



## CIRCULAIRE N° 2014-31 DU 22 DECEMBRE 2014

**Direction des Affaires Juridiques**

IN/W0031-ACE

Titre

**Portage salarial : mesures transitoires**

Objet

Décision du Bureau de l'Unédic du 16 décembre 2014 relative aux conditions de prise en charge par le régime de l'assurance chômage des anciens titulaires d'un contrat de portage salarial, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.



## CIRCULAIRE N° 2014-31 DU 22 DECEMBRE 2014

**Direction des Affaires Juridiques**

### **Portage salarial : mesures transitoires**

#### **Résumé**

Le Bureau de l'Unédic, lors de sa réunion du 16 décembre 2014, a décidé, dans l'attente de l'intervention du législateur pour organiser l'activité de portage salarial, de prendre des mesures dérogatoires afin de dispenser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial dans les conditions prévues par l'accord collectif étendu du 24 juin 2010, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014, d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute activité exercée dans le cadre d'un contrat de portage salarial doit, pour ouvrir droit à l'allocation d'assurance chômage, répondre soit aux critères retenus par le Bureau de l'Unédic, soit à l'existence d'un véritable contrat de travail caractérisé par un lien de subordination juridique établi au regard des conditions réelles d'exercice de l'activité.

L'obligation de production d'une attestation spécifique relative au portage salarial est maintenue pendant cette période transitoire.



## CIRCULAIRE N° 2014-31 DU 22 DECEMBRE 2014

### Direction des Affaires Juridiques

#### Portage salarial : mesures transitoires

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a institué le portage salarial à l'article L. 1251-64 du code du travail, tout en renvoyant aux partenaires sociaux le soin d'encadrer par un accord collectif cette activité à l'article 8 III.

Sur cette base, un accord relatif à l'activité de portage salarial est intervenu le 24 juin 2010, étendu le 8 juin 2013.

Le Conseil Constitutionnel a rendu, le 11 avril 2014, une décision censurant le paragraphe III de l'article 8 précité.

Il en résulte, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, qu'en l'absence de texte définissant les conditions d'exercice du portage salarial, la présomption de salariat instaurée par l'article L. 1251-64 du code du travail n'est plus applicable.

Dans ce contexte, seule l'existence d'un véritable contrat de travail peut en principe, donner droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi en cas de rupture du contrat dans les termes prévus par l'article L. 5422-1 du code du travail. L'existence d'un contrat de travail suppose que les conditions réelles d'exercice de l'activité permettent de caractériser un lien de subordination juridique.

Dans l'attente de l'intervention du législateur pour organiser l'activité de portage salarial, le Bureau de l'Unédic a décidé, à titre dérogatoire, de prendre des mesures de gestion afin d'assouplir les conditions de prise en charge les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial selon les modalités prévues par l'accord collectif étendu du 24 juin 2010, en les dispensant d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail.

L'examen de la demande d'allocations de chômage d'un ancien titulaire d'un contrat de portage salarial doit permettre la vérification des éléments suivants :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial ;
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche et au suivi périodique du travailleur porté ;

- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ;
- le travailleur porté disposait d'un niveau de qualification tel qu'il s'accompagnait d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de la prestation et bénéficiait, en conséquence, du statut cadre ;
- le travailleur porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum 2900 euros brut mensuels pour un emploi à plein temps au cours des trois derniers mois avant la rupture du contrat ;
- l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de service à la personne ;
- l'entreprise de portage procédait, de manière effective, au contrôle de la conformité des éléments transmis par le travailleur porté sur la base d'un compte-rendu d'activité détaillé, d'une périodicité au moins mensuelle ;
- l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi des travailleurs portés conformément à l'article L. 5422-13 du code du travail.

A cet effet, l'attestation spécifique relative au portage salarial doit être renseignée par les entreprises de portage salarial.

Cette décision s'applique pour toute rupture de contrat de portage salarial intervenue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La fiche technique jointe à la présente circulaire expose les éléments soumis à vérification lors de l'examen de la demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Directeur général



Vincent DESTIVAL

**Pièces jointes :**

- Fiche technique
- Décision du Bureau de l'Unédic du 16/12/2014 et attestation relative au portage salarial

**Pièce jointe n° 1**

**Fiche technique**

# Fiche technique Portage salarial

## SOMMAIRE

<b>1. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE DE PORTAGE.....</b>	<b>Page 2</b>
1.1. ACTIVITE DEDIEE EXCLUSIVEMENT AU PORTAGE SALARIAL.....	2
1.2. SUIVI MEDICAL .....	3
1.3. CONGES PAYES.....	3
1.4. GARANTIE FINANCIERE.....	3
1.5. CONTRIBUTIONS.....	3
<b>2. CONDITIONS RELATIVES AU TRAVAILLEUR PORTE .....</b>	<b>Page 3</b>
2.1. STATUT .....	3
2.2. REMUNERATION.....	4
2.3. EXCLUSION DES PRESTATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE.....	4
2.4. COMPTES RENDUS D'ACTIVITE.....	4

# Fiche technique

## Portage salarial

Un travailleur titulaire d'un contrat de portage salarial relève du champ d'application de l'assurance chômage si l'employeur respecte un certain nombre d'obligations et si les conditions d'emploi du travailleur porté répondent aux critères retenus par le Bureau de l'Unédic dans sa décision du 16 décembre 2014.

