

PORTAGE SALARIAL

D'hier, d'aujourd'hui et de demain

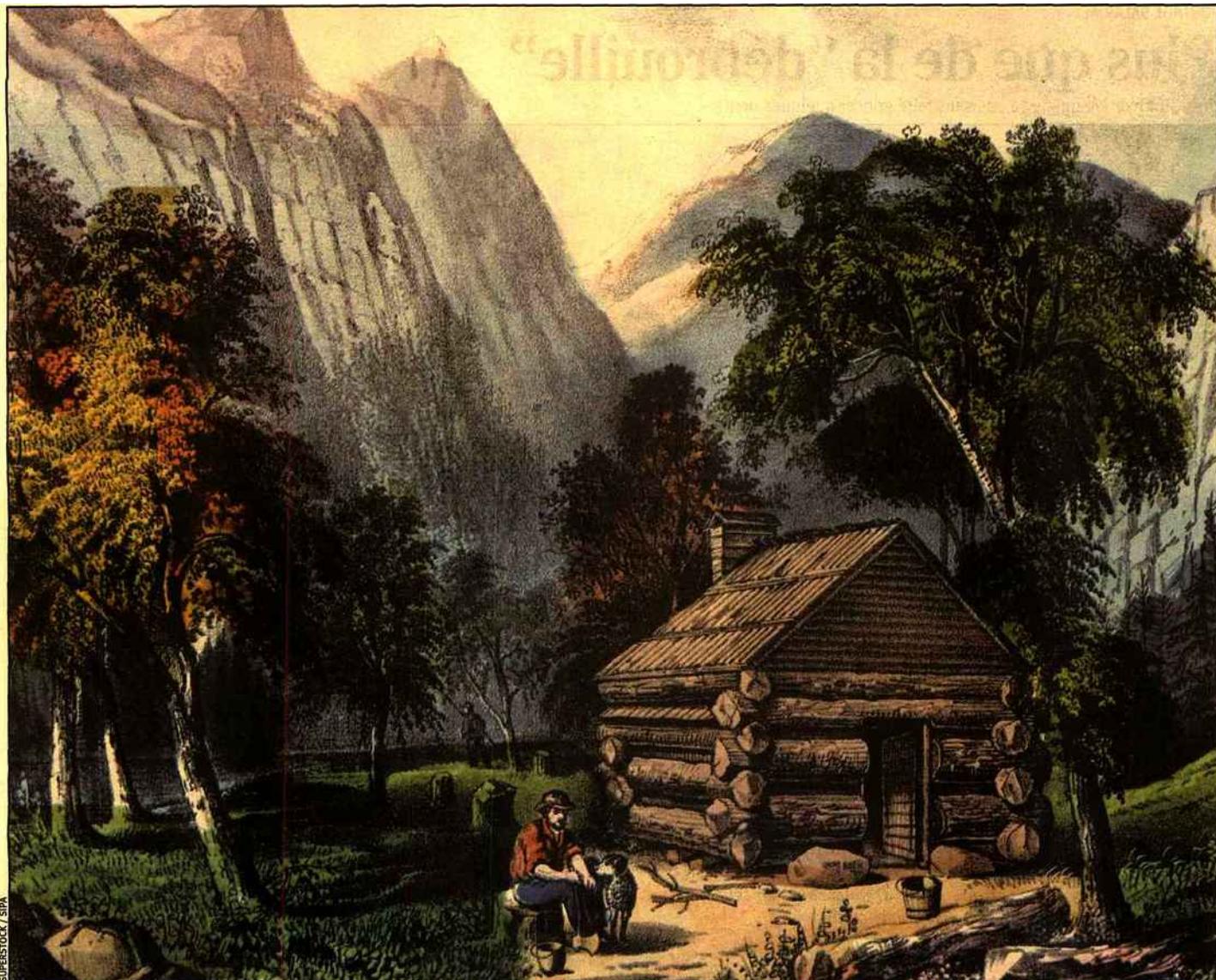
Simple solution de repli pour seniors ou nouveau mode d'organisation pour jeunes créateurs et cadres à haute valeur ajoutée ?

Le portage salarial ne serait-il pas devenu un vrai mode d'exercice de l'activité, avec de plus en plus de jeunes consultants et formateurs qui rejoignent les plus expérimentés ?

Par Julien Tarby

En novembre 2002, l'agence de communication dans laquelle Christian Almeras était directeur associé depuis 17 ans dépose le bilan. Il réussit alors à négocier le fait de conserver certains des clients qui sont d'accord pour le suivre. *"J'ai à l'époque 47 ans et je suis dans une situation délicate, n'ayant pas touché de salaire depuis 5 mois, n'étant pas sûr de pouvoir bénéficier du chômage et des indemnités de licenciement par les AGS (association de garantie des salaires), compte tenu de mon statut."* La solution simple et immédiate pour rebondir a été l'Acpi, société de portage salarial. *"Les gouvernements successifs devraient comprendre que c'est une opportunité pour certaines personnes de se sortir de situations problématiques, d'éviter de coûter à la collectivité et de travailler comme elles l'entendent quand les autres solutions ne leur conviennent pas"*, conclut Christian Almeras. Le portage salarial est encore considéré comme une simple solution de repli, un sys-

tème qui permet de pallier les difficultés : retraités en besoin d'argent et d'activité, seniors exclus du monde du travail. Plus de 15 000 salariés sont portés en France par 250 entreprises de portage et travaillent en mission pour plus de 35 000 entreprises clientes. Et ce ne sont pas les moins bien payés. Leur salaire annuel moyen atteint les 61 000 euros. Ce marché progresse à un rythme annuel de 20 %, soit environ 2 500 "portés" de plus chaque année. Ne serait-il pas devenu un véritable mode d'exercice de l'activité, pour tous publics, avec de plus en plus de jeunes consultants et formateurs qui rejoignent les plus expérimentés ? L'atout majeur recherché tendrait à ne plus être seulement le "portage administratif", c'est-à-dire la simple transformation d'honoraires en salaires, mais les nombreux services qu'apportent les sociétés de portage en matière de développement de l'activité notamment. Regroupant ses prestations avec celles d'un graphiste sur les factures, Christian Almeras a pu poursuivre son activité jusqu'en décembre 2007, pour ensuite créer son entreprise et embaucher. ■



SUPERSTOCK / SIPA

Dans sa lutte contre l'intérim, la galaxie "portage salarial" veut démontrer que le temps où elle était juste une solution de repli pour des parias du marché du travail est définitivement révolu.

PORTAGE SALARIAL

Plus que de la “débrouille”

Un statut hybride qui ne va pas sans faire grincer quelques dents.

*Le travail temporaire a pour fonction
de trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas.
(...) Il n'en est rien dans le portage salarial*

Une pièce bien classique est en train de se jouer dans les travées des chambres législatives, qui se dénouera vraisemblablement à la validation finale du texte de loi sur la modernisation du travail.

Portage salarial et intérim

Le prétendant s'appelle l'intérim, et il essuie les camouflets de la belle, nommée portage salarial. Rappel des faits : *“L'accord interbranche du 15 novembre 2007 (cf. encadré) a permis au portage salarial de sortir de la confidentialité. Le texte du 11 janvier 2008 (loi de modernisation du marché du travail), dont les allers-retours entre le Sénat et l'Assemblée n'ont pas encore pris fin, est censé donner une vraie légitimité à cette activité”*, affirme Gilles Guilhaume, PDG d'Ad Missions. Mais le syndicat national des entreprises de portage salarial (Sneps) s'insurge contre les manœuvres du lobby de l'intérim (Prisme) qui s'est fait désigner sans la moindre concertation pour réguler à sa mesure une profession pourtant déjà régie par un accord sectoriel de branche. Au cours des débats, Xavier Bertrand, le ministre du Travail, a confirmé qu'il souhaitait que le portage soit *“organisé par la branche de l'intérim sans que les personnes “portées” deviennent pour autant des intérimaires, l'activité de portage présentant des caractéristiques propres”*. Une frontière floue qui a le don d'irriter toute la profession. Des querelles de chapelle sans importance ? Pas si sûr, une différence marquée dans les textes prouverait qu'une nouvelle forme d'activité est née, bouleversant la relation des individus avec l'entreprise. En droit français, l'existence d'un contrat de travail oblige l'employeur à fournir du travail à ses salariés. Ce qui n'est pas le cas dans le portage, puisque le porté trouve lui-même ses missions. Autre hiatus : l'absence, parfois, de lien de subordination. René, consultant en ressources hu-

maines, est employé par une entreprise de portage : *“Je n'ai vu mon employeur qu'à une seule reprise, pour établir le contrat. En dehors de cela, je gère mon business seul, comme je l'entends.”* Une pratique en contradiction avec le droit, qui prévoit que *“la qualification de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination”*. C'est-à-dire la possibilité de donner des directives et de sanctionner d'éventuels manquements. *“Le portage n'est pas une activité légale. Il nous cause en cela une concurrence déloyale”*, tranche François Roux, délégué général du Prisme, syndicat des professionnels de l'intérim. Le travail temporaire a pour fonction principale de trouver du travail à des personnes qui n'en ont pas, et l'entreprise d'intérim transfère le lien de subordination à l'entreprise utilisatrice. Il n'en est rien dans le portage salarial, où il n'y a pas de corrélation entre le contrat de travail et le contrat de mission. Recours abusif à la qualification de contrat de travail, prêt de main-d'œuvre illicite, fraude à l'assurance chômage... Autant de condamnations qui pouvaient, selon certains juristes, être prononcées contre les entreprises du secteur. En condamnant les Assedic de Paris dans 5 dossiers différents le 18 mars dernier, le TGI de Paris a donné raison au Sneps en établissant qu'il existe bel et bien un lien de subordination et un contrat de travail ouvrant droit aux allocations de chômage dans les entreprises de portage salarial. Ce début de reconnaissance, en attendant le texte final de la loi, se justifie-t-il ? Le portage salarial est-il plus qu'une simple solution “débrouille” ?

