

ITG

Le Portage
Salarial

by **freeland** 

LE
DU **GUIDE**
PORTAGE
SALARIAL



SOMMAIRE

Edito	
Le portage salarial est-il fait pour vous ?	4
Ses avantages	
Les 10 avantages du portage salarial pour un indépendant	
Les avantages pour les entreprises clientes	
Son fonctionnement	10
Quelques chiffres sur le marché du portage	17
Un marché en pleine croissance	
Face aux autres statuts : le portage salarial, l'équilibre entre autonomie et sécurité	21
Micro-entreprise	
L'EURL	
La SASU	
Vers un mode plus collaboratif que hiérarchique	
ITG, 1ère société de portage salarial en France	23
Présentation d'un pionnier	
ITG propose des services et une garantie financière inégalés	
ITG, le portage salarial en toute « conscience »	
La notation Silver Ecovadis, l'engagement d'ITG récompensé	
ITG, ISO 9001 depuis 2021	
ITG est certifié par le Label de portage salarial PEPS	



Depuis plusieurs années, le nombre de travailleurs indépendants est en forte croissance.

Sa progression s'est même accélérée depuis la crise sanitaire portée par le développement d'une vision différente du rapport au travail.

En 2023, 4,6 millions de personnes exercent en tant qu'indépendant pour leur emploi principal.

Quête de sens, de liberté, recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, désir d'autonomie et d'un rapport au travail et à la hiérarchie différent, les raisons qui poussent ces professionnels à passer le cap sont nombreuses.

Parmi les choix qui s'offrent à eux pour exercer leur activité autrement (micro-entreprise, SASU, EURL, Portage salarial), le portage salarial se distingue par sa capacité à proposer le meilleur des deux mondes : l'autonomie de l'indépendance, la protection sociale du salariat (chômage, meilleure retraite, accident du travail et maladie professionnelle, mutuelle ...).

Et tout ceci dans un cadre juridique sécurisé : inscription du portage salarial dans la loi depuis l'ordonnance de 2015, convention collective de branche depuis 2017.

LE PORTAGE SALARIAL EST-IL FAIT POUR VOUS ?

LE PORTAGE SALARIAL, DÉFINITION

Le **portage salarial** est une forme d'emploi à mi-chemin entre salariat classique et activité indépendante. Il est basé sur une relation tripartite entre l'entreprise de portage salarial, un salarié porté et son entreprise cliente. Il permet au salarié porté de concilier **autonomie et protection sociale** et de se concentrer pleinement sur son cœur de métier.

UN PEU D'HISTOIRE

Le portage salarial est apparu à la fin des années 1980. L'objectif est alors d'aider les cadres seniors, qui peinaient à retrouver un emploi, à proposer leurs compétences autrement aux entreprises sans avoir à s'immatriculer en tant qu'indépendants. Il s'est depuis largement démocratisé et s'ouvre désormais à un public plus large.

Véritable précurseur, la société ITG, **créée en 1996**, a participé activement à l'émergence du portage salarial en France et à son encadrement législatif.

L'ordonnance gouvernementale du 2 avril 2015, puis la convention collective de 2017 permettent aujourd'hui aux entreprises d'y recourir dans un cadre sécurisé tant pour elles que pour les salariés portés.

LES PROFESSIONS INTELLECTUELLES À L'HONNEUR

Depuis sa création, le portage salarial s'adresse aux travailleurs exerçant des professions intellectuelles (prestations de services, conseils ...). Les métiers liés aux services à la personne et les professions réglementées telles que les avocats, les experts-comptables, les médecins, etc, sont en revanche exclus du dispositif. Parmi les activités exercées en portage, on retrouve **les prestations informatiques, la gestion de projet, la formation, le management de transition, les métiers de la communication ou des ressources humaines ...**



ADAPTÉ POUR DES PROFILS VARIÉS

Le portage salarial peut être une solution optimale pour un grand nombre de personnes et de situations comme par exemple :

- ➡ Un **micro-entrepreneur** qui souhaite se consacrer complètement à son activité sans démarches administratives, rompre l'isolement et avoir des garanties en termes de paiement en cas de défaillance de l'entreprise cliente
- ➡ Un **retraité** qui souhaite reprendre ou conserver une activité
- ➡ Un **créateur d'entreprise** qui souhaite tester son projet sans risques
- ➡ Un **formateur** qui souhaite bénéficier d'un référencement (numéro de formation) pour exercer
- ➡ Un **salarié** qui souhaite cumuler plusieurs types d'activités
- ➡ Un **manager de transition** qui souhaite bénéficier du chômage entre deux missions longues
- ➡ Un **consultant** qui souhaite travailler à l'international

LES 10 AVANTAGES

DU PORTAGE SALARIAL POUR UN INDÉPENDANT

1 L'AUTONOMIE DE L'INDÉPENDANT

Le salarié porté dispose d'une pleine autonomie pour définir son offre de services, choisir ses clients et ses projets, et négocier ses tarifs. Il peut aussi convenir avec l'entreprise cliente de conditions d'exécution spécifiques : organisation de la mission, rythme et emploi du temps, lieu de travail, etc... Le portage salarial permet donc à l'indépendant de gérer librement son temps et ses priorités, et son équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

2 LA MEILLEURE PROTECTION SOCIALE POUR LES INDÉPENDANTS

Sans comparaison avec tous les autres statuts d'indépendants, le portage salarial offre la meilleure protection sociale. En portage, vous disposez d'une protection identique à celle d'un salarié classique : retraite de base et complémentaire du régime général, assurance chômage, prévoyance, protection contre les accidents du travail et maladie professionnelle, formation, etc....



100% —
SECURITE FINANCIERE

3 L'ALLÈGEMENT DES CONTRAINTES ADMINISTRATIVES ET FISCALES

La société de portage salarial assume les responsabilités administratives, juridiques et comptables liées à l'activité de ses salariés portés, moyennant le paiement de frais de gestion. Par conséquent, le consultant est déchargé de toute préoccupation administrative lui permettant de se concentrer sur ses missions et de gagner en efficacité.

4 BÉNÉFICIER D'UN ACCOMPAGNEMENT

Quand on souhaite lancer son activité d'indépendant, les défis sont nombreux : définir son offre, ses prix, communiquer, développer son réseau et évidemment trouver des clients. La transition salariat classique vers l'entrepreneuriat peut être délicate. L'entreprise de portage est là pour aider ses salariés portés à acquérir la posture du consultant et lui donner les outils et méthodes pour réussir à développer son activité.



LES 10 AVANTAGES

DU PORTAGE SALARIAL POUR UN INDÉPENDANT

5 UN STATUT JURIDIQUE ENCADRÉ

L'ordonnance de 2015 et la signature unanime en mars 2017 d'une convention collective spécifique au portage salarial assurent au salarié porté un cadre législatif dans lequel il peut évoluer et se projeter dans la durée.

6 ACCÉDER À DES FORMATIONS

Les salariés portés bénéficient des mêmes dispositifs de formation que les salariés classiques. Ils ont notamment la possibilité de se former dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise de portage : sur des compétences métiers ou sur des aspects davantage liés au développement personnel (prise de parole en public, technique de négociations ...).

Certaines entreprises de portage mettent également à disposition des ateliers personnalisés répondant à des besoins spécifiques pour leurs salariés portés.



