



## CIRCULAIRE N°2011-33 DU 7 NOVEMBRE 2011

**Direction des Affaires Juridiques**

INST0026-ACE/JBB

Titre

**Attestation relative au portage salarial**

Objet

Transmission de l'attestation relative au portage salarial nécessaire à l'examen de la demande d'allocations de chômage des anciens titulaires d'un contrat de portage salarial.



## CIRCULAIRE N°2011-33 DU 7 NOVEMBRE 2011

### Direction des Affaires Juridiques

#### Attestation relative au portage salarial

##### Résumé

Le Bureau de l'Unédic, lors de sa réunion du 23 juin dernier, a décidé, à titre transitoire, d'indemniser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial.

Cette prise en charge est limitée aux seuls titulaires d'un contrat prenant en compte les critères figurant dans l'accord du 24 juin 2010 caractérisant le contrat de portage salarial.

Une attestation, dont le modèle est établi par l'Unédic à partir des éléments d'information visés par ledit accord, doit être délivrée par les entreprises de portage salarial.

Cette attestation complète l'attestation employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail permettant l'examen de la demande d'allocations de chômage.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'Unédic"



Paris, le 7 novembre 2011

## **CIRCULAIRE N°2011-33 DU 7 NOVEMBRE 2011**

### **Direction des Affaires Juridiques**

#### **Portage salarial**

Lors de sa réunion du 23 juin 2011, le Bureau de l'Unédic a examiné la situation des personnes exerçant leur activité dans le cadre du portage salarial au regard de l'assurance chômage.

Le cadre d'exercice du portage salarial n'étant pas stabilisé, le Bureau a décidé de prendre des mesures provisoires pour déterminer si les salariés en portage salarial devaient bénéficier ou non de la couverture de l'assurance chômage, dans l'attente de cette extension et des évolutions législatives nécessaires.

Il a été convenu de retenir les critères figurant dans l'accord du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial.

Pour mémoire, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail relèvent de l'assurance chômage.

Afin de déterminer si un salarié porté relève du champ de l'assurance chômage, il convient de s'assurer que la situation de l'intéressé est caractérisée comme suit :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial ;
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche et au suivi périodique du salarié porté ;
- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ;
- le salarié porté bénéficiait du statut cadre ;
- le salarié porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum 2 900 euros bruts mensuels pour un emploi à plein temps ;

- l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de services à la personne ;
- l'entreprise de portage salarial procédait au contrôle de la conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité, d'une périodicité au moins mensuelle ;
- l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi des salariés portés, conformément aux articles L. 3253-6 et L. 5422-13 du code du travail.

A cet effet, une attestation, dont le modèle a été établi par l'Unédic et validé le 21 octobre 2011 à partir des éléments d'information visés par ledit accord, doit être renseignée par les entreprises de portage salarial.

Les employeurs concernés peuvent se procurer cette attestation auprès des services de Pôle emploi.

Cette attestation complète l'attestation employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail permettant l'examen de la demande d'allocations de chômage.

En l'absence d'attestation ou de l'une des mentions prévues par le modèle d'attestation, les demandes d'allocations d'assurance chômage ne pourront être examinées par les services de Pôle emploi.

Cette décision s'applique pour toute rupture de contrat de portage salarial intervenue à compter du 23 juin 2011.

La fiche technique jointe à la présente circulaire expose les éléments soumis à vérification lors de l'examen de la demande d'allocation d'assurance chômage.

Le Directeur général



Vincent DESTIVAL

**Pièces jointes :**

- 1 Fiche technique

- Décision du Bureau de l'Unédic du 21/10/2011 et attestation relative au portage salarial

**Pièce jointe n° 1**

**Fiche technique**

# Fiche technique Transmission de l'attestation relative au portage salarial

## SOMMAIRE

<b>1. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE DE PORTAGE .....</b>	<b>Page 2</b>
1.1. ACTIVITE DEDIEE EXCLUSIVEMENT AU PORTAGE SALARIAL	page 2
1.2. SUIVI MEDICAL	page 3
1.3. CONGES PAYES	page 3
1.4. GARANTIE FINANCIERE	page 3
1.5. CONTRIBUTIONS	page 3
<b>2. CONDITIONS RELATIVES AU SALARIE PORTE.....</b>	<b>Page 3</b>
2.1. STATUT	page 3
2.2. REMUNERATION	page 4
2.3. L'EXCLUSION DES PRESTATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE	page 4
2.4 COMPTE RENDU D'ACTIVITE	page 4

# Fiche technique

## Transmission de l'attestation relative au portage salarial

Un salarié titulaire d'un contrat de portage salarial relève du champ d'application de l'assurance chômage si l'employeur respecte un certain nombre d'obligations et si les conditions d'emploi du salarié répondent à certains critères énoncés par l'accord du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial.

Les déclarations portées par l'employeur sur l'attestation à cet effet sont prises en compte pour l'examen des droits sans qu'il soit nécessaire de fournir les justificatifs correspondants. Il est à noter que les déclarations inexactes sont sanctionnées.

### 1. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE DE PORTAGE

#### 1.1. ACTIVITE DEDIEE EXCLUSIVEMENT AU PORTAGE SALARIAL

L'article L. 1251-64 du code du travail définit le portage salarial comme « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* ».

Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;
- la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

*(ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, art. 19)*

Conformément à l'article 1.2.1 alinéa 2 de l'accord du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial, l'Unédic considère que l'activité de portage salarial ne peut être exercée que par des entreprises dédiées exclusivement au portage salarial et répertoriées sous un même code NAF spécifique.

## **1.2. SUIVI MEDICAL**

L'attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi prévoit que l'employeur atteste avoir pris en charge le suivi médical de travail à l'embauche et le suivi périodique du salarié dans les conditions de droit conformes aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

## **1.3. CONGES PAYES**

Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés doivent être conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail (détermination de la durée du congé, montant et versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, règles de fractionnement et de report, etc.).

## **1.4. GARANTIE FINANCIERE**

L'entreprise de portage salarial est tenue, à l'instar des entreprises de travail temporaire, de souscrire une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions.

Cette garantie financière a pour objet de garantir le paiement des sommes dues au salarié porté ainsi que le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l'entreprise de portage salarial.

## **1.5. CONTRIBUTIONS**

L'entreprise de portage salarial doit s'être acquittée du versement des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi des salariés portés conformément à l'article L. 5422-13 du code du travail ainsi que des cotisations dues au régime de garantie des créances des salariés (AGS), en application de l'article L. 3253-6 du même code.

*(Cir. Unédic n° 2011-14 du 9 mars 2011)*

## **2. CONDITIONS RELATIVES AU SALARIE PORTE**

### **2.1. STATUT**

Le salarié porté doit avoir le statut cadre. Aucune définition de ce statut ne figure dans le code du travail. De manière générale, le cadre est un salarié appartenant à la catégorie des employés supérieurs en raison de la formation reçue ou de l'exercice de responsabilités hiérarchiques et qui, de ce fait, bénéficie d'une certaine autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

Le statut cadre du salarié porté doit être déclaré par l'employeur sur l'attestation relative au portage salarial.



## 2.2. REMUNERATION

Le salarié porté doit avoir bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, fixée au minimum à 2900 euros bruts mensuels pour un emploi à temps plein.

Cette condition doit être vérifiée au moins sur les 3 derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

## 2.3. L'EXCLUSION DES PRESTATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE

Le salarié porté ne doit pas avoir effectué des prestations de service à la personne.

Ces activités sont définies par les articles L. 7231-1 et D. 7231-1 du code du travail.

Compte tenu de l'émergence d'activités nouvelles de services à la personne, une évaluation est réalisée chaque année par l'Agence nationale des services à la personne en vue, le cas échéant, de modifier la liste de ces activités (*C. trav., art. D. 7231-2*).

