

Le portage salarial, idéal pour un vol d'essai

D

Deux ans et demi ! C'est le temps qu'il a fallu à Nathalie Dive, consultante en ressources humaines, pour créer son cabinet de conseil, Divolia. Pendant toute cette période, elle a préparé son projet, prospecté sa clientèle et accompli plusieurs missions en indépendante, tout en percevant un salaire mensuel et en échappant aux formalités administratives. Comment ? En choisissant le portage salarial. Pour cette salariée de longue date, créer une boîte ex nihilo représentait un risque trop élevé. Le portage lui a permis de tester le marché et de s'assurer de la viabilité de son projet. En France, ils sont aujourd'hui plus de 80 000 à avoir opté pour cette solution qui permet de bénéficier des avantages de l'indépendance, tout en conservant la sécurité du salariat. Un bon millier de ces «portés» finissent par créer leur propre boîte.

Le portage vous permet de proposer vos services à un client tout en étant salarié d'une société dite «de portage» qui vous représente. Cette dernière facture et encaisse pour vous des honoraires qu'elle transforme en salaire en vous déclarant aux organismes sociaux (Pôle emploi, caisses de retraite, Sécurité sociale...). Elle établit un contrat de travail (CDD ou CDI), ce qui vous donne droit à l'assurance chômage (même partiel) et à une protection sociale équivalente au salariat : régime général de la sécurité sociale, retraite des salariés, prévoyance, mutuelle... En échange, elle prélève un pourcentage sur votre

La création d'entreprise sans les risques de l'indépendance : c'est l'intérêt de la formule du portage salarial, qui mêle missions de services en solo et sécurité du salariat.

chiffre d'affaires, variable de 5 à 15%. Bien sûr, elle ne s'occupe pas de tout : vous devrez trouver seul vos clients et fixer le montant de vos interventions. Certes, vous bénéficiez d'une certaine sécurité, mais c'est vous qui faites bouillir la marmite !

Le bon partenaire

Il existe plus de 300 sociétés de portage. Privilégiez celles qui appliquent une charte déontologique et qui sont adhérentes de syndicats comme l'Uneps (Union des entreprises de portage spécialisées) ou le Peps (Professionnels de l'emploi en portage salarial). Ces organisations fédèrent des sociétés de portage triées sur le volet (Ad'Missions, JAM, ITG, RH Solutions...). Une garantie de sérieux et de respect de la réglementation.

Prenez quand même soin de rencontrer deux ou trois sociétés avant de signer une convention d'adhésion. Et négociez les frais de commission. Si vous souhaitez que la société de portage ne s'occupe que l'administratif (factures, bulletins de paie...), exigez qu'elle ne prenne que 6 ou 7% de votre CA. Si vous voulez profiter d'autres services (formation, mise à disposition de salles de réunion...), la marge de manœuvre sera plus étroite.

Une stratégie à long terme

En portage, vous devrez trouver vos propres clients, comme un entrepreneur indépendant (la durée de vos missions ne doit pas excéder trente-six mois).

À RETENIR
• La mission du porté auprès de l'entreprise cliente ne doit pas excéder trente-six mois.

• La rémunération minimale est fonction du plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 424 euros en 2020) : 75% du plafond pour un porté senior et 85% pour un salarié en forfait jours.

UNE PRATIQUE ENFIN ENCADRÉE PAR LE CODE DU TRAVAIL

Depuis mars 2017, le portage salarial bénéficie d'une convention collective nationale, signée à l'unanimité des organisations syndicales et patronales. Cette nouvelle convention exige une qualification minimale de niveau III ou une expérience significative du salarié porté d'au moins trois ans dans le même secteur d'activité. Trois catégories de salariés, cadres et non cadres, sont définies : du junior ayant moins de trois ans d'ancienneté (dans l'activité de portage salarial) au cadre au forfait, en passant par le senior ayant plus de trois ans d'ancienneté. Point clé

de l'accord, l'entreprise de portage salarial pourra désormais licencier le salarié porté qui n'aurait pas conclu de nouvelle mission et demeurerait sans activité au terme d'une période d'un mois de prospection. Cette possibilité est toutefois assortie de garantie pour le salarié : il pourra percevoir «une allocation prospection» dans la limite maximale de trois mois, prélevée sur la réserve établie à cet effet sur son compte d'activité. Le salarié devra ainsi provisionner 10% du salaire de base de sa dernière mission s'il est en CDI ou de son indemnité de précarité s'il est en CDD.

Mais le fait que vous soyez lié par un contrat de portage peut dérouter certaines entreprises. Rassurez-les en n'éludant pas le sujet : expliquez-leur que, comme dans n'importe quelle relation de business, un contrat de prestation commerciale sera établi entre eux et votre société de portage, et que c'est cette dernière qui émettra les factures.

Pour constituer votre portefeuille, adoptez une stratégie à long terme. L'idéal est soit de décrocher un client important sur une mission longue (environ un an), soit d'en trouver deux ou trois sur des missions plus courtes. Mais attention, le piège serait de dépendre à 100% d'un unique gros client. Il faut veiller à se dégager du temps pour en prospecter de nouveaux. Ne vous jetez pas à l'eau sans réfléchir. Vérifiez la solvabilité de vos prospects sur le site de la Coface ou sur celui de Kompass. Même si votre porteur a l'obligation de recouvrer les impayés – faites-le-vous confirmer –, mieux vaut prévenir que guérir.

Salaires et services

Le secteur du portage a longtemps navigué à vue sans cadre légal. La loi Travail de 2016 puis l'entrée en vigueur, en 2017, de la convention collective des salariés en portage salarial ont clarifié bien des points, en faveur des portés. Que vous ayez réalisé ou non des missions, vous bénéficiez d'un salaire minimum versé par la société de portage. Il intègre le salaire de base, les indemnités de congés payés et une prime d'apport d'affaires spécifique (de 5%), et dépend du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS), soit 3 424 euros brut en 2020. Attention, ce salaire minimum varie selon le profil des portés : il est de 70% du plafond pour un junior, de 75% pour un senior et de 85 % pour un salarié en forfait jours.

Cette rémunération peut évidemment être complétée si le montant de votre mission est supérieur : dans ce cas, la société de portage calcule le

saire en prélevant sur le montant total hors taxe de la facture une commission variant de 5 à 15 %. La majorité des sociétés de portage proposent des services complémentaires, de la mise à disposition d'un télésecrétariat à la gestion des notes de frais, en passant par de la formation. Profitez de ces bonus et prenez le temps de participer aux ateliers proposés. Vous y apprendrez à démarcher et à cibler les prospects, tout en rompant l'isolement lié à l'indépendance. Ces réunions entre portés permettent de se constituer un réseau, ce qui sera bien utile le jour où vous vous lancerez vraiment. Ces services sont généralement compris dans les frais de gestion.

Décollage en solo

Lorsque vous aurez acquis une assise suffisante et une visibilité sur plusieurs mois, il sera temps de voler de vos propres ailes. Il faut compter en moyenne dix-huit mois pour atteindre un chiffre d'affaires au-delà duquel le portage devient trop coûteux. Dans les métiers de service, certains fixent ce seuil à 60 000 euros. D'autres estiment que la création d'entreprise doit se faire lorsque le salarié ne peut plus gérer son activité en solitaire et qu'il doit recourir à l'embauche. Les chances de succès sont alors de votre côté : d'après les statistiques, les entreprises créées par des anciens portés sont rentables dès la première année d'exploitation, et les défaillances sont quasi nulles les années suivantes. *