7 L'OPPORTUNITÉ DE TESTER SON PROJET ENTREPRENEURIAL SIMPLEMENT

Le portage salarial offre la possibilité de changer d'activité rapidement et surtout simplement et en toute sécurité, dans la continuité d'un statut de salarié. Il est très utile pour tester une nouvelle façon de travailler ou un concept entrepreneurial, sans créer de structure juridique.



LES 10 AVANTAGES

DU PORTAGE SALARIAL POUR UN INDÉPENDANT

8 FACILITER L'ACHAT D'UNE RÉSIDENCE PRINCIPALE OU LA LOCATION D'UN APPARTEMENT

De par l'existence d'un véritable contrat de travail, accompagné de bulletins de salaire, l'obtention d'un crédit ou d'un logement en location est facilité pour l'indépendant. En société, (SASU, EURL), il est nécessaire de disposer de 3 bilans pour être en mesure d'emprunter. En micro-entreprise, c'est quasiment mission impossible.

9 EVITER L'ISOLEMENT DE L'INDÉPENDANT

Le salarié porté est au cœur d'un groupe, constitué par la société de portage. Il s'agit d'un véritable réseau d'indépendants, qui permet l'échange autour des mêmes sujets et préoccupations.

10 RÉDUIRE LES DÉLAIS DE PAIEMENT (ET RISQUE DE DÉFAUT DE PAIEMENT)

Le portage salarial offre une meilleure protection contre les retards de paiement. La convention collective du portage fixe une rémunération minimum en portage salarial. Une entreprise de portage est donc tenue de verser à minima cette rémunération dès qu'un salarié porté déclare ses heures de travail. Pour une déclaration en fin de mois, un salarié porté est souvent payé entre le 5 et 10 du mois suivant. A titre de comparaison, les délais de fournisseurs moyens sont de 61 jours en 2025 et ils culminent même à 68 jours pour les grandes entreprises. Une sacré différence avec d'autres statuts.



LES AVANTAGES

POUR LES ENTREPRISES CLIENTES

UNE GESTION FOURNISSEUR SIMPLIFIÉE

La gestion comptable est globalement facilitée puisque seule la société de portage va facturer l'entreprise cliente. La facturation ad-hoc que la société de portage peut proposer, répond aux attentes et règles internes du client.

Dans les cas où plusieurs consultants sont portés par la même société, il y a là aussi simplification pour l'entreprise cliente qui n'a qu'un seul interlocuteur administratif

Idem dans le système de gestion fournisseurs qui n'a à enregistrer qu'un seul fournisseur.

UNE MEILLEURE GESTION DES RISQUES URSSAF

Face aux risques de requalification par l'URSSAF des indépendants en salariés, le portage permet aux entreprises de ne plus avoir à gérer la fréquence et la durée d'intervention des consultants chez elles.

La requalification de la prestation en contrat de travail est limitée, car le consultant est déjà lié par un contrat de travail avec son entreprise de portage salarial.

L'ENTITÉ MÉTIER AU SEIN DE L'ENTREPRISE CLIENTE

Faire appel au portage permet de répondre aux règles internes de conformité fournisseur.

La société de portage va apporter ses accréditations et assurances, qui couvriront le salarié porté. Ainsi par exemple, un directeur informatique d'un grand groupe doit passer par des entreprises référencées et validées par les achats pour recruter. Le portage salarial est une solution idéale dans ce cas pour accéder aux expertises des indépendants.

UNE MEILLEURE GESTION DES RISQUES PRESTATAIRES

Les consultants portés bénéficient des assurances souscrites par leur société de portage.

La première d'entre elles est la responsabilité civile professionnelle pour couvrir d'éventuels dommages causés par le consultant. Elle repose sur celle de la société de portage, et couvre donc des risques plus importants. Les exigences assurantielles concernent aussi les métiers ; comme dans la construction ou le génie civil qui demandent des contrats spécifiques que peuvent couvrir certaines sociétés de portage.



LES AVANTAGES

POUR LES ENTREPRISES CLIENTES

DES EXPERTS INDÉPENDANTS CONCENTRÉS SUR LEUR MÉTIER

Les indépendants portés sont libérés des contraintes administratives et fiscales de l'entrepreneur. Cela permet au consultant de se concentrer pleinement sur ses missions, sans se soucier de la comptabilité ou des aspects juridiques liés à son activité. Le salarié porté gagne en temps, en sérénité et peut se consacrer pleinement à l'exécution de sa mission.

DES INDÉPENDANTS QUI BÉNÉFICIENT DE LEUR DROIT COMMUN À LA FORMATION

L'entreprise cliente a la garantie de choisir un consultant protégé, accompagné et formé, sans devoir engager d'actions supplémentaires.

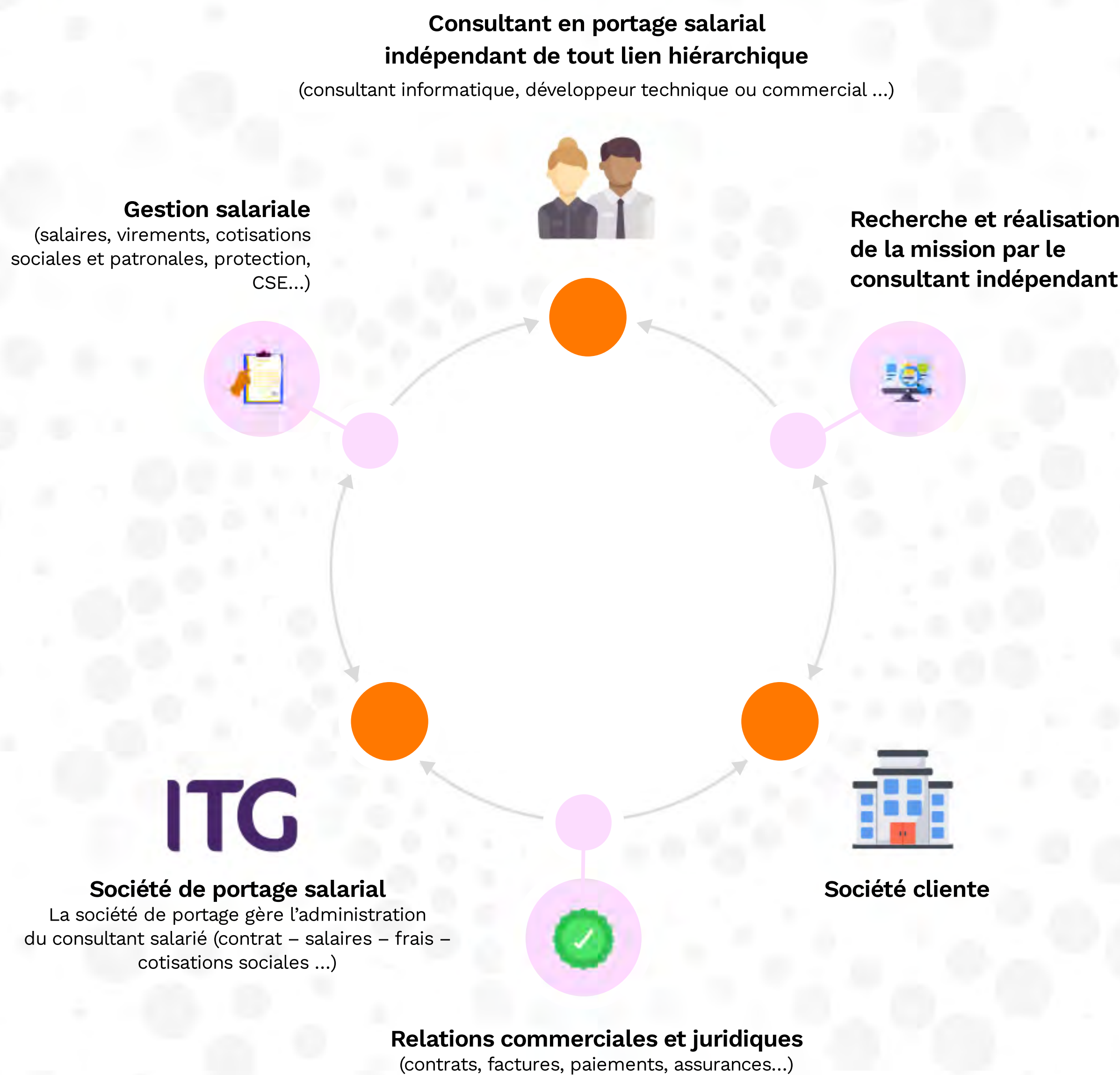
L'entreprise de portage salarial forme le salarié porté en fonction de ses besoins, sans que l'entreprise cliente ne supporte les charges financières et sociales de la formation.

UN CADRE JURIDIQUE SÉCURISÉ

Le recours au portage salarial offre une sécurité juridique incontestable à l'entreprise cliente. Le contrat commercial est conclu avec l'entreprise de portage salarial plutôt qu'avec le consultant indépendant directement, offrant une garantie juridique optimale. En cas de préjudice, c'est la responsabilité juridique de l'entreprise de portage salarial qui est engagée, et non celle du consultant indépendant.



SON FONCTIONNEMENT



Le portage est basé sur une relation tripartite entre l'entreprise de portage salarial, un salarié porté et son entreprise cliente.

LE PRINCIPE :

- ➔ Un consultant indépendant recherche une mission auprès d'une entreprise cliente, négocie le prix et les conditions d'exécution de la mission ;
- ➔ Il s'adresse ensuite à une entreprise de portage salarial qui le salarie (il signe un contrat de travail) en contrepartie du versement d'une partie de son chiffre d'affaires ;
- ➔ L'entreprise de portage salarial contractualise avec l'entreprise cliente sur la base des éléments négociés par le salarié porté et gère la partie administrative attachée à la prestation.

Sa mise en place s'effectue très rapidement. Si la création d'une société (SASU ; EURL) prend plusieurs semaines, le lancement d'une activité via le portage salarial s'effectue en 24 heures. C'est aussi pour cette simplicité que les indépendants se tournent vers cette forme juridique.

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES CHRONOLOGIQUES DU PORTAGE SALARIAL



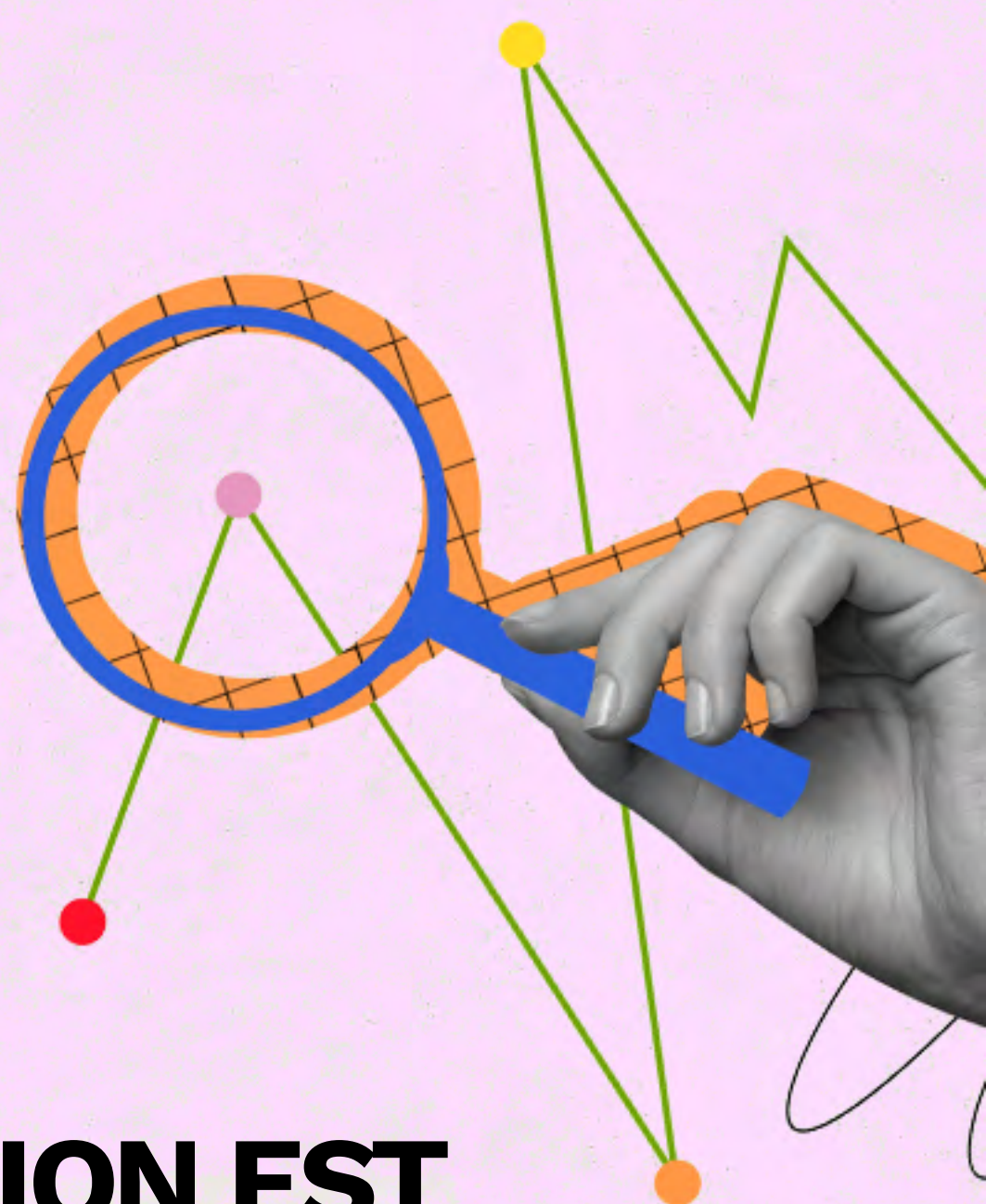
#1

RECHERCHER UNE OU DES MISSIONS : LA PROSPECTION COMMERCIALE

En portage salarial, c'est au consultant de trouver sa mission et son client.

C'est là la raison de son indépendance ; il choisit sa façon de travailler, pour qui et dans quelles conditions. Trouver une mission qui lui convient est donc la première étape pour le consultant.

Certaines sociétés de portage comme ITG proposent un accompagnement pour aider l'indépendant à définir son offre et ainsi rendre sa prospection plus efficace.



