

DÉVELOPPER LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ

SOMMAIRE

04 AVANT-PROPOS

05 ÉDITO : FAIRE DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI UNE OPPORTUNITÉ POUR L'AVENIR : UN MILLION D'EMPLOI À L'HORIZON 2025

06 LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI : DÉFINITIONS ET AVANTAGES

07 Portage salarial, travail à temps partagé, groupements d'employeurs et coopératives d'activité et d'emploi : de nouveaux modes d'exercice d'une activité professionnelle

Le portage salarial

Le travail à temps partagé

Le groupement d'employeurs (GE)

La coopérative d'activité et d'emploi (CAE)

10 Différences entre nouvelles formes d'emploi et intérim

Définition de l'intérim

L'intérim et le groupement d'employeurs

L'intérim et le temps partagé

L'intérim et le portage salarial

L'intérim et les CAE

12 PANORAMA JURIDIQUE ET SOCIAL DES NFE

Le portage salarial

13 Le travail à temps partagé

Les groupements d'employeurs

14 Les coopératives d'activité et d'emploi

15 Perspective européenne : les exemples suisses, suédois et britanniques

17 UNE RÉPONSE ADAPTÉE AU CONTEXTE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ACTUEL ET AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La volonté d'indépendance des salariés et l'avènement de la multi activité

18 De la simplicité et de la sécurité pour les indépendants fragilisés

19 De la flexibilité pour les entreprises

20 LES 10 PROPOSITIONS DE LA FEPS POUR LE DÉVELOPPEMENT DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

21 CONCLUSION : TRAVAILLER ET ENTREPRENDRE AUTREMENT

■ AVANT-PROPOS

La FEPS – Travailler et Entreprendre autrement organisait le 17 février 2016 un colloque à l'Assemblée Nationale, sur le thème « **Faire des nouvelles formes d'emploi une opportunité pour l'avenir** ».

Nous avons alors rassemblé une cinquantaine d'acteurs des nouvelles formes d'emploi, français et européens, des hommes et femmes politiques, des représentants d'organisations syndicales et patronales, des universitaires et des représentants du ministère du travail.

Si les vues divergeaient quant à l'appréhension des nouvelles formes d'emploi, tous les acteurs se sont accordés sur le fait que le marché de l'emploi connaît une mutation irrémédiable, à laquelle les nouvelles formes d'activité sont les seules à même de répondre. Tous ont également pointé la nécessité de favoriser l'essor de nouvelles formes d'activité, de favoriser l'échange de bonnes pratiques, de ne pas considérer a priori ces nouveaux statuts comme des fraudes, et sur la construction nécessaire de passerelles permettant de passer d'un statut à un autre.

A la suite de cet échange, les membres de la FEPS sont convenus de mettre par écrit leurs propositions pour le développement des nouvelles formes d'emploi et d'activité dans le présent livre blanc.

ÉDITO

FAIRE DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI UNE OPPORTUNITÉ POUR L'AVENIR : UN MILLION D'EMPLOI À L'HORIZON 2025

Le travail constitue une valeur très importante pour 64% des Français, devançant même l'importance accordée aux amis ou aux loisirs.

Cet attachement au travail fait l'unanimité quelle que soit la situation sociale (étudiant, actifs, chômeurs, retraité), y compris chez les Français inactifs (56% de personnes au foyer). Le travail constitue d'ailleurs un devoir envers la société pour 71% des Français.

Par ailleurs, il importe plus aux Français que l'ambiance de travail soit bonne, ou de trouver un intérêt dans leur travail que d'être bien payés. La question des congés payés et celle des vacances arrivent bonnes dernières dans les critères importants pour exercer une activité professionnelle (respectivement 10 et 6%). C'est dire si le French Bashing et la caricature du Français fainéant sont bien éloignés de la réalité.

L'ambiance de travail est également la deuxième préoccupation des européens dans l'exercice de leur métier. Dans le même temps, plus de la moitié des Français considère que les allocations chômage ne devraient aller qu'à ceux qui cotisent. Cette position a connu un tournant en 2009, lorsque les premiers dommages de la crise économique ont commencé à se faire sentir, et que le chômage est reparti fortement à la hausse.

