

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Novembre 2021

177 le cnam  
ceet

## PROTÉGER LES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN LEUR VENDANT LE SALARIAT ? LE « EN MÊME TEMPS » DU PORTAGE SALARIAL

Alexis Louvion  
Cnam-CEET

Si 88 % des actifs français sont aujourd'hui salariés, le léger rebond du travail indépendant est régulièrement souligné par les pouvoirs publics et certains discours médiatiques, qui y voient une manière de lutter contre le chômage tout en émancipant les travailleurs. La progression du nombre de travailleurs en « solo » (coachs, consultants, travailleurs des plateformes), interroge sur la manière d'intégrer la protection sociale des travailleurs en dehors d'un salariat réputé protecteur. Des dispositifs spécifiques sont pensés pour sécuriser leurs parcours professionnels afin d'en diminuer l'incertitude due à l'irrégularité des revenus.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* se propose d'évaluer la réussite et les limites de l'un d'entre eux, le portage salarial, qui permet à des travailleurs d'obtenir le statut de salarié par le recours à un tiers employeur. Il montre que le dispositif modifie le sens du salariat, et conduit souvent à reproduire les inégalités entre travailleurs.

L'organisation du droit du travail français repose assez largement sur la dichotomie entre travailleurs salariés et indépendants. Les analyses juridiques résument souvent cette séparation en faisant valoir que les premiers échangent l'obéissance à l'employeur (la subordination) contre les protections du salariat, tandis que les seconds paieraient leur liberté par une plus grande incertitude.

Ce raisonnement s'applique également au cas très médiatisé des travailleurs des plateformes numériques dont les voies de

régulations restent encore incertaines. Si certaines juridictions tendent ces derniers mois à affirmer l'appartenance de ces travailleurs au salariat, ces affiliations restent démontrées au cas par cas<sup>1</sup>, laissant la majorité de ces travailleurs en dehors des protections salariales. Le rapport Frouin<sup>2</sup>, remis au Premier ministre le 1<sup>er</sup> décembre 2020, suggère la généralisation du

<sup>1</sup> Citons par exemple l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 requalifiant un travailleur d'Uber en salarié.

<sup>2</sup> Jean-Yves Frouin et Jean-Baptiste Barfety, « Réguler les plateformes numériques de travail », 1<sup>er</sup> décembre 2020.

recours à un tiers pour salarier ces travailleurs. Ce mécanisme, qui s'incarne aujourd'hui dans des organisations de portage salarial et dans les coopératives d'activités et d'emploi, permettrait à l'ensemble des travailleurs d'accéder aux garanties du salariat, que ce soit en matière de droit du travail ou de droits sociaux tels que l'assurance chômage (encadré 1).

#### Encadré 1

### LE PORTAGE SALARIAL : DÉFINITION ET CARACTÉRISTIQUES

Le portage salarial est une forme d'emploi permettant de cumuler une activité « autonome » et le statut de salarié. Introduit dans le Code du travail à la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il permet à un travailleur dit « indépendant », c'est-à-dire cherchant lui-même ses clients et négociant avec eux le tarif de ses prestations, d'obtenir le statut de salarié en signant un contrat de travail en CDI ou en CDD avec une entreprise de portage salarial (EPS) qui joue pour lui le rôle de tiers employeur. À partir du chiffre d'affaires du porté, elle prélève cotisations salariales et patronales, ainsi qu'une marge de 10 % faisant office de frais de gestion. En somme, le travailleur achète son statut de salarié contre environ 50 %<sup>3</sup> de son chiffre d'affaires, et acquiert par ce biais les droits sociaux traditionnellement réservés aux salariés (assurance chômage, retraites, congés maladie...). Ce mécanisme fonctionne à première vue d'une façon identique à celle des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) : les deux institutions assurent à des travailleurs « autonomes » un statut de salarié en leur éditant une fiche de paye, et leur proposent un accompagnement de leur projet professionnel. Contrairement aux CAE, les EPS exercent toutefois une activité à visée lucrative, et les portés ne disposent pas d'un statut d'associé ou de sociétaire au sein de l'entreprise, de laquelle ils sont considérés comme de simples salariés<sup>4</sup>. Les EPS déploient ainsi auprès de quelque portés<sup>5</sup> un service commercial que les CAE assurent de façon plus collaborative auprès de 12 000 travailleurs<sup>6</sup> (Louvion, 2018).