#2

VÉRIFIER SI LA PRESTATION EST ÉLIGIBLE AU PORTAGE SALARIAL

Pour exercer en portage salarial, il est important de vérifier si la mission est compatible. Il faut en particulier s'intéresser à la durée, à la nature de l'activité et au montant de facturation par jour de prestation.

Il faut déjà savoir que la durée maximale autorisée pour une prestation en portage salarial est de 36 mois. Ainsi, chaque mission doit être inférieure à cette durée pour pouvoir être effectuée dans ce cadre.

Si la plupart des activités sont autorisées en portage salarial, il y a quelques exceptions auxquelles il faut faire attention.

Par exemple les services à la personne tels que la garde d'enfants, ainsi que certaines professions réglementées comme médecin ou notaire, ne sont pas éligibles au portage salarial. De même, les artisans ne peuvent pas prétendre à ce statut.

En réalité, c'est surtout la capacité du consultant à négocier des prix qui lui permettent d'atteindre la rémunération minimale requise en portage salarial qui valide ces critères.

En effet, la convention collective du portage salarial fixe une rémunération minimum égale à 69% du plafond de la sécurité sociale 2017 (soit 2 255 euros). Ainsi, il est recommandé de négocier avec son client un tarif journalier minimum de 200 € hors taxe pour pouvoir exercer en portage salarial.

Toutes ces conditions doivent être réunies pour pouvoir exercer librement son activité en portage salarial.

#3 CHOISIR LA SOCIÉTÉ DE PORTAGE SALARIAL LA PLUS ADÉQUATE

Le marché des sociétés de portage salarial s'est considérablement étoffé ces dernières années, et a vu l'arrivée d'un grand nombre de nouveaux acteurs qui proposent différentes offres et fonctionnements. On considère que le nombre d'entreprises de portage salarial (EPS) a plus que doublé de 2019 à 2023 en France. Attention donc, pour un salarié porté il s'agit de choisir un partenaire fiable et solide financièrement, qui doit être en mesure de l'accompagner et de le protéger, dans le respect du code du travail et de la convention collective. Voici les critères incontournables pour comparer et mieux choisir sa société de portage, parmi toutes ces offres :

Optimisation financière



Le processus de conversion du chiffre d'affaires en salaire net est influencé par différents éléments tels que les frais de gestion, les frais supplémentaires refacturés, ainsi que les outils d'optimisation proposés par l'entreprise.

Il est essentiel de prendre en compte tous ces facteurs et de ne pas se limiter à comparer uniquement les frais de gestion lors de la prise de décision. Un moyen simple de comparer est de demander une simulation de salaire basée sur des éléments chiffrés réels (nombre de jours de la mission, tarif à la journée (TJM), etc...)

Accompagnement et formation



L'entreprise de portage joue un rôle essentiel en fournissant au consultant porté un accompagnement adapté à son activité. Cependant, il est important de noter que le niveau d'accompagnement peut varier considérablement d'une entreprise à l'autre, incluant des services tels que des conseils personnalisés, des formations, des offres partenaires, des dispositifs d'épargne (PEE, PERCO), l'accès à un CSE, la mutuelle, les tickets restaurant, les assurances spécifiques métiers (assurance décennale pour les missions dans la construction par exemple), etc... C'est un critère important à prendre en compte, surtout en début d'activité.

Gestion quotidienne simplifiée



Le portage salarial offre la possibilité de se focaliser sur son activité principale et son expertise. Les entreprises de portage mettent à disposition des outils digitaux pour piloter son activité et interagir avec les interlocuteurs conseillers. Une démonstration peut être demandée pour comprendre l'intérêt et l'efficacité des plateformes et applis proposées.

Réseau professionnel et communauté

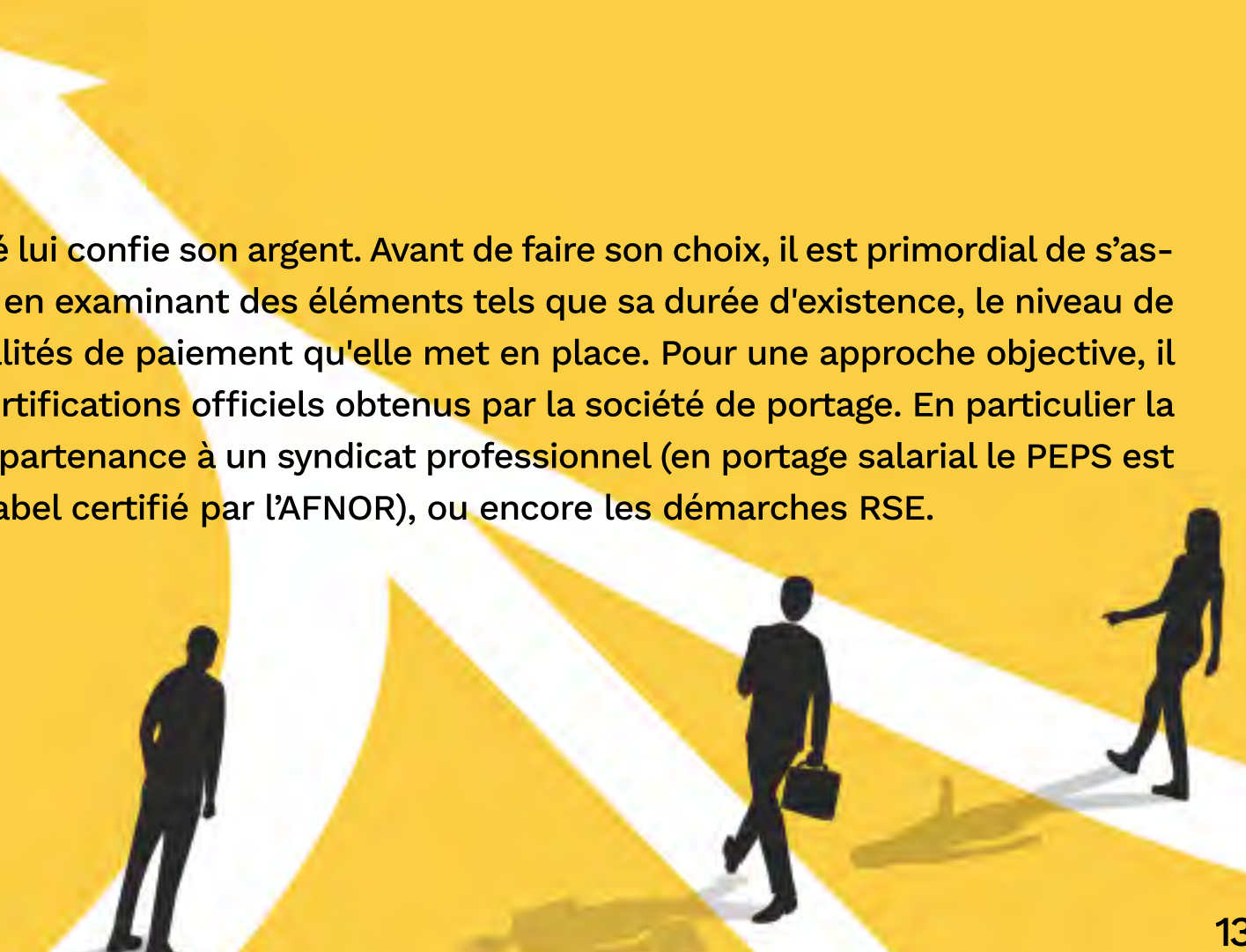


Travailler en tant qu'indépendant peut parfois engendrer un sentiment d'isolement. Les entreprises de portage offrent différents niveaux d'intégration au sein de leur réseau professionnel. Être entouré d'une communauté composée d'autres consultants indépendants peut apporter de l'expérience, des conseils précieux et ouvrir de nouvelles opportunités de missions. Il est donc important de prendre en compte cet aspect lors du choix.

Solidité et sécurité financière



En optant pour une entreprise de portage, le salarié porté lui confie son argent. Avant de faire son choix, il est primordial de s'assurer de la stabilité financière de l'entreprise de portage en examinant des éléments tels que sa durée d'existence, le niveau de garantie des salaires qu'elle propose, ainsi que les modalités de paiement qu'elle met en place. Pour une approche objective, il est possible aussi de prendre en compte les labels et certifications officiels obtenus par la société de portage. En particulier la certification de qualité de fonctionnement ISO 9001, l'appartenance à un syndicat professionnel (en portage salarial le PEPS est la fédération des entreprises de portage qui délivre un label certifié par l'AFNOR), ou encore les démarches RSE.



#4

DÉTERMINER LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL QUI RÉPOND À SES BESOINS : CDD OU CDI

Avant de prendre votre décision, il est essentiel de comprendre les différences entre un contrat de travail en portage salarial et un contrat de travail traditionnel. Bien que les contrats à durée déterminée (CDD) classiques et les CDD en portage salarial présentent des similitudes, les divergences sont plus significatives entre un contrat à durée indéterminée (CDI) en portage salarial et un CDI traditionnel : L'entreprise de portage salarial n'est pas tenue par la loi de fournir du travail à ses salariés portés. C'est donc bien ce dernier qui est responsable de trouver ses clients par lui-même.

Dans la même logique, l'entreprise de portage salarial n'est pas obligée de rémunérer le salarié porté durant les périodes d'intermission, c'est-à-dire les périodes entre deux contrats où il n'a pas de mission. Avant d'opter pour un CDI en portage salarial, il est donc essentiel de s'assurer de votre capacité à obtenir régulièrement des missions afin d'éviter les périodes sans rémunération.

En revanche l'appel au CDD systématique est cadré par la loi ; 18 mois maximum, renouvelable une seule fois. Donc seul le CDI permet de pérenniser son activité en portage salarial, et de se projeter sur le long terme.

#5

ÉTABLISSEMENT D'UN CONTRAT COMMERCIAL : ENTRE SOCIÉTÉ DE PORTAGE ET L'ENTREPRISE CLIENTE

Le salarié porté n'a pas à se charger de cette étape, car c'est l'entreprise de portage salarial qui conclut le contrat avec l'entreprise cliente, en respectant les conditions qu'il a préalablement négociées avec cette dernière. Il est important que cette étape soit réalisée au plus tard dans les deux jours suivant le début de la prestation, et idéalement avant son exécution.



#6

RÉALISATION DE LA MISSION CONFORMÉMENT AUX EXIGENCES DU CLIENT

L'exécution de la mission se déroule selon les conditions convenues avec l'entreprise cliente.

Le consultant porté peut travailler depuis son domicile ou dans les locaux de l'entreprise, selon les horaires collectifs de travail ou non, avec le matériel de l'entreprise ou non. Les modalités d'exécution de la prestation sont à définir contractuellement.

Dans le cas d'une exécution dans les locaux de l'entreprise cliente, les conditions de travail de cette dernière seront logiquement appliquées.



#7

REEMPLISSAGE DU COMPTE RENDU D'ACTIVITÉ CHAQUE MOIS (CRA)

C'est au salarié porté de remplir, à la fin de chaque mois, un compte rendu d'activité (CRA). Ce document joue un double rôle : il sert à établir la fiche de paie et à vérifier que la charge de travail est raisonnable. Le compte rendu d'activité contient toutes les informations relatives aux activités effectuées : missions réalisées, prospection, périodes de maladie, congés, ou encore accidents de travail. Il comprend notamment les dates des journées et demi-journées lors desquelles le salarié porté a exécuté la prestation concernée (dans le cas d'un forfait-jours) ou les heures travaillées par demi-journée (si la durée de travail est calculée en heures).



#8

VERSEMENT DU SALAIRE

Après avoir rempli son CRA, un salarié porté reçoit son salaire (qui correspond au moins au minimum conventionnel correspondant à la durée du travail déclarée dans le CRA). Les modalités de paiement peuvent différer suivant les entreprises.

Certaines entreprises de portage versent le salaire minimum conventionnel assorti d'une prime après paiement de la facture associée à la prestation par le client. D'autres font le choix d'opter pour une avance complète de salaire sans attendre le paiement de la facture par le client.