Ainsi, la solidarité nationale semble remise en cause pour les salariés « classiques », et pour les jeunes qui rencontrent de plus en plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Mais alors, qu'en est-il des travailleurs indépendants et des entrepreneurs qui créent de l'emploi ? Ne méritent-ils pas d'être aidés lorsque leur activité périclète, afin de rebondir et de se lancer dans la création d'une nouvelle ?

Al'heure où les hommes et les femmes politiques connaissent des records d'impopularités, les citoyens se tournent de plus en plus vers les entreprises et les entrepreneurs, les

voyant comme les plus à même de trouver des solutions pour enrayer le marasme économique dans lequel le pays semble empêtré. **L'initiative individuelle est de plus en plus valorisée et les individus souhaitent devenir acteurs de leur destin.**

Face à ce constat, des entreprises ont choisi de faire de l'accompagnement des travailleurs indépendants leur mission. A l'image des entreprises de portage salarial, des groupements d'employeurs, des entreprises de travail à temps partagé, ou encore des coopératives d'activité et d'emploi, **des dizaines de milliers d'entreprises en Europe permettent à des millions d'indépendants de bénéficier de la protection sociale accordée aux salariés.**

Les Français goûtent peu les changements et les réformes radicales, mais force est de constater que le marché du travail connaît de profondes et irrémédiables mutations, qui tiennent tant à l'aspiration des actifs à plus d'autonomie et moins de hiérarchie, qu'au besoin de flexibilité des entreprises dans un contexte de mondialisation.

Or, les entreprises des nouvelles formes d'emploi accompagnent ces mutations depuis près de 40 ans, et on ne compte aujourd'hui pas moins de 7 millions de travailleurs indépendants économiquement en Europe. Offrir un cadre législatif adapté aux transformations du marché de l'emploi en faisant **tomber les freins au développement de ces entreprises est la promesse d'apporter une solution durable au chômage de masse** qui touche dramatiquement la population active, et minimise toute possibilité de croissance économique.

Le défi que la FEPS lance aux décideurs publics au travers de ce livre blanc, c'est de révolutionner leur vision de l'emploi, de faire preuve de pragmatisme et de prospective, avec à terme le **potentiel de créer plus d'un million d'emplois en moins de dix ans.**

¹ CREDOC, Evolution du regard des français sur la protection sociale et sur les politiques de solidarité au cours des vingt dernières années, décembre 2015

² Idem

³ Id.

LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI :

DÉFINITIONS ET AVANTAGES

Le droit du travail et de la protection sociale, en France comme dans d'autres pays occidentaux, a été façonné par la période d'après-guerre. Cette période, marquée par une pénurie de main-d'œuvre et donc le « plein emploi », favorisait l'emploi salarié et l'exercice d'une seule et même activité.

Mais, déjà en 1946, la France avait échoué à instaurer un régime unique de protection sociale face à l'opposition des mutualistes et des professions indépendantes de l'époque. Les multiples systèmes qui en résultent, tous attachés au statut du travailleur, entraînent une complexité administrative et fiscale dont pâtissent aujourd'hui les travailleurs. Or, la protection sociale repose sur les revenus du travail, et il apparaît fondamental que tous les actifs disposent des mêmes protections et d'une redistribution équitable.

Cette complexification du système ne correspond plus aux travailleurs pluriactifs, contraints de jongler entre les différents régimes. Pour faire face à cette situation, quatre systèmes se sont mis en place, permettant de rattacher à la fois des entrepreneurs, des salariés multiactifs et des travailleurs indépendants au régime général, sans nécessairement créer un lien de subordination ; le portage salarial, le travail à temps partagé, les groupements d'employeurs et les coopératives d'activité et d'emploi.

PORTAGE SALARIAL, TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ, GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI : DE NOUVEAUX MODES D'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

» LE PORTAGE SALARIAL

Qu'est que c'est ?

A mi-chemin entre le salariat et l'activité indépendante, **le portage salarial est une forme d'emploi qui permet à un travailleur indépendant d'exercer son activité tout en bénéficiant de la protection sociale du salarié.**

Il dispose du cadre administratif, juridique et comptable de l'entreprise de portage salarial, ainsi que d'un accompagnement au lancement et au développement de son activité.