Une relation tripartite

Le portage salarial est un mode d'organisation qui permet à un travailleur d'exercer une activité professionnelle autonome tout en disposant d'un statut de salarié. Il s'agit d'une configuration où coexistent trois types d'intervenants : d'un côté, un salarié. De l'autre une

*“Le portage
n'est pas une activité légale. Il nous cause en cela
une concurrence déloyale”*

entreprise "cliente" qui a besoin d'une prestation de travail, mais préfère éviter les contraintes du salariat et du droit du travail. Enfin, en troisième acteur, une société de portage salarial qui facture l'entreprise cliente, et qui paiera l'intervenant sous forme de salaire dans le cadre d'un contrat dit "de travail". "En bénéficiant de ce contrat, le portage me permet de me débarrasser des formalités administratives", explique Grégoire Leclerc, consultant en organisation dans l'industrie. Employé en CDD, il perçoit une rémunération nette égale à 50 % de son chiffre d'affaires, le reste étant retenu en cotisations sociales et prélevé par la société de portage. Celle-ci met en œuvre des moyens et un accompagnement permettant de contribuer au développement de l'activité de ses salariés portés, d'un simple suivi administratif à une animation, mise en réseaux, assistance à la réponse aux appels d'offres. Les frais de gestion qu'elle prélève sont dégressifs : "10 % du

chiffre d'affaires, 8 % quand il dépasse 50 000 euros, 6 % au-delà de 150 000 euros", déclare Antoine Catta, PDG de Links Conseil. La profession réalise environ 200 millions euros de chiffre d'affaires. Le portage salarial fait figure de "truc", d'astuce pour ceux qui ont façonné un épais carnet d'adresses, qui ont une compétence à revendre, mais qui veulent éviter les tracas de la création d'entreprise et de l'embauche.

Une spécialité française

Les 15 000 cadres aujourd'hui en situation de portage y restent en moyenne dix-huit mois. Une courte durée qui tendrait à abonder dans le sens d'une éphémère solution refuge. Les contrats sont généralement des CDD, parfois des CDI à temps partiel, ce qui implique que la société de portage prenne à sa charge les congés payés, garantisse un Smic, assure la formation. "Le statut de salarié reste le plus protec-

Statut juridique Le panel du créateur d'entreprise

Les autres formes que le portage salarial pour se lancer seul dans le domaine du conseil et de la prestation intellectuelle comportent toutes leurs avantages, mais aussi leurs inconvénients...

L'entreprise individuelle

Elle exige des formalités de création réduites à leur minimum. Il suffit au créateur de demander l'immatriculation à l'Urssaf en tant qu'entrepreneur individuel. L'entreprise et l'entrepreneur ne forment dès lors qu'une seule et même personne. Il n'aura ni à rendre compte de sa gestion ni à publier ses comptes annuels. Ses bénéfices seront imposables sur le revenu. Outre le formalisme moindre, trois autres avantages : la possibilité de mettre un terme à l'entreprise individuelle à tout moment, l'absence de capital social à constituer, et l'impossibilité de constituer la notion de bien social. Pour autant, la responsabilité illimitée des dettes professionnelles sur l'ensemble du patrimoine et la transmission de l'entreprise rendue impossible ne jouent pas en faveur de la stabilité.