LES CHIFFRES SUR LE MARCHÉ DU PORTAGE



518

ENTREPRISES DE
PORTAGE SALARIAL
ACTIVES EN 2025

479

EPS* ACTIVES
EN 2021

225

EPS* ACTIVES
EN 2015

2.1

MILLIARDS
DE CA EN 2022

1.26

MILLIARDS
DE CA EN 2020

2.4

MILLARDS
DE CA ESTIMÉ
EN 2024



20%

TAUX DE CROISSANCE
ANNUEL DU CA

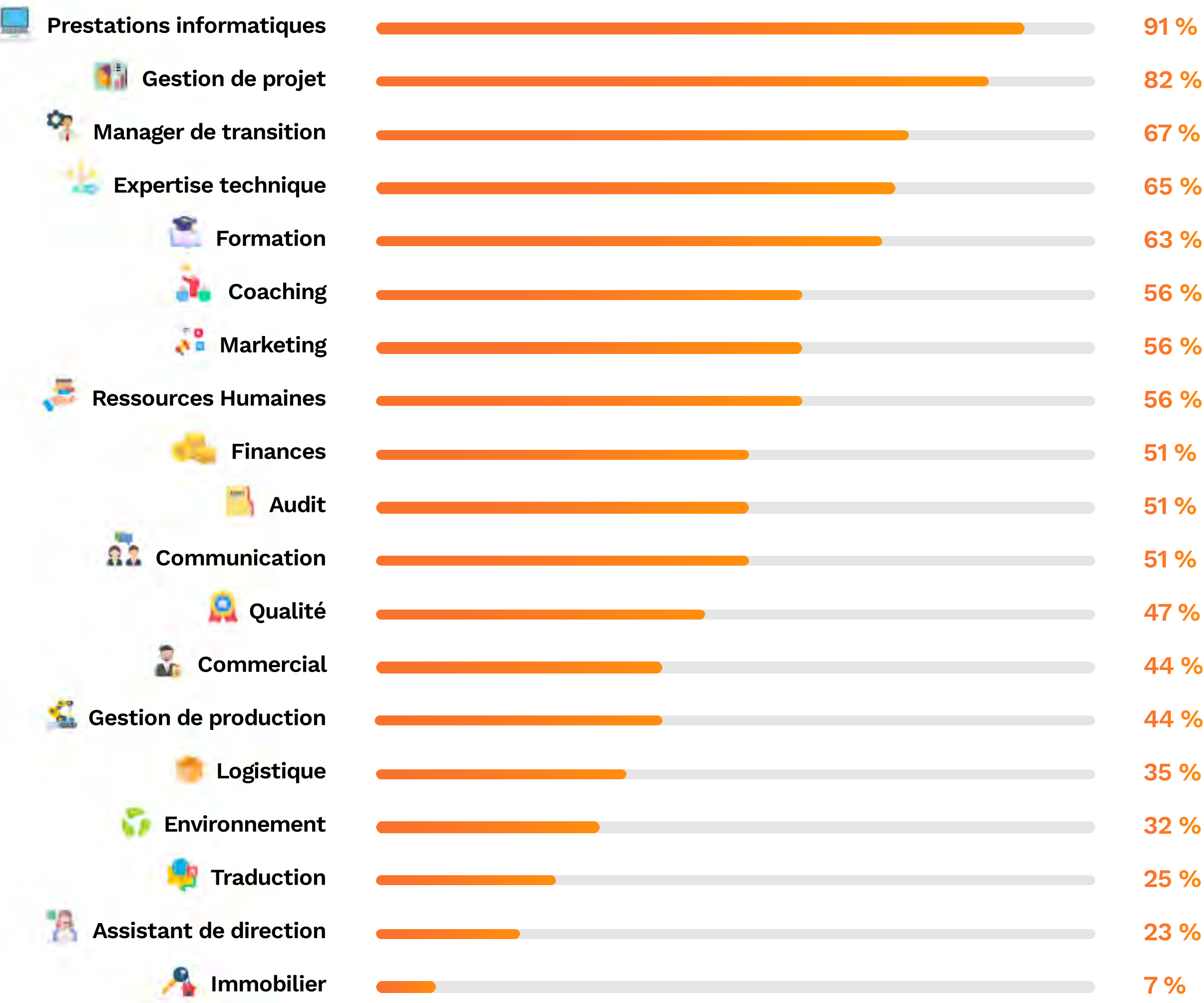
100 000

SALARIÉS PORTÉS EN 2025



* ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE SECTEURS D'ACTIVITÉ COUVERTS : LA MAJORITÉ DES EPS SONT GÉNÉRALISTES

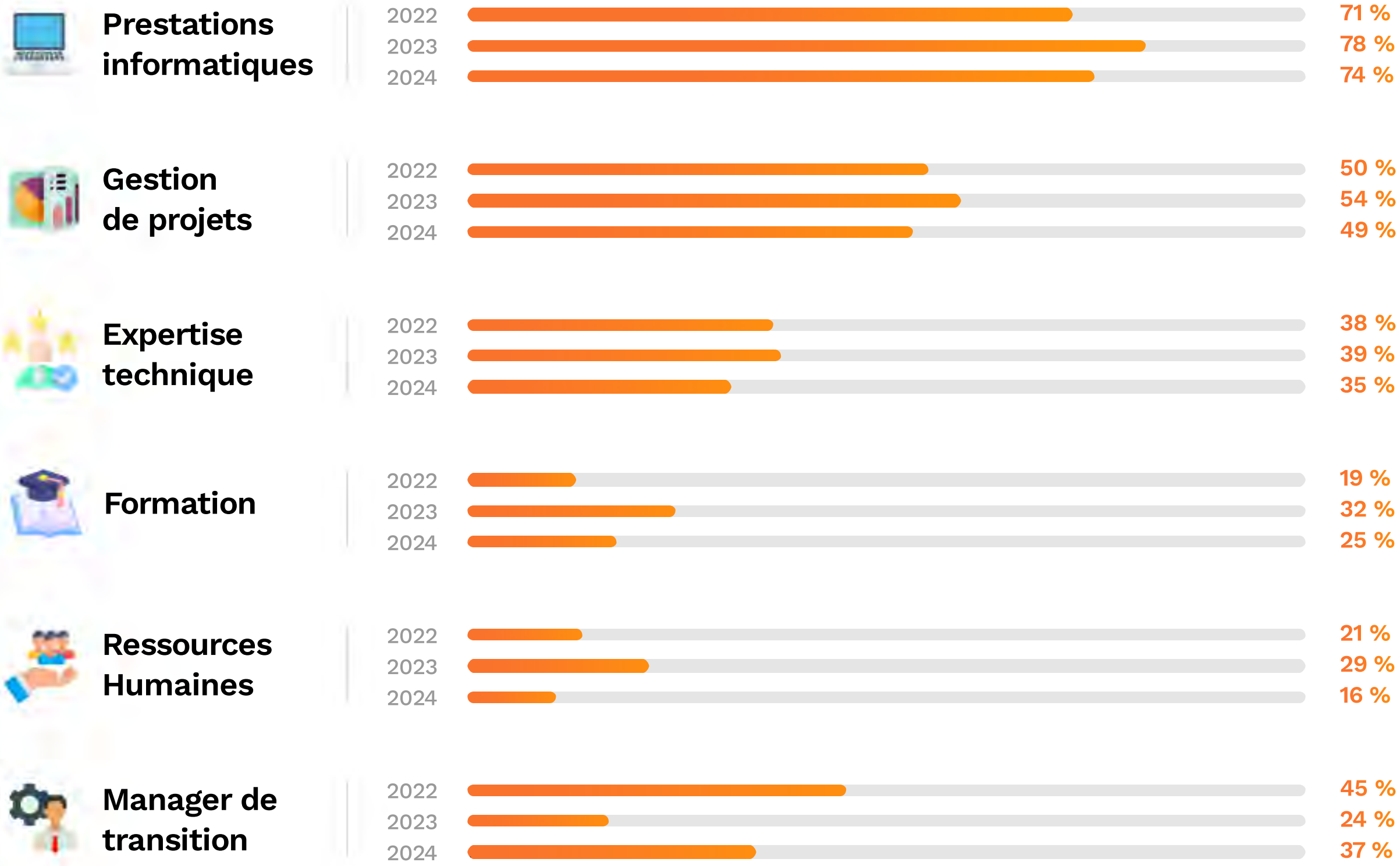


Les salariés portés exercent leur métier dans de multiples domaines d'activité. C'est en partie ce caractère transversal du portage salarial qui a permis de créer une convention collective spécifique pour les salariés portés.

C'est aussi probablement ce qui pousse la plupart des entreprises de portage salarial à se positionner comme des acteurs généralistes.

On observe une grande variété de métiers ou domaines d'activité représentés au sein des EPS.

LES PRESTATIONS INFORMATIQUES : PREMIER DOMAINE D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉ EN PORTAGE SALARIAL