En d'autres termes, le portage salarial est une forme d'hébergement d'activité qui permet à des entrepreneurs individuels de bénéficier d'un statut de salarié et d'un accompagnement, aussi longtemps que nécessaire.

Les sociétés de portage mettent à disposition de leurs indépendants des salles de réunion pour recevoir leurs clients ou travailler. Elles remplissent donc une fonction d'ingénierie sociale qui les distingue des sociétés dont le seul but et le prêt de main d'œuvre.

Comment ça marche ?

Un indépendant qui souhaite se lancer en portage salarial doit simplement signer une convention avec une entreprise de portage. Dès lors qu'il trouve un client, il négocie avec ce dernier les termes de sa prestation ainsi que le montant de ses honoraires, puis lui fait signer un bon de commande.

Une fois le bon de commande signé, l'indépendant signe avec l'entreprise de portage salarial un contrat de travail (CDD ou CDI) en portage salarial.

L'entreprise de portage conclura ensuite un contrat de prestation de services pour chacune de missions de l'indépendant avec ses clients. L'entreprise facture chaque mois les prestations de l'indépendant à ses clients, sur la base du compte-rendu d'activité établi par le porté. Enfin, elle transforme les honoraires perçus en salaire, verse les cotisations sociales et les charges patronales afférentes, verse un salaire net au porté, et se rémunère à hauteur d'un pourcentage des honoraires perçus, convenu avec le salarié porté en début de contrat.

Pour quels profils ?

Plus de 750 métiers du service et de l'artisanat sont exercés en portage salarial. Aujourd'hui seuls les professions avec un accès réglementé et certains services à la personne sont exclus.

Les indépendants en portage salarial sont des travailleurs autonomes, que les entreprises de portage vont former à la prospection, et guider dans leurs démarches et le développement de leur activité.

Le portage est ouvert aux **jeunes diplômés en recherche d'expérience, aux cadres en reconversion, aux actifs issus de la diversité qui peinent à trouver un employeur, aux chômeurs qui souhaitent créer leur propre emploi, et aux retraités** qui souhaitent conserver une vie active et/ou compléter leurs revenus.

» LE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

Qu'est-ce que c'est ?

Le travail à temps partagé **consiste pour une entreprise à mettre à disposition du personnel qualifié au bénéfice d'entreprises ne pouvant le recruter elles-mêmes**. Les entreprises de travail à temps partagé (ETTP) permettent à leurs clients de répondre à des besoins ponctuels de compétences, et à des indépendants de trouver des missions. Il peut déboucher pour le salarié mis à disposition par une embauche par l'un des clients à l'issue de sa mission.

Comment ça marche ?

L'entreprise de travail à temps partagé et le salarié mis à disposition sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée. Une fois engagé par l'ETTP, le salarié peut être mis à disposition d'une entreprise cliente, dont la mission est déterminée par un contrat de mission conclu entre l'ETTP et l'entreprise utilisatrice.

La rémunération de la prestation de services est négociée par l'ETTP avec l'entreprise cliente, qui lui appartient.

Pour quels profils ?

Le temps partagé est une pratique répandue qui s'adresse le plus souvent **aux cadres séniors ou aux juniors pour tester les compétences** et les motivations du candidat.

» LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS (GE)

Qu'est-ce que c'est ?

Un groupement d'employeurs, est **une association d'entreprises et de collectivités locales sans but lucratif, créée dans l'optique de partager les services d'un ou plusieurs salariés**.

Le groupement d'employeurs propose une solution de management du personnel auquel recourent des entreprises souhaitant recruter un ou plusieurs salariés, mais qui ont un besoin en personnel inférieur à un poste équivalent temps plein, ou alors n'ont pas les ressources financières suffisantes pour assumer individuellement le coût de l'embauche et de sa pérennité. Le but du groupement d'employeurs à long terme est donc de parvenir à offrir à ses salariés des emplois à temps plein en CDI.

Comment ça marche ?

Les entreprises et collectivités territoriales souhaitant se partager les services d'un ou plusieurs salariés doivent adhérer à un groupement d'employeurs existant (souvent régional), ou alors en créer un sous forme d'association ou de coopérative.

Le GE signe avec le salarié un contrat de travail stipulant ses conditions d'emploi et sa rémunération, sa qualification professionnelle ainsi que la liste des utilisateurs potentiels.

