

RH Solutions

Le portage salarial : souplesse, sécurité et facilité de mise en œuvre

Spécialiste du portage salarial, RH Solutions fête cette année son 15^{ème} anniversaire. RH Solutions propose les services d'un groupe national et un accompagnement 100% local via plus de 26 agences présentes sur tout le territoire français. Rencontre avec Florence Jeulin, Directrice de l'agence Toulouse. Elle nous en dit plus sur le portage salarial et les avantages qu'il offre à la fois aux entreprises et aux experts.



Florence Jeulin



RH Solutions

45 rue du Colombier
31670 Labège
tel 05 61 53 31 34
jeulin@rh-solutions.com
www.rh-solutions.com

En bref

- › Un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros
- › 26 agences
- › 1100 salariés portés par an dont :
 - 30 % d'experts en informatique et en ingénierie
 - 25 % opérant dans les fonctions RH et de supports à l'entreprise (consultants RH, formation, management de transition...)
 - 25 % d'experts en communication et en marketing
 - 20 % d'autres spécialités : achat, logistique, gestion administrative...

Pouvez-vous nous en dire plus sur le portage salarial ?

Le portage salarial est une modalité innovante du travail qui répond à la transformation de l'emploi. Il offre à un expert la possibilité de développer son activité sans avoir à créer son entreprise tout en bénéficiant des avantages du statut de salarié. L'expert est alors salarié de la société de portage qui l'accompagne et qui lui assure toute la gestion administrative liée à son activité (contrats commerciaux, facturation, cotisations sociales, bulletins de paye...). Concrètement, il négocie avec l'entreprise cliente le détail de sa prestation et la société de portage s'occupe du contrat de travail (CDD, CDI...). Il bénéficie donc d'un régime de salarié : une couverture à la caisse primaire d'assurance maladie, la prévoyance, mais aussi le droit à la retraite, au chômage, à la formation professionnelle continue et également à une mutuelle santé.

Plus particulièrement, comment les entreprises et les experts appréhendent le portage salarial ?

Le portage salarial offre aux entreprises et aux experts, une souplesse, une sécurité et une facilité de mise en œuvre. En plus, il permet à l'entreprise d'avoir recours à une compétence experte pour réaliser ses projets sans impacter ses effectifs et sa masse salariale avec une maîtrise des coûts liée à une facture de prestation de service. Ainsi, l'entreprise n'a aucune gestion administrative du personnel ou procédure liée à l'embauche. Le portage salarial est une solution sécurisée puisque

le cadre juridique exonère l'entreprise du risque du prêt de main d'œuvre illicite et du délit de marchandage.

Pour l'expert, le portage salarial se présente comme une réelle opportunité puisque les entreprises ont une demande croissante d'indépendants sur des besoins ponctuels pour pouvoir s'adapter au marché du travail.

Dans un contexte où le monde du travail ne cesse d'évoluer, quel rôle peut jouer le portage salarial ?

Le portage salarial permet aux TPE et aux PME qui ne peuvent pas recruter sur un temps plein de travailler avec un expert en temps partiel et récurrent. Elles peuvent par exemple avoir besoin d'un commercial pour le développement sur un nouveau secteur géographique, un consultant RH pour mettre en place un plan de formation, ou encore un expert qualité pour la mise en place d'un process et d'audits... Au niveau des grands groupes, c'est la possibilité de renforcer leurs équipes d'experts sur un projet comme en informatique ou en ingénierie. D'autre part, les DRH sont aujourd'hui face à une véritable révolution du marché de l'emploi : d'un côté la jeune génération qui s'intéresse plus aux projets qu'à l'entreprise et qui souhaitent travailler d'une façon indépendante ; et d'un autre côté, les séniors qui ont du mal à se repositionner sur le marché à travers un CDD ou un CDI et qui peuvent avoir des opportunités sur des missions de prestation. Dans cette optique, le portage salarial se présente comme une réelle alternative pour accompagner la transformation de l'emploi.

Sur ce secteur, quel est votre positionnement et que proposez-vous ?

Nous collaborons avec des TPE, des PME et des grands groupes pour les aider à s'adapter à tous les besoins en compétence. Nous nous positionnons en tant qu'un tiers de confiance entre l'expert et l'entreprise pour les conseiller et les accompagner jusqu'à la réalisation de la mission. Par ailleurs, tous nos process sont certifiés ISO9001 par Bureau Veritas, une véritable garantie de la rigueur de la gestion de prestation de nos consultants. Et nous sommes également membre du « Syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial » (PEPS).

