

Le portage salarial et la création d'entreprise

Description

Le portage salarial et la création d'entreprise sont deux possibilités qui s'offrent à toute personne voulant entreprendre. Le portage salarial offre une alternative flexible pour ceux qui souhaitent proposer leurs services professionnels ou évaluer leurs compétences entrepreneuriales sans [créer une entreprise](#) traditionnelle. Lorsque l'on envisage de monétiser ses compétences, il est crucial de se demander s'il est plus avantageux d'opter pour le portage salarial ou de créer sa propre entreprise. Cet article explore en détail ces deux options pour vous aider à faire le meilleur choix.

[Créer votre entreprise en ligne](#)

Quels sont les principes du portage salarial et de la création d'entreprise ?

Ces deux formes d'entrepreneuriat obéissent à des règles différentes, voyons cela dans le détail.

Quel est le fonctionnement du portage salarial ?

Dans le portage salarial, une personne, souvent **un consultant**, réalise une mission pour un client. **Le client paye des honoraires à une société de portage**, qui les reverse ensuite au consultant sous forme de salaire, après avoir déduit les cotisations sociales et une commission.

Le portage salarial implique donc **trois opérations** :

- D'abord, [un contrat de prestation de service](#) entre la société de portage et le client. Ce contrat précise la nature de la mission, les dates de début et de fin, ainsi que les modalités de paiement.
- Ensuite, [un contrat de travail](#) entre le consultant et la société de portage, établi en même temps que le contrat de prestation.
- Enfin, une convention d'adhésion peut également être signée pour définir les modalités de refacturation des honoraires et les services supplémentaires offerts par la société de portage.

Attention : Le portage salarial ne correspond ni à un prêt de main-d'œuvre entre entreprises, ni à un contrat de travail temporaire.

Au-delà de ces opérations il faut comprendre les différents acteurs du portage salarial.

L'entreprise de portage salarial

- Une entreprise de portage salarial doit se consacrer exclusivement à cette activité
- Seules les entreprises de portage salarial sont habilitées à conclure des contrats de travail en portage salarial ;
- Elles sont rémunérées par les frais de gestion, qui couvrent des services tels que la mise en place de la convention de portage, la rédaction du contrat de prestation et la facturation ;
- Ces entreprises doivent établir un contrat de travail avec le salarié porté et gérer toutes les formalités associées, telles que l'embauche, [la rémunération](#) et le versement des cotisations sociales ;
- Elles doivent également ouvrir et gérer un compte d'activité pour chaque salarié porté ;
- Veillent à l'adaptation du salarié à son poste de travail et vérifient ses compétences pour l'aider à développer son projet professionnel ;
- Elles souscrivent une assurance de [responsabilité civile professionnelle](#) pour le compte du salarié porté.

Bon à savoir : une entreprise de portage salarial ayant conclu un contrat de travail avec un salarié porté ne doit pas lui fournir de travail.

Le statut du salarié porté

Toute personne possédant **l'expertise, les qualifications** et l'autonomie nécessaires pour trouver ses propres clients peut devenir salarié porté.

Le salarié porté doit avoir au minimum un **diplôme de niveau Bac +2** (niveau 5) ou justifier d'une expérience significative d'au moins trois ans dans le même domaine d'activité.

Il doit négocier les **conditions d'exécution** de sa mission et fixer le tarif avec l'entreprise cliente.

Le choix de **l'entreprise de portage salarial** revient au salarié porté.

Il fournit une prestation de service à l'entreprise cliente et doit rendre compte de son activité à la société de portage au moins une fois par mois.

Le rôle des entreprises clientes

L'entreprise cliente peut utiliser le portage salarial pour des **tâches occasionnelles** qui ne font pas partie de son activité habituelle et permanente.

Elle peut également recourir au portage salarial pour une **mission ponctuelle** nécessitant une expertise qu'elle ne possède pas en interne.

Cependant, la prestation ne doit pas avoir pour but de remplacer un salarié en grève ou de réaliser des **travaux particulièrement dangereux**.

L'entreprise cliente négocie avec le salarié porté les **conditions et le tarif** de la prestation.

Elle paie ensuite le montant de la prestation à l'entreprise de portage.

La durée de la mission est limitée à **trois ans (36 mois)**.

Attention : il est interdit d'utiliser le portage salarial pour des prestations de services à la personne, telles que la garde d'enfants, les travaux ménagers, le soutien scolaire ou le jardinage chez un particulier.