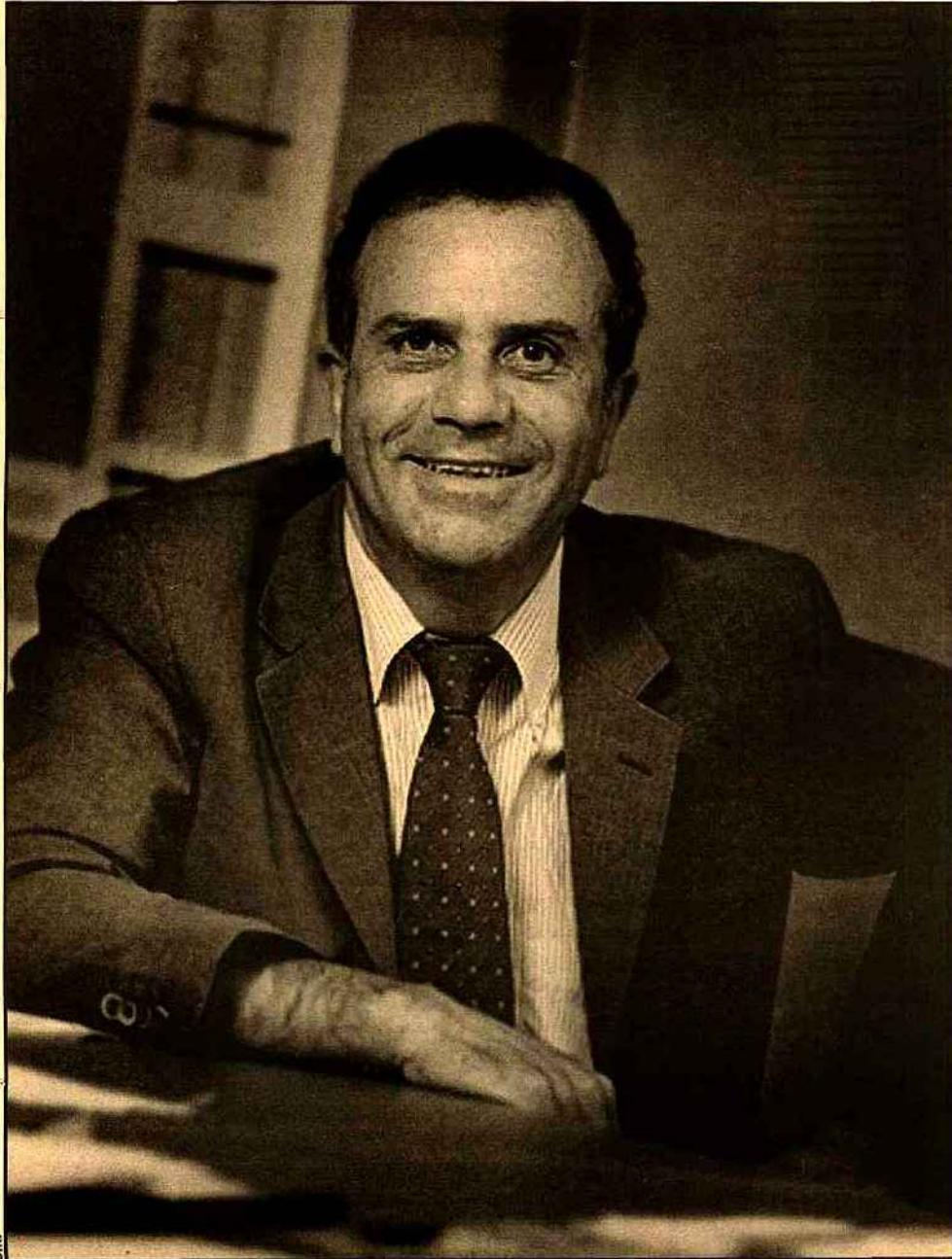
L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)

C'est une SARL constituée d'un seul associé et la rédaction de statuts est obligatoire. La responsabilité de l'associé unique est limitée aux apports, car il n'agit pas en son nom, mais au nom et pour le compte de son entreprise. Il faut donc y mettre les formes, rendre des comptes et veiller à ne pas utiliser les biens de l'entreprise comme s'il s'agissait des siens. Les avantages sont nombreux : le nouvel entrepreneur peut opter pour l'IS et ainsi réduire l'assiette de calcul des cotisations sociales, transmettre facilement son entreprise, se verser des dividendes pour bénéficier d'un régime fiscal plus avantageux. En outre sa responsabilité est limitée et sa crédibilité est renforcée auprès des clients ou fournisseurs. En revanche les lourdeurs administratives et l'impossibilité de contrat de travail pour l'associé gérant viennent noircir le tableau.

La facturation en droits d'auteur

Un consulté se voit de plus en plus rémunéré non pas en honoraires mais en droits d'auteur. Ce mécanisme implique la cession de ses créations au profit de son client. Pour être valable, cette cession doit être limitée dans le temps et dans l'espace et prévoir les modalités d'utilisation de l'œuvre. Le consulté doit être affilié à un organisme collectif de gestion des droits. Ainsi sa TVA s'élève à 5,5 %, contre 19,6 % pour les honoraires de conseil, sa fiscalité est allégée et le formalisme est considérablement allégé. Mais en cas de contrôle, le consulté devra prouver la réalité des droits cédés.

J.T.



“Dans un tiers des cas ceux qui viennent travailler avec nous aspirent à créer leur structure par la suite. Au final seulement 5 % d’entre eux se lanceront dans l’aventure”, concède Gilles Guillaume, PDG d’Ad’Missions.

teur et il fait toujours autant d’envieux”, constate Antoine Catta de Links Conseil. Certains pays pratiquent depuis fort longtemps ce mode de travail : le Royaume-Uni compte environ

100 000 portés, l’Italie et l’Allemagne 80 000. Aux Etats-Unis, entre 300 000 et 400 000 cadres travaillent sous un statut comparable. Mais le portage salarial “à la française” est unique :