Les 3 étapes pour mettre en place une mission en portage salarial :

- L'entreprise confie la mission à un professionnel indépendant, ils conviennent ensemble du tarif d'intervention, des éventuels frais professionnels à inclure, des délais... pour définir très précisément les objectifs de la prestation et les modalités de règlement ;
- RH Solutions lui fait parvenir le contrat de prestation qui reprend l'intégralité de ces éléments ;
- L'expert réalise la mission et RH Solutions prend en charge la gestion sociale du prestataire et facture la prestation à l'entreprise. ■

Eric Le Floc'h,

Responsable RH Nexter Electronics

Dans le cadre de quel projet avez-vous été amené à solliciter l'expertise d'un consultant RH Solutions ?

Externaliser des activités ponctuelles de consultants et experts (développement marchés civils, expertise technique industrielle) qui ne correspondent pas à notre cœur de métier et marchés cibles.

Qu'est-ce que cela vous a concrètement permis de développer ?

Créer et développer une activité nouvelle dans l'entreprise, en analysant la rentabilité pour le cas échéant créer la fonction en interne via une action de recrutement.



Le cadre juridique du portage salarial

Interview avec Grégoire Bravais, avocat à la cour de Paris et spécialiste du droit social au sein du cabinet DMS Avocats.



Le portage a-t-il enfin un cadre juridique ? Est-il stable ?

Le portage salarial correspond de longue date à un réel besoin. Pour autant et de façon paradoxale ce n'est qu'en 2007 que la Convention collective SYNTEC a, la première, prévu le recours au portage.

C'est finalement l'ordonnance 2015-380 du 2 avril 2015 qui va définir le cadre actuel du portage. Cette ordonnance a été intégrée au Code du travail aux articles L.1254-1 à 31 par la Loi 2016-1088 du 8 août 2016.

Cet ensemble législatif a été complété par la Convention collective nationale du portage salarial (IDCC 3219) négociée entre le PEPS et les syndicats de salariés, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017 après avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension daté du 28 avril 2017.

Le portage salarial est donc aujourd'hui un dispositif arrivé à maturité, encadré par le Code du travail et régit par sa propre convention collective. Il est exercé dans un cadre d'autant plus sûr que le législateur a imposé de nombreuses normes aux entreprises de portage salarial (structure dédiée, constitution de garanties bancaires, formalisme strict de leurs contrats de travail...), ce qui assure leur fiabilité.

Quels sont les cas de recours au portage salarial ?

En pratique, il est presque toujours possible à l'entreprise cliente de recourir au portage salarial. Elle peut en effet en bénéficier soit « pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente » soit « pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas » (article L.1254-3 C. trav.). Il est donc possible à l'entreprise cliente de s'accorder avec le porté sur des missions très spécifiques, pour des durées adaptées, ... et de répondre ainsi de façon souple et efficace à ses besoins organisationnels.

Quel est l'intérêt d'un recours au portage plutôt qu'à des auto-entrepreneurs ou à des indépendants ?

Le recours au portage présente de multiples intérêts comparativement aux auto-entrepreneurs et aux indépendants. Les DRH savent par exemple qu'il est fréquent de voir des auto-entrepreneurs, des intérimaires ou des indépendants solliciter la requalification de la relation de travail en CDI avec l'entreprise cliente au motif qu'ils ont finalement travaillé de façon quasi-exclusive avec celle-ci et/ou en ont tiré la majorité de leurs revenus, ce qui génère un contentieux lourd aux conséquences financières importantes.

Avec le portage, une relation triangulaire claire est établie par le Code du travail, dans laquelle le porté est désigné expressément comme le salarié de l'entreprise de portage salarial, ce qui sécurise l'entreprise cliente (qui est simplement liée à l'entreprise de portage par un contrat commercial, et n'a aucun lien juridique avec le porté).

Les contentieux sont-ils nombreux ?

Depuis près de 15 ans que je travaille avec des entreprises de portage, les contentieux prud'homaux sont peu nombreux ; ils se sont encore raréfiés depuis l'ordonnance d'avril 2015. ■