Il est rémunéré par le GE sur la base des prestations réalisées pour le compte des entreprises adhérentes, et bénéficie de tous les avantages accordés aux salariés permanents des entreprises qui ont recours à ses services.

Le groupement d'employeurs dispose d'un pouvoir disciplinaire en cas de faute de l'un de ses salariés.

Pour quels profils ?

Les groupements d'employeurs peuvent correspondre à une multitude de profils : **salariés en formation professionnelle, travailleurs saisonniers, cadres en recherche d'emploi et jeunes diplômés**.

» LA COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI (CAE)

Qu'est-ce que c'est ?

La coopérative d'activité et d'emploi est **un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs et indépendants. Cette nouvelle forme d'entrepreneuriat collaboratif offre aux porteurs de projet un cadre sûr pour lancer leur activité.**

Réelle plate-forme entrepreneuriale, la CAE permet aux entrepreneurs regroupés au sein d'une même structure de fertiliser leurs expertises et partager leurs retours d'expériences. Cette solidarité est ainsi génératrice d'opportunités de développement (innovation, apport d'affaires...).

Comment ça marche ?

Les CAE sont constituées sous forme de Scop. Leur fonctionnement est assuré par un gérant et des chargés de mission. Chaque mois, il est demandé aux salariés entrepreneurs d'assister à une réunion sur la gestion de la CAE.

L'entrepreneur salarié d'une coopérative d'activité et d'emploi bénéficie d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé.

La coopérative d'activité et d'emploi tient, pour chaque activité économique autonome un compte analytique de bilan qui récapitule les éléments de l'actif et du passif, et un compte analytique de résultat qui récapitule les produits et les charges de l'exercice.

Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion du contrat, l'entrepreneur salarié devient associé de la CAE.

La coopérative d'activité et d'emploi est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé.

Pour quels profils ?

Les CAE sont généralistes, elles aident au développement de **diverses activités telles que l'art et l'artisanat d'art, les services aux particuliers, les services aux entreprises, le bâtiment, le commerce et le négoce.**

Seules les activités réglementées, les activités nécessitant un bail commercial et les activités nécessitant des investissements de départ trop importants en sont exclues.

DIFFÉRENCES ENTRE NOUVELLES FORMES D'EMPLOI ET INTÉRIM

» DÉFINITION DE L'INTÉRIM

Le travail temporaire (ou intérim) consiste pour une entreprise à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qu'elle embauche et rémunère en fonction des contrats conclus avec ses clients.

La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

» L'INTÉRIM ET LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Bien qu'en apparences proches, l'intérim et les groupements d'employeurs ont des fonctionnements et des buts très différents.

Le groupement d'employeurs (association ou coopérative) a un but non lucratif, quand celui de l'intérim est lucratif. Il répond aussi bien à des besoins saisonniers récurrents qu'à des besoins permanents à temps partiel.

Le groupement d'employeurs dirige sa stratégie au profit de ses adhérents à qui il appartient et de ses salariés, notamment en ajustant au mieux ses taux de facturation.

Enfin, il est transparent dans son fonctionnement, tout adhérent utilisateur peut devenir à son tour administrateur et participer aux destinées du groupement d'employeurs.

» L'INTÉRIM ET LE TEMPS PARTAGÉ

La rémunération dans l'intérim est assise sur la grille de salaire de l'entreprise cliente, quand les entreprises de temps partagé ont leur propre grille qui ne peut être inférieure à celles de leurs clients. Par ailleurs, les salariés des ETPP bénéficient d'une évolution et d'un statut collectif.

Le travail intérimaire a été conçu pour répondre à des besoins épisodiques et pour des missions de courte durée. A l'inverse, les ETPP visent à proposer une relation durable qui permet de développer l'employabilité et la mobilité professionnelle. Par ailleurs, les missions qui sont proposées peuvent correspondre à des besoins récurrents pour les entreprises clientes.

» L'INTÉRIM ET LE PORTAGE SALARIAL

Dans le cadre du portage salarial, contrairement au travail temporaire, il n'existe pas de lien de subordination entre l'entreprise de portage et le salarié porté. La seule obligation pour le salarié porté réside dans son compte-rendu d'activité mensuel, qui permet à la société de portage d'établir des factures adressées au client du premier.