*Le portage salarial "à la française" est unique :
chez les Anglo-Saxons les "umbrella companies" traitent
avec de vrais indépendants et jouent seulement le rôle de centre de gestion*

chez les Anglo-Saxons les "umbrella companies" traitent avec de vrais indépendants et jouent seulement le rôle de centre de gestion. Dans l'Hexagone ce sont des salariés, et le porteur joue non seulement le rôle de centre de gestion, mais aussi celui d'employeur. "La plupart des consultants aspirent au statut d'indépendant, mais la perspective de rester salariés, de continuer à cotiser pour la retraite et d'accumuler des points reste très attrayante", stipule Radhia Amirat, DG de l'Acpi. La création du portage est le fruit d'une pénurie d'expertise couplée à une situation économique ne nécessitant pas d'embauches. A l'époque, seuls des CDD étaient proposés, un statut mal adapté à des cadres confirmés qui le considéraient par ailleurs comme une véritable régression. Dans ce raisonnement, la facilitation des allées et venues du salariat à l'entrepreneuriat, ou la mise en place d'un contrat de travail unique pourraient s'avérer destructeurs pour le portage. Plus personne n'aurait peur d'embaucher si bien que structurellement, le portage n'aurait plus lieu d'être.

Créateurs aux abonnés absents ?

Jean-François Aubert, président de la Fédération nationale du portage salarial (FENPS), déclarait en septembre 2003 que "30 % des cadres qui optent pour le portage lancent tôt ou tard leur propre entreprise". Force est de constater qu'il a exagéré ses statistiques. "Notre effectif s'élève à 100 personnes. L'année dernière 5 d'entre eux sont passés au stade de créateurs", minimise Radhia Amirat, DG de l'Acpi. Même son de cloche chez Gilles Guillaume, PDG d'Ad'Missions :

"Dans un tiers des cas ceux qui viennent travailler avec nous aspirent à créer leur structure par la suite. Au final seulement 5 % d'entre eux se lanceront dans l'aventure. Ce sont souvent les "acharnés", en quête d'une reconnaissance sociale". La raison de cette déperdition ? "La crainte de se confronter aux problèmes de banques, de locaux ou de tracasseries administratives et la situation confortable qu'offre le portage, déclare-t-il. Tout le monde a les chiffres en tête : au bout de 5 ans d'existence une entreprise sur deux n'existe plus."

Les seniors et les retraités...

Ce qui apparaissait comme une étape s'avère donc souvent être le terminus : "Le plus fort potentiel se trouve chez les retraités qui conçoivent leur retraite de manière plus dynamique. Les raisons sont multiples : la baisse du niveau des pensions qui plafonne aux environs de 50 % du dernier revenu, les enfants qu'il faut parfois continuer à entretenir – ceux-ci gagnant leur indépendance de plus en plus tard – les prêts de résidence à rembourser – la frénésie de propriété s'étant emparée des masses. Enfin prédomine la volonté de ne pas se déconnecter", énumère Gilles Guillaume. Un constat unanime : "10% de l'effectif a dépassé l'âge légal de la retraite à l'Acpi, trouvant là un revenu complémentaire. Sur la totalité des effectifs du Sneps, le taux s'élève même à 15-20 %", constate Radhia Amirat. Caractéristiquement ces jeunes retraités ne veulent pas travailler à temps plein. Viennent ensuite les seniors, que Gilles Guillaume définit "à partir de 45-50 ans et qui restent malgré les beaux discours rejetés par les entreprises. Le portage salarial leur permet de proposer leur compétence, leurs services, sans passer par l'effet coupeur que constitue la demande de CDI". On peut donc

*La montée de l'individualisme n'est pas étrangère
au succès du portage. L'envie de changement, de parcours
professionnels évolutifs, prend de l'ampleur*

s'interroger sur la volonté des portés d'utiliser ce passage pour créer à terme leur entreprise. *"Tant que le projet est unipersonnel, nous dissuadons de créer l'entreprise. La démarche d'entrepreneur va au-delà de soi. Le déclic se produit ou non"*, laisse en suspens Antoine Catta, PDG de Links Conseil.

Mais aussi le jeune entrepreneur...

"Les avantages réels du portage salarial permettent en fait au consultant de se consacrer à l'essentiel : la recherche du client", remarque Alain Bosetti, président du Salon des micro-entreprises. Ce fonctionnement permet de se concentrer sur son développement commercial et d'accéder à un accompagnement ad hoc tout en s'affranchissant de la gestion administrative, ce qui n'a pas de prix. Le portage salarial a priori destiné aux cadres qui souhaitaient ou étaient dans l'obligation de choisir le statut d'indépendant, voit maintenant débarquer des profils plus jeunes, aux motivations très différentes. Pour eux, le portage salarial ne sera qu'un sas vers la création d'entreprise, mais aussi un moyen simple pour tester son activité. Le fait de se dédouaner des contraintes administratives qui entravent et déroutent presque inéluctablement un jeune entrepreneur laisse du temps pour tester la posture et identifier quel type de société choisir plus tard. *"Je considère que je suis en phase d'apprentissage intensif. Faire du portage pendant deux ou trois ans va me permettre de disposer d'une expertise réelle pour un jour, j'espère, créer ma propre entreprise"*, déclare Sylvia, consultante portée en stylisme. La formule permet donc aussi de faire ses armes

