

Social

Emploi, chômage, formation 04 janvier 2016

Les entreprises de portage salarial ont jusqu'au 1er mars 2016 pour transmettre la déclaration et le justificatif de garantie à la Direccte.

L'entreprise de portage salarial ne pourra exercer son activité qu'après avoir reçu le visa de l'inspecteur du travail sur la déclaration préalable, ou après l'expiration du délai de 15 jours dont dispose l'inspecteur du travail pour apposer ce visa.

L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à la Direccte (C. trav., art. L. 1254-26) et obtention d'une garantie financière (C. trav., art. L. 1254-27). Un décret vient de préciser le montant minimum de cette garantie financière et le contenu de la déclaration.

Montant et modalités de constitution de la garantie financière

Pour exercer son activité, l'entreprise de portage salarial, à l'instar de l'entreprise de travail temporaire, doit justifier d'une garantie financière. Cette garantie est destinée à assurer, en cas de défaillance de l'entreprise de portage salarial, le paiement des salaires, des indemnités, des cotisations sociales (C. trav., art. L. 1254-26).

Montant de la garantie

Le montant minimum de la garantie financière des entreprises de portage salarial est fixé à :

- 8 % de la masse salariale 2015, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016. Ce montant ne peut être inférieur à 1,5 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale pour l'année 2016, soit 57 924 euros (D. n° 2015-1886, 30 déc. 2015, art. 3-II) ;
- 9 % de la masse salariale 2016, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017. Ce montant ne peut être inférieur à 1,8 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale pour l'année 2017 (D. n° 2015-1886, 30 déc. 2015, art. 3-II) ;
- et 10 % de la masse salariale à compter du 1er janvier 2018. Ce montant ne peut être inférieur à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale (C. trav., art. D. 1254-1).

Modalités de constitution et de mise en oeuvre

Les modalités de constitution et de mise en oeuvre de cette garantie financière sont les mêmes que celles applicables aux entreprises de travail temporaire, hormis celles relatives au montant de la garantie (C. trav., art. R. 1251-12), à la substitution de l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'entreprise (C. trav., art. R. 1251-25 à R. 1251-29), à l'obligation pour l'entreprise de caution d'exercer en France (C. trav., art. R. 1251-18). Parmi ces modalités, on notera :

- la garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution unique, pris par un organisme de garantie collective agréé, une banque, une entreprise d'assurance ou un établissement financier (C. trav., L. 1254-26, R. 1251-2 et R. 1251-11) Contrairement aux entreprises de travail temporaire, il n'est pas exigé que ces organismes ou établissements de caution exercent leur activité en France ;
- chaque établissement de l'entreprise de portage salarial doit être en possession d'une attestation de garantie délivrée par le garant comportant les mentions figurant à l'article R. 1251-14 du code du travail. Un modèle d'attestation est fixé par arrêté. L'entreprise de portage adresse, dans un délai de 10 jours à compter de l'obtention ou du renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la Direccte ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales compétents pour chacun des établissements concernés. (C. trav., art. R. 1251-2 et R. 1251-14) ;
- le nom et l'adresse du garant ainsi que la référence à l'article L. 1254-26 du code du travail doivent figurer sur tous les documents concernant l'entreprise de portage salarial, notamment les contrats de travail des salariés portés et les contrats commerciaux de prestation de portage salarial (C. trav., art. R. 1251-2 et R. 1251-15) ;
- le contrat écrit de caution, comportant les mentions prévues à l'article R. 1251-19 est tenu à la disposition de l'inspection du travail et des agents de l'Urssaf au siège de l'entreprise de portage salarial (C. trav., art. R. 1254-2 et R. 1251-19) ;
- l'entreprise de portage salarial est considérée comme défaillante lorsqu'à l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la réception d'une mise en demeure, elle n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article L. 1251-26-I (salaires, indemnités, cotisations sociales) ou lorsqu'elle fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans le 1er cas de figure, la mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou

d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles. Elle est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé, de l'envoi de la mise en demeure. Dans le 2e cas de figure, le gérant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur (C. trav., art. R. 1254-2 et R. 1251-20).

Remarque : à noter que la jurisprudence concernant l'absence de garantie financière pour une entreprise de travail temporaire est transposable au portage salarial dans la mesure où la nature juridique et la finalité de la garantie sont similaires dans les 2 dispositifs. Ainsi, la garantie financière étant une condition légale d'aptitude à l'exercice de l'activité d'entreprise de portage salarial, les contrats conclus après la perte de la garantie sont nuls et ceux conclus antérieurement doivent être résiliés (Cass. soc., 22 févr. 2000, n°96-16.544). En revanche, à la différence des entreprises de travail temporaire, il n'est pas prévu de sanction pénale spécifique en l'absence de garantie financière dans les entreprises de portage salarial. Toutefois, l'entreprise de portage salarial qui n'a pas souscrit à une garantie financière ne répondrait pas aux conditions légales et pourrait alors être condamnée pour prêt de main d'œuvre illicite ou délit de marchandage. En effet, l'article L. 1254-6 du code du travail exclut l'incrimination de prêt de main d'œuvre illicite ou de délit de marchandage uniquement aux entreprises de portage salarial répondant aux conditions légales.

Contenu et modalités de la déclaration préalable

Contenu de la déclaration

L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à la Direccte (C. trav., art. L. 1254-27). Le contenu et les modalités de cette déclaration viennent d'être précisés par décret.

La déclaration préalable d'entreprise de portage salarial doit comporter les mentions suivantes (C. trav., art. R. 1254-3) :

- indication de l'opération envisagée : création d'une entreprise de portage salarial, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
- le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ;
- la date d'effet de l'opération envisagée ;
- les nom, prénoms, domicile et nationalité des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe intéressés ;
- la désignation de l'organisme auquel l'entreprise de portage salarial verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
- les domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend porter ses salariés ;
- le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

Modalités d'obtention de la déclaration

La déclaration préalable est datée et signée par le représentant légal de l'entreprise de portage salarial. Elle est adressée en 2 exemplaires, sous pli recommandé avec accusé de réception, à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise. Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspection du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue (C. trav., art. R. 1254-4).

L'inspecteur du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration préalable, en retourne un exemplaire visé à l'expéditeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception. L'entrée en activité de l'entreprise de portage, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception de ce document visé par l'inspecteur du travail ou, en l'absence de réponse, à l'expiration du délai de 15 jours précité (C. trav., art. R. 1254-5).

Nathalie Lebreton
Dictionnaire permanent Social

► [D. n° 2015-1886, 30 déc. 2015 : JO, 31 déc.](#)

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé