patronales - réserves (s'il en existe).



Attention aux frais de gestion et aux cotisations patronales surévaluées

Certaines sociétés de Portage salarial appliquent un **taux de transformation** ou de **restitution** en garantissant un salaire Brut à partir du solde disponible (chiffre d'affaires - frais de gestion).

Les cotisations patronales qui correspondent au solde disponible diminué du salaire Brut sont donc **surévaluées**. Ces cotisations doivent être situées entre **43% et 48% du salaire Brut** cependant certaines sociétés peuvent indiquer un taux pouvant atteindre 55% du salaire Brut en spécifiant que ce taux comprend les taxes fiscales et assurances, sans en donner le montant réel et le mode de calcul.

Il est primordial pour le salarié porté d'obtenir le mode de calcul de ces taxes afin de s'assurer que la surévaluation des cotisations patronales et autres charges ne contiennent pas de frais cachés.

La rémunération

Le salaire brut est décomposé en plusieurs parties :

- Une part « fixe » correspondant à un salaire minimum brut conventionnel
- Une indemnité d'apporteur d'affaires de 5 % du salaire conventionnel
- Une rémunération complémentaire dite « prime complémentaire » éligible à un versement sur salaire au moment du règlement de la facture, après déduction des frais de gestion
- Une réserve financière en cas de baisse ou d'arrêt d'activité dans le cadre d'un CDI
- Une indemnité de congés payés (pour les congés consommés dans le cadre d'un CDI ou versé tous les mois pour le CDD)
- Une prime de précarité pour une fin de CDD
- Une prime de rupture pour une fin de CDI.

Les provisions

Provision pour les congés payés : la société de portage doit provisionner les congés payés tous les mois correspondant à 10% du salaire brut et mettre à disposition du salarié porté un compteur de congés payés : acquis, pris, restant. Chaque congé payé pris par le salarié porté est déduit du solde provisionné et payé au titre du salaire. Attention, certaines sociétés optent pour le paiement des congés payés tous les mois, ne répondant pas au cadre légal.

Provision pour la réserve financière : en CDD, il s'agit de la prime de précarité. En CDI, la loi oblige les sociétés de portage salarial à provisionner 10 % du salaire conventionnel afin que le salarié porté puisse percevoir une rémunération pendant les périodes d'inactivité ou en fin de contrat.

Provision pour fin de contrat en CDI : Prium Portage provisionne la fin de contrat qui est constituée à partir du 5ème mois du contrat ou 9ème mois (fin de la période d'essai) et est calculée de la manière suivante. $\text{Provision de fin de contrat} = \text{Salaire de référence} \times \{ (\text{nombre de mois depuis le début du contrat de travail}) / 12 \} \times (1/4) \times 1,20$

Les frais de gestion

Chez Prium Portage, nous optons pour la **transparence des frais de gestion**, qui sont décomposés de la manière suivante :

- **Commission de gestion** : 5 % ou 7 % du chiffre d'affaires HT (avec avance totale de salaire ou non)
- **Forfait CVAE** : impôt calculé sur la valeur ajoutée en fonction du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise, en respectant la grille fournie par les impôts (0,74% en 2021 contre 1,4% en 2020 suite à la loi finances pour 2021)
- **Cotisation assurance responsabilité civile et professionnelle** : 0,1% du chiffre d'affaires HT (montant prélevé par l'assurance)
- **Garantie financière** : garantie supplémentaire des salaires, obligatoire pour les sociétés de portage salarial. Le taux est de 0,1 % du chiffre d'affaires HT
- **Agefiph** : la cotisation est de 0% pour toute entreprise de portage salarial.

Nous ne prélevons pas de **cotisations patronales supplémentaires** (ni sur le compte d'activité, ni sur les bulletins de salaire), dont le taux est situé entre 43% et 48% du salaire Brut. Cette variation s'explique par le type de contrat (CDI, CDD), la durée du contrat, le statut (cadre ou non cadre) et le montant du salaire Brut.

Avantages et inconvénients du portage salarial

Le portage salarial est une forme de travail atypique associant les avantages de l'entrepreneuriat et les avantages du salariat. Il offre ainsi le meilleur des deux mondes sans les contraintes.

Cette forme d'emploi présente de nombreux avantages : simplicité, sécurité et accompagnement.

Toutefois, il n'est pas sans inconvénient. Pour faire votre choix, on vous explique, de manière transparente et objective, les avantages et les inconvénients de ce dispositif.

Avantage 1 : la simplicité



Déchargez-vous de la gestion administrative et gagnez du temps

Devenir Freelance impose de gérer tous les aspects de la gestion d'entreprise: rédiger des statuts, rédiger des contrats de service, régler les litiges avec les clients, établir des factures, suivre les règlements, tenir une comptabilité, établir des fiches de paie, déclarer et régler la TVA, déclarer et régler les cotisations sociales, souscrire les assurances nécessaires, etc.

En portage salarial, la société se charge de tous ces aspects : elle rédige et négocie les contrats de service, émet les factures et suit les règlement à votre place. Toute la gestion juridique et sociale est prise en charge (déclaration d'embauche, édition des bulletins de salaire, déclarations sociales). Vous n'avez pas à traiter avec l'administration et évitez ainsi les aller-retours avec le greffe du tribunal de commerce, l'URSSAF ou le service des impôts.

Libéré des contraintes administratives et comptables, vous pouvez vous consacrer sur l'essentiel : la réussite de vos missions et la prospection de nouveaux clients.

Avantage 2 : la liberté



Liberté dans le pilotage de votre activité

Le portage salarial est synonyme de liberté. Vous choisissez vos clients, vos missions et fixez librement vos tarifs. Pour certaines activités, c'est un excellent moyen de valoriser votre expertise et d'augmenter votre rémunération. Vous restez également libre de quitter à tout moment votre société de portage salarial pour une autre société ou un autre statut tout en gardant la propriété de votre clientèle.



Liberté dans l'organisation de votre travail

Vous restez libre dans l'organisation de votre travail : vous fixez vos horaires et vos modalités d'exécution de vos prestations. Le portage salarial peut être un bon moyen de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Avantage 3 : la sécurité du statut de salarié



Une Couverture sociale d'un salarié « classique »

En portage salarial, vous êtes affilié au régime général de la Sécurité sociale. Vous pouvez ainsi bénéficier des remboursements de vos frais de santé. En cas d'arrêt maladie, vous pouvez bénéficier d'indemnités.



Une Mutuelle d'entreprise pour vos frais de santé

La mutuelle d'entreprise vous assure une protection sociale complémentaire : forfait journalier hospitalier, soins dentaires, frais d'optique, etc. Tous les mois, la cotisation à la mutuelle est prélevée sur votre bulletin de salaire.



Une Prévoyance en cas d'incapacité de travailler

La prévoyance vous assure un complément d'indemnisation en cas de maladie, invalidité et décès. En cas d'incapacité à exercer votre activité professionnelle, une partie de vos salaires pourra être versée par la Prévoyance. Prium Portage a choisi l'assureur AXA.



Une assurance couvrant votre activité professionnelle

La société de portage salarial est contractuellement responsable de la mission réalisée par le consultant en Portage salarial et souscrit une assurance pour couvrir d'éventuels dommages causés à l'occasion de sa mission.



Un salaire « conventionnel » versé tous les mois

Sur présentation d'un compte-rendu d'activité, vous êtes assuré d'être rémunéré dès le premier mois travaillé, indépendamment du règlement de vos factures. Ce salaire garanti est égal à 2 288 € brut pour un consultant junior en portage salarial à temps plein



Une couverture Chômage

A partir du 1er décembre 2021, pour pouvoir bénéficier de ses allocations chômage, le consultant en portage salarial devra avoir totalisé 6 mois sur les 24 derniers mois. Cette condition peut être remplie avec un ou plusieurs contrats de travail pour le compte de différents employeurs. Toutes les périodes de travail sont prises en compte, à l'exception de celles ayant déjà servi à une indemnisation par l'Assurance chômage.

Si le salarié porté remplit cette condition, il pourra alors demander l'ouverture de ses droits à Pôle Emploi au terme de son contrat de travail (rupture de son CDI suite à une fin de période d'essai ou une rupture conventionnelle ou terme de son CDD correspondant à la fin de sa mission).



Le régime de retraite des salariés

Le portage salarial permet aux freelances de bénéficier des mêmes droits à la retraite qu'un salarié. Ce régime est bien plus avantageux que celui des indépendants. La société de portage salarial se charge de calculer et de prélever les cotisations de retraite. Ces cotisations sont versées aux caisses de retraite de base et complémentaire du régime général et permettent la validation de trimestres de retraite.



Obtenir un logement ou un crédit immobilier

Il peut être compliqué d'obtenir un logement ou tout simplement un prêt bancaire lorsque l'on a le statut d'indépendant. Très souvent, les revenus sont irréguliers et le propriétaire (dans le cas de la location d'un logement) ou le banquier (dans le cas d'un prêt) cherchent avant tout à obtenir des garanties. Le fait de bénéficier d'un vrai contrat de travail (et donc des fiches de paie) peut vous permettre d'obtenir plus facilement un logement ou un crédit auprès d'une banque. Nous pouvons également vous proposer un lissage de votre salaire pour faciliter son obtention.

Avantage 4 : un accompagnement pour se lancer en Freelance



Intégrer un réseau de Freelances experts dans leur domaine

En devenant salarié porté, vous rejoignez un réseau de consultants experts dans leurs domaines. De nombreuses sociétés de portage proposent des événements de networking, ateliers ou formations pour vous permettre d'échanger sur les pratiques et de vous créer des opportunités de business.



Bénéficier d'un parcours de formation

En tant que salarié porté, vous avez accès à la formation professionnelle et ainsi développer vos compétences. Vous pouvez utiliser le plan de développement de compétences de la société ou bien votre CPF.



S'appuyer sur des experts de la gestion juridique, sociale et financière

Vous pouvez vous reposer sur des interlocuteurs experts dans la gestion juridique, sociale et financière. Ils peuvent ainsi vous éviter de commettre des erreurs dans la rédaction et la négociation de vos contrats commerciaux. Ils peuvent également vous aider à optimiser votre situation sur le plan social et fiscal. Bien entendu, la qualité de cet accompagnement est très variable d'une société de portage salarial à une autre, alors choisissez après avoir suffisamment échangé sur les services de celle-ci. Quand vous travaillez avec une société de portage salarial, cela peut durer plusieurs années alors prenez le temps et n'hésitez jamais à poser un maximum de questions !



Des services à la carte

La quantité et la qualité de services varient fortement d'une société de portage salarial à une autre. Toutes les sociétés ne gèrent pas les clients internationaux, les particuliers, les sous-traitants ou tous les modes de paiement... Etudiez l'offre de services de chaque société pour savoir si elle peut répondre à vos besoins spécifiques.

Certaines entreprises se sont spécialisées dans l'optimisation de vos revenus en vous permettant par différents mécanismes, de bénéficier d'allègements de charges.

Les inconvénients du portage salarial

Si portage salarial présente de nombreuses avantages, il s'accompagne également de quelques contraintes.

Tout d'abord, **le portage salarial n'est pas ouvert à tous**. Certaines activités comme les métiers de service à la personne en sont expressément exclus. Il en va de même pour les activités de négoce (achat et vente de marchandises) et la plupart des métiers réglementés (avocat, notaire, expert comptable, etc.). De plus, la réglementation du portage salarial impose une rémunération minimale, ce qui implique que vous devez facturer au moins **35€ de l'heure ou 250€ par jour** pour pouvoir utiliser ce dispositif, excluant de facto les activités à faible revenu.

Le portage salarial implique de payer des charges sociales plus élevées (environ 45% de votre chiffre d'affaires) qu'un statut comme la micro-entreprise (22%). Mais c'est la contrepartie de la sécurité apportée par le dispositif (chômage, retraite, formation, etc.). A court terme, pour de faibles montants facturés, le portage salarial sera donc moins intéressant qu'un statut d'auto-entrepreneur. Sur le long terme, vous serez forcément gagnant au vu des avantages du dispositif. De plus, une société de portage salarial performante vous aidera assez facilement à optimiser votre revenu.

Le portage salarial a un coût : les frais de gestion prélevés par la société de portage salarial sur votre chiffre d'affaires. Ces frais de gestion s'élèvent entre **5% et 15%** de votre chiffre d'affaires en fonction de la société de portage salarial et des services demandés.

Le choix d'un partenaire fiable et transparent : en choisissant une société de portage salarial, vous allez lui confier la gestion de votre chiffre d'affaires. Il est donc essentiel pour vous que cette société soit un **partenaire fiable et transparent**. Le Portage salarial est un jeune secteur qui n'a été que récemment réglementé et certaines pratiques posent aujourd'hui question.

Ainsi, ces dernières années, plusieurs articles de presse, émissions de radio et reportages télévisés relatent que certaines sociétés de portage salarial, parmi quelques unes des plus importantes du secteur, auraient intégré et surfacturé des charges patronales dans leurs bulletins de salaire pour couvrir le règlement de divers impôts, taxes et coûts de fonctionnement.

Chez Prium Portage, nous appliquons une **politique stricte de transparence**. Nous estimons qu'un bulletin de salaire doit inclure **uniquement des charges sociales** et que tout autre prélèvement sur le compte d'activité du salarié porté doit être affiché, en toute transparence, dans les frais de gestion prélevés aux salariés portés. Le mode de calcul de ces frais doit également être clairement indiqué dans la convention de portage ou le contrat de travail en portage salarial que vous signez.

Mon salaire en portage salarial

Vous allez exercer votre activité et vous souhaitez logiquement connaître le salaire que vous allez percevoir en portage salarial. La rémunération dépend de 3 paramètres : de votre chiffre d'affaires, des frais de gestion prélevés par la société et le montant de vos frais professionnels.

Nous vous expliquons comment est calculé votre salaire en Portage salarial et vous présentons 2 cas simples.

Quel est le minimum brut en Portage salarial ?

Les sociétés de portage salarial sont dans l'obligation de vous régler un salaire tous les mois, indépendamment des règlements de vos clients.

Elles doivent vous verser un minimum conventionnel brut, fixé à 75 % du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale), ce qui équivaut à un salaire brut horaire de 14,6 euros. À cela, s'ajoute une prime d'apporteur d'affaires, des indemnités de congés payés, une prime complémentaire, une réserve financière pour un CDI, une prime de rupture ou une prime de précarité pour la fin de contrat.

Quel salaire en Portage salarial ?

Votre rémunération en Portage salarial va dépendre de 3 paramètres :

1. votre chiffre d'affaires HT
2. les frais professionnels
3. les frais de gestion de la société de portage salarial.

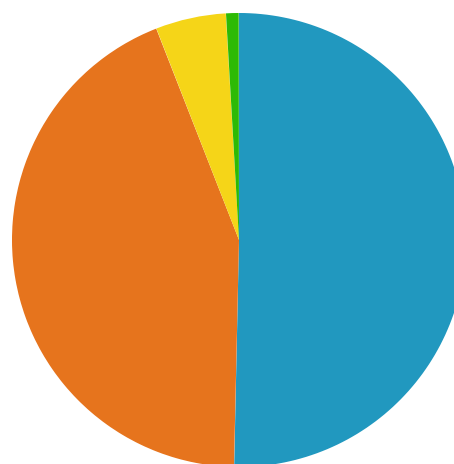
Nous vous présentons deux exemples afin que vous puissiez comprendre la décomposition du chiffre d'affaires en salaire. Un exemple sans le remboursement des frais professionnels, un second exemple avec le remboursement des frais professionnels.

Exemple 1 : chiffre d'affaires HT à 10 000 euros, commission de gestion à 5%.

Exemple 2 : chiffre d'affaires HT à 10 000 euros, 2 000 euros de frais professionnels, frais de gestion à 5%.

EXEMPLE SANS REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNEL

Type de contrat	CDI cadre
Chiffre d'affaires	10 000 € HT
Frais professionnel	0 €
Taux de commission de gestion	5%
Montant commission de gestion	500 €
CVAE, RC Pro, garantie financière	92,36 €
Solde disponible (masse salariale)	9 407,64 €
Salaire BRUT	6 359,66 €
Taux charges patronales (% du Brut)	47,93%
Charges patronales	3 047,98 €
Salaire NET (BRUT - charges salariales)	5 035,59 €
Taux charges salariales (% du Brut)	20,82%
Charges salariales	1 324,07 €
Total versé (Net + frais prof)	5 035,59 €
% total versé / CA	50,36%



- Net + frais professionnels
- Charges sociales (patronales et salariales)
- Commission de gestion
- CVAE, RC Pro, Garantie financière

REPARTITION		
Net + frais professionnels	50,36%	5 035,59 €
Charges sociales	43,72%	4 372,05 €
Commission de gestion	5%	500 €
CVAE, RC Pro, Garantie financière	0,92%	92,36 €
TOTAL	100%	10 000 €

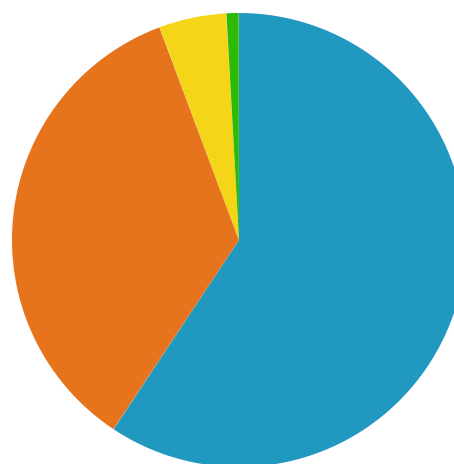


Comment contrôler votre compte d'activité ?