Les éléments à prendre en compte lorsqu'on décide de créer sa propre entreprise

Créer sa propre entreprise peut être un **projet de vie**. La créance d'entreprise symbolise une **autonomie**, cependant, cette autonomie doit être conciliée avec toutes les **charges** autour d'un tel projet.

En clair, en créant votre propre entreprise :

- Vous êtes indépendant et responsable de toute la gestion de votre entreprise ;
- Vous êtes affilié soit au régime social des travailleurs indépendants, soit au régime général de la sécurité sociale, selon votre statut juridique ;
- Vous n'avez pas droit à l'assurance chômage selon la forme juridique de votre entreprise ou société ;
- Vous gérez directement toutes les relations avec vos clients ;

- Vous pouvez facilement développer votre activité grâce à votre entreprise (financement, recrutement, etc.) ;
- Vous avez la possibilité de transmettre votre entreprise ou d'ouvrir votre capital à d'autres associés.

Zoom : : Si vous souhaitez [créer une entreprise](#), il vous est possible de confier les formalités de création d'entreprise à LegalPlace. Il vous suffit simplement de remplir un formulaire en ligne et de nous transmettre les pièces justificatives demandées.

Quels sont les critères pour choisir entre portage salarial et création d'entreprise ?

Le choix entre entre portage salarial et création d'entreprise bien que difficile peut être effectué plus aisément en prenant en compte un certain nombre de critères.

Nature de l'activité exercée

La nature de l'activité exercée joue un rôle crucial dans le choix entre le **portage salarial** et la création d'une entreprise.

En effet, le portage salarial ne convient pas à tous les types de projets. Il est principalement destiné aux **prestataires de services**, notamment dans les domaines intellectuels et administratifs, à l'exception des [services à la personne](#). En revanche, la création d'une entreprise est une option viable pour lancer n'importe quelle activité, à condition qu'elle soit **légale**.

Situation professionnelle du porteur de projet

En optant pour le **portage salarial**, on signe un contrat de travail avec une entreprise de portage. Cela peut poser des problèmes pour ceux qui souhaitent conserver un emploi salarié en parallèle de leur nouvelle activité indépendante.

Dans ce cas, il est nécessaire de respecter les obligations du **Code du travail**, notamment l'obligation de loyauté (ne pas concurrencer son employeur) et la [durée maximale de travail](#). Ce dernier point peut rapidement devenir problématique : un salarié ne doit pas travailler plus de **10 heures par jour** et **48 heures par semaine**, ou **44 heures par semaine** en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En créant sa propre entreprise, l'entrepreneur doit également éviter de concurrencer son employeur, mais il n'est plus soumis aux règles de cumul d'activités en matière de durée maximale de travail.

Objectifs et caractéristiques du projet

Par ailleurs, les caractéristiques du projet peuvent contraindre l'entrepreneur à choisir la **création de son entreprise**. Cela est notamment le cas lorsqu'un **financement est nécessaire**, que des investissements doivent être réalisés, que des recrutements sont indispensables ou que d'autres associés rejoignent le projet.

Le **portage salarial** a un champ d'application limité. En effet, il est principalement adapté pour des missions auprès de clients professionnels dans le secteur des services, sans nécessiter d'investissements importants ou de recrutements, et lorsque la mission peut être effectuée chez les clients.

Revenu net potentiel de l'activité

Pour estimer combien une nouvelle activité pourrait rapporter, il est important de faire un **plan financier**. Ce plan aide à calculer les revenus attendus.

D'abord, on prévoit combien on va vendre et on liste toutes les **dépenses nécessaires** pour faire fonctionner l'activité. Cela donne un résultat d'exploitation (sans compter les salaires et les charges sociales). Si on crée une entreprise, il ne faut pas oublier les frais de fonctionnement comme l'expert-comptable, le compte professionnel, l'assurance, les impôts et les taxes. Pour le portage salarial, il faut inclure les **commissions de la société de portage** et les frais liés aux missions.

Ensuite, il faut estimer les **revenus potentiels** pour chaque scénario envisagé. Il est important de calculer précisément les cotisations sociales.

Pour un entrepreneur avec peu ou pas de frais, le régime de la **micro-entreprise** permet d'obtenir un revenu net plus intéressant grâce à des cotisations sociales faibles (mais avec une protection sociale moins avantageuse et sans couverture contre le chômage). De plus, les frais de fonctionnement d'une micro-entreprise sont très faibles.