Par ailleurs, ce n'est pas la société de portage mais le consultant qui trouve ses clients et négocie le montant de ses prestations, ainsi que les conditions d'exécution de sa mission. Il est donc le seul à pouvoir déterminer sa rémunération.

Une entreprise d'intérim travaille pour des clients alors qu'une entreprise de portage salarial travaille pour le compte de ses consultants.

» L'INTÉRIM ET LES CAE

Les coopératives d'activité et d'emploi ne procédant pas à la mise à disposition de main-d'œuvre, il n'est pas nécessaire de chercher de points de comparaison.



**PANORAMA
JURIDIQUE ET
SOCIAL DES
NOUVELLES
FORMES D'EMPLOI**

LE PORTAGE SALARIAL

Quelles sont les règles applicables ?

Le portage salarial est encadré par les articles L1254-1 à L1254-31 et R1254-1 à R1254-5 du Code du travail, introduits par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 puis complété par un décret le 30 décembre 2015.

L'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial a précisé la définition du portage salarial, comme étant une relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial d'une part, et d'autre part un contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », qui est rémunéré par cette entreprise.

L'ordonnance précise que le contrat de travail peut être établi sous forme de CDD conclu pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente ou de CDI conclu pour la réalisation d'une prestation dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Le CDD peut être renouvelé 2 fois, sans que sa durée totale ne dépasse 18 mois, le terme du contrat pouvant être reporté de 3 mois afin de permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients. La durée maximale des missions est fixée à 36 mois.

L'entreprise de portage salarial doit exercer cette activité de manière exclusive, et disposer d'une garantie financière pour le paiement des salaires et des charges sociales en cas de défaillance.

L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas en interne.

Des sanctions pénales sont prévues pour les sociétés de portage et les entreprises clientes qui ne respecteraient pas leurs obligations.

Combien de travailleurs sont concernés ?

On compte environ 63 500 salariés portés en France, avec 900 entreprises de portage salarial qui réalisent un chiffre d'affaires d'1,5 milliard d'euros.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ

Quelles sont les règles applicables ?

Le travail à temps partagé est encadré par les articles L. 1252-1 à L. 1252-13 et L. 8241-1 du Code du travail

Une entreprise de travail à temps partagé met à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Le temps partagé doit constituer son activité exclusive, sauf pour les entreprises de travail temporaire, et l'entreprise doit disposer d'une garantie financière pour le paiement des salaires et des charges sociales en cas de défaillance.

L'entreprise de travail à temps partagé peut également apporter à ses seules entreprises clientes des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

L'ETTP et le salarié mis à disposition de l'entreprise cliente seront liés par un contrat de travail à durée indéterminée d'une part, et d'autre part, l'ETTP et l'entreprise cliente seront liées par un contrat de mise à disposition, le salarié étant mis à disposition pour des missions qui pourront être à temps plein ou à temps partiel.

Le contrat de travail doit inclure une clause de rapatriement du salarié à la charge de la société de travail à temps partagé dans le cas où la mise à disposition s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Le contrat de mise à disposition précise le contenu et la durée de la mission, les fonctions occupées, le montant de la rémunération, et ne peut interdire l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à la fin de la mission.

La rémunération ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente, de plus le salarié mis à disposition bénéficie de tous les avantages accordés aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Quelles sont les règles applicables ?

L'activité des groupements d'employeur est réglementée par les articles L. 1253-1 à L. 1253-23 et D. 1253-1 à R. 1253-44 du Code du travail.

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

- Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ;
- Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ;
- Association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Outre la mise à disposition de main d'œuvre, le groupement d'employeurs peut apporter aide ou conseil en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Cette activité de conseil, comme celle de mise à disposition de main d'œuvre, ne peut être exercée qu'au seul profit des membres du groupement et sans but lucratif.

Les entreprises utilisatrices restent responsables vis-à-vis du salarié, en tant que donneur d'ordre. Le groupement d'employeurs engendrera par son fonctionnement des frais de gestion qui seront facturés à l'adhérent. Enfin, les adhérents sont solidairement responsables des dettes du groupement d'employeurs à l'égard des salariés du groupement et des organismes créanciers des cotisations obligatoires.

Combien de travailleurs sont concernés ?

