



CARRIÈRES vendredi 13 septembre 2013

Mi-salarié, mi-indépendant, le «porté» émerge en Suisse

Francesca Sacco

> Contrat Le portage salarial introduit une nouvelle classe de travailleurs, plus économiques

> Des avocats dénoncent un no man's land juridique

Embaucher du personnel coûte trop cher? Certaines entreprises optent pour le portage salarial. Cette nouvelle forme de relation contractuelle leur permet de s'offrir les services d'un spécialiste sans devoir s'acquitter des habituelles cotisations sociales. De son côté, le travailleur peut bénéficier d'un régime fiscal qui se situe entre celui de l'employé et celui de l'indépendant.

Le portage salarial est une sorte de ménage à trois, avec un travailleur appelé «porté», une ou plusieurs entreprises clientes et une société de portage. Pour que cela fonctionne, le «porté» doit commencer par chercher des clients et négocier lui-même avec les entreprises les conditions et le prix de ses services. Il s'adresse ensuite à une société de portage, qui devient officiellement son employeur. Celle-ci établit parallèlement un contrat de prestations qui la lie aux entreprises clientes, afin de confirmer par écrit son rôle de courroie de transmission.

Chacun peut – potentiellement – y trouver son compte, sachant que ce montage juridique a été conçu pour un binôme bien particulier, celui des travailleurs qui ont la possibilité de s'organiser de manière indépendante, et les entreprises qui n'ont pas de budget pour les engager. «J'ai choisi cette solution il y a quelques années, après avoir perdu mon emploi», témoigne Laurent, 50 ans, adjoint de direction à Neuchâtel. «Je n'ai pas réussi à décrocher un contrat de travail, alors qu'on avait besoin de mes services. J'ai envisagé de m'installer à mon compte, mais je ne remplissais pas les critères pour obtenir le statut fiscal d'indépendant. Finalement, j'avais le choix entre rester au chômage, travailler au noir ou faire appel à une société de portage salarial pour être en règle.»

«Pour présenter les choses très simplement, c'est comme si je travaillais en indépendant, mais avec la paperasse en moins», résume un autre porté, Roger, 67 ans, assistant de recherche à Genève. En effet, le porté n'étant pas considéré par le fisc comme un indépendant, il n'a pas l'obligation de tenir une comptabilité.

Au chapitre des inconvénients, Roger supporte la totalité des déductions sociales versées normalement à parts égales par l'employé et l'employeur. De plus, il n'a aucune garantie de travail, puisque c'est à lui d'en trouver. «On se lève tous les matins sans savoir de quoi le lendemain sera fait», concède-t-il. Mais

contrairement à un indépendant, Roger est couvert par l'assurance chômage et l'assurance perte de gain de la société de portage salarial. Cette dernière le déclare aux autorités en tant qu'employé après avoir effectué un lissage des rémunérations.

A Plan-les-Ouates, la start-up de biotechnologie Apidel a choisi de faire appel à la société de portage genevoise Swiss Labour Contractors (SLC) pour rémunérer ses trois collaborateurs: «La principale raison qui a motivé notre décision, c'est qu'en tant que jeune entreprise, il nous manque l'expérience et les compétences pour gérer nos ressources humaines à l'interne de façon professionnelle», indique Alan Cookson, vice-président d'Apidel.

Pas de comptabilité salariale, pas de coûts de licenciement, pas de gestion du personnel: les avantages économiques pour l'entreprise sont clairs. «Mais il s'agit pour moi d'une solution transitoire car, au-delà d'une masse critique de quatre ou cinq personnes, je pense qu'il est plus rationnel de rapatrier la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.»

La société de portage trouve son intérêt sous la forme d'une commission prélevée à titre de frais de gestion sur les gains du porté. Celle-ci varie, selon les cas, de 4 à 12% environ. «Ces différences sont dues au fait qu'on propose un système à la carte», explique Khaled Yatouji, managing partner auprès de la société de portage Helvetic Payroll, à Genève. Par exemple, si les entreprises clientes tardent à régler les factures établies en faveur du porté, celui-ci peut recevoir une avance sur salaire, moyennant un supplément de commission de 2%. La société de portage se charge en principe du recouvrement.

«Le système comporte pour nous des risques de trésorerie parfois importants, ce qui explique le niveau des commissions», souligne René Lejeune, directeur de Select Services, à Genève. Au final, le salaire net du porté représenterait généralement 65 à 75% de son revenu brut.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) affirme que la plupart des portés exercent des activités de coaching, de formation ou de gestion, sans préciser le nombre de travailleurs concernés. Ils seraient entre 20 000 et 30 000 en France, où le portage salarial est bien implanté et réglementé par un arrêté signé le 8 juin par le ministre du Travail, Michel Sapin. En Suisse en revanche, ce nouveau statut ne répond à rien de connu dans la législation sur le travail.

Associée dans le cabinet d'avocats BCCC à Genève et spécialiste du droit du travail, Stéphanie Fuld s'est penchée sur ce no man's land juridique dans un article publié en 2012 dans la revue spécialisée Jusletter. Le portage salarial ne constituerait en effet ni un contrat de travail, ni une location de services, ni un contrat de mandat. Estimant que le but est de faire bénéficier le porté du régime des assurances sociales réservé aux salariés, l'avocate va jusqu'à poser la question de la validité juridique du concept.

Les parties s'exposeraient de ce fait à un risque de requalification de leurs rapports de travail. C'est-à-dire que les autorités pourraient décider, en cas de contrôle, que le porté doit être considéré comme un employé de l'entreprise cliente. Laquelle serait alors tenue de verser des déductions sociales avec effet rétroactif. Et si l'examen de la situation permet d'attribuer à l'intéressé le statut

d'indépendant, l'assurance chômage pourrait refuser de lui verser des prestations. Avant que les autorités françaises ne décident de légiférer, plusieurs cas ont d'ailleurs été tranchés devant les tribunaux.

«Compte tenu du succès grandissant du portage salarial en Suisse, nos autorités seraient bien avisées de le réglementer, comme cela a été fait en France», déclare Stéphanie Fuld. Cela permettrait de répondre à un certain nombre de questions qui restent actuellement ouvertes.