Ce dispositif de rapprochement des protections sociales données aux indépendants et aux salariés est cohérent avec un certain nombre de politiques publiques, à l'image des plans spéciaux mis en place depuis l'apparition du Covid-19. Le portage salarial constitue donc une forme d'incarnation de la « flexicurité », en permettant à des travailleurs d'être autonomes dans la pratique de leur travail, mais, en même temps, d'être salariés d'un point de vue juridique.

La confrontation des discours promouvant cette forme d'emploi à la réalité que donne à voir l'enquête (encadré 2) conduit à une interrogation : dans quelle mesure l'intégration de travailleurs ayant des conditions d'emploi d'indépendants au sein du salariat permet-elle de sécuriser leur trajectoire ?

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* montre que si le portage salarial est présenté par les entreprises qui en font le commerce comme un statut d'emploi idéal qui organiserait

<sup>3</sup> En moyenne approximative, puisqu'il faut soustraire environ 40 % de cotisations patronales et salariales, ainsi que 10 % de frais de gestion.

<sup>4</sup> Pour une comparaison entre ces deux systèmes, voir Louvion, 2018.

<sup>5</sup> [www.admissions.fr/portage-salarial/les-chiffres-cles-du-portage-salarial-en-france/](http://www.admissions.fr/portage-salarial/les-chiffres-cles-du-portage-salarial-en-france/), chiffre retenant l'ensemble des travailleurs ayant eu recours à une EPS sur l'année 2020.

<sup>6</sup> [www.les-scop.coop/les-cae](http://www.les-scop.coop/les-cae)

pour chacun le cumul de sécurité et de liberté (1), il reste en réalité approprié par une population de travailleurs très hétérogène qui en font des usages distincts (2). Ce statut contribue finalement à sécuriser les parcours des travailleurs les plus stables, et reste une protection assez largement illusoire pour les précaires (3).

#### Encadré 2

### MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Les analyses développées ici reposent sur le dialogue entre deux types de sources.

Le matériau recueilli dans le cadre d'une thèse de sociologie menée entre 2015 et 2019, qui s'appuie sur 35 entretiens avec des travailleurs en portage salarial, sélectionnés de façon à illustrer la diversité des situations en portage salarial et non dans un souci de représentativité. 10 entretiens ont également été menés avec des directeurs d'EPS, et des observations ont été réalisées au sein de ces mêmes entreprises, lors des formations qu'elles dispensent à leurs salariés ou lors de réunions d'information destinées à présenter le portage salarial.

À cette enquête s'ajoutent les données du rapport de branche publié en 2019<sup>7</sup>, qui fournissent des éléments de cadrage sur la composition et l'évolution de la population des travailleurs en portage salarial. L'ensemble des données statistiques avancées dans le document proviennent de cette enquête.

## ● Le salariat, un produit comme un autre ?

Si le salariat constitue aujourd'hui encore le statut dominant sur le marché du travail, la croissance de ses formes considérées comme atypiques (intérim, groupement d'employeurs, coopératives d'activité et d'emploi), ainsi que le développement de formes originales d'indépendance alimentent aujourd'hui un marché des statuts d'emploi, au sein duquel le travailleur aurait à se positionner. Les quelque 250 entreprises de portage salarial (EPS) qui composent aujourd'hui le secteur cherchent donc à capter des salariés portés, cumulant la figure d'employeur au sens juridique du terme et celle de vendeur d'un service à un « consommateur ». La commercialisation d'un statut d'emploi présente toutefois des enjeux spécifiques dus à la nature du produit qui fait l'objet de l'échange. Que 10 % du chiffre d'affaires du porté soit approprié par l'EPS dans la fabrication du salaire est parfois contesté par certains travailleurs, comme le fait savoir ce directeur d'EPS, qui regrette qu'« en France, on est prêt à payer 800 balles pour un téléphone, mais pas pour une fiche de paie qui vous octroie le statut de salarié ».

Pour justifier ce prix, les EPS font alors du rattachement au salariat un argument de vente, et mettent en place une valorisation des protections auxquelles il donne accès. Ainsi l'expose cette commerciale d'EPS chargée d'attirer de nouveaux portés lors d'une réunion de présentation du portage salarial : « Nous on part du principe que le salariat c'est à la fois le pire et le meilleur. Le pire, c'est le lien de subordination. Donc nous ça on enlève. Le meilleur c'est les protections apportées par le salariat. Et en France elles sont particulièrement généreuses.

