



Portage salarial : la solution emploi flexible

Livre blanc Edition 2026

SOMMAIRE

Introduction

I. Le fonctionnement de portage salarial

II. Comparaison de portage salarial avec d'autres statuts d'emploi

1. Portage salarial vs CDI classique
2. Portage salarial vs CDD
3. Portage salarial vs Intérim
4. Portage salarial vs Micro-entreprise
5. Portage salarial vs Freelance / Indépendant
6. Portage salarial vs Création d'entreprise

III. Comparaison de portage salarial avec d'autres statuts d'emploi

1. Sécurité pour le consultant porté
2. Souplesse pour le consultant
3. Souplesse pour l'entreprise cliente
4. Développement de l'activité et réseau
5. Flexibilité et maîtrise pour l'entreprise

IV. Cadre légal du portage salarial

- Années 1980 – Naissance du portage salarial
- 1998 – Création du SNEPS
- 2004 – Fondation de la FeNPS
- 2006 – Création de l'OPPS
- 2008 – Première définition légale
- 2010 – Accord de branche
- 2012 – Fusion des syndicats
- 2014 – Intervention du Conseil constitutionnel
- 2015 – Ordonnance et décret d'application
- 2016 – Loi Travail et sécurisation
- 2017 – Convention collective

V. Cadre légal du portage salarial en Europe

- Royaume-Uni : les Umbrella Companies
- Allemagne : un cadre encore limité
- Italie : le contrat CO.PRO

VI. Les questions fréquemment posées par les consultants IT

VII. Découvrez le portage salarial avec Kaiporting

Kaiporting est une société du portage salarial, offrant une plateforme et des services qui facilitent le travail indépendant tout en bénéficiant des avantages du salariat classique.