Il existe plus de 5 100 groupements d'employeurs (en majorité dans le domaine agricole) qui emploient 35 500 salariés et réalisent 650 millions d'euros de chiffre d'affaires.

LES COOPÉRATIVES D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI

Quelles sont les règles applicables ?

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire apporte le cadre régissant l'activité des CAE.

Le contrat de travail qui lie la CAE à l'entrepreneur salarié peut comporter une période d'essai dont la durée, renouvellement compris, ne peut excéder huit mois, elle réduit d'autant la durée des contrat CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise) ou des contrats de reprise d'une activité économique.

La CAE est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Par ailleurs, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés, notamment en matière de congés payés.

La rémunération d'un entrepreneur salarié comprend une part fixe et une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité, après déduction des charges liées à son activité et de la contribution au financement des services mutualisés de la CAE.

Les dispositions relatives aux garanties des rémunérations dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires s'appliquent aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activités et d'emploi pour les rémunérations de toute nature dues au titre des quatre-vingt-dix derniers jours de travail.

La coopérative d'activités et d'emploi est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé. Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs au contrat de l'entrepreneur salarié.

Combien de travailleurs sont concernés ?

Les coopératives d'activités et d'emploi permettent à 6 500 entrepreneurs-salariés d'exercer leur activité, et emploient plus de 1 500 accompagnants. En 2012, elles réalisaient un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros.

PERSPECTIVE EUROPÉENNE : LES EXEMPLES SUISSES, SUÉDOIS ET BRITANNIQUES

» LA LOCATION DE SERVICE EN SUISSE

Comment ça marche ?

La Suisse a adopté depuis quelques années une réglementation en matière de location de services, dont le portage salarial est un exemple, et qui consiste pour une entreprise de location à mettre à disposition d'une entreprise cliente un salarié pour remplir une mission définie.

Le bailleur de services ne conclut pas, dans un premier temps, de véritable contrat de travail avec l'employé, mais un contrat-cadre, soit une convention générale de services permettant d'obtenir l'adhésion du travailleur à ses conditions de travail. Il lui propose ensuite, au gré des circonstances et des demandes qu'il reçoit d'entreprises locataires de services, une mission à accomplir dans telle ou telle entreprise. Si le travailleur accepte la mission, alors il conclut un contrat de travail effectif avec le bailleur de services.

» LE PORTAGE SALARIAL EN SUÈDE

Comment ça marche ?

En Suède, le portage salarial existe sous une forme voisine et 97% des portés utilisent le portage pour compléter leur revenu, un peu comme ce qu'on peut observer pour les autoentrepreneurs français. Cependant, le modèle des autoentrepreneurs ne pourrait pas prospérer en Suède puisque les entreprises de portage salarial collectent cotisations sociales et charges patronales.

Selon un sondage réalisé chaque année par la Egenanställningsföretagens branschorganisation (fédération suédoise du portage salarial), 83% des travailleurs se disent satisfaits des entreprises de portage salarial, 71% considèrent que monter sa propre entreprise serait trop compliqué, et plus de 50% avaient un emploi salarié par ailleurs.

En Suède, on rencontre tous types de profils en portage avec une majorité exerçant leur activité dans les médias, suivi par les métiers artistiques, le BTP, le conseil, et 13% d'activités non classifiées.

Le portage salarial n'est pas limité aux cadres en Suède, et permet aux personnes de développer de nouvelles compétences pour éventuellement créer leur entreprise par la suite.

Chiffres clés du secteur

18 000 salariés portés avec une croissance de 40% pour l'année 2014-2015.

» LES UMBRELLAS COMPANIES AU ROYAUME-UNI

Comment ça marche ?

Les umbrellas companies sont l'équivalent britannique du portage salarial en France, à ceci près qu'elles interviennent dans une relation contractuelle quadripartite.

Le contractor (consultant) émanant d'une agence de recrutement, délègue à une umbrella company toutes la gestion administrative et financière de son activité, ainsi que l'acquittement des taxes et cotisations sociales.

L'agence de recrutement sert d'intermédiaire entre le contractor et l'umbrella company avec qui il signe un contrat de travail. Le contractor effectue une mission pour le compte d'un client avec qui il a signé un contrat de prestation de services, dont l'umbrella company assure l'acquittement.