## 2.4. COMPTE RENDU D'ACTIVITE

Le salarié porté s'engage vis-à-vis de l'entreprise de portage salarial à faire des comptes rendus d'activité réguliers et au moins mensuels.

De son côté, l'entreprise de portage salarial assure un contrôle de conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base de ce compte rendu d'activité qui est visé, le cas échéant, par le client.

L'obligation d'établir un compte rendu d'activité constitue un indice venant conforter l'existence d'un lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, entre l'entreprise de portage et le salarié porté (*Cass. Soc., 19 déc. 1978, n° 77-10.933, Bull. civ. V, p. 670*).

L'employeur doit attester de l'établissement par le salarié porté d'un compte rendu d'activité au moins mensuel dans l'attestation relative au portage salarial.

**Pièce jointe n° 2**

**Décision du Bureau de l'Unédic du 21/10/2011 et  
attestation relative au portage salarial  
destinée à Pôle emploi**



## Décision du Bureau de l'Unédic

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail - article 19 ;

Vu la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail – article 8 ;

Vu l'article L. 1251-64 du code du travail ;

Vu l'accord relatif à l'activité de portage salarial du 24 juin 2010 ;

### Le Bureau de l'Unédic décide que :

**Art.1<sup>er</sup>** – Dans l'attente de l'extension de l'accord relatif à l'activité de portage salarial du 24 juin 2010, l'examen de la demande d'allocations de chômage d'un ancien titulaire d'un contrat de portage salarial doit permettre la vérification des éléments suivants :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial ;
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche et au suivi périodique du salarié porté ;
- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ;
- le salarié porté bénéficiait du statut cadre ;
- le salarié porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum 2900 euros bruts mensuels pour un emploi à plein temps au cours des trois derniers mois avant la rupture du contrat ;
- l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de service à la personne ;
- l'entreprise de portage procédait au contrôle de la conformité des éléments transmis par le salarié porté sur la base d'un compte rendu d'activité, d'une périodicité au moins mensuelle ;
- l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi des salariés portés conformément à l'article L. 5422-13 du code du travail.

.../...

6/3  
9

**Art. 2** - L'employeur concerné doit délivrer une attestation comportant les éléments d'information énoncés à l'article 1<sup>er</sup>, dont le modèle est joint à la présente décision.

**Art. 3** - Cette décision s'applique, à titre transitoire, pour toute rupture de contrat de portage salarial intervenue à compter du 23 juin 2011.

Fait à Paris, le 21 octobre 2011

Le Président



Gaby BONNAND

Le Vice-président



Geoffroy ROUX de BEZIEUX



# Attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi

A remplir exclusivement par l'employeur en cas de rupture du contrat de portage salarial

## L'employeur

Dénomination sociale :

Statut juridique :

N°SIRET :

Code APE/NAF :

L'entreprise est-elle dédiée exclusivement au portage salarial ? .....  oui  non

L'employeur a-t-il pris en charge :

✓ le suivi médical de travail à l'embauche du salarié ? .....  oui  non

✓ le suivi périodique du salarié ? .....  oui  non

Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont-elles conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ? .....  oui  non

L'entreprise a-t-elle souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ? .....  oui  non

## Le salarié

A-t-il bénéficié du statut cadre ? .....  oui  non

A-t-il bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires de minimum 2 900 € bruts mensuels pour un emploi à temps plein au cours des 3 derniers mois ? .....  oui  non

L'activité exercée était-elle une prestation de service à la personne ? .....  oui  non

Etablissait-il des comptes rendu d'activité d'une périodicité au moins mensuelle ? .....  oui  non

## Authentification

Article L. 5429-1 du code du travail : sous réserve de la constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3, est puni d'une amende de 4 000 €. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement des allocations et la prime susmentionnées est puni de la même peine.

Je soussigné(e), (nom) ..... (prénom) ..... certifie que les renseignements indiqués sur la présente attestation sont exacts.

A ..... Le / /

Signature



9 63