



CIRCULAIRE N°2013-15 DU 18 JUILLET 2013

Direction des Affaires Juridiques

INSV0014-ACE

Titre

Portage salarial

Objet

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



CIRCULAIRE N°2013-15 DU 18 JUILLET 2013

Direction des Affaires Juridiques

Portage salarial

Résumé

L'arrêté ministériel portant extension de l'accord national interprofessionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial a été publié au Journal officiel du 8 juin 2013.

Il en résulte que toute activité exercée dans le cadre d'un contrat de portage salarial doit répondre aux critères prévus par cet accord.

L'attestation spécifique relative au portage salarial est complétée afin de tenir compte des dispositions transitoires prévues par l'accord.

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



Paris, le 18 juillet 2013

CIRCULAIRE N°2013-15 DU 18 JUILLET 2013

Direction des Affaires Juridiques

Portage salarial

L'arrêté ministériel portant extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial a été publié au Journal officiel du 8 juin 2013.

A compter de cette date, les dispositions de l'accord sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, y compris les entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires.

Dans l'attente de l'extension de cet accord, le Bureau de l'Unédic avait décidé, lors de sa réunion du 23 juin 2011, de prendre des mesures provisoires pour indemniser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial.

Il avait été convenu de retenir pour cette prise en charge les critères figurant dans l'accord du 24 juin 2010.

En pratique, cela s'est traduit par la mise en place d'une attestation spécifique devant être renseignée par l'entreprise de portage salarial, relative au salarié qui fait une demande d'allocations auprès de Pôle emploi.

L'extension de l'accord du 24 juin 2010 devrait, à terme, rendre sans objet la production d'une attestation spécifique, l'activité de portage salarial devant être présumée exercée dans le respect des critères définis par ledit accord.

Toutefois, l'accord du 24 juin 2010 prévoit une période transitoire de deux ans, à compter de son entrée en vigueur, au terme de laquelle les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 devront se mettre en conformité avec ses dispositions.

Afin de tenir compte des dispositions relatives à la période transitoire, l'attestation spécifique de portage salarial a été complétée. Elle se substitue au modèle d'attestation joint à la circulaire n° 2011-33 du 8 novembre 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'Aide au retour à l'emploi (ARE).

Le Directeur général,



Vincent DESTIVAL

Pièces jointes :

- **Fiche technique**
- **Attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi**
- **Arrêté ministériel portant extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial (JO du samedi 8 juin 2013)**

Pièce jointe n° 1

Fiche technique

Fiche technique Portage salarial

SOMMAIRE

1. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE DE PORTAGE	Page 2
1.1. ACTIVITE DEDIEE EXCLUSIVEMENT AU PORTAGE SALARIAL	2
1.2. SUIVI MEDICAL	3
1.3. CONGES PAYES	3
1.4. GARANTIE FINANCIERE	3
1.5. CONTRIBUTIONS	3
2. CONDITIONS RELATIVES AU SALARIE PORTE.....	Page 3
2.1. STATUT	3
2.2. REMUNERATION	4
2.3. EXCLUSION DES PRESTATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE	4
2.4 COMPTE-RENDU D'ACTIVITE	4
3. PERIODE TRANSITOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PORTAGE CREEES AVANT LE 25 JUIN 2008	Page 4

Fiche technique

Portage salarial

Un salarié titulaire d'un contrat de portage salarial relève du champ d'application de l'assurance chômage si l'employeur respecte les 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'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 d'assurer 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.

(cf. point 3. pour les dispositions transitoires)

2.2. REMUNERATION

Le salarié porté doit avoir bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, fixée au minimum à 2900 euros brut 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.

(cf. point 3. pour les dispositions transitoires)

2.3. 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.

3. PERIODE TRANSITOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PORTAGE CREEES AVANT LE 25 JUIN 2008

Les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 bénéficient d'une période transitoire de mise en conformité avec les dispositions de l'accord, d'une durée de deux ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit à partir du 8 juin 2013.

Durant cette période, les entreprises de portage salarial pourront poursuivre leur activité avec des salariés portés ayant le statut cadre ou non cadre.

Par ailleurs, pendant cette période transitoire, un seuil de rémunération mensuelle minimale est mis en place concernant le salarié porté ayant un statut non cadre. Ce dernier doit bénéficier d'une rémunération brute mensuelle, hors indemnité d'apport d'affaire, pour un emploi à temps plein, de minimum :

- 1 700 euros du 8 juin 2013 au 7 juin 2014,
- 1 800 euros du 8 juin 2014 au 7 juin 2015.

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

Pièce jointe n° 2

**Attestation relative au portage salarial
destinée à Pôle emploi**



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 : _____ Date de création : ____ / ____ / ____

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

Nom du salarié : _____

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

Si statut cadre :

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

Si statut non cadre :

A-t-il bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires de minimum :

✓ 1 700 € du 8 juin 2013 au 7 juin 2014 oui non

✓ 1 800 € du 8 juin 2014 au 7 juin 2015 oui non

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

Etablissait-il des comptes rendus 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



Pièce jointe n° 3

**Arrêté ministériel portant extension de l'accord
national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité
de portage salarial**

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 24 mai 2013 portant extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial

NOR : ETST1313705A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 2 octobre 2010 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 mai 2013,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial.

Le paragraphe 2.1.1 de l'article 2 de l'accord, qui crée un cas de recours *sui generis* au contrat à durée déterminée, est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 24 mai 2013.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBRESSELLE

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.