<sup>7</sup> <http://observatoireportagesalarial.fr/wp-content/uploads/2019/11/2019-11-13-RAPPORT-DE-BRANCHE-2019-email.pdf>

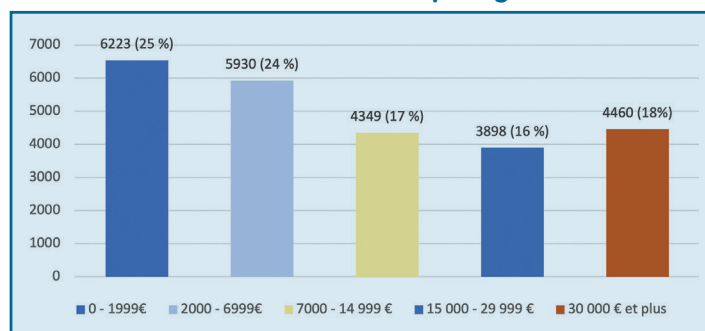
Vous savez, on a l'habitude de dire que la France est le seul pays communiste qui a réussi.»

Les EPS deviennent alors le lieu d'un éloge paradoxal du salariat. Tout en se montrant critiques d'un salariat « à la papa » qui aurait fait son temps, les directeurs et commerciaux de ces entreprises mettent en valeur le haut niveau de protection sociale que l'on trouve en France. C'est ce qui permet par exemple à Christophe, directeur d'une EPS parisienne, d'affirmer lors d'un échange téléphonique à un consultant et potentiel client basé à Londres et bénéficiant d'un revenu de 7000 € par mois que le portage salarial lui donnerait accès à l'assurance chômage française qui lui ferait faire un *saut quantique* en comparaison de son équivalent britannique.

## ● De l'expertise à la débrouille, une forme d'emploi aux appropriations différenciées

La convention collective du portage salarial, signée le 22 mars 2017, définit le porté comme « autonome », « expert », et disposant d'un niveau de qualification de niveau III correspondant à un bac+2. La population des portés est relativement cohérente avec cette définition légale, puisque 72 % des portés se déclarent appartenir à la catégorie des cadres et des professions intellectuelles supérieures, ce qui coïncide avec la population d'enquêtés par entretiens (encadré 2), exerçant exclusivement des professions intellectuelles. Le niveau de revenus annuels de ces travailleurs est toutefois assez hétérogène (graphique 1).

Graphique 1 : rémunération brute annuelle des salariés en portage salarial en 2016



Source : rapport de branche du portage salarial, 2019.

Différents facteurs sont susceptibles d'expliquer ces faibles niveaux de revenus. Ces données agrègent tout d'abord l'ensemble des travailleurs ayant eu recours à une EPS au cours de l'année 2016, et incluent donc ceux qui, en période transitoire, n'effectuent qu'une mission ou deux via ce statut. Il en va de même pour les portés qui exercent une activité complémentaire en portage salarial, à côté d'une activité principale qu'elle soit salariée ou indépendante.

Les 35 entretiens éclairent la diversité des situations correspondant à ces rémunérations globalement faibles. Trois groupes de travailleurs en portage salarial ont été identifiés, démontrant la diversité des usages du portage salarial qui semble finalement loin de permettre à chacun d'accéder à une forme de sécurité professionnelle : les *consultants experts*, les *piéçards modernes*, les *entrepreneurs de la débrouille* (tableau 1).

Tableau 1 : une typologie des travailleurs en portage salarial

	Les consultants experts	Les piéçards modernes	Les entrepreneurs de la débrouille
Caractéristiques de travailleurs	Plutôt masculin, plus âgé que la moyenne, bac +5	Féminin et masculin, niveau de diplôme variable	Plutôt féminin Niveau de diplôme variable
Structure de la clientèle	Nombre de clients limité (parfois client unique sur une longue période)	Recherche d'une pluralité de clients, parfois en passant par un intermédiaire	Recherche d'une multiplicité de clients, souvent sans succès
Secteurs d'activité	Métiers à forte exigence de certification (ingénieurs informatiques par exemple), au service d'entreprises	Métiers à moins forte exigence de certification, au service d'entreprises	Métiers à moins forte exigence de certification, au service de particuliers et (parfois) d'entreprises

Source : Alexis Louvion, 2019.

