Frais des sociétés de portage salarial : pourquoi il faut s'inspirer de la méthode anglaise

DANIEL PARDO / Fondateur et dirigeant de Flexi-Entrepreneur | Le 16/11 à 12:06 |

Il est temps d'homogénéiser les pratiques en matière de frais prélevés par les sociétés de portage. Ou tout au moins d'en assurer une meilleure visibilité.

Le portage salarial a connu une avancée majeure avec [l'ordonnance du 2 avril 2015 \(http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-relative-au-portage-salarial.html\)](http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/ordonnances/ordonnance-relative-au-portage-salarial.html). Ce statut est désormais reconnu juridiquement et est correctement encadré par la loi. Correctement... vraiment ?

Une véritable avancée serait d'améliorer la visibilité et la transparence en matière de frais réels prélevés par les sociétés de portage salarial. La question des coûts n'a jamais réellement été abordée. Les pratiques en la matière sont très hétérogènes et donc difficilement comparables.

Frais de gestion : la partie émergée de l'iceberg

En France, un candidat au portage salarial compare souvent les offres en se basant uniquement sur les frais de gestion mis en avant par les sociétés de portage. Ceux-ci varient de 5 à 12 % de la facturation HT. Or, en ne se focalisant que sur ces frais, sans tenir compte des charges sociales et patronales détaillées dans le bulletin de paie, ce candidat prend le risque d'être dupé.

Cet éclairage fait sur les seuls frais de gestion peut en effet mener à des pratiques délétères. Il a du moins probablement donné lieu à une "mésinterprétation" de la part d'un grand nombre de sociétés de portage de ce que doivent être des "frais de gestion" et de ce qui, dans le bulletin de paie, doit constituer des "charges patronales".

Cela favorise l'augmentation et le foisonnement de rubriques dites de "charges patronales" dans le bulletin de paie qui finalement renchérissent le coût du portage salarial de 0 % à 5 % complémentaires selon les sociétés. Par exemple, une société X annonce 8 % de frais de gestion et parallèlement prélève d'autres frais complémentaires dans le bulletin de paie représentant 5 % de la facturation, soit un coût global de 12 %.

Confronté à un manque de transparence ou à des pratiques hétérogènes, le candidat au portage salarial peut-il réellement saisir toutes les subtilités des différentes offres et détecter les frais cachés ? Peut-il connaître le coût réel d'une société de portage et être ainsi assuré de bien la choisir ?

L'ordonnance de 2015 a eu le mérite d'une tentative de clarification, notamment avec l'obligation de faire figurer dans le contrat de travail les modalités de calcul de la rémunération. Mais elle reste parcellaire et se situe juste trop tard dans le processus. Il faudrait aujourd'hui structurer la démarche et cela dès le moment où le candidat au portage salarial compare les offres des sociétés et établit ses simulations de gains.

Comparer ce qui est comparable : la solution à court terme

Une solution simple est de s'inspirer des pratiques en vigueur dans d'autres pays, en particulier en Angleterre. De pouvoir comparer ce qui est comparable. Simple.

Outre-Manche, les candidats au portage salarial s'intéressent à la seule chose qui vaille : regarder ce que leur versera effectivement leur "Umbrella Company" après prélèvement de tous les frais. Ils veulent connaître le salaire net perçu par rapport à leur facturation hors taxes. Il leur suffit pour cela de comparer non pas les frais de gestion, mais le pourcentage de la rémunération nette par rapport à la facturation HT (en France, compter entre 45 et 53 % selon les sociétés).

Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le salaire effectivement perçu par la personne portée. Toutefois, il n'est pas question de se rapprocher des taux des microentreprises (+/- 75 %), car, dans le cas du portage, un grand nombre de protections et des cotisations sont associées (assurance chômage, retraite, prévoyance, mutuelle...). Un bon taux est proche ou légèrement supérieur à 50 %.

Cette méthode anglaise a le mérite de pouvoir vérifier, rapidement et simplement, la rentabilité réelle, après prélèvement de toutes les charges. L'adopter de facto en France provoquerait un changement salutaire. Elle permettrait d'homogénéiser et rendre plus transparentes les pratiques des sociétés de portage.

En attendant cette évolution, les consultants peuvent toujours demander une simulation de leur bulletin de paie afin de comparer le coût réel (en divisant) : le salaire net reçu par la facturation hors taxes. Il est le seul permettant une véritable comparaison entre les sociétés de portage. L'ordonnance d'avril 2015 ne prévoit malheureusement pas cette simulation.

Il est également essentiel de prendre en compte d'autres éléments pouvant biaiser les simulations que vous pourriez recevoir de la part des sociétés de portage salarial. Pour une bonne comparaison entre les sociétés, vérifiez par exemple que le même nombre de jours est indiqué : pour un temps plein, prévoyez 18 jours par mois et non 20 ou 22. N'incluez pas non plus de frais professionnels afin de ne pas fausser les calculs.

Supprimer tout risque de dérive : la solution à plus long terme

Ne nous arrêtons pas en si bon chemin. Faisons la chasse aux "frais cachés", j'entends ici les frais additionnels indiqués sur les bulletins de salaire des portés, auxquels on ne prête pas forcément attention, mais qui peuvent considérablement réduire le salaire des portés (et augmenter la marge des sociétés de portage...).

Extrêmement répandus, ces frais se retrouvent dans des rubriques du bulletin de paie telles que celles de "CVAE" (Cotisation sur la valeur ajoutée (http://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition_valeur-ajoutee.html#xtor=SEC-3168)), de "RCP" (Assurance responsabilité civile professionnelle) voire celle imprécise "Autres cotisations patronales". Le problème ? Le montant de ces frais additionnels est librement fixé par chaque société de portage et peut donc être surestimé.

Une solution à plus long terme serait, là encore, d'homogénéiser les pratiques et viser un maximum la transparence. Voici trois préconisations simples :

o Seules les taxes relevant strictement du salaire brut, et pour lesquelles un taux légal existe, devraient figurer sur les fiches de paie. Par exemple les cotisations chômage, retraite, formation professionnelle, apprentissage.

o Toutes les autres charges, comme la CVAE et la RCP, ne dépendant qu'indirectement des salaires versés, ne devraient pas être prélevées dans le bulletin de paie, mais intégrées dans les frais de gestion.

o Toutes les autres rubriques imprécises de coûts, comme "autres charges patronales" ne devraient en aucun cas figurer dans un bulletin de paie.

Certes, le coût n'est pas le seul élément à prendre en compte s'agissant de comparaisons entre sociétés de portage

salarial (pensez également au niveau de garanties de la mutuelle, aux formations accessibles, à leur réseau d'experts, à leur réactivité...). Il n'en constitue pas moins un élément important. Puisse des pratiques homogènes se mettre en place pour le bien de tous.

[@flexientreprend \(https://twitter.com/flexientreprend\)](https://twitter.com/flexientreprend)