Chiffres clés du secteur

On compte un peu plus de 150 umbrella companies au Royaume-Uni, qui réalisent un chiffre d'affaires moyen de de 37,7 millions d'euros (contre 3,52 millions d'euros en France en 2011). Elles portent plus de 300 000 contractors, un record en Europe.



**UNE REPONSE
ADAPTEE AU
CONTEXTE SOCIAL ET
ECONOMIQUE ACTUEL
ET AUX EVOLUTIONS
DU MARCHE DU
TRAVAIL**

LA VOLONTÉ D'INDÉPENDANCE DES SALARIÉS ET L'AVÈNEMENT DE LA MULTI ACTIVITÉ

Aujourd'hui, **les actifs veulent disposer de plus d'autonomie à la fois dans la gestion de leur activité, mais également de leur emploi du temps.** Les liens de subordination sont de plus en plus remis en cause, et l'équilibre en vie familiale et vie professionnelle constitue la priorité dans le travail.

Cependant, **les salariés ne sont pas prêts à se lancer dans le travail indépendant sans filet de sécurité.** C'est en cela que les nouvelles formes d'emploi (NFE) répondent à un impératif en faisant bénéficier à ces futurs indépendants d'un statut hybride, leur garantissant les protections attachées au statut du salarié (protection sociale, droit à la formation, etc.).

Les NFE donnent la possibilité de créer son propre emploi, elles représentent donc une opportunité encore trop peu connue par les demandeurs d'emploi, les jeunes diplômés et les actifs en reconversion. La multi activité et le système de missions permis par le portage salarial, le temps partagé et les GE offrent aux actifs un regain d'intérêt pour leur travail, ainsi que de la variété qui redonnent du sens à leur métier.

Enfin, le cadre sécurisant des NFE permet de **compenser le statut précaire des travailleurs saisonniers et des intermittents.**

DE LA SIMPLICITÉ ET DE LA SÉCURITÉ POUR LES INDÉPENDANTS FRAGILISÉS

Le travail indépendant connaît un regain certain depuis quelques années, après une baisse importante. Ce regain est, notamment, porté par le succès fulgurant du statut d'autoentrepreneur (près d'un indépendant sur cinq). La popularité de ce dernier s'explique, entre autres, par une simplification des démarches administratives et une fiscalité avantageuse, et notamment le principe de la dispense de taxes en l'absence de chiffre d'affaires.

Cependant, le statut d'autoentrepreneur est limité en termes de revenus, et la majorité de ces derniers utilisent ce dispositif comme un complément de revenu à un emploi salarié.

De plus, les autoentrepreneurs dont la seule activité est indépendante, ne peuvent pas bénéficier du régime général de sécurité sociale, et donc des avantages qui y sont liés.

Par ailleurs, **les indépendants font face à de nombreuses lourdeurs administratives qui les empêchent de se concentrer sur leur cœur de métier** (pensons par exemple aux artisans qui sont empêtrés dans leur comptabilité). Ils subissent également les frais d'un régime social défectueux qui participe à la fermeture de nombreuses petites entreprises.

Les nouvelles formes d'activité ne nécessitent pas de création d'entreprise et rattachent les indépendants au régime général : elles leur apportent donc simplification et sécurité.

DE LA FLEXIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises sont contraintes par des impératifs de compétitivité dans une économie mondialisée où tout est accéléré. Cette accélération et ce besoin de compétitivité nécessitent un ajustement constant à la demande, d'une part, et d'autre part, les besoins en compétences nouvelles pour assurer le développement d'une entreprise grandissent au fur et à mesure des avancées technologiques

La possibilité offerte aux entreprises de recourir à des travailleurs qui accomplissent des missions constitue une opportunité non négligeable à l'heure où de nombreux chefs d'entreprises renoncent face à des contraintes financières ou des besoins humains qu'ils ne peuvent pas supporter.

Le gain économique pour une entreprise qui fait appel à un salarié porté ou à temps partagé est estimé entre 20 et 30% par rapport à une embauche ou au coût des services d'un indépendant classique. **Les NFE** jouent donc un rôle essentiel dans le développement des entreprises clientes ou adhérentes, et **induisent des centaines de milliers d'emplois indirects**. Elles sont une clé dans la compétitivité des entreprises et donc de la croissance.