Les déclarations portées par l'employeur sur l'attestation à cet effet sont prises en compte pour l'examen des droits sans qu'il soit nécessaire de fournir les justificatifs correspondants. Il est à noter que les déclarations inexactes sont sanctionnées.

## 1. CONDITIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE DE PORTAGE

### 1.1. ACTIVITE DEDIEE EXCLUSIVEMENT AU PORTAGE SALARIAL

L'article L. 1251-64 du code du travail définit le portage salarial comme « *un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes, comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* ».

Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;
- la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

*(Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, art. 19)*

Conformément à l'article 1.2.1 alinéa 2 de l'accord du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial, l'activité de portage salarial ne peut être exercée que par des entreprises dédiées exclusivement au portage salarial et répertoriées sous un même code NAF spécifique.

## **1.2. SUIVI MEDICAL**

L'attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi prévoit que l'employeur atteste avoir pris en charge le suivi médical de travail à l'embauche et le suivi périodique du travailleur porté, dans les conditions de droit conformes aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail.

## **1.3. CONGES PAYES**

Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés doivent être conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail (détermination de la durée du congé, montant et versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, règles de fractionnement et de report, etc.).

## **1.4. GARANTIE FINANCIERE**

L'entreprise de portage salarial est tenue, à l'instar des entreprises de travail temporaire, de souscrire une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions.

Cette garantie financière a pour objet d'assurer le paiement des sommes dues au travailleur porté ainsi que le versement des cotisations sociales, en cas de défaillance de l'entreprise de portage salarial.

## **1.5. CONTRIBUTIONS**

L'entreprise de portage salarial doit s'être acquittée du versement des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi des travailleurs portés, conformément à l'article L. 5422-13 du code du travail, ainsi que des cotisations dues au régime de garantie des créances des salariés (AGS), en application de l'article L. 3253-6 du même code. (*Circulaire Unédic n° 2011-14 du 9 mars 2011*)

# **2. CONDITIONS RELATIVES AU TRAVAILLEUR PORTE**

## **2.1. STATUT**

Le travailleur porté doit disposer d'un niveau de qualification tel qu'il s'accompagne d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de la prestation et bénéficie, en conséquence, du statut cadre.

Le statut cadre du travailleur porté doit être déclaré par l'employeur sur l'attestation relative au portage salarial.

## 2.2. REMUNERATION

Le travailleur porté doit avoir bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, fixée au minimum à 2900 euros brut mensuels pour un emploi à temps plein.

Cette condition doit être vérifiée au moins sur les 3 derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits.

## 2.3. EXCLUSION DES PRESTATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE

Le travailleur porté ne doit pas avoir effectué des prestations de service à la personne.

Ces activités sont définies par les articles L. 7231-1 et D. 7231-1 du code du travail.

Compte tenu de l'émergence d'activités nouvelles de services à la personne, une évaluation est réalisée chaque année par l'Agence nationale des services à la personne en vue, le cas échéant, de modifier la liste de ces activités (*article D. 7231-2 du code du travail*).

## 2.4. COMPTES RENDUS D'ACTIVITE

Le travailleur porté s'engage vis-à-vis de l'entreprise de portage salarial à faire des comptes rendus d'activité réguliers et au moins mensuels.

De son côté, l'entreprise de portage salarial assure un contrôle de conformité des éléments transmis par le travailleur porté sur la base de ces comptes rendus d'activité qui est visé, le cas échéant, par le client.

L'obligation d'établir des comptes rendus d'activité constitue un indice venant conforter l'existence d'un lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, entre l'entreprise de portage et le travailleur porté (*Cour de Cassation Chambre sociale, 19 déc. 1978, n° 77-10.933, Bull. civ. V, p. 670*).

L'employeur doit attester de l'établissement par le travailleur porté de comptes rendus d'activité au moins mensuel dans l'attestation relative au portage salarial.