avec un nouveau concept, de juger de la pertinence de l'idée sur le terrain. *"Le consultant porté évaluera au bout de quelques mois le seuil d'honoraires à partir duquel il est plus intéressant pour lui, sur le plan financier, de créer sa propre entreprise, argumente Alain Bosetti. Et d'ajouter : au-delà d'un certain seuil de revenus – disons à partir de 100 000 ou 150 000 euros par an – le portage ne représente absolument plus une alternative rentable pour le porté, et c'est tout naturellement que la création de sa propre entreprise s'imposera."* La solution répond à un besoin beaucoup plus large que la volonté de création d'entreprise, mais elle ne l'exclut pas. *"Elle s'adresse à tous ceux qui ont décidé de se prendre en main. Contre toute attente la moyenne d'âge chez nous est seulement de 42 ans. Le portage salarial symbolise un moment charnière de la carrière, une phase de transition"*, souligne Antoine Catta, PDG de Links Conseil.

Une réponse à l'externalisation des fonctions annexes

"Frileuses à l'idée de recruter des experts, de très nombreuses entreprises nous les envoient, car dans ces situations le portage reste la meilleure solution. Ce schéma correspond aujourd'hui à 15 % des nouveaux contrats, et il s'agit d'une tendance de plus en plus lourde", expliquait Hugues de Monclin, DG de Valor Consultants dans le *Nouvel Economiste* n°1402. *"Les fonctions sont ponctuelles, transverses et temporaires. Elles jouent un vrai rôle d'ajustement dans les entreprises, qui ne rencontreraient pas la même souplesse avec des CDD. C'est pourquoi je pense qu'un assouplissement du code de travail n'entraverait pas le développement du portage salarial"*, insiste Radhia Amirat, DG de l'Acpi et responsable de la com-

munication du Sneps. Plus de vingt ans après son apparition, la formule semble bel et bien être entrée dans les mœurs de l'entreprise et de leurs services RH. *"Nous avons travaillé avec près de trente sociétés du CAC 40. Peu de grandes*

chez eux, car cela permet de rompre l'isolement de chacun. Elles fédèrent les compétences et expertises qui méritent d'être mises en connexion à travers les formations et les groupes de travail sectoriels. Le but est de garantir

conseil avec des spécialités et une offre commerciale ciblée, offrant ainsi aux spécialistes du conseil en organisation, systèmes d'information, logistique ou marketing un cadre pri-

*Ce procédé est reconnu aujourd'hui par les entreprises
comme une "industrialisation" de la fonction ressources humaines,
avec des coûts moindres que dans l'intérim*

structures y échappent", ajoutait Hugues de Monclin, qui concède que la véritable croissance du secteur est apparue depuis 6 ans. *"Les éléments déclencheurs ont été la baisse des CDI pour les seniors, mais surtout le recentrage des entreprises sur leur cœur de métier. Celles-ci ont externalisé les fonctions annexes après 2001 - dont le conseil",* déclare Radhia Amirat. Ce procédé est reconnu aujourd'hui par les entreprises comme une "industrialisation" de la fonction ressources humaines, avec des coûts moindres que dans l'intérim. *"Pour exemple chez Valor Consultants, nous assurons la gestion de 20 millions de chiffre d'affaires dont 12 millions en masse salariale, avec seulement une équipe de 10 personnes. Tous les avantages sont réunis pour l'entreprise : des garanties juridiques et la sécurisation des processus sans les lourdeurs administratives",* constate le DG de Valor Consultants.

La force des réseaux de portage

On dénombre aujourd'hui 250 sociétés de portage, mais seulement 15 d'entre elles repré-

sentent 70 % du chiffre d'affaires de la profession (Access Etoile, Acefas, Aclys, Acpi, Ad'missions...), une concentration qui prouve que les portés recherchent avant tout la force du réseau. Le portage correspond aussi à un style de vie : rester indépendant, sans l'ambition d'avoir des salariés, mais en remplaçant les collègues par des pairs partenaires avec lesquels s'offre la possibilité de travailler en réseau. Les entreprises de portage tendent à mettre en relation les consultants travaillant