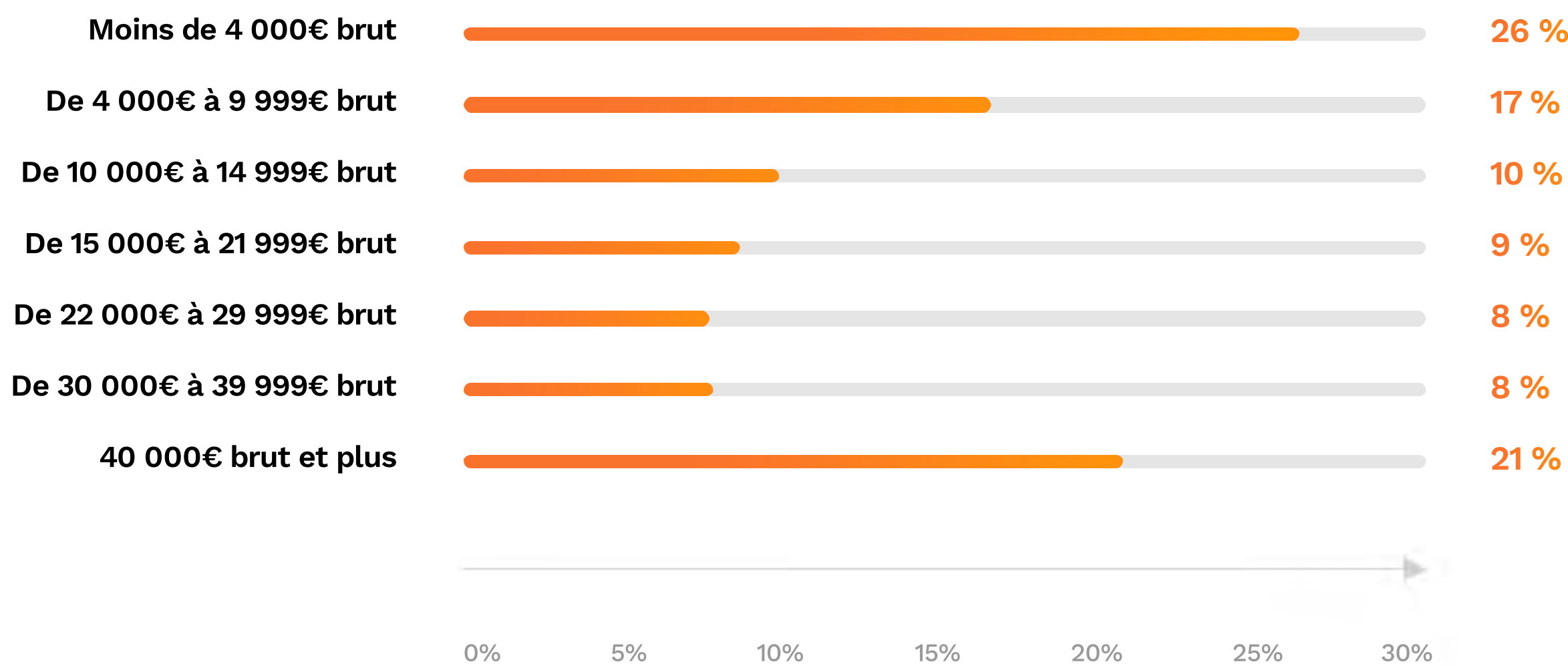


Pour connaître les activités les plus exercées en portage salarial, nous avons demandé aux EPS de nous citer le top 3 des domaines les plus représentés au sein de leur structure.

Les prestations informatiques arrivent une nouvelle fois assez largement en tête (citées par 74% des EPS), devant la gestion de projet (49%) et le management de transition (37%).

21% DES SALARIÉS PORTÉS ONT GAGNÉ PLUS DE 40 000 € EN 2021

Répartition des salariés portés selon leur rémunération (Insee)



Les données relatives à la rémunération brute des salariés portés doivent être mises en regard du nombre moyen d’heures travaillées (684).

La majorité d’entre eux n’exerce pas à temps plein.

- La part des salariés portés percevant plus de 40 000 € bruts annuels ne cesse de progresser depuis que l’on dispose d’indications sur la répartition des revenus. Elle s’élevait à 21 % en 2021 (contre 19 % en 2020 et seulement 12 % en 2016).
- En 2021, 43 % des salariés portés ont touché moins de 4 000 € bruts, alors qu’ils étaient encore 58 % dans ce cas en 2016.



FACE AUX AUTRES STATUTS : LE PORTAGE SALARIAL, L'ÉQUILIBRE ENTRE AUTONOMIE ET SÉCURITÉ

MICRO-ENTREPRISE

Conçue comme un tremplin vers la création d'entreprise, la micro-entreprise présente certains avantages en termes de simplicité de gestion jusqu'au 1er palier des 36 800 €. Toutefois, les experts qualifiés qui souhaitent développer une activité de conseil sont confrontés, en micro-entreprise à des limites structurelles majeures :

- ➔ Dans les activités de services, le chiffre d'affaires d'un micro-entrepreneur ne peut excéder les 36 800 € soit 3 066 € par mois sur l'année civile pour bénéficier du régime dérogatoire de la franchise en base de TVA. Passé ce seuil, le micro-entrepreneur devient redevable de la TVA. Son chiffre d'affaires ne peut alors excéder 77 700 € par an.
- ➔ Le micro-entrepreneur est affilié au régime social des travailleurs indépendants. Les taux de cotisation sont calculés en pourcentage du chiffre d'affaires réalisé. Il est important de noter que la protection sociale offerte par le régime des micro-entrepreneurs est moins étendue que celle offerte par le régime général des salariés. Ainsi, les prestations en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès sont limitées. Il est nécessaire de souscrire un contrat de prévoyance pour obtenir une couverture satisfaisante, notamment pour les risques d'invalidité, de perte d'autonomie, d'incapacité professionnelle ou de décès.
- ➔ Par ailleurs, le micro-entrepreneur est privé de nombreux éléments de garantie commerciale comme les besoins d'assurer un crédit client, d'avancer des charges de protection sociale, d'assumer le risque de responsabilité civile professionnelle.



L'EURL

Entreprise unipersonnelle, une seule personne suffit pour ouvrir une EURL.

L'entreprise doit disposer d'un capital social minimum pour sa création.

Ce capital doit être libéré, c'est-à-dire que les fonds doivent être déposés sur un compte bancaire bloqué jusqu'à l'immatriculation de la société. Cette obligation ainsi que des formalités administratives lourdes peuvent représenter un frein pour les entrepreneurs qui n'ont pas les ressources financières suffisantes. L'EURL est également une forme juridique qui implique des frais de gestion importants. En effet, le dirigeant doit tenir une comptabilité, réaliser des déclarations fiscales et sociales, établir des factures. Le dirigeant d'EURL est travailleur non salarié. Les cotisations sociales sont calculées sur la base de ce qu'il se verse. La responsabilité limitée pour le dirigeant en EURL peut également être perçue comme un inconvénient. En effet, les banques peuvent demander des garanties personnelles pour accorder un prêt à l'EURL, ce qui réduit l'intérêt de cette forme juridique pour certains entrepreneurs. Contrairement à l'EI, l'EURL est une entité juridique distincte de son propriétaire. Donc dans le cadre de l'EURL les capitaux propres sont dissociés de ceux de l'entreprise.

Ainsi des implications en termes de responsabilité, d'impôt et de comptabilité en découlent.

LA SASU

Comme toute société, la SASU est une forme juridique détenant un capital social, c'est-à-dire un patrimoine, déposé en son nom, auprès d'une banque.

La responsabilité limitée pour le dirigeant en SASU peut également être perçue comme un inconvénient. En effet, les banques sont en droit de demander des garanties personnelles pour accorder un prêt à la SASU, ce qui réduit l'intérêt de cette forme juridique pour certains entrepreneurs. Cette forme juridique offre une protection sociale similaire à celle des salariés (un président de SASU ne peut toutefois pas bénéficier de l'assurance chômage) sauf dans le cas où le président ne se rémunère pas. Les charges sociales en SASU sont plus élevées qu'en EURL. Cela peut représenter un frein à la rémunération du président de la SASU et donc à sa couverture sociale.

VERS UN MODE PLUS COLLABORATIF QUE HIÉRARCHIQUE

Le portage salarial accompagne l'évolution actuelle de la relation salariale.