Voici un tableau comparatif :

	Portage	Création
	– Compatible avec la prestation de services seulement	
Nature de l'activité	– Incompatible avec les activités artisanales ou commerciales – Certaines exceptions : services à la personne etc... – Plus adapté aux missions avec des clients professionnels	– Compatible avec toutes les activités sous réserve de licéité
Caractéristiques du projet	Projet d'activité nouveau et missions ponctuelles en complément d'un emploi ne requérant pas ou peu de recrutements et d'investissements	– Projet mûr impliquant la mobilisation d'importants moyens de financement, d'investissement et de recrutement
Statut du porteur de projet	Salarié soumis à un contrat de travail (avec une certaine autonomie néanmoins)	Entrepreneur non soumis à un contrat de travail
Rémunération du porteur de projet	– Salaire mensuel – Déduction des commissions de la société de portage et des frais nécessaires à l'exercice des missions	– Rémunération sans formalisme, possiblement sous forme de dividendes – Après déduction des frais de fonctionnement, charges sociales etc...

Quelles sont les étapes pour créer une société de portage salarial ?

Créer une société de portage salarial suit les mêmes démarches que pour toute autre entreprise. Cependant, il est crucial de se conformer aux règles spécifiques qui encadrent cette activité.

Réalisation d'une étude de marché et d'un business plan

Il est recommandé de mener une **étude de marché et de préparer un business plan avant de se lancer. Le choix du**

[statut juridique](#) devrait également être basé sur l'envergure du projet et les conclusions de cette étude.

Formalités spécifiques au portage salarial

L'enregistrement au greffe du tribunal de commerce ne peut être effectué qu'après avoir accompli les **formalités spécifiques au portage salarial**, telles que le dépôt d'une déclaration d'activité auprès de l'inspection du travail et la souscription d'une assurance responsabilité civile.

A noter: l'activité de portage salarial ne peut en aucun cas être combinée avec une autre activité professionnelle.

Optimisation de la visibilité de l'entreprise

Pour maximiser la visibilité de la nouvelle entreprise auprès de la cible, il est crucial de développer et de mettre en œuvre **une stratégie de communication efficace**. Cela inclut la création d'un site web attrayant qui met en valeur l'offre et le processus qualité.

Quelles sont les obligations à respecter avant de démarrer l'activité de portage salarial ?

Avant de démarrer son activité, une entreprise de portage salarial doit remplir plusieurs obligations :

- Souscrire une garantie financière auprès d'un organisme spécialisé, couvrant au moins le double du plafond annuel de la sécurité sociale.
- Adhérer à une assurance pour garantir la prévoyance et la mutuelle des salariés portés.
- Ouvrir un compte d'activité pour chaque salarié porté.
- Choisir un organisme de médecine du travail et initier la procédure de prévention des risques.
- Mettre en place une charte de qualité couvrant toutes les étapes essentielles jusqu'à la fin du contrat.
- Nommer un expert-comptable (et un commissaire aux comptes) ainsi qu'un responsable de la paie.

A lire aussi : [Quels sont les avantages et inconvénients du portage salarial ?](#) ;
[Tout savoir sur le portage salarial et chômage](#)

FAQ

Qu'est-ce qu'un contrat de portage salarial ?

Le portage salarial est tout simplement un véritable compromis entre le salariat et l'indépendance, qui permet à un entrepreneur de gérer sa structure de façon autonome (tel un véritable indépendant) tout en conservant un statut de salarié. Il s'agit alors d'une relation tripartite entre le salarié porté, la société de portage et l'entreprise cliente.

Pourquoi opter pour le portage salarial ?

Le salarié porté bénéficie d'une grande autonomie dans l'exercice de son activité : il démarche lui-même ses clients, fixe ses prix etc... Les formalités administratives sont gérées par la société de portage, qui peut également proposer certains services complémentaires (mise en relation avec des entreprises locales) pouvant se révéler utiles à la croissance de l'activité.

Qui peut faire du portage salarial ?

À la fois simple et sécurisé, le portage salarial séduit de nombreux profils. Cette forme d'emploi est accessible aux jeunes diplômés ainsi qu'aux salariés à la retraite ou en reconversion professionnelle. Elle s'adresse par ailleurs à une multitude de métiers : ingénieurs, managers de transition, formateurs, consultants, etc.