Il existe, dans un nombre de cas relativement restreint au sein de notre population, des situations dans lesquelles le portage salarial sert de support à une situation que les portés estiment satisfaisante d'un point de vue matériel. Ces configurations minoritaires, qui concernent ceux que nous appellerons les *consultants experts*, permettent pour les travailleurs d'aménager leur temps de travail tout en maintenant un revenu relativement important. C'est notamment le cas pour Céline, diplômée d'une école de commerce et contrôleuse de gestion en portage salarial après l'avoir été au sein d'une entreprise du secteur bancaire et qui vit le passage à un travail par missions comme une manière d'aménager son temps de travail de manière plus satisfaisante et de gagner en autonomie : « *c'est pas si différent de ce que je faisais en tant que salariée, mais c'est juste que là je suis dans l'entreprise que 3 jours par semaine, et j'y gagne beaucoup en tranquillité d'esprit parce que j'évite les petits soucis des relations avec les collègues. Et en même temps je garde une sécurité avec l'assurance chômage, vu que j'ai un gros salaire donc de bonnes allocations chômage.* »

Ces situations favorables relativement rares restent l'apanage des portés les plus qualifiés et titulaires d'une carrière salariée ascendante dans un domaine spécialisé. Pour d'autres, le portage salarial ne fait que prolonger des situations de précarité déjà observées chez d'autres formes de travail indépendant (Abdelnour, 2017). C'est le cas des *piéçards modernes*. Journalistes, formateurs... ils travaillent « à la tâche » avec une multiplicité de clients. S'ils parviennent à un revenu qu'ils estiment satisfaisant, c'est souvent au détriment d'une visibilité qui dépasse rarement les trois mois, et d'une capacité à dégager des moments de congés : « *là cette année j'ai réussi à pas mal travailler, à avoir des contrats grâce à mes anciens clients. Mais j'ai pris quoi... Dix jours de vacances en cumulé ? Là l'objectif c'est d'avoir le même chiffre d'affaires, environ 70 000 €, mais en travaillant à un rythme normal.* »

Enfin, les portés aux plus faibles rémunérations cumulent généralement une grande diversité de clients et parfois de formes d'emploi, ce qui fait d'eux des *entrepreneurs de la débrouille* : le portage salarial peut y être associé à certaines missions en auto-entrepreneuriat ou en CDD de courte durée, mais aussi parfois de formes de travail gratuit ou à moindre coût que ces portés présentent comme une nécessité pour « *se faire une place dans le métier* ». Souvent attaché à des situations précaires, le portage salarial s'articule alors souvent aux revenus du chômage ou de l'assistance tout en assurant le maintien d'une façade professionnalisée (Bernard, 2018).

## ● Le salariat, d'inhibiteur à catalyseur des inégalités

Le discours des promoteurs du portage salarial repose sur l'idée que ces situations hétérogènes pourraient être prises en charge et améliorées par une intégration au salariat. Les EPS agiraient alors comme des passeurs vers la protection sociale, et chercheraient à maximiser les droits de chacun de leurs salariés. L'accès à ces droits n'est toutefois pas automatique, et repose sur l'application des règles du salariat qui conditionnent la possibilité et le montant des droits sociaux. La première d'entre elles relève du mode d'interruption du contrat de travail, puisque pour bénéficier des allocations chômage il est nécessaire d'être privé involontairement d'emploi<sup>8</sup>. Si 77 % des EPS déclarent ainsi avoir prioritairement recours à la rupture conventionnelle pour mettre un terme à un contrat avec un porté, sa signature n'est pas systématique, comme nous l'expose Martine, psychopraticienne, liée par un CDI à son EPS. Alors qu'elle connaît une réduction de son activité consécutive à un ennui de santé, elle souhaite bénéficier des allocations chômage pour « *se régénérer* » et « *conformément à ce qu'on lui avait vendu* », mais regrette de découvrir que son entreprise lui refuse une rupture conventionnelle ou un licenciement<sup>9</sup>. Le directeur de son EPS le lui explique en invoquant que « *si on commence... Les impôts, l'inspection du travail, tout ça ne seraient pas d'accord parce que si on commence à licencier, alors ça veut dire que les gens vont se mettre au chômage tous les six mois* ». Le bénéfice des allocations chômage reste ainsi conditionné par la connaissance des règles juridiques par les portés et de leur capacité de négociation avec leur EPS.