... et le cadre à haute valeur ajoutée

Gilles Guilhaume constate, outre les retraités et les seniors, une troisième catégorie de public intéressé par la formule : *"Des cadres de 35-45 ans à haute valeur ajoutée. Ceux-ci n'ont généralement plus envie d'être intégrés dans les structures et savent que leur compétence est reconnue sur le marché. Par exemple un développeur SAP sur tel module peut facilement franchir le pas, car il n'ignore pas que l'entreprise se montre toujours hésitante avec les indépendants."* Alors que le portage salarial s'adressait traditionnellement à des seniors qui ne souhaitaient pas, ou ne pouvaient pas travailler en entreprise, on constate depuis ces cinq dernières années un rajeunissement et une fémi-

vilégié pour développer leur clientèle. La montée de l'individualisme n'est pas étrangère au succès du portage. L'envie de changement, de parcours professionnel évolutif prend de l'ampleur dans toutes les couches de la population. Les fins de carrière toutes tracées ne sont plus monnaie courante. L'Ordre des Experts-Comptables et l'APCE, avec leur concours Cré'ACC (www.creaac.com) qui récompense les porteurs de projets ayant déposé les meilleurs dossier en ligne, distinguent 7 catégories dont la "deuxième vie professionnelle". C'est pourquoi même si le droit du travail vient à s'assouplir, le portage salarial n'en restera pas moins une des solutions qui s'offre à l'individu lorsqu'il se lance dans un projet. *"Lorsqu'on discute avec les responsables du Medef, on comprend que les entreprises vont être moins collectives à l'avenir : chaque intervenant va devenir constructeur de sa propre activité",* résume Antoine Catta qui n'ignore pas que dans le cadre du management par projet, le statut est secondaire par rapport à la valeur de la personne. Le portage salarial s'inscrit dans cette logique en constituant un *"faire-valoir des compétences individuelles. C'est pourquoi les métiers qui y sont exercés sont pointus et requièrent une certaine expertise, comme le stylisme, le conseil dans le cadre de missions de communication, relations presse, stratégique, informatique ou RH au sens large",* note Alain Bosetti, président du Salon des micro-entreprises. Il est loin le temps où la formule signifiait juste une solution de repli pour des parias du marché du travail. *"Elle a mis du temps à éclore, et est aujourd'hui à l'heure d'une croissance mature. Le marché initial des pionniers et des "cow-boys" fait partie du passé",* ajoute Alain Bosetti.

*Les métiers qui y sont exercés sont pointus
et requièrent une certaine expertise*

sentent 70 % du chiffre d'affaires de la profession (Access Etoile, Acefas, Aclys, Acpi, Ad'missions...), une concentration qui prouve que les portés recherchent avant tout la force du réseau. Le portage correspond aussi à un style de vie : rester indépendant, sans l'ambition d'avoir des salariés, mais en remplaçant les collègues par des pairs partenaires avec lesquels s'offre la possibilité de travailler en réseau. Les entreprises de portage tendent à mettre en relation les consultants travaillant

nisation des portés. 10 % des salariés ont moins de 30 ans, 58 % ont entre 30 et 50 ans, 32 % ont entre 51 et 65 ans. De 30 à 45 ans, ce sont même les femmes qui sont majoritaires (52 %), quand les hommes deviennent plus nombreux passé cette tranche d'âge. Comme la création d'entreprise pure et dure, le portage, en activité à part entière, s'est ouvert à toutes les couches de la population et a acquis ses lettres de noblesse. Certaines sociétés cherchent à se positionner entre le portage et le



SUPERSTOCK / SIPA

Le syndicat national des entreprises de portage salarial (Sneps) s'insurge contre les manœuvres du lobby de l'intérim (Prisme) qui s'est fait désigner sans la moindre concertation pour réguler à sa mesure une profession pourtant déjà régie par un accord sectoriel de branche.

Reconnaissance de la profession Le chemin de croix

On estime l'apparition du portage salarial en France en 1986. *"Il existe de longue date, de manière informelle ; auparavant un cabinet aidait un ami qui se lançait. Ce qui est nouveau est la professionnalisation du métier"*, décrit Antoine Catta, PDG de Links Conseil. Aujourd'hui le portage totalise un chiffre d'affaires de 200 millions d'euros. Le Sneps (syndicat national des entreprises de portage salarial) créé en 1998 va batailler pour être reconnu : le premier accord d'entreprise est signé avec la CFDT en 2004, puis avec la CFTC, CFE-CGC et FO en 2005. En parallèle la fédération nationale du portage salarial (FENPS) et l'association nationale de portage salarial (ANPS) militent pour une reconnaissance du portage salarial étendue à toutes les activités de prestations de services, sans restriction aux prestations intellectuelles uniquement. En mars 2006, l'Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS), regroupant syndicat et Sneps, est créé afin de donner de la visibilité à cette nouvelle forme de travail. Le 22 juin 2006, le Sneps a été intégré en tant que 13^e syndicat technique de la Fédération CICF (Chambre des ingénieurs conseils

