|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 09/04/2015 |  Thème du droit du travail : [**Contrat de travail**](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Contrat+de+travail&secteur=PME&mode=theme&idtheme=2)  |

 |   |
|

|  |
| --- |
| Une ordonnance vient de poser les conditions d’exercice du portage salarial. Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial, Jo du 3Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, Jo du 21Portage salarial : nouvelles dispositions intégrées dans le Code du travail |
| **Les conditions de l’exercice du portage salarial viennent d’être codifiées. Elles concernent notamment les modalités du recours au portage, le contrat de travail du salarié porté, sa rémunération minimale. Sachez que si vous avez recours au portage salarial, la durée des missions, les motifs du recours sont très encadrés.** |

 | **http://www.editions-tissot.com/images/vignettes/SEsite.jpg** |
| http://www.editions-tissot.fr/images/imagesv2/enews/ea_picto_motcles_art_top.gif |  |
| En 2008, la loi de modernisation du marché du travail introduisait le portage salarial dans le [Code du travail](http://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/code-du-travail-gratuit.aspx?1=1&codeCategory=PME&codeSpace=MCG) (art. [L. 1251-64](http://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/article.aspx?idSGML=53a89257-7745-4001-972a-324b82b34af3&codeCategory=PME&codeSpace=MCG&source=gratuit&op=1&chapitre=MCP1L2T5&pageNumber=2&detail=y&section=MCAL.1251-64)). Mais la loi avait confié l’organisation des relations contractuelles à la branche professionnelle. Un accord de branche, daté du 24 juin 2010, a été étendu par arrêté du 24 mai 2013. Mais le Conseil constitutionnel a déclaré la disposition de la loi de modernisation inconstitutionnelle. Les règles relatives à l’organisation du portage salarial devaient être mises en place **par le législateur**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/dot.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshd.gif |
|   | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaires_notez-le.gif |   |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesg.gif | Cette ordonnance doit faire l’objet d’un projet de loi de ratification déposé devant le Parlement dans un délai de 5 mois à compter de la publication de l’ordonnance, soit d’ici le 3 septembre. | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesd.gif |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesb.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbd.gif |

**Portage salarial : définition**Le portage salarial se caractérise par une **relation entre 3 parties** :* l’entreprise de portage salarial qui réalise une prestation de portage salarial ;
* le salarié porté qui est titulaire d’un contrat de travail en portage salarial. Il est salarié de l’entreprise de portage ;
* l’entreprise cliente qui a recours à une prestation de portage salarial.

La relation de portage salarial s’organise ainsi autour de **2 contrats** :* un contrat de travail liant le salarié porté et l’entreprise de portage salarial ;
* un contrat commercial de prestation de portage salarial liant l’entreprise cliente et l’entreprise de portage salarial.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/dot.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshd.gif |
|   | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaires_notez-le.gif |   |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesg.gif | La rupture du contrat commercial n’entraine pas la rupture du [contrat de travail](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Contrat+de+travail&secteur=PME&mode=theme&idtheme=2) du salarié porté. | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesd.gif |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesb.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbd.gif |

 Portage salarial : l’entreprise clienteSachez que si vous êtes intéressé par le portage salarial, son **recours est limité** :* à des tâches occasionnelles ne relevant pas de votre activité normale et permanente
* à une tâche ponctuelle nécessitant une expertise dont vous ne disposez pas en interne.

**Son recours est interdit :*** pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
* pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (Code du travail, art. [L. 4154-1](http://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/article.aspx?idSGML=53a89257-7745-4001-972a-324b82b34af3&codeCategory=PME&chapitre=MCP4L1T5&pageNumber=5&codeSpace=MCG&section=MCAL.4154-2&source=gratuit&op=1)), sauf dérogation.

La durée de cette prestation ne peut excéder **la durée de 36 mois.**Portage salarial : le salarié portéLe salarié porté doit rechercher justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. C’est lui qui prospecte ses clients, qui négociele prix de la prestation. C’est le salarié qui recherche ses clients. En effet, l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.Le salarié porté bénéficie d'une [rémunération](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=R%c3%a9mun%c3%a9ration&secteur=PME&mode=theme&idtheme=10) minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé **à 75 %** de la valeur mensuelle du [plafond de la Sécurité sociale](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=Plafond+de+la+S%c3%a9curit%c3%a9+sociale&secteur=PME&mode=mot&idmot=37) pour une activité équivalant à un temps plein. Le plafond mensuel de la Sécurité social 2015 est fixé à 3.170 euros, ce qui fait une rémunération mensuelle minimale de **2.377,50 euros par mois**.Le salarié porté **bénéficie également d’une indemnité d’apport d’affaire**. Elle est fixée par accord de branche étendu ou à défaut, le montant de l’indemnité est **fixé à 5 %** de la rémunération.Le contrat de travail du salarié porté est signé avec l’entreprise de portage salarial. C’est elle qui est l’employeur du salarié porté.Ce contrat peut être à durée indéterminée ou déterminée. Le contrat écrit doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/dot.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshd.gif |
|   | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaires_notez-le.gif |   |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesg.gif | Dans l’accord collectif du 24 juin 2010, le contrat ne pouvait être qu’à durée indéterminée. Les dispositions relatives au [CDD](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail.aspx?actualite=CDD&secteur=PME&mode=mot&idmot=18) avaient été exclues de l’extension. Il est donc aujourd’hui possible d’embaucher un salarié porté en CDD. | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesd.gif |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesb.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbd.gif |

**Le contrat à durée déterminée** [lien 8] signé avec l’entreprise de portage est conclu pour la réalisation **d’une prestation** **dans une entreprise cliente**. Le contrat de travail à durée indéterminée [lien 9] est conclu pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientesLe CDD comporte un terme précis. Si cela n’est pas possible, il peut être conclu avec un terme imprécis, c’est-à-dire la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu. Dans ce cas, il doit être conclu pour une durée minimale. Le CDD doit être transmis dans les 2 jours de sa conclusion.La durée totale du CDD ne peut pas excéder **18 mois, renouvellement inclus**. Il ne peut être renouvelé qu’une fois. Toutefois, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre le salarié et l’entreprise de portage pour une durée de 3 mois.**Portage salarial : l’entreprise de portage**L'activité de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention de la garantie financière qui permet d’assurer, en cas de défaillance de l’entreprise de portage, le paiement des salaires, cotisations obligatoires, etc.L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial. Seules les entreprises de portage peuvent conclure des contrats de travail de portage.L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation. Une copie de ce contrat est transmise au salarié. Ce contrat contient les éléments essentiels de la négociation de la prestation, éléments qui sont fournis par le salarié porté.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/dot.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaireshd.gif |
|   | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentaires_notez-le.gif |   |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesg.gif | Un dispositif de sanctions civiles et pénales sera prochainement publié. Les partenaires sociaux du secteur du portage salarial ont fait également fait part de leur souhait de s’engager dans la négociation d’une **convention collective qui viendra compléter ce dispositif légal.** | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesd.gif |
| http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbg.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesb.gif | http://www.editions-tissot.fr/Images/imagesv2/css_guide/commentaires/commentairesbd.gif |

 |