Il est perceptible que la notion d'ordre hiérarchique dans l'entreprise s'estompe progressivement au profit de notions comme celles des « objectifs partagés ».

Le cadre pilote davantage sa carrière et sa trajectoire professionnelle qu'à l'époque de l'employeur unique. Juridiquement, au cœur de la forme particulière de contrat civil qu'est le contrat de travail, il y a la relation hiérarchique employeur-employé. Or, dans bien des situations de travail, celle-ci n'est plus adaptée au contexte et à la forme que prennent nos relations sociales.

Parmi les populations de cadres, dans le conseil notamment, la relation professionnelle employeur-salarié s'assimile davantage à une relation entre donneur d'ordre et prestataire. Par conséquent, il devient « l'entrepreneur de lui-même ». Cela implique que la relation contractuelle de travail est en train de s'équilibrer.

ITG, 1ÈRE SOCIÉTÉ DE PORTAGE SALARIAL EN FRANCE

Présentation d'un pionnier

Créée en 1996, ITG est la première société de portage salarial en France avec plus de 4 000 consultants actifs qui ont choisi d'être autonomes tout en conservant un statut de salariés. Depuis sa création, ITG a permis à plus de 18 000 personnes d'être accompagnées pendant leur phase de transition professionnelle. Actif sur l'ensemble du territoire à travers ses 16 directions régionales, ITG est le leader du portage salarial en France avec 20% de part de marché.

Intégrée au groupe Freeland, ITG est l'une des rares sociétés de portage à assurer la disponibilité des capitaux pour les salariés portés.

Par sa taille, son large réseau de 20 500 entreprises clientes, sa politique active de formation interne et la densité de son service d'accompagnement des consultants portés, ITG offre les meilleures conditions pour que le consultant réussisse sa transition professionnelle et s'épanouisse tant professionnellement que personnellement.

Depuis sa création, ITG s'est engagé avec les partenaires sociaux, dans un travail de normalisation, de moralisation et d'harmonisation des pratiques, afin de sécuriser le parcours des consultants qui se voient ainsi reconnaître un véritable statut salarié. ITG a été la première société signataire d'un accord d'entreprise avec plusieurs syndicats, dès avril 2004.



ITG PROPOSE DES SERVICES ET UNE GARANTIE FINANCIÈRE INÉGALÉS

Les services financiers proposés par ITG vont bien au-delà de ce qu'impose la réglementation :

➔ Une solidité à toute épreuve

Toute entreprise de portage salarial a l'obligation de souscrire une garantie financière d'un montant minimal égal à 10% de sa masse salariale. La garantie financière est la pierre angulaire du portage salarial puisqu'elle assure la protection des revenus des salariés portés. En tant que leader du marché, notre garantie financière s'élève à près de 9 millions d'euros.

ITG a fait le choix de ne pas se limiter à cette obligation légale en signant un accord inédit avec les partenaires sociaux. Ainsi, les sommes encaissées pour le compte des consultants portés sont sanctuarisées et en aucun cas utilisées pour les besoins d'exploitation du groupe. Dans un contexte économique incertain, cet accord vient renforcer la position d'ITG en tant que leader du secteur, soulignant son engagement à offrir non seulement une flexibilité et une autonomie professionnelles, mais aussi une sécurité financière inégalée.

Patrick Lévy Waitz, président d'ITG explique :



Chez ITG, la sécurité financière de nos consultants est notre priorité absolue, elle permet un fonctionnement clair et pérenne dans les relations avec nos clients. Cet accord est une étape supplémentaire dans notre engagement à offrir les meilleures conditions de travail et de collaboration dans le secteur du portage salarial.



➔ Accès à un Plan Epargne pour les portés

Un Plan Epargne Entreprise (PEE) pour gérer son épargne via notre partenaire Amundi

➔ Accès à un Plan Epargne Retraite Entreprise

(PERECO) pour les portés



ITG, LE PORTAGE SALARIAL EN TOUTE « CONSCIENCE »

LA NOTATION SILVER ECOVADIS, L'ENGAGEMENT D'ITG RÉCOMPENSÉ

Avec un score de 72, ITG se classe parmi les 15 % des entreprises évaluées Silver par Ecovadis en Mars 2025, ce qui atteste de notre engagement durable en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

ITG est une entreprise engagée, reconnue pour son utilité sociale, qui travaille à soutenir et développer de nouvelles formes d'emploi. Nous adoptons une approche éthique et transparente envers nos collaborateurs, nos consultants et leurs clients et nos partenaires. Nous veillons à prendre en compte leurs besoins et leurs attentes, en favorisant le dialogue et la collaboration.

Depuis mars 2023, ITG est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, ce qui témoigne de notre contribution aux objectifs de développement durable à atteindre d'ici à 2030, notamment l'élimination de la pauvreté, l'atteinte de l'égalité des sexes et la protection de la planète.



La notation Silver d'Ecovadis témoigne de notre engagement en matière de RSE et renforce notre positionnement en tant qu'entreprise responsable et fiable. Elle confirme notre volonté de créer une valeur durable pour nos collaborateurs, nos clients et la société dans son ensemble et nous nous efforçons d'être en mouvement pour offrir à nos consultants portés à la fois liberté et sécurité, tout en œuvrant pour le bien commun.

ITG, ISO 9001 DEPUIS 2021

Conduite avec Bureau Veritas, la certification ISO 9001 est le gage que le suivi des processus est ancré dans l'ADN d'ITG. Cette certification récompense les efforts liés à l'amélioration continue des modes opératoires du groupe.

ITG est résolument engagé pour le développement des nouvelles formes d'emploi. ITG a largement participé et continuera à participer activement à la mise en place de réglementations permettant d'adapter cadre de travail et vie sociale. ITG prend ses responsabilités très à cœur et la certification ISO 9001 n'est autre que la traduction de cette démarche. ITG souhaite baser son leadership sur la meilleure réponse aux besoins de ses clients et partenaires.

ITG EST CERTIFIÉ PAR LE LABEL DE PORTAGE SALARIAL PEPS

Ce Label – délivré par le PEPS, première organisation professionnelle du portage salarial, et certifié par l'organisme indépendant AFNOR Certification – atteste des actions et des mesures prises par ITG en matière de sécurité juridique, financière et de la qualité de services délivrés aux salariés portés et à leurs clients.

L'obtention du Label de portage salarial PEPS par ITG assure ainsi une transparence dans la gestion de la rémunération des salariés portés et une politique de zéro frais cachés.



Le Label de portage salarial PEPS obtenu par ITG évalue notamment :

- La qualité de la prestation par ITG : gestion des réclamations des salariés portés et des clients.
- La réalisation de rapports d'autoévaluation par ITG au moins tous les 18 mois.
- La désignation d'un « Responsable » ou « Référent Qualité » au sein d'ITG.

Ce sont les consultants qui parlent le mieux d'ITG !

« Dès les premiers contacts, les règles ont été très bien expliquées. Les formalités sont simples et rapides et le contact d'un gestionnaire individuel est très appréciable. Tous les interlocuteurs sont facilement et rapidement accessibles. Les outils sont intuitifs et faciles à utiliser. ITG, le facilitateur du portage salarial. »



09 74 77 00 90

contact@itg.fr

34 Rue Laffitte 75009 Paris