*"Il existe de longue date, de manière informelle ;
auparavant un cabinet aidait un ami qui se lançait.
Ce qui est nouveau est la professionnalisation du métier"*

de France). Le 16 novembre 2007 tous ces acteurs signent un accord qui encadre la pratique du portage salarial dans l'informatique, l'ingénierie et le conseil, apportant des garanties pour les salariés portés. La portée de cet accord de branche est significative juridiquement, faisant taire les contestations assimilant l'activité à un *"prêt de main-d'œuvre illicite"*. Certaines Assedic ne reconnaissaient pas le statut du "porté" salarial et ont refusé d'indemniser en conséquence toutes les heures travaillées – et cotisées – en tant que salarié d'une entreprise de portage salarial, lorsque celui-ci est licencié, donc à la sortie du portage salarial. Le 18 mars 2008, le Tribunal de Grande Instance de Paris a condamné l'Unedic et l'Assedic à rétablir les droits à l'assurance chômage pour cinq anciens salariés de la plus importante société de portage salarial. *"Les réels liens de subordination juridique et économique entre le porté et le porteur ont caractérisé l'existence d'un contrat de travail"*. Le 16 avril 2008, l'Assemblée nationale a voté l'article 8 du projet de loi portant modernisation du marché du travail : un nouvel article a été créé (L.1251-60 du code du travail) pour définir le portage salarial et un article a été modifié (L.8241-1) pour exclure le portage salarial du délit de *"prêt de main-d'œuvre"*.

J.T.



“Les entreprises vont être moins collectives à l’avenir : chaque intervenant va devenir constructeur de sa propre activité”, résume Antoine Catta qui sait que dans le management par projet, le statut est secondaire par rapport à la valeur de la personne.

3 questions à Xavier Kergall, organisateur du Salon des entrepreneurs “Eviter la Sarl ou la SA”

Comment expliquez-vous l'engouement pour le portage salarial ?

D'une part les seniors (actifs de plus de 50 ans) sont de plus en plus intéressés par l'acte d'entreprendre, mais la difficulté de trouver un cadre juridico-fiscal les effraie. D'autre part les jeunes retraités deviennent nombreux, et l'idée de trouver un complément aux retraites est attrayante. Certains peuvent améliorer de 1 500 euros par mois leur rémunération en travaillant quelques jours par mois ! De plus ils ne veulent pas toujours lâcher leur activité. Quand les uns se lancent dans la sphère caritative et dans les associations, d'autres aspirent à rester dans le secteur marchand. Cela concorde avec les chiffres de la création d'entre-

quer dans l'aventure d'une SARL ou SA.

En quoi va consister le salon de Lyon des 18 et 19 juin cette année ?

La manifestation reste un rendez-vous d'experts de la création d'entreprise, mais elle sera très axée sur l'innovation. La 10^e édition du prestigieux Concours national d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes, organisé sous l'égide du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. A cette occasion, 200 lauréats se verront récompensés par la ministre Valérie Pécresse dans le cadre d'une conférence plénière le jeudi 19 juin 2008. Nous allons réunir les grands acteurs de l'ac-

“L'archaïsme du droit du travail, qui empêche la multiactivité, reste le principal moteur de croissance du portage salarial”

prise : les entrepreneurs sont de plus en plus matures, le portrait robot étant celui d'une personne âgée de 40 ans et plus, qui totalise entre 10 et 20 ans d'expertise dans un métier. Ceci explique d'ailleurs la baisse de la “casse” dans la création d'entreprise qu'a remarquée l'INSEE. En outre les employeurs sont très intéressés par cette formule qui permet des missions ponctuelles de 3 jours étalés sur 15 par exemple. Mais je pense que l'archaïsme du droit du travail, qui empêche la multiactivité, reste le principal moteur de cette croissance. Les réglementations contraignantes sur le travail de jour ou de nuit, sur le plafonnement du cumul retraite/rémunération de prestations, sur le délai de carence de 6 mois après le départ à la retraite qui interdit toute activité parallèle, sont des aberrations. Le fait de ne pas payer les cotisations avant le premier client serait par exemple une avancée déterminante. Souvent les personnes n'ont pas de problème de clients, mais ne savent pas comment facturer les prestations ! La loi de modernisation changera peut-être la donne mais pour l'heure les seniors cherchent un environnement, un cadre de travail sans s'embar-

quement des entreprises à forte croissance. Les cycles de conférences sur la création à tous les âges et les rendez-vous d'affaires vont se succéder.

Quelles sont les grandes tendances actuelles de la création d'entreprise ?

Les 321 000 créations d'entreprises en 2007 incluant les reprises ont été un record. 2008 s'annonce encore comme une année exceptionnelle, avec +10 % sur les premiers mois de 2008 par rapport à 2007, avec des services à la personne qui se distinguent une fois de plus. La fin des années 90 où le chiffre stagnait à 200 000 semble bien éloignée. L'effort des pouvoirs publics s'est essentiellement porté sur les petits sans grades et les grandes PME. Les créateurs ont été aidés et l'émergence de champions a été facilitée. Reste maintenant le segment des 3-10 salariés, qui fera le gros du tissu économique entre N et N+5 d'existence, et qui a été quelque peu négligé. Après les deux extrêmes, c'est maintenant au tour du milieu d'être sur le devant de la scène.

J.T.