

ASSEMBLÉE NATIONALE

21 janvier 2008

RÉFORME DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI - (n° 578)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 216

présenté par
M. Fourgous-----
ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 10, insérer l'article suivant :**

I. – Après l'article L. 786-1 du code du travail, est inséré un article L. 786-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 786-2.* – 1° Toute personne physique ou morale, dont l'activité exclusive est de recruter des travailleurs pour qu'ils accomplissent des missions auprès d'une clientèle qu'ils prospectent eux-mêmes, est considérée comme entreprise de portage salarial.

« À ce titre, elle est tenue à l'égard de ses salariés du respect de toutes ses obligations résultant de sa qualité d'employeur. Elle leur donne les moyens de développer leur activité et leur apporte toute l'assistance nécessaire.

« Sont seules habilitées à exercer l'activité de portage salarial au sens du présent alinéa, les personnes physiques ou morales qui en ont fait la déclaration auprès de l'autorité administrative après constitution d'une garantie financière assurant en cas de défaillance le paiement des salaires dus et des cotisations y afférentes.

« 2° Tout contrat par lequel une entreprise de portage salarial s'assure, moyennant rémunération, le concours d'une personne pour la réalisation d'une mission au sens défini au premier alinéa, est réputé être un contrat de travail.

« Le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié doit être établi par écrit ; il peut être conclu pour un travail à temps plein, partiel ou à temps choisi dans les conditions prévues par le chapitre II du titre I du livre 2 du présent code.

« Ce contrat de travail ne peut contenir de clause d'exclusivité, toute clause contraire est réputée non écrite.

« 3° Le salaire perçu par l'intervenant salarié correspond à la durée totale du travail qu'il a accompli. Ce travail comprend le temps de réalisation de la ou des mission(s), celui consacré à la prospection de la clientèle et celui passé en formation.

« Le salaire perçu ne peut être inférieur au salaire correspondant à la durée du travail accompli dans le cadre de la réalisation de la ou des mission(s), augmenté, le cas échéant, du salaire correspondant à la durée consacrée à l'apport, la création ou au développement de la clientèle.

« La durée consacrée à l'apport, la création ou le développement de la clientèle par rapport à la durée de la mission figure au contrat de travail en fonction des dispositions conventionnelles déterminées au II.

« En cas de résiliation ou d'arrivée du terme du contrat de travail du salarié, celui-ci percevra les indemnités qui lui sont dues conformément au livre Ier du titre II du présent code.

« Il reste libre de travailler au profit de la clientèle apportée, créée ou développée et ne peut donc prétendre au bénéfice d'une indemnité de clientèle : toute clause contraire est réputée non écrite.

« 4° Le contrat de prestations de services conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente, selon les règles de droit commun, est défini par le salarié en accord avec l'entreprise de portage salarial pour tout ce qui concerne notamment les spécificités de la mission, son lieu, sa durée et ses modalités financières.

« Un exemplaire de ce contrat, signé par l'entreprise de portage salarial, est remis au salarié avant le début de la mission. »

II. – Un accord ou une convention collective de branche étendue viendront préciser, le cas échéant, les modalités d'application du I.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La réforme de structure présentée par le Gouvernement adaptera le service public de l'emploi face à un marché du travail qui est en évolution. Toutefois, ce service ne sera efficace que si, parallèlement, il prend en compte les évolutions quant au comportement des actifs vis-à-vis du travail.

Le modèle du « 1 employeur, 1 carrière, 1 retraite » est révolu. Les carrières professionnelles sont beaucoup plus mobiles et souples qu'il y a 15 ans.

Le concept du portage salarial, s'adapte aux réalités contemporaines du marché du travail et répond en tous points à ces nouveaux besoins : mobilité, flexibilité, valorisation des compétences, sécurisation des parcours professionnels. En effet, le concept consiste pour une personne, le porté, à mener sa mission de manière autonome tout en étant salarié par une entreprise de portage salarial, qui gère l'aspect administratif avec le client.

Ce mode d'organisation incite les chômeurs qui sont étrangers à « l'entrepreneuriat », à se diriger vers une activité. Il permet de réaliser une transition entre salariat et entrepreneuriat pour les jeunes entrepreneurs tout en garantissant un salaire minimum. Enfin, il donne un sens à la flexi-sécurité.

Malgré ces bienfaits, la législation n'encadre pas l'activité de portage salarial. Par conséquent, les organismes d'assurance chômage ont une position ambiguë au regard de ce mode d'organisation et sont quelquefois sceptiques à verser les droits acquis en matière d'assurance chômage par les portés. D'autre part, des entreprises peu scrupuleuses utilisent l'étiquette du « portage salarial » sans respecter des garanties sociales minimales (paiement des salaires mensuellement, paiement de la formation, etc.) ce qui est préjudiciable pour les professionnels du portage salarial.

Aussi, le présent amendement vise à reconnaître et à encadrer juridiquement l'activité de portage salarial, qui se développe fortement depuis les années 1990. Le I. précise que le porté d'une entreprise de portage salarial est bien un salarié. Le II. renvoie la mise en application de ce dispositif à un accord entre partenaires sociaux.

En accompagnant la réforme structurelle du service public pour l'emploi, cette base légale constituera un signe fort pour l'employabilité et pour la lutte contre le chômage.