**Pièce jointe n° 2**

**Décision du Bureau de l'Unédic du 16/12/14**

**Attestation relative au portage salarial  
destinée à Pôle emploi**

---

## Décision du Bureau

---

Considérant la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail, ayant institué le portage salarial à l'article L. 1251-64 du code du travail, tout en renvoyant aux Partenaires sociaux le soin d'encadrer par un accord collectif cette activité à l'article 8 III ;

Considérant la décision du Conseil Constitutionnel du 11 avril 2014 censurant le paragraphe III de l'article 8 précité, dont il résulte, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, qu'en l'absence de texte définissant les conditions d'exercice du portage salarial, la présomption de salariat instaurée par l'article L. 1251-64 du Code du travail n'est plus applicable ;

Considérant que, dans ces conditions, seule l'existence d'un véritable contrat de travail peut en principe, donner droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en cas de rupture dans les conditions prévues à l'article L. 5422-1 du code du travail ;

Considérant, toutefois, la volonté des pouvoirs publics de fixer les conditions d'exercice du portage salarial et la volonté de l'Unédic de ne pas pénaliser, dans l'attente d'une intervention législative, les travailleurs portés qui exerçaient leur activité dans les conditions prévues par l'accord collectif étendu du 24 juin 2010 ;

Considérant la nécessité pour le Bureau de l'Unédic de prendre dès lors des mesures provisoires de gestion visant à assouplir les conditions d'attribution de l'allocation pour les travailleurs portés, dont l'activité répondait aux critères prévus par l'accord collectif étendu du 24 juin 2010 en les exemptant d'apporter la preuve de l'existence d'un véritable contrat de travail caractérisé par un lien de subordination juridique ; le respect de cette exigence étant nécessaire pour être affilié au régime d'assurance chômage et bénéficier de l'ARE, si les autres conditions prévues par la convention d'assurance chômage et les textes pris par son application sont remplies.

### **Le Bureau de l'Unédic décide que :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Dans l'attente de l'intervention du législateur pour organiser l'activité de portage salarial, à titre dérogatoire et afin de dispenser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial, dans les conditions prévues par l'accord collectif étendu du 24 juin 2010 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail, l'examen de la demande d'allocations de chômage d'un ancien titulaire d'un contrat de portage salarial doit permettre la vérification des éléments suivants :

- l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial ;
- l'entreprise de portage a la responsabilité des obligations relatives au suivi médical de travail à l'embauche et au suivi périodique du travailleur porté ;



- les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ;
- le travailleur porté disposait d'un niveau de qualification tel qu'il s'accompagnait d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de la prestation et bénéficiait, en conséquence, du statut cadre ;
- le travailleur porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum 2.900 euros bruts mensuels pour un emploi à plein temps au cours des trois derniers mois avant la rupture du contrat ;
- l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de service à la personne ;
- l'entreprise de portage procédait au contrôle de la conformité des éléments transmis par le travailleur porté sur la base d'un compte rendu d'activité, d'une périodicité au moins mensuelle ;
- l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi des travailleurs portés conformément à l'article L. 5422-13 du code du travail.

**Article 2** - L'employeur concerné doit délivrer une attestation comportant les éléments d'information énoncés à l'article 1er, dont le modèle est joint à la présente décision.

**Article 3** - Cette décision s'applique, à titre transitoire, pour toute rupture de contrat de portage salarial intervenue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014

La Présidente,



Patricia FERRAND

Le Vice-président,



Jean-François PILLIARD



# Attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi

A remplir exclusivement par l'employeur en cas de rupture du contrat de portage salarial

## L'employeur

Dénomination sociale : \_\_\_\_\_

Statut juridique : \_\_\_\_\_ Date de création : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

N°SIRET : \_\_\_\_\_ Code APE/NAF : \_\_\_\_\_

L'entreprise est-elle dédiée exclusivement au portage salarial ? .....  oui  non

L'employeur a-t-il pris en charge :

✓ le suivi médical de travail à l'embauche du travailleur porté ? .....  oui  non

✓ le suivi périodique du travailleur porté ? .....  oui  non

Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont-elles conformes aux dispositions légales visées aux articles L. 1242-16 et L. 3141-1 et suivants du code du travail ? .....  oui  non

L'entreprise a-t-elle souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ? .....  oui  non

## Le travailleur porté

Nom du travailleur porté : \_\_\_\_\_

A-t-il bénéficié du statut cadre ? .....  oui  non

A-t-il bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires de minimum 2 900 € bruts mensuels pour un emploi à temps plein au cours des 3 derniers mois ? .....  oui  non

L'activité exercée était-elle une prestation de service à la personne ? .....  oui  non

Etablissait-il des comptes rendu d'activité d'une périodicité au moins mensuelle ? .....  oui  non

## Authentification

Article L. 5429-1 du code du travail : sous réserve de la constitution éventuelle du délit d'escroquerie défini et sanctionné aux articles 313-1 et 313-3 du code pénal, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'aide aux travailleurs privés d'emploi définies au présent livre, y compris la prime forfaitaire instituée par l'article L. 5425-3, est puni d'une amende de 4 000 €. Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement des allocations et la prime susmentionnées est puni de la même peine.

Je soussigné(e), (nom) \_\_\_\_\_ (prénom) \_\_\_\_\_  
certifie que les renseignements indiqués sur la présente attestation sont exacts.

A \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Signature