Chez d'autres portés, et en particulier chez les *entrepreneurs de la débrouille*, l'affiliation au salariat reste par ailleurs très théorique, puisque les bénéficiaires de l'assurance chômage ou des arrêts maladie restent conditionnés aux heures travaillées ou aux revenus obtenus au cours des derniers mois. Mathilde, sophrologue, l'exprime assez clairement par son incapacité à sortir de la Couverture mutuelle universelle pour rejoindre le régime général, « *parce qu'il me faut 169 h pour basculer sur le régime général. 169 h de salariat sur trois mois pour prétendre au régime sécurité sociale classique. Et j'ai beau faire des heures, c'est des heures par-ci par-là, j'arrive jamais à ces 169 h.* » On retrouve une expérience comparable chez Clark, consultant en tourisme, qui mesure les limites du statut avec la crise du Covid-19. « *J'ai certes pu bénéficier du chômage, mais ça a représenté des clopinettes parce que je me suis aperçu que mon entreprise de portage salarial me faisait des fiches de paye en sous-déclarant le*

<sup>8</sup> Exception faite des récentes réformes donnant accès à l'assurance chômage aux démissionnaires et aux travailleurs indépendants, qui ne concernent toutefois qu'un nombre extrêmement restreint de travailleurs en raison des conditions très restrictives qui y ouvrent droit.

<sup>9</sup> Seules conditions de rupture de CDI donnant accès aux allocations chômage.

*nombre d'heures que je fais. J'ai posé la question, ils m'ont envoyé des tableaux avec des calculs très compliqués, mais ça a un impact sur mes droits.* »

Ces situations tranchent avec certains usages développés par les consultants experts, qui sont finalement ceux qui parviennent le mieux à tirer profit du salariat. C'est notamment le cas de Séverine, consultante RH (bac+5) qui s'arrange régulièrement avec son EPS pour que ses CDD s'interrompent au début d'une période estivale de faible activité. L'occasion pour Séverine de bénéficier d'allocations chômage qui ressemblent finalement beaucoup à des congés payés, et qui sont permis par la visibilité dont elle dispose sur sa clientèle.

\*\*\*

Le portage salarial ouvre la voie à un accès généralisé aux protections salariales. Faisant l'objet d'une transaction commerciale, le salariat devient en quelque sorte une marchandise, qu'un travailleur pourrait librement choisir de s'approprier à condition d'en payer le prix. Si l'addition de l'autonomie au salariat semble en première analyse conduire à une liberté dans la sécurité, la transposition des règles du salariat à des situations de travailleurs indépendants reconduit en fait les inégalités qui se fondent sur les parcours professionnels des travailleurs et leur capacité à avoir des carrières stables et continues.

Le salariat vient finalement assurer un confort matériel à ceux qui bénéficient des revenus les plus élevés et de la clientèle la plus stable, quand il ne reste qu'une appartenance symbolique pour les plus précaires et que la pleine appartenance à la société salariale leur reste finalement peu accessible.

### RÉFÉRENCES

**Abdelnour, S.** (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité* (1<sup>ère</sup> ed.), Paris, France : PUF.

**Bernard, S.** (2018), « Autonomie masculine, précarité féminine. Les représentant-e-s de commerce face au salaire à la commission », *Travail, genre et sociétés*, 40 (2), 109-130.

**Darbus, F.** (2013), « Troubles dans les relations d'emploi. Dénonciations face à l'ambiguïté du portage salarial », *Terrains et travaux*, 22, no. 1, 95-113.

**Friot, B.** (1998), *Puissances du salariat, Emploi et protection sociale à la française*, Paris, France : La Dispute.

**Louvion, A.** (2018), « L'esprit collaboratif au service d'un modèle économique : le cas des entreprises de portage salarial », *Revue française des affaires sociales*, 51-67. <https://doi.org/10.3917/rfas.182.0051>

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via la **lettre électronique Flash** ainsi que les comptes **Twitter @CeetEtudes** et **LinkedIn Cnam-CEET**.

### Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Novembre 2021 - ISSN : 1767-3356