Salaire Net + frais prof + cotisations salariales + cotisations patronales + Frais de gestion
= Chiffre d'affaires HT

EXEMPLE AVEC REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNEL

Type de contrat	CDI cadre
Chiffre d'affaires	10 000 € HT
Frais professionnel	2 000 €
TVA déductible remboursée *	400 €
Taux de commission de gestion	5%
Montant commission de gestion	500 €
CVAE, RC Pro, garantie financière	91,27 €
Solde disponible (masse salariale)	7 808,73 €
Salaire BRUT	5 273,24 €
Taux charges patronales (% du Brut)	48,08%
Charges patronales	2 535,49 €
Salaire NET (BRUT - charges salariales)	4 171,17 €
Taux charges salariales (% du Brut)	20,90%
Charges salariales	1 102,07 €
Total versé (Net + frais prof)	6 171,17 €
% total versé / CA	61,71%



- Net + frais professionnels
- Charges sociales (patronales et salariales)
- Commission de gestion
- CVAE, RC Pro, Garantie financière

REPARTITION		
Net + frais professionnels	61,71%	6 171,17 €
Charges sociales	36,38%	3 637,56 €
Commission de gestion	5%	500 €
CVAE, RC Pro, Garantie financière	0,91%	91,27 €
TOTAL	100%	10 000 €

* Prium Portage reverse le montant de la TVA déductible sur les frais professionnels. Ici nous mettons 20% par défaut, mais cela varie en fonction de la typologie des frais.



Comment contrôler votre compte d'activité ?

Salaire Net + frais prof + cotisations salariales + cotisations patronales + Frais de gestion
= Chiffre d'affaires HT

Les éléments d'un bulletin de salaire

Vous souhaitez comprendre la fiche de paie en portage salarial ? Comment est décomposé le salaire Brut ? Comment un bulletin de salaire en portage salarial doit être présenté ? Quelles sont les cotisations en portage salarial ?

Nous vous expliquons le fonctionnement de la rémunération, du bulletin de salaire et des cotisations afin que vous puissiez y voir plus clair.

La composition du salaire Brut en portage salarial

Pourquoi le brut de votre salaire en portage salarial est composé de plusieurs lignes ?

Car votre salaire dépend de votre chiffre d'affaires et la société de Portage ne peut pas prévoir votre rémunération avant d'avoir facturé vos clients. De plus, la convention collective a fixé un minimum de salaire Brut correspondant à 75% du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) de 2017, soit 14,6 euros brut de l'heure. Cela signifie qu'à partir du moment où vous déclarez une activité et que la société de Portage a facturé votre client, vous devez à minima percevoir ce salaire, en fonction de vos heures travaillées, indépendamment des règlements de vos clients.

Le salaire Brut en Portage salarial est composé des éléments suivants :

- **Salaire de base ou salaire conventionnel** = nombre d'heures travaillées x 14,60 euros brut
- **Prime complémentaire** : si votre compte d'activité vous le permet ou si votre société de Portage vous fait une avance totale de votre salaire sur la base des factures émises, vous avez droit à une prime complémentaire.
- **Prime d'apporteur d'affaires de 5%** : étant donné que vous prospectez vous-même vos clients, vous avez droit à une prime d'apporteur d'affaires correspondant à 5% du salaire de base + la prime complémentaire.
- **Indemnités de congés payés** : vous acquérez 2,5 jours de congés payés par mois, correspondant à 10% du salaire brut. La société de Portage provisionne ce montant (avec les cotisations patronales) et vous verse les indemnités quand vous en prenez.
- **Réserve financière** : la Convention collective du Portage salarial prévoit la provision d'une réserve financière vous permettant de percevoir une indemnité pendant les périodes sans activité ou avec une baisse d'activité.
- **Prime de précarité** : si vous êtes en CDD, vous percevez à la fin du contrat une prime de précarité.

La prime de rupture d'un CDI n'est pas intégrée dans le salaire Brut, mais directement versé sur votre salaire Net. Il n'y a pas de cotisation salariales. **La part patronale est un forfait social de 20%.**

Mentions obligatoires

Le bulletin de salaire doit obligatoirement comporter la liste des informations énumérées à l'article R3243-1 du Code du travail.

Parmi celles-ci figurent notamment :

- Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle
- La Convention collective applicable au salarié doit obligatoirement être mentionnée sur le bulletin de paie
- Le code NAF de l'employeur
- Le nombre de jours de congés payés acquis, pris et restants
- Les références de l'organisme de Sécurité sociale.

Différence entre le salaire Brut et le salaire Net

La fiche de paie mentionne obligatoirement le montant de la rémunération brute du salarié. En portage salarial, vous avez plusieurs lignes qui composent votre total Brut. Ce sont les premières lignes de votre bulletin de salaire.

Chaque ligne de votre bulletin de salaire comporte des prélèvements « Employeur » qui correspondent aux cotisations patronales et des prélèvements « Salarié » qui correspondent aux cotisations salariales.

Le salaire Net, qui figure à la fin de votre bulletin de salaire, correspond au montant obtenu après avoir soustrait les cotisations salariales au salaire Brut. Si vous vous faites rembourser des frais professionnels, ils doivent figurer sur votre bulletin de salaire et cela augmentera votre Net à payer.

Le montant indiqué dans la case Net à payer est le montant qui vous est versé.

Le coût d'un salarié = Net à payer + cotisations salariales + cotisations patronales.

Les cotisations sociales

Les mentions listées sur un bulletin de salaire sont fixées par la loi. Nous vous présentons les différentes rubriques des cotisations sociales. Cela vous permet de vérifier que d'autres rubriques non conformes ne soient pas incluses. Depuis janvier 2019, l'employeur envoie une fiche de paie simplifiée. Les informations sont classées dans le même ordre pour toutes les fiches de paie.

Les prélèvements des cotisations sociales sont regroupée en différentes rubriques.

Rubrique 1 - Santé

- Sécurité sociale – Maladie, maternité, invalidité, décès
- Complémentaire Incapacité Invalidité Décès (prévoyance) Tranche A (et Tranche B sur la part du salaire Brut supérieur au PMSS)
- Complémentaire santé (mutuelle)

Rubrique 2 - Accident du travail et maladies professionnelles

Rubrique 3 - Retraite

- Sécurité sociale plafonnée (régime de base)
- Sécurité sociale déplafonnée (régime de base)
- Régime complémentaire tranche 1
- Régime complémentaire tranche 2

Rubrique 4 - Famille

Rubrique 5 - Assurance chômage

- Chômage
- APEC (pour les cadres)

Rubrique 6 - Autres contributions dues par l'employeur

Cette rubrique regroupe les contributions patronales telles que le versement transport, FNAL, contribution solidarité autonomie, forfait social, taxe d'apprentissage, contribution au financement des organisations syndicales...

Rubrique 7 - CSG déductible de l'impôt sur le revenu

- CSG déductible

Rubrique 8 - CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu

- RDS-CSG non déductible

A votre demande, la société de Portage salarial doit vous fournir le bulletin de salaire détaillé, présentant le détail des cotisations notamment la rubrique « Autres contributions dues par l'employeur ».

Prélèvement à la source

Le prélèvement à la source est entré en vigueur le 1er janvier 2019. L'impôt sur le revenu est dorénavant directement retenu sur le bulletin de salaire, qui doit indiquer l'assiette et le taux du prélèvement. Avant la rubrique prélèvement à la source, il apparaît le Net à payer avant impôt sur le revenu.

Le Net à payer (montant versé au salarié) est indiqué sous le prélèvement à la source.

Pour modifier votre taux de prélèvement à la source, vous devez vous adresser à l'administration fiscale. Les démarches se réalisent sur votre espace personnel du site des impôts.

Un salarié qui n'a jamais adressé de déclaration de revenus se voit appliquer le taux neutre de prélèvement à la source, correspondant au taux appliqué à un célibataire sans enfant. Consultez le site des impôts pour consulter le barème du prélèvement à la source.

Chômage et portage salarial

En tant que salarié en portage salarial, vous cotisez au Pôle emploi comme tout salarié et vous pouvez bénéficier des droits à l'allocation chômage à condition de respecter les conditions d'ouverture (comme tout salarié). C'est une différence importante avec les statuts de l'Auto-entrepreneur, l'entreprise individuelle, la SASU ou l'EURL.

Nous vous expliquons les conditions pour ouvrir vos droits, le calcul de vos indemnités, les règles de cumul emploi-chômage et les impacts du Portage salarial avec le Pôle emploi.

Conditions d'ouverture de vos droits à l'allocation chômage

L'ouverture de droits à l'allocation de retour à l'emploi se fera sous les conditions suivantes :

1. Pour tous les salariés (ou salarié porté), il faudra désormais avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois pour accéder à l'assurance chômage
2. Vos droits sont rechargeables mais il faudra avoir travaillé 6 mois
3. Vous pouvez bénéficier du chômage en étant démissionnaire ! Ce nouveau dispositif vous permet d'ouvrir vos droits si vous remplissez les conditions d'activité antérieure et que vous avez un projet étayé et concret telle que la création ou la reprise d'entreprise. Votre projet doit être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale. Attention, ce dispositif est accessible tous les 5 ans.

Durée de votre indemnisation

Plus vous avez travaillé, plus votre durée d'indemnisation est longue. La durée est proportionnelle à celle de vos derniers emplois, selon les règles suivantes :

- Le pôle emploi prend en compte tous vos contrats sur les 28 derniers mois (36 si vous avez au moins 53 ans à la date de fin de votre contrat de travail)
- La durée d'indemnisation est de 4 mois minimum (122 jours calendaire)
- La durée d'indemnisation est de 24 mois maximum (730 jours calendaire) si vous avez moins de 53 ans à la date de fin de votre contrat, 30 mois (913 jours calendaire) si vous avez 53 ou 54 ans à la date de fin de votre contrat de travail, 36 mois (1095 jours calendaire) si vous avez au moins 55 ans à la date de fin de votre contrat de travail.

Rechargement de vos droits et cumul emploi-chômage

Lorsque vous reprenez une activité partielle pendant vos indemnités chômage, vous pouvez cumuler une partie de vos allocations avec le salaire de votre CDD ou CDI, en fonction du montant de votre rémunération. Le cumul de votre salaire avec vos allocations est possible quelle que soit la durée du contrat de travail et jusqu'à la fin de vos allocations.

Ce nouveau contrat vous permet aussi d'acquérir des droits à de nouvelles allocations lorsque vous aurez atteint la fin de vos allocations actuelles, il s'agit du rechargement de droits.

Chaque mois, Pôle emploi calcule les allocations à vous verser en fonction du revenu procuré par votre nouvelle activité, en deux étapes :

1. 70 % de votre revenu mensuel brut est déduit du montant de votre allocation mensuelle (pour un mois complet sans activité)
2. Ce résultat est divisé par le montant de votre allocation journalière, ce qui détermine le nombre de jours d'allocations à vous verser pour le mois. Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche. Le nombre de jours d'allocations non versées repousseront d'autant de jours la fin de vos droits.

$$\text{Nombre de jours d'allocations à verser par le Pôle emploi} = \frac{(\text{Allocation mensuelle} - 70 \% \text{ du revenu mensuel brut})}{\text{Allocation journalière}}$$

Exercer en portage salarial : quels impacts avec le Pôle emploi ?

Vous cotisez comme tout salarié

En étant salarié porté, vous cotisez bien entendu au Pôle emploi. Lorsque votre mission se termine, vous pourrez ouvrir vos droits à condition d'avoir travaillé 6 mois durant les 24 derniers mois.

Vous augmentez vos revenus et bénéficiez d'aide plus avantageuses à la création d'entreprise

Nous remarquons que les salariés d'ESN/SSII doublent leur salaire lorsqu'ils décident d'utiliser le statut de salarié porté (pour une même tarification). Le Portage salarial peut être un bon tremplin à la création d'entreprise car l'augmentation de vos revenus vous permettront de bénéficier de droits plus avantageux.

Vous cumulez une activité avec les indemnités Pôle emploi : une sécurité

Le demandeur d'emploi est toujours encouragé à reprendre un emploi même temporaire. Si vous reprenez un emploi en portage salarial avant la fin de vos allocations chômage, vous pouvez cumuler une partie de vos allocations avec votre salaire et prolonger la durée de vos droits avec des droits rechargeables. Pour les mois non travaillés, vous bénéficiez des allocations.

Retraite et portage salarial

Les salariés en portage salarial cotisent aux mêmes caisses de retraite que tout salarié. La société de verse les cotisations de retraites aux caisses et garantissent ainsi la validation des trimestres de retraite. De nouvelles conditions de départ à la retraite s'appliquent à compter du 1er janvier 2019. En effet, si vous êtes né à compter du 1er janvier 1957 et que votre retraite prend effet à partir de 2019, une minoration ou majoration temporaire pourra modifier le montant de votre retraite complémentaire. Voici plus d'explications !

Conditions d'ouverture de vos droits et dispositif de majoration / minoration temporaire

Qui sont les personnes concernées ?

Nées à partir du 1er janvier 1957

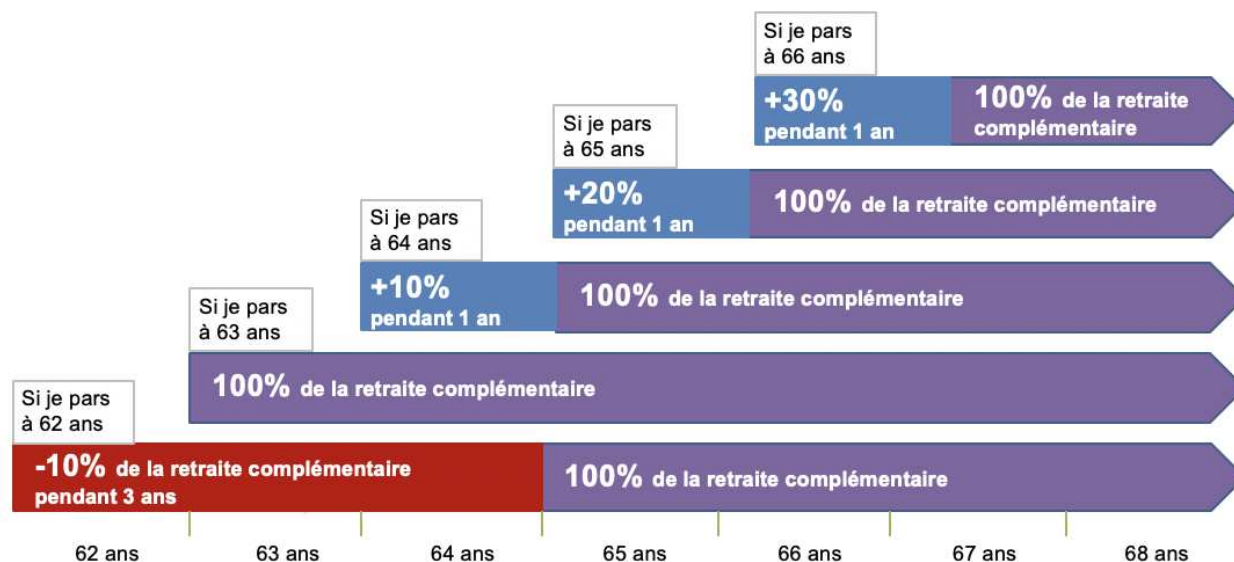
Justifiant le nombre de trimestres requis pour bénéficier de la retraite de base à taux plein et ayant atteint l'âge légal de 62 ans ou bien ayant effectué une longue carrière et répondant aux critères pour pouvoir bénéficier de la retraite avant l'âge légal de 62 ans.

Les personnes non concernées par la réforme sont les personnes ayant atteint un âge minimum compris entre 65 ans et 67 ans (nées avant le 1er janvier 1957).

Comment fonctionne le dispositif de majoration / minoration ?

Vous êtes concerné par le dispositif car vous répondez aux critères suivants : né à partir du 1er janvier 1957, vous avez atteint 62 ans et vous bénéficiez du nombre de trimestres requis pour bénéficier de la retraite de base à taux plein, voici le fonctionnement.

- **Vous partez à la retraite à partir de 2019 et vous avez 62 ans** : vous aurez une minoration de votre retraite de 10% pendant 3 ans
- Vous partez à la retraite à l'âge de 63 ans et vous travaillez un an de plus : vous percevrez 100% de votre retraite
- **Vous partez à la retraite à l'âge de 64 ans et vous travaillez 2 ans de plus** : vous aurez une majoration de votre retraite de 10% pendant 1 an
- **Vous partez à la retraite à l'âge de 65 ans et vous travaillez 3 ans de plus** : vous aurez une majoration de votre retraite de 20% pendant 1 an
- **Vous partez à la retraite à l'âge de 66 ans et vous travaillez 4 ans de plus** : Vous aurez une majoration de votre retraite de 30% pendant 1 an



Comment est calculée votre retraite de base ?

En tant que salarié en Portage salarial, vous cotisez au régime des salariés du privé qui se compose d'un régime de base, géré par la CNAV, et d'un régime complémentaire, géré depuis 2019 par l'AGIRC-ARRCO. Tous les salariés des entreprises privées y sont affiliés. Voici les étapes pour calculer votre retraite.

Étape 1 : déterminer votre salaire annuel moyen (SAM)

Faites la moyenne de vos salaires annuels en prenant les 25 meilleures années de votre carrière.

Étape 2 : déterminer le nombre de trimestres validés par rapport à votre durée d'assurance requise (de 160 à 172 trimestres).

Cas 1 : Vous avez validé les trimestres requis, vous bénéficiez de la retraite à taux plein

Pension de base = SAM (salaire annuel moyen) x 50%

Cas 2 : Vous avez validé moins de trimestres, vous ne bénéficiez pas de la retraite à taux plein

Pension de base = (Salaire annuel moyen x 50 %) x (durée d'assurance validée / durée d'assurance requise) – décote

Votre pension de base est « proratisée », c'est-à-dire réduite au prorata du nombre de trimestres validés au régime général par rapport à la durée d'assurance requise.

Cas 3 : Vous avez validé plus de trimestres

Pension de base = (Salaire annuel moyen x 50 %) + surcote.

Votre pension de base bénéficie d'une surcote : elle est augmentée de 1,25 % par trimestre validé au-delà de la durée d'assurance requise.

Comment est calculée votre retraite complémentaire ?

Votre retraite complémentaire est calculée en multipliant le nombre de points AGIRC-ARRCO acquis, par la valeur du point au moment de votre départ à la retraite. La décote s'applique dans les mêmes conditions que pour la retraite de base.



Depuis 2019, si vous avez atteint l'âge légal de la retraite (62 ans) et validé le nombre de trimestres pour avoir une retraite à taux plein, il convient d'appliquer la majoration / minoration temporaire sur votre retraite complémentaire.

Depuis le 1er juillet 2017, les personnes ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite (CNAV, MSA et Sécurité Sociale pour les Indépendants - ex RSI) bénéficient d'une liquidation unique de leurs pensions de retraite. La demande de retraite doit s'effectuer auprès du dernier régime d'affiliation de l'assuré. Lorsqu'un assuré a été affilié en dernier lieu à au moins 2 régimes simultanément, le régime compétent est celui qui prend en charge ses frais de santé (sauf exceptions précisées dans la circulaire de la CNAV du 21 juillet 2017).

Retraite et portage salarial : quels avantages ?

Le portage salarial vous fait gagner des trimestres

En portage salarial, vous devenez salarié de la société de portage. À ce titre, vous cotisez à la retraite et vous validez des trimestres. Vous êtes en fin de carrière ? Pas besoin de gérer l'administratif, créer une société. Le portage salarial vous permet de bénéficier des avantages du salarié.

Le portage salarial vous permet de bénéficier d'une retraite à 100 % ou de bénéficier de la majoration temporaire

Vous avez atteint l'âge légal de la retraite et bénéficiez du taux plein ? Grâce au portage salarial, vous pouvez exercer une activité une année supplémentaire pour ne pas avoir de malus (minoration temporaire) ou plus longtemps pour bénéficier des bonus prévues par le dispositif (majoration de 10 à 30 % pendant 1 an).

Le portage salarial vous permet de compléter vos revenus

Le portage salarial vous permet de rester en activité pendant votre retraite. Vous pouvez bénéficier du cumul emploi-retraite qui vous permet de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec vos pensions de retraite. Le cumul peut être total ou partiel selon votre situation. Si vous bénéficiez de la retraite à taux plein, vous cumulez intégralement vos pensions de retraite (de base et complémentaire) avec vos revenus en Portage salarial.

Comment choisir une société de portage salarial ?

Après avoir comparé les différents statuts, vous avez décidé de devenir indépendant et de vous lancer avec le portage salarial. La prochaine étape ? Choisir une société de Portage salarial. Prenez le temps de les étudier attentivement et de les comparer car vous allez confier à cette société la gestion de votre chiffre d'affaires et de vos salaires.

En 2021, la France compte plus de 350 sociétés de portage salarial. La compétition est féroce avec des offres commerciales, des pratiques et des services différents ! Alors comment faire le bon choix ?

On va vous aider à choisir LA société de Portage salarial idéale qui répond à vos attentes. Voici quelques critères à prendre en compte pour choisir votre société de Portage salarial : sa réactivité, la transparence de ses frais de gestion, son expertise, le nombre et la qualité de ses services et sa notoriété.

La réactivité car si on choisit le portage salarial c'est pour gagner du temps

Assurez-vous que la société de Portage salarial vous propose un interlocuteur dédié et réactif pour gérer votre activité. Ne soyez pas un numéro parmi d'autres. Le premier contact est souvent révélateur : est-ce que la société de Portage salarial vous a communiqué des informations et une simulation rapidement ? Chez Prium Portage, nous prenons l'engagement de répondre en moins de 24h que vous soyez un prospect ou un salarié porté.

Votre conseiller doit être joignable rapidement par e-mail ou par téléphone tous les jours ouvrés de la semaine.

La transparence des frais de gestion: savoir le prix du service que vous payez

Les frais de gestion d'une société de portage salarial reposent sur une commission prélevée sur votre chiffre d'affaires hors-taxa ainsi que sur des options supplémentaires payantes. En général, le taux de commission est compris entre 5% et 12%. Étudiez attentivement les tarifs de la société Portage salarial : **ils doivent être simples et clairs.**

Mais comment s'assurer que les frais de gestion affichés par la société de portage salarial correspondent effectivement aux seuls frais qui vous seront prélevés ?

Comment s'assurer que votre société de portage ne répercute pas des coûts supplémentaires cachés ?

Quelques conseils :

- Demandez systématiquement une simulation avec un compte d'activité détaillé et un bulletin de salaire
- Demandez une simulation sans le remboursement des frais professionnel
- Vérifiez que les cotisations patronales du bulletin de salaire sont identiques aux cotisations indiquées sur le compte d'activité
- Vérifiez le taux de cotisations : entre 43% et 48% du Brut pour les cotisations patronales, 20% et 2% du Brut pour les cotisations salariales
- Demandez si la société de portage vous reverse la TVA déductibles des frais professionnels
- Demandez le calcul des taxes et assurances (CVA, RC Pro, Garantie financière).

Vérifiez le calcul suivant :

$$\begin{array}{c} \text{Chiffre d'affaires} - \text{Salaire brut} - \text{Charges patronales} \\ = \\ \text{Frais de gestion qui vous sont prélevés} \end{array}$$

L'expertise, car vous lui confiez la gestion de votre chiffre d'affaires

La société de portage salarial doit posséder une réelle expertise dans la gestion de vos revenus. Choisissez une société de portage **experte dans l'application des règles URSSAF** en matière de remboursement des frais professionnels. A défaut, la société de Portage salarial pourrait être redressée par l'administration et vous mettre en risque.

Choisissez une société de portage capable de vous accompagner sur tous les aspects juridiques pour défendre vos intérêts vis-à-vis de vos clients et sécuriser votre situation personnelle.

Assurez-vous que votre société de Portage salarial possède une **Responsabilité Civile et Professionnelle** qui couvre votre activité et une **garantie financière des salaires**. Toute société de Portage salarial a l'obligation légale de souscrire ces assurances pour exercer.

Choisissez une société de Portage qui vous assure le **versement tous les mois d'un salaire minimum** (actuellement fixé à de 2 380 € pour un temps plein) indépendamment des règlements de vos clients. Cette obligation est imposée par le cadre réglementaire spécifique du Portage salarial. De manière général, assurez-vous qu'elle **respecte la convention collective du portage salarial**.

Le nombre et la qualité des services varient d'une société de portage salarial à une autre

Une société de Portage salarial est avant tout un prestataire au service des travailleurs Freelance. Il existe des services communs à toutes les sociétés de portage salarial comme la facturation ou la gestion de vos salaires.

Certaines sociétés de portage proposent également des **services additionnels** avec une réelle valeur ajoutée pour booster votre activité ou pour optimiser votre situation personnelle.

A titre d'exemple chez Prium Portage, nous vous accompagnons dans l'**optimisation de vos revenus** grâce aux dispositifs suivants :

- l'épargne salariale (PEE, PER)
- les CESU, chèques cadeaux, CE externalisés, titres restaurants
- la gestion et le remboursement de vos frais professionnels refacturables ou non à vos clients

Nous proposons également une **gestion sur-mesure** pour :

- facturer des clients internationaux,
- facturer des clients particuliers
- facturer des formations en utilisant notre numéro d'agrément
- gérer vos sous-traitants

Nous vous aidons également dans le **développement commercial** de votre activité avec :

- un accompagnement pour la recherche de missions
- des conseils pour prospecter de nouveaux clients
- une aide pour travailler votre CV ou votre offre de prestations

Toutes les sociétés de portage salarial ne s'adressent pas forcément à tous les métiers. Privilégiez une société de Portage salarial avec de l'expérience dans votre activité. Elle sera en mesure de vous apporter des conseils sur la prospection de vos clients ou le développement de votre activité. Pour en juger, commencez par parcourir son site Internet et lisez ses contributions sur les blogs ou les réseaux sociaux.

Pour développer votre activité, il est parfois essentiel d'acquérir de nouvelles compétences. Choisissez une société de Portage salarial capable de vous accompagner dans votre **parcours de formation**. Assurez-vous qu'elle dispose de programmes de formation pour développer vos compétences. Chez Prium Portage, nous proposons à tous nos nouveaux consultants indépendants une session de formation gratuite. Cette journée vous permet de comprendre le fonctionnement du Portage salarial et de passer en revue votre offre de prestations ainsi que le secteur d'activité que vous ciblez.

La notoriété car le plus simple, c'est encore de demander aux autres !

Sortez du discours marketing et **regardez les notations, recommandations et avis** sur Google, des sites dédiés aux avis clients comme Trustpilot ou les réseaux sociaux comme Facebook. Le mieux est encore de questionner des consultants indépendants déjà portés chez cette même société de Portage salarial. Ce n'est pas toujours simple car les consultants indépendants font rarement la publicité de leur société de Portage salarial mais s'ils le font c'est un indice de sa qualité.

Intéressez-vous aux forums et articles de presse sur les sociétés de portage salarial. Il existe des forums très actifs sur le sujet du Portage salarial comme Freelance-info. Vous pourrez y poser toutes vos questions. Les sujets sont variés et les contributeurs sont nombreux. Attention toutefois à la qualité de ces contributeurs car les sociétés de Portage salarial utilisent souvent leurs propres commerciaux pour faire leur promotion sur ces forums.

L'ancienneté et le leadership sont-ils des critères à prendre en compte ?

L'ancienneté est un critère mis en avant par certaines sociétés de portage salarial mais ce n'en est pas toujours un. Il faut être vigilant avec les sociétés qui ont moins de 3 ans d'activité car cela signifie que :

1) elles n'ont généralement pas suffisamment pris en compte l'ensemble des charges, taxes et impôts qui leur seront imposées et 2) elles n'ont pas encore été contrôlées par l'URSSAF. Au-delà de 3 années d'existence, l'argument est moins pertinent car le secteur a récemment été réglementé et de nombreuses pratiques du secteur font encore l'objet de négociations. Les pratiques d'hier ne sont plus celles d'aujourd'hui et de jeunes sociétés peuvent se révéler plus performantes, réactives et transparentes que celles établies depuis 20 ou 30 ans.

De nombreuses sociétés de portage salarial se proclament « leader du Portage salarial ». C'est un argument tellement utilisé qu'il est difficile d'en juger. A notre avis, il est plus utile de se référer aux avis et recommandations publiées sur ces sociétés.

Pour conclure, rappelez-vous que votre société de portage salarial doit surtout vous **inspirer confiance car elle sera le partenaire auquel vous allez confier la gestion de votre chiffre d'affaires**. Cette relation peut parfois durer des années (chez Prium Portage, certains de nos Portés nous font confiance depuis plus de 7 ans !), alors prenez le temps de bien choisir en étudiant leur simulation, leur offre de services, les avis publiés et surtout ... en les comparant !

Les questions à poser à une société de portage salarial

Voici, pour vous, les questions à poser à une société de portage salarial avant d'arrêter votre choix :

- Mettez-vous à disposition un outil pour suivre mon activité ?
- Quelles services proposez-vous ?
- Vais-je avoir un gestionnaire / conseiller dédié ?
- Sous quel délai réalisez-vous le règlement des salaires ?
- Attendez-vous le règlement des clients pour émettre les bulletins et verser les salaires ?
- Puis-je avoir une simulation avec un bulletin de salaire et un compte d'activité détaillé ? Sans frais et optimisation ?
- Quels sont les taux des cotisations sociales (patronales et salariales) ?
- Pouvez-vous me fournir la documentation pour la mutuelle et la prévoyance ?
- Remboursez-vous les frais professionnels ? Quels sont les règles ?
- Créditez-vous la TVA déductible des frais professionnels ?
- Possédez-vous une responsabilité civile et professionnelle couvrant mon activité professionnelle ?
- Possédez-vous une garantie financière sur les salaires ?
- Comment calculez-vous le montant des taxes et assurances : CVAE, RC Pro, Garantie des salaires ? Comment ces montants sont-ils déduits ? Sur le bulletin de salaire ? Sur le compte d'activité ?
- Est-ce qu'un salaire minimum me sera versé tous les mois ?
- Quels services additionnels proposez-vous et pour quel coût supplémentaire ?
- Proposez-vous une avance totale sur les salaires indépendamment du délai de règlement de mes clients ?
- Quels programmes de formations proposez-vous ?

L'éthique du portage salarial avec le label Zéro frais cachés de la Fedep's

Apparu dans les années 1980, le portage salarial s'est fortement développée ces dernières années suite à son intégration dans le Code du travail. De nombreuses sociétés de portage ont alors vu le jour et la France compte en 2021 plus de 300 sociétés de portage salarial.

En 2018, plusieurs articles de presse pointent la pratique de « marges arrières » ou « frais cachés » sur les bulletins de salaire de certaines sociétés de portage salarial. Pour promouvoir un portage salarial plus transparent et éthique, une association de défense des salariés portés, la Fedep's, lance en 2020 le Label Zéro Frais cachés.



Les frais de gestion : un prix pour le service rendu

Le portage salarial est un dispositif qui consiste pour une société de portage salarial à transformer le chiffre d'affaires mensuel généré par un salarié porté en salaire. Pour le service rendu, celui-ci accepte de payer un prix. Ce prix correspond à des frais de gestion – généralement un pourcentage du chiffre d'affaires – directement déduits du compte d'activité du salarié porté.

Dans un secteur hautement concurrentiel, les entreprises de portage salarial tentent d'attirer les portés en affichant un taux de frais de gestion le plus compétitif possible. Le futur porté est donc, d'un point de vue commercial, le véritable client de l'entreprise de portage salarial. Le portage salarial n'est pas, dans son esprit originel et dans les textes, une sorte de « super interim » mais bien une prestation de service à destination des travailleurs indépendants. D'ailleurs, rappelons que, contrairement à l'interim, l'entreprise cliente reste le client du porté et non celui de la société de portage et c'est bien le porté qui, à ce titre, négocie le prix de sa mission. Le travailleur indépendant qui souhaite utiliser le dispositif du portage salarial doit donc avoir une **connaissance claire et non faussée du prix qui lui est proposé** avant de s'engager. Comme pour tous les secteurs marchands, c'est ici le fondement d'une relation de confiance avec les portés mais aussi d'une concurrence loyale entre les acteurs du portage salarial.

Les frais cachés en portage salarial

Pour rester compétitives, certaines entreprises de portage salarial n'hésitent pas à proposer des frais de gestion alléchants de 2% ou 3%. A ce niveau, le modèle est-il encore économiquement viable ? La réponse est vraisemblablement négative. Comment peuvent-elles alors continuer à fonctionner ?

Ces entreprises de portage salarial ont en réalité généralement recours à un mécanisme de « marges arrières ». Ce mécanisme consiste à **surévaluer les cotisations patronales dues par le salarié porté**. Cette ponction s'effectue soit directement sur le bulletin de salaire du porté en ajoutant des lignes de cotisations supplémentaires (la pratique la plus classique), soit en surévaluant le montant des cotisations sociales au niveau de son compte d'activité (les montants des charges patronales diffèrent alors entre celui du bulletin de salaire et celui sur le compte d'activité).

Pourquoi est-ce un problème ?

Ces pratiques posent en réalité plusieurs problèmes. Tout d'abord, le salarié porté qui a recours aux services d'une société de portage salarial le fait généralement parce qu'il veut se décharger de toute la gestion sociale, comptable et administrative de son activité. Il fait confiance à son entreprise de portage salarial pour prendre en charge cette gestion. Il n'a ni l'expertise ni l'envie d'analyser en détail ce qui lui est prélevé par l'URSSAF, par l'administration fiscale ou directement par la société de portage salarial. **Il ne peut donc pas savoir ce qui relève de cotisations patronales « classiques » et ce qui relève de charges additionnelles qui lui auraient été prélevées en sus des frais de gestion.**

Le second problème révélé par l'analyse de ces pratiques est que les **ponctions opérées sont généralement bien supérieures aux charges qu'elles sont supposées couvrir**. Ainsi, les montants ponctionnés au titre de la CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises correspondant à un pourcentage du chiffre d'affaires), de la C3S ou de l'assurance en responsabilité civile professionnelle dépassent très souvent et largement les montants réellement dus par la société de portage salarial. Il faudrait donc, non seulement, que le salarié porté ait connaissance de ces ponctions supplémentaires mais qu'il puisse également s'assurer que celles-ci ne fassent pas l'objet d'une surfacturation.

Enfin, le troisième problème que pose ces pratiques est que le taux de frais de gestion reste aujourd'hui le principal élément de communication des sociétés de portage salarial pour attirer de nouveaux portés. Il suffit pour s'en convaincre de consulter les sites internet ou les annonces publicitaires en lignes publiées par les sociétés de portage salarial. Or, si un porté ne sélectionne que des sociétés de portage salarial avec un taux de 3%, il n'aura vraisemblablement que des offres incluant ce mécanisme de marges arrières. Les sociétés de portage salarial qui refusent de l'adopter seront alors vraisemblablement disqualifiées avant d'avoir pu présenter leur offre. **Ces pratiques faussent donc le jeu de la concurrence entre les acteurs du portage salarial.**

Le label Zéro Frais cachés de la Fedep's

Sylvain Mounier, ancien dirigeant d'une entreprise de portage salarial, créé en 2017 la Fedep's, une association indépendante de défense des salariés en portage salarial, avec Philippe Alexis et Martial Arnéodo, deux anciens salariés portés.

L'association s'est donné pour but d'accompagner les salariés portés en proposant une analyse des offres proposées par les sociétés de portage salarial.

En 2020, la Fedep's a décidé d'aller plus loin en proposant une labélisation des entreprises de portage salarial. Elle a ainsi lancé le label « Zéro Frais cachés ». Il s'agit d'une démarche positive permettant aux sociétés de portage salarial, qui se plient à un audit indépendant, de faire la promotion de leurs pratiques de transparence vis-à-vis des portés. Ainsi, toutes les entreprises de portage salarial qui le souhaitent peuvent demander à être auditées et bénéficier du label Zéro Frais cachés.

Notons que les entreprises de portage salarial labellisées ne sont pas adhérentes à la Fedep's (dont les membres ne sont que des salariés portés ou des entreprises clientes). Le label Zéro Frais cachés peut être décerné à toute entreprise de portage salarial sans considération de son appartenance à l'un des syndicats du secteur (PEPS ou FEPS). Elles ne paient que le coût de l'audit par un organisme indépendant pour pouvoir être labellisées (comme pour n'importe quel processus de labélisation).

Comment se déroule l'audit pour obtenir le label Zéro frais cachés ?

L'audit est réalisé tous les deux ans par un cabinet externe et indépendant. Il s'attache à vérifier les contrats, les bulletins de salaire et les comptes d'activité de la société de portage salarial. La société de portage salarial doit pouvoir justifier une totale transparence quant à la nature et au montant des prélèvements effectués.

Prium Portage compte parmi les premières sociétés labellisées Zéro frais cachés

Prium Portage compte parmi les premières sociétés de portage salarial labellisées Zéro Frais cachés. Depuis sa création, Prium Portage milite en effet pour une pratique transparente des frais de gestion. Tout client (en l'espèce, le futur porté) doit connaître le prix du service qui motive sa décision d'achat. C'est le fondement même de la relation de confiance qui doit exister entre un client et son prestataire de services. C'est d'autant plus essentiel que le portage salarial est un secteur qui pèse désormais dans l'économie française avec un chiffre d'affaires global d'un milliard d'euros en 2021 et une progression moyenne ces dernières années (hormis en 2020) de +15%.

Nous estimons qu'un secteur comme celui du portage salarial ne peut continuer à se développer dans les années à venir que s'il se fonde sur un jeu de la concurrence libre et non faussée. A une époque où la répression des fraudes a épinglé 6 grandes banques pour une « absence de transparence tarifaire » à l'égard de leurs clients, il est temps de normaliser et d'uniformiser les pratiques commerciales des sociétés de portage salarial.

Le portage salarial est un secteur jeune en pleine expansion. Face à un certain vide juridique encadrant les pratiques de ses acteurs, il n'est pas surprenant que celles-ci nécessitent aujourd'hui d'être mieux définies et encadrées. Toutefois, nous sommes convaincus que si secteur ne normalise pas désormais de lui-même ses pratiques, les pouvoirs publics s'en chargeront.

Pour toutes ces raisons, nous soutenons le label Zéro Frais cachés et encourageons les entreprises de portage salarial à se labelliser.

Contactez un de nos conseillers pour vous accompagner



Jonathan GASNAULT

jonathan.gasnault@prium-portage.com

06 68 83 64 64



Ophelia ABBE

ophelia.abbe@prium-portage.com

06 68 48 65 65



Abid MACKY

abid.macky@prium-group.com

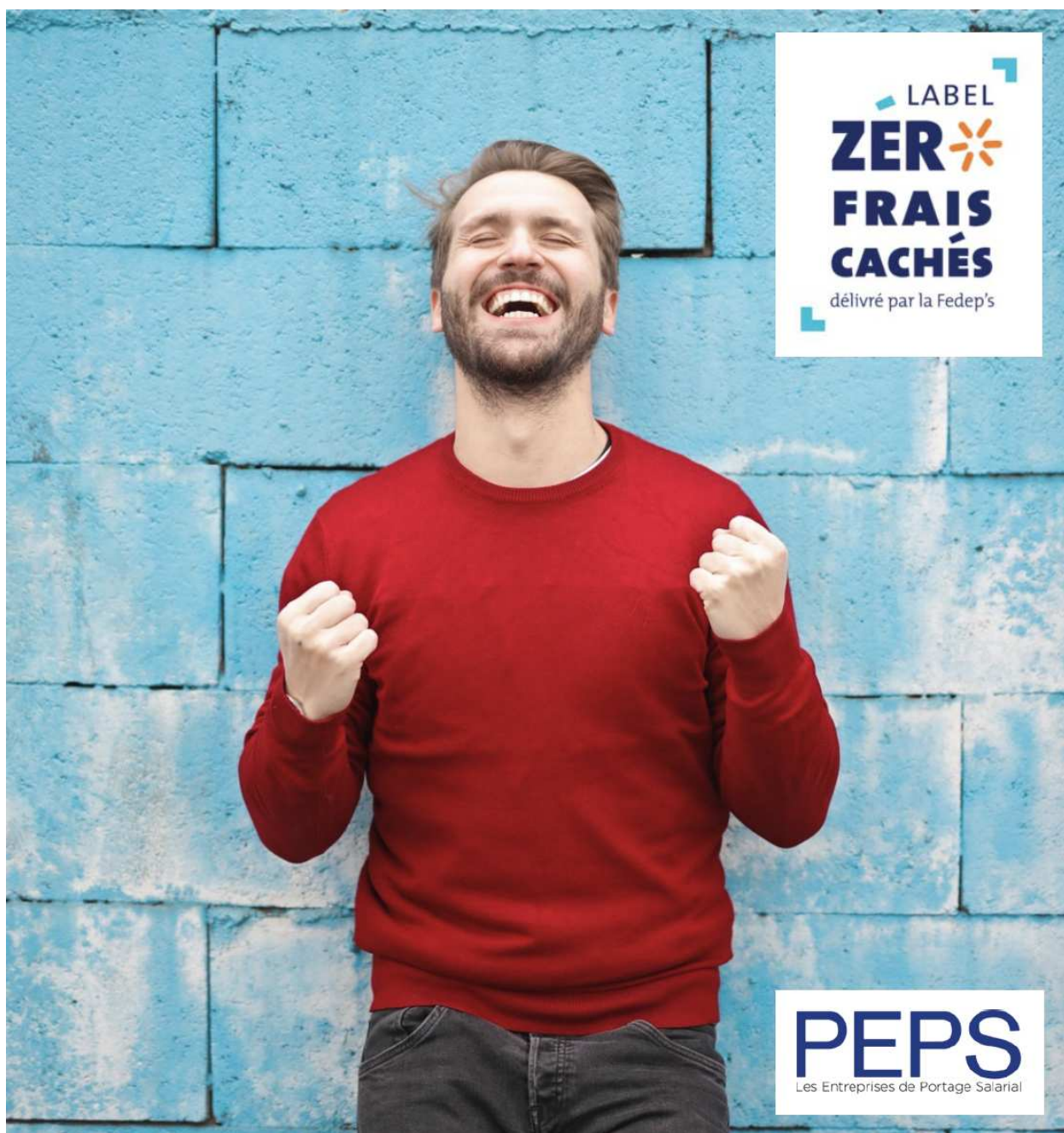
06 63 61 99 63



Alexandre CHAMAND

alexandre.chamand@prium-group.com

06 51 49 96 37



 www.prium-portage.com

 01 47 03 15 90
 contact@prium-portage.com

 **SIMULEZ VOTRE SALAIRE**
<https://prium-portage.com/simulation-salaire-portage-salarial/>



**BUREAU
VERITAS**

Agence Hauts de Seine
333 boulevard Georges Clemenceau
92000 NANTERRE
Vincent.potzsch@bureauveritas.com

Tél : 01 47 52 46 76

N° affaire : 7921442
N° rapport : 7921442/2/15

Rapport établi le : 22/11/2021

SCPI EFIMMO 1

303 square des Champs-Élysées
91080 COURCOURONNES

A l'attention de Madame MERLIN

Tél. : 06.73.19.66.79
Mail : smerlin@gsa-immobilier.com

ASSISTANCE A EXERCICE D'EVACUATION

**11 Boulevard Brune
75014 PARIS**

Intervention du 22/11/2021



Rédacteur :

Vincent POTZSCH

Sommaire

1. CONTEXTE DE LA MISSION	3
2. DESCRIPTIF DE L'IMMEUBLE.....	3
3. TEXTES DE REFERENCE.....	4
4. CONSIGNES GENERALES D'EVACUATION.....	5
5. MISSION DES EQUIPES D'EVACUATION.....	5
6. DESCRIPTION DU POINT DE RASSEMBLEMENT.....	7
7. REALISATION DE L'EXERCICE.....	7
8. OBSERVATIONS.....	8

1. CONTEXTE DE LA MISSION

La SCPI EFIMMO 1 a confié à l'agence des Hauts de Seine de Bureau Veritas, une mission d'assistance pour la réalisation d'un exercice d'évacuation générale de l'immeuble à usage de bureaux « La Briquetterie » situé 11 Boulevard Brune à PARIS (XIVème).

2. DESCRIPTIF DE L'IMMEUBLE

✂ COMPOSITION :

Le bâtiment est un immeuble à usage de bureaux dont la répartition des niveaux est la suivante en superstructure :

- Du niveau 8 au niveau RDC : Bureaux.

En infrastructure, le bâtiment dispose de deux sous-sols, comprenant un parc de stationnement et des locaux techniques.

Le bâtiment est occupé par les sociétés suivantes :

	Batiment
R+8	Ste LANDOT ET ASSOCIES
R+7	Ste LANDOT ET ASSOCIES
R+6	Ste GROUPE PRIUM
R+5	Ste DOCAPOSTIOT
R+4	Ste DOCAPOSTIOT
R+3	Ste APOGEE - DEFFORGE IMMOBILIER
R+2	Ste VPP INTERSTIS GROUPE VIPP - VIPP LES 400 GROUPRE VIPP
R+1	Ste UPSIDE CREATIVE SOLUTIONS
RDC	Ste LAZEO - CENTRE DE MEDECINE ESTHETIQUE - ACCUEIL

✂ CLASSEMENT DE L'IMMEUBLE:

Code du travail.

3. TEXTES DE REFERENCE

Code du travail, article R. 232-12-21 (R 4227-39)

La consigne doit prévoir des essais et visites périodiques du matériel et des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premiers secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques doivent avoir lieu au moins tous les six mois. Leur date et les observations auxquelles ils peuvent avoir donné lieu sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Circulaire DRT 95.07 du 14 avril 1995, article, R. 232-12-21 (R 4227-39)

La périodicité des exercices a été reportée de trois mois à six mois.

Le contenu des exercices au cours desquels le personnel apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premiers secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires, conduit à réaliser périodiquement un exercice d'évacuation. Mais cette évacuation n'est pas forcément réalisée à chaque exercice, car, notamment dans les établissements importants, situés en centre urbain, une telle évacuation peut générer des problèmes de sécurité sur la voie publique. Tel est le cas des établissements pour lesquels l'exercice d'évacuation pourrait présenter des risques pour la sécurité des personnels (établissements bancaires par exemple). Il est important que les exercices intègrent l'organisation de l'évacuation, vérifient que l'encadrement chargé de l'évacuation est bien opérationnel, sans pour autant que l'évacuation soit menée chaque fois à son terme. Les essais périodiques du matériel, qui doivent être réalisés au moins tous les six mois, ne dispensent pas des vérifications de ce même matériel qui doivent être réalisées selon une périodicité appropriée comme le précisent l'article R. 232-1-12 (R 4227-39) du code du travail et certaines règles spécifiques.

4. CONSIGNES GENERALES D'EVACUATION

À l'audition du signal sonore d'évacuation (alarme générale) ou sur ordre d'un responsable, vous devez :

- Cesser toute activité.
- Eteindre les appareils électriques sous tension.
- Fermer les fenêtres.
- Évacuer les lieux en fermant les portes derrière vous et en empruntant l'issue de secours la plus proche.
- Ne pas utiliser les ascenseurs.
- Ne jamais revenir en arrière sans l'autorisation d'un responsable (au point de rassemblement) ou des services de secours.
- Garder votre calme et vous conformer aux instructions de la direction, de l'équipe d'évacuation et / ou des services de secours.
- Rejoindre le point de rassemblement.

5. MISSION DES EQUIPES D'EVACUATION

Mission du Guide-file :

- Faire appliquer les consignes spécifiques à certains postes de travail.
- Diriger le personnel vers les issues.
- Faire prendre en charge les personnes à mobilité réduite.
- Évacuer et se rendre au point de rassemblement et y maintenir le personnel.
- Rendre compte au responsable d'évacuation.

Mission du Serre-file :

- Vérifier que nul n'est resté dans la zone.
- Vérifier la fermeture des portes et des fenêtres.
- Vérifier l'application des consignes spéciales à certains postes de travail.
- Diriger le personnel vers les issues.
- Vérifier les toilettes, locaux archives,...
- Évacuer et se rendre au point de rassemblement.

5. MISSION DES EQUIPES D'EVACUATION


Mission de l'équipe aux points de rassemblement :

- Maintenir le personnel éloigné du bâtiment sinistré.
- Ne pas gêner l'intervention des secours.
- Faire un recensement du personnel.
- Rendre compte au responsable d'évacuation.

Mission des équipiers hors évacuation :

- Veiller à l'absence d'encombrement dans les dégagements et devant les issues.
- Faire une reconnaissance complète des cheminements d'évacuation jusqu'au point de rassemblement.
- Veiller à la mise à jour des consignes.
- Rendre compte des anomalies constatées.

6. DESCRIPTION DU POINT DE RASSEMBLEMENT

➤ Points de rassemblement : 

- Trottoir, au niveau l'établissement « Picard ».



7. REALISATION DE L'EXERCICE

Déroulement :

Déclenchement de l'alarme générale :	09h50 (Depuis une commande manuelle)
Tous les niveaux sont évacués :	09h55
Fin de l'évacuation :	09h55
Réintégration du bâtiment :	10h05 (Sans aucune autorisation, y remédier)

8. OBSERVATIONS

1. Nous avons constaté que le personnel restait à proximité des façades de l'immeuble, rappeler aux guides et serres fils ainsi qu'aux travailleurs de rejoindre le point de rassemblement afin de ne pas ralentir l'accès de l'établissement au service de secours en cas de sinistre.
2. Libérer le contrôle d'accès lors du déclenchement du processus d'évacuation.
3. Assurer l'ouverture de la porte de l'escalier de secours au RDC (Stockage de meubles devant la porte bloquant son ouverture).
4. Nous avons constaté que les guides et serres files n'étaient pas identifiables à l'aide de leurs brassards ou gilets, rappeler les consignes.
5. Identifier le point de rassemblement sur les plans d'évacuation dans les parties communes et privatives.
6. Renseigner le nom du chargé de l'évacuation sur les plans d'évacuation ou au niveau des consignes de sécurité propres à chaque locataire.
7. Nous avons constaté, lors de l'exercice d'évacuation que l'ensemble des personnes ont fait usage de l'ascenseur alors que l'alarme de l'évacuation était en fonctionnement, rappeler les consignes au personnel.
8. De nombreuses personnes n'ont pas évacué l'établissement lors du fonctionnement de l'alarme d'évacuation, rappeler les consignes au personnel.
9. Nous avons constaté, lors de l'exercice d'évacuation qu'aucun compte rendu concernant le recensement du personnel n'a été effectué au responsable d'évacuation, rappeler les consignes.
10. Lors de la fin du retentissement de l'alarme d'évacuation l'ensemble des personnes ont réintégré les locaux sans en avoir été invités, rappeler les consignes au personnel.
11. Nous présenter un registre de sécurité, afin de visé notre passage.