

Le conseil : vocation ou nouvelle vie ?





Le portage salarial : comment choisir ?

par Agnès MAÎTRE (83)

Jean de SEVIN a été avec le cabinet Jacques Barthélémy, un acteur important dans l'émergence et l'intégration du statut du Portage Salarial® dans la réglementation sociale française. Cet article est le fruit d'un entretien qu'il a bien voulu nous accorder. Nous l'en remercions.

Le Portage Salarial® : en quoi cela consiste ?

Le Portage Salarial® est un statut salarié qui permet d'exercer son activité professionnelle comme un consultant autonome durablement ou momentanément en conservant son statut salarié dans les domaines du conseil et des prestations intellectuelles.

Le consultant est salarié de la société de Portage Salarial® (en CDD ou CDI, à temps complet ou à temps partiel) et consultant dans la société cliente pour le compte de laquelle il intervient. La société de Portage Salarial® est employeur à part entière des consultants qui font appel à ses services pour exercer leur activité professionnelle sous forme de missions qu'ils trouvent eux-mêmes. Au tant que Consultants autonomes, la charge de la prospection pour trouver des missions leur appartient, la société de Portage Salarial® leur garantit l'exclusivité de leur clientèle.

La société de Portage Salarial® porte la Responsabilité Civile Professionnelle de tous les risques pouvant être générés par ces missions. La société de Portage Salarial® doit être titulaire d'une garantie financière.

Le Portage Salarial® : à quoi cela sert ?

Le premier service est celui du « portage » administratif : le consultant utilise la structure juridique de la société de Portage Salarial® et perçoit des salaires dont le montant est défini à partir des honoraires facturés. C'est elle qui établit les factures (elle est inscrite au registre du commerce et des sociétés), et récupère la TVA. Elle peut également être organisme de forma-

tion dotée d'un numéro d'agrément de formateur que ses salariés peuvent utiliser. La société de Portage Salarial® est l'employeur du consultant et gère toutes les relations avec les organismes collecteurs de charges sociales. Le consultant n'a pas plus de travail administratif qu'un salarié. Le second service est celui de la simplicité pour un consultant qui démarre son activité. L'utilisation du Portage Salarial® lui permet de se consacrer entièrement à la recherche et à la réalisation de ses premières missions, sans être préoccupé par la gestion d'une structure. Si jamais il n'atteint pas ses objectifs et décide de changer de projet, il aura préservé son statut de salarié. Dans le cas contraire, il sera toujours temps de créer sa propre structure. Cependant l'expérience montre qu'un consultant quitte rarement le statut de Portage Salarial®.

Le Portage Salarial® : à qui cela s'adresse ?

L'ensemble des secteurs d'activité (à l'exception des professions réglementées), peuvent utiliser des consultants qui ont choisi d'exercer leur profession sous statut salarié par l'intermédiaire d'une société de Portage Salarial®.

Les missions ne doivent avoir pour objet que des activités de conseil et de prestation intellectuelle réalisées par des cadres (ou non cadre plus rarement), avec une obligation de moyens uniquement, pas de résultats.

Le Portage Salarial® ne relève pas du statut du Travail temporaire (intérim). Le travail intérimaire en France est limité exclusivement à trois motifs : le surcroît temporaire d'activité, le remplacement d'une absence et l'emploi à caractère saisonnier. Il est

surtout pratiqué par une population non-cadre ou cadre débutant pour assurer un remplacement ou un surcroît d'activité. Quelques grandes sociétés d'intérim ont tentées de créer des filiales dédiées au Portage Salarial®, sans succès.

Le métier du conseil en France évolue. Le modèle des grands cabinets anglo-saxons avec une masse importante de consultants juniors qui mettent en place les méthodologies internes connaît une lente décroissance à cause de ses tarifs élevés. Leur marché est de plus en plus restreint aux grands comptes.

On constate deux dynamiques contradictoires, l'une liée à la crise et à la réduction des coûts par tous les moyens, l'autre liée à l'évolution des relations entre l'individu et son employeur.

Dans le premier cas, l'entreprise (souvent par sa direction des achats) met en place un système de référencement étroit, avec des prix négociés au plus bas et parfois une remise en fin d'année selon le volume de prestations commandées. Dans ce modèle, les cabinets référencés sous-traitent à d'autres cabinets ou à des indépendants et leur imposent des prix encore plus bas. On s'oriente alors vers une sorte de dumping, comme on peut le voir au Royaume-Uni ou en Belgique.

Dans le deuxième cas, le grand cabinet est remplacé par un réseau « constitué » de consultants et de managers connus par l'entreprise. Cette solution apporte un meilleur service pour un coût moindre, mais demande un effort pour assurer la mise en place et la permanence de la relation avec ce réseau. Le prestige du grand cabinet est remplacé par l'excellence du niveau de confiance interpersonnelle dans le réseau.

« Il est important de donner à l'individu une stature qui lui permette d'intervenir »

Il y a un changement générationnel ; les baby-boomers appréciaient le salariat dans un contexte de croissance générale et d'emploi de longue durée dans la même société. Les générations suivantes n'ont plus le même sentiment d'attachement à leur employeur et sont plus attirés par l'entrepreneuriat. L'émergence de nouveaux statuts est inévitable.

Une réserve toutefois : les retraités qui veulent garder une activité professionnelle après avoir liquidé leur retraite. Selon leur régime de retraite et le niveau de leur chiffre d'affaire, il peut être plus intéressant pour eux d'avoir d'envisager la création de leur propre structure bénéficiant de la personnalité morale. Ce point est à vérifier soigneusement avant de décider de son statut.

Le Portage Salarial® : combien cela coûte ?

Selon le chiffre d'affaires réalisé par le consultant, les frais de gestion perçus par la société de Portage Salarial® varie entre 8% et 12%. En règle générale, le consultant touche environ la moitié de ce qu'il facture une fois les charges payées et les frais de gestion de la société de Portage Salarial® prélevés, au même titre que s'il exerce dans le cadre de sa propre structure.

Après quelques incertitudes au début (voir encart), il est maintenant acté que le Portage Salarial® est une forme de salariat à part entière. Elle donne donc droit au versement des prestations de chômage pendant les périodes d'intermissions ce qui n'est pas le cas si le Consultant exerce dans le cas de sa propre structure. Cela est aussi à prendre en compte dans le calcul des coûts.

En tant que salarié, le consultant a droit au DIF, bien que peu l'utilisent et comptent sur la variété des missions pour maintenir leur niveau d'employabilité. Il est dommage pourtant de ne pas employer une période d'intermission pour compléter ses compétences sur certains domaines précis, ou découvrir d'autres domaines.

Le Portage Salarial® : comment choisir sa société ?

Beaucoup de sociétés de Portage Salarial® font leur publicité sur des services

complémentaires comme les formations proposées, leur réseau commercial et la qualité de leur accompagnement. En réalité ces services sont assez peu développés.

Avant de choisir une société de Portage Salarial® il est important d'affiner son projet :

- quels sont mes centres d'intérêts ?
- quelles sont les compétences correspondantes ?
- quels peuvent être les marchés intéressés ?

Deuxième point : la mission répond-elle à une logique d'obligation de moyens (plutôt conseil) ou d'obligation de moyens et de résultats (plutôt management de transition). L'assurance Responsabilité Civile Professionnelle (RCP) n'est pas la même dans les deux cas. Le Portage Salarial® n'est pas adapté aux missions opérationnelles et de management.

Enfin comme pour tout service, il faut comparer plusieurs sociétés :

- sont-elles adhérentes au Syndicat National du Portage Salarial® (nouvellement devenu PEPS) ?
- maîtrisent-elles bien les aspects contractuels du statut de Portage Salarial® ?
- proposent-elles des contrats adaptés aux prestations des consultants ?
- ont-elles pignon sur rue pour offrir une garantie financière ?

Le Portage Salarial® : oui mais encore ?

Les autres statuts sont l'auto-entrepreneur, ou la création d'une structure.

L'auto-entrepreneur a un montant de chiffre d'affaires très limité ; il ne permet pas de récupérer la TVA ; la couverture sociale dans son ensemble (retraite et prévoyance) n'est pas clairement définie. Son usage est donc limité à une activité complémentaire et ponctuelle à un statut de salarié en activité ou de retraité (conférences, interventions, formations ponctuelles...)

Gérer sa propre structure prend un temps conséquent et demande des qualités particulières. Financièrement le Portage Salarial® est plus intéressant pour un CA annuel inférieur à 180 k€ - 200 k€ et la création d'une Société peut, dans certain cas, s'avérer plus propice pour un CA supérieur.

Vous trouverez de bons conseils auprès des agences Pôle Emploi Cadres ; en particulier Jean de Sevin et Bernard Guyot-Tabet interviennent aux agences de Nanterre et de Bois-Colombes. ■

Les grandes dates de l'histoire du Portage Salarial®

Les débuts du Portage Salarial® ont lieu en Chine dans les années 60. Le modèle fait rapidement le tour du monde anglo-saxon, rencontre un grand succès au Pays-Bas et arrive en France en 1985.

A ce moment, le statut de Portage Salarial® n'est pas clairement défini. La loi française souligne le lien de subordination hiérarchique qui existe entre l'employeur et son salarié ; ce lien ne semble pas apparaître dans le Portage Salarial®. Une conséquence de ce flou juridique est que les consultants paient les mêmes charges que les salariés mais ne sont pas surs de bénéficier des mêmes droits. En particulier, jusqu'il y a quelques années, l'accès aux prestations Assedic est soumis au bon vouloir du responsable de centre.

A partir de 1996 Jean de Sevin et le cabinet Jacques Barthélémy travaillent sur la façon d'intégrer ce statut dans la loi française. Le concept du Portage Salarial® rentre dans le code du travail par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) et la Loi de Modernisation Sociale en juin 2008. Il fera aussi l'objet de négociations avec les syndicats et les organisations paritaires : le premier accord est signé en 2010.

BIOGRAPHIE



Jean de SEVIN est marié, et a cinq enfants. Il est diplômé d'études supérieures en Ressources Humaines et en Evolution de la réglementation acquise en tant que DRH et DIRCOM de grands groupes (Bayer, Agfa...) J'ont amené à se spécialiser dans le développement en France de « l'Emploi en Mission » depuis une quinzaine d'années. Il est membre créateur du Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial® (SNEPS, nouvellement PEPS) et Président du Syndicat National du Management de Transition (SNMT).

Parcours professionnel : • RHÔNE-PROGIL ET RHÔNE-POULENC, 4 ans en Direction des Ressources Humaines, (chimie) • SOPELEM, 7 ans, DRH en usine (métallurgie) • BAYER FRANCE SA et AGFA-GEVAERT France, 10 ans, DRH et DIRCOM (chimie) • ADMISSIONS - Société de Portage Salarial®, Créateur (1977), Fondateur - Directeur Général, Conception et développement de cette nouvelle forme d'emploi, mise en adéquation à la réglementation en vigueur, encadrement du fonctionnement • OPERA (1985) - Société de Portage Salarial® - PDG honoraire • VOXALTO (1986) - Société de Management de Transition - Société adossée aux termes de la loi du 2 août 2005, Créateur (2006), Directeur Général, Gestion et animation d'experts/managers de transition exerçant leur emploi en missions très opérationnelles et/ou managériales.