- ✓ Les nouvelles formes d'activité créent des emplois pérennes et non délocalisables (lutte contre le chômage) qui répondent à des besoins en temps réels des entreprises (donc participent grandement à leur développement).
- ✓ Elles offrent de la sécurité aux actifs, permettent d'endiguer la précarisation de l'emploi, et apportent de la flexibilité aux entreprises tout en leur coûtant moins cher.
- ✓ Elles permettent de répondre aux besoins en compétences nouvelles, et donc à la dynamisation des secteurs porteurs de l'économie.

LES 8 PROPOSITIONS DE LA FEPS POUR LE DEVELOPPEMENT DES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

1. Promouvoir les nouvelles formes d'emploi auprès du grand public, et particulièrement auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.
2. Ouvrir le portage salarial à tous les métiers exercés par les autoentrepreneurs, et autoriser les particuliers à faire appel à des salariés portés.
3. Supprimer la garantie financière inopérante pour les entreprises de portage salarial.
4. Ne pas imposer de rémunération minimum en portage salarial afin de ne pas exclure les professionnels non-cadres.
5. Permettre le portage salarial pour des missions au-delà de 36 mois.
6. Etablir une charte nationale de qualité des entreprises de portage salarial.
7. Créer une branche spécifique aux nouvelles formes d'emploi, seule à même d'appréhender leurs particularités de fonctionnement.
8. Créer une Agence Nationale des nouvelles formes d'emploi (ANNFE), chargée de suivre l'évolution des pratiques et de collecter les données du secteur afin de proposer une réglementation adaptée à la réalité du terrain.

CONCLUSION

Dans l'avenir, les nouvelles formes d'emploi vont répondre aux besoins et aux défis posés par la nouvelle économie « ubérisée » : **les mutuelles d'indépendants apporteront de la sécurité à tous les actifs qui se lancent dans la multi activité** en leur offrant les moyens d'allier une grande réactivité pour répondre aux nouvelles missions proposées (transport de personnes, livraisons de repas à domicile ou au bureau) avec les droits dont bénéficient les salariés, (couverture maladie, droit à la formation, retraite...).

Par ailleurs, **les nouvelles formes d'activité participeront de plus en plus à bâtir des passerelles entre le monde du salariat et le monde des indépendants**, dans un avenir où il sera banal de passer d'un statut à l'autre ou de les cumuler.

De plus, les jeunes actifs vont pouvoir **développer de nouvelles compétences, et s'insérer plus facilement sur le marché du travail grâce à ces nouveaux statuts**. La question des compétences est primordiale, quand on sait que près de 49% des métiers existants seront amenés à disparaître dans les années à venir. Les nouvelles formes d'emploi font d'ores et déjà leurs preuves dans la création des métiers de demain.

Les statuts hybrides concernent déjà plus de 2,5 millions d'actifs en France aujourd'hui, et on peut facilement estimer à plus d'un million le potentiel de création d'emplois par les nouvelles formes d'activité d'ici une quinzaine d'années.

Enfin, les lieux de travail vont également changer. L'émergence du télétravail n'en est qu'à son début, et déjà on compte près de 2,4 millions de travailleurs dans les espaces de coworking à travers le monde. Les espaces de travail vont donc profondément évoluer, tout comme les méthodes management. **L'économie de demain sera fondée sur le partage d'expérience, l'agilité des actifs et des entreprises, et leur capacité à s'adapter le plus rapidement possible** aux nouvelles habitudes de consommation des particuliers.

Les pouvoirs publics doivent donc dès à présent réfléchir au cadre le plus propice au développement des nouvelles formes d'emploi, et nous les accompagnerons dans cette réflexion, comme nous le faisons déjà aujourd'hui.

Pour retrouver une croissance pérenne, et réaliser le plein potentiel des actifs français, **il est temps de travailler et d'entreprendre autrement.**



INNOVER, DEVELOPPER, PARTAGER, AGIR .

Créée en avril 2013 à Bruxelles, La FEPS est la Fédération des Entreprises de Portage Salarial. En France, La FEPS a pour vocation d'étudier, de représenter, de défendre et de promouvoir les intérêts professionnels des entreprises exerçant une activité dans le portage salarial et plus largement des nouvelles formes d'emploi.