



GUIDE PRATIQUE DU PORTAGE SALARIAL



Qu'est ce que le portage salarial ?

Depuis la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, sur la modernisation du marché du travail, La **définition du portage** est simple : **mode de travail** qui permet à une personne d'**entreprendre** et de se lancer dans une **activité professionnelle** tout en bénéficiant du **statut de salarié** et de sa **couverture sociale**.

Le **portage salarial** existe dans plusieurs pays d'Europe et depuis 30 ans. Une manière simple de permettre de facturer des prestations sans contrainte juridique, **sans avoir à créer d'entreprise** et sans avoir à faire de choix entre les différents statuts juridiques existants.

L'entreprise de portage salarial, en échange de frais de gestion, prend en charge toute la gestion administrative de ses salariés portés, ce qui représente un atout considérable.

Pour le **salarié en portage salarial**, il s'agit d'acquérir plus d'autonomie professionnelle au quotidien.



Dates Clés

1984

Naissance du portage salarial

2004

Création du syndicat pro FENPS

2008

Légalisation de la notion de portage salarial au code du travail

2012

Création du syndicat Professionnel PEPS

2017

Création de la convention collective du portage salarial



Règlementation du portage salarial



Le portage salarial a été introduit dans le Code du travail Français par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et est actuellement réglementé par l'ordonnance n° 2015-380 du 02 avril 2015, ratifié par la loi n° 2016-1088 (Art 85) du 08 août 2016.

La convention collective propre au portage salarial, créée et appliquée le 01er juillet 2017, apporte à la fois, des précisions et des nouveautés concernant le secteur.

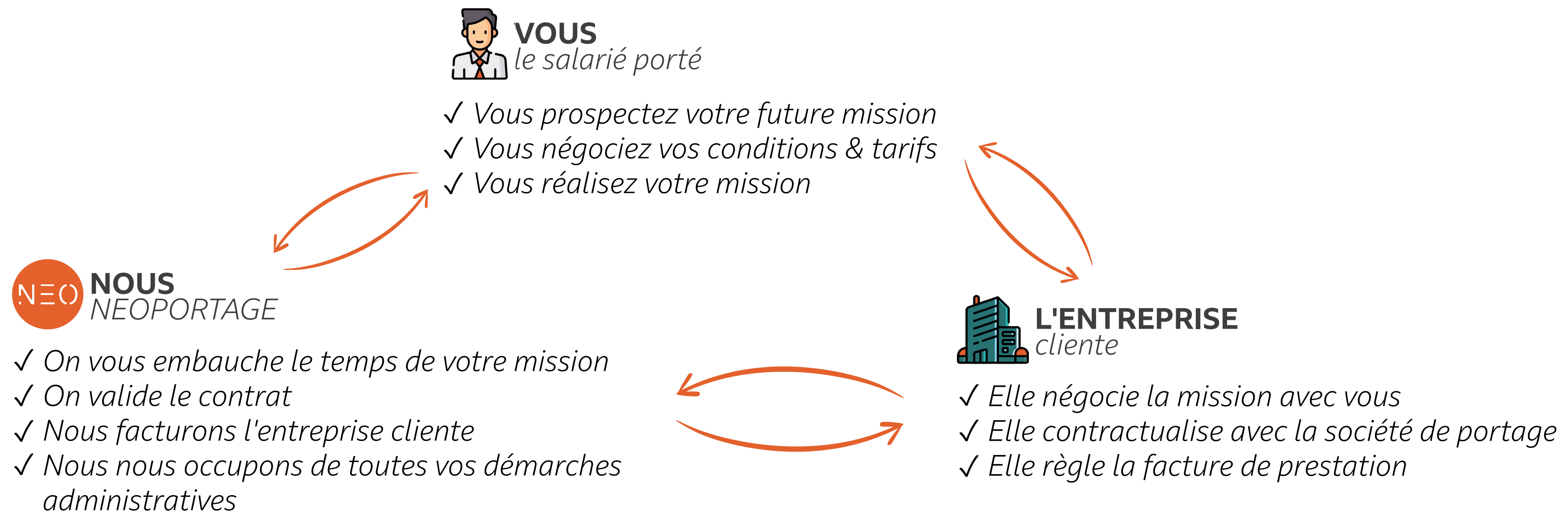
Comment fonctionne le portage salarial ?



Une relation tripartite

Le portage salarial est une forme d'emploi associant les avantages du salariat et ceux de l'indépendance. Le consultant est salarié et rémunéré par l'entreprise de portage salarial pour les besoins de sa mission chez l'entreprise cliente.

Le consultant en portage prospecte sa propre clientèle et négocie directement les termes de sa mission avec le client final (contenu, planning, conditions financières...).



Les obligations pour chaque partie

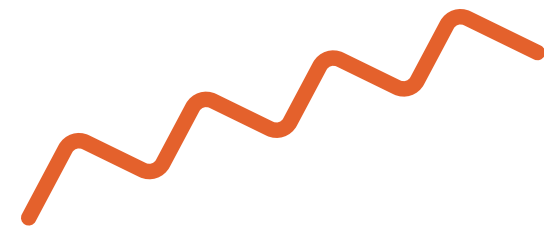


le salarié porté

Effectuer la mission négociée avec son client selon les conditions d'exécution convenue

Fournir les éléments à l'entreprise de portage salarial afin d'établir les documents

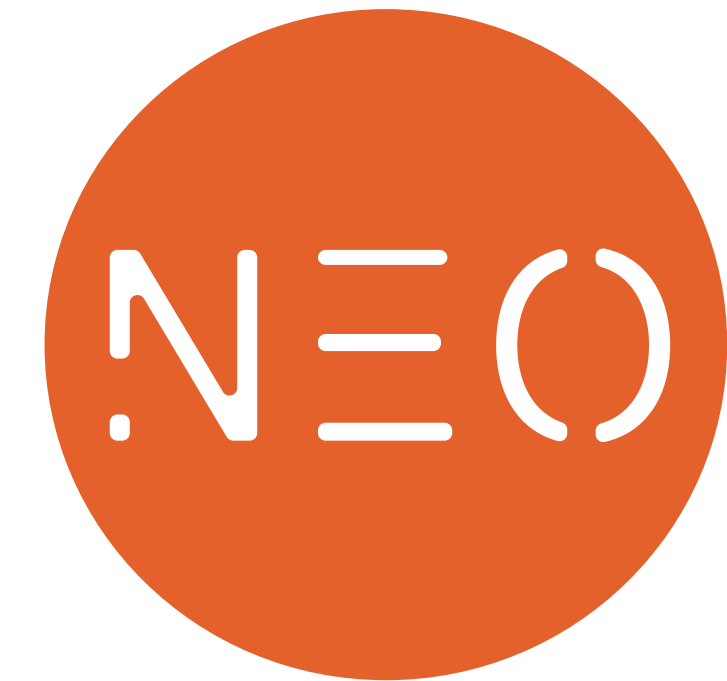
Informers la société de portage des évènements pouvant avoir une incidence sur la relation tripartite



L'entreprise cliente

Verser à l'entreprise de portage salarial, le montant de la prestation

Informers la société de portage des évènements pouvant avoir une incidence sur la relation tripartite



la société de portage

Etablir la convention de portage salarial

Accomplir les formalités administratives et juridiques (contrat de travail, fiche de paie, etc...)

Contrôler les éléments apportés par le salarié porté en s'appuyant sur son compte d'activité mensuel

Respecter les engagements de prestations (facturations, versements des salaires, etc...)



Les conditions du portage salarial



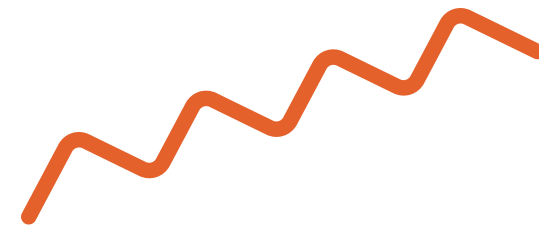
Qualification minimum requise

Le salarié porté doit disposer au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III (Bac +2), ou d'une expérience professionnelle significative d'au moins 3 ans dans l'activité qu'il souhaite exercer en portage salarial.

Durée légale maximale de la prestation

La durée de prestation du salarié porté au profit de l'entreprise cliente ne peut excéder :

- ✓ 36 mois pour un salarié porté en CDI de portage salarial
- ✓ 18 mois pour un salarié porté en CDD de portage salarial



Les conditions du portage salarial

Combien ça coûte ?

Le salarié porté récupère environ 50 % du montant facturé à son client sous forme de salaire.

Chez NEOPORTAGE les frais de gestion s'élèvent seulement à 5% du chiffre d'affaire HT.

Le salarié porté récupère 54% du montant facturé !

Lors du dernier comparatif des sociétés de portage, NEOPORTAGE affichait le meilleur taux de reversement, c'est-à-dire le meilleur rapport honoraires facturés/net versé du marché.

Et à la fin de la mission ?

Au terme de son contrat de travail en portage salarial, **le salarié porté peut faire valoir ses droits à l'assurance chômage.**

Facturation HT

-

Frais de Gestion
(%5 chez NeoPortage)

-

Charges Patronales, Fiscales

=

Salaire Brut

-

Charges Salariales
(environ %20 du Brut)

=

Salaire NET



**14 Rue Ernest Psichari
75007 Paris**

07 83 75 02 37

 **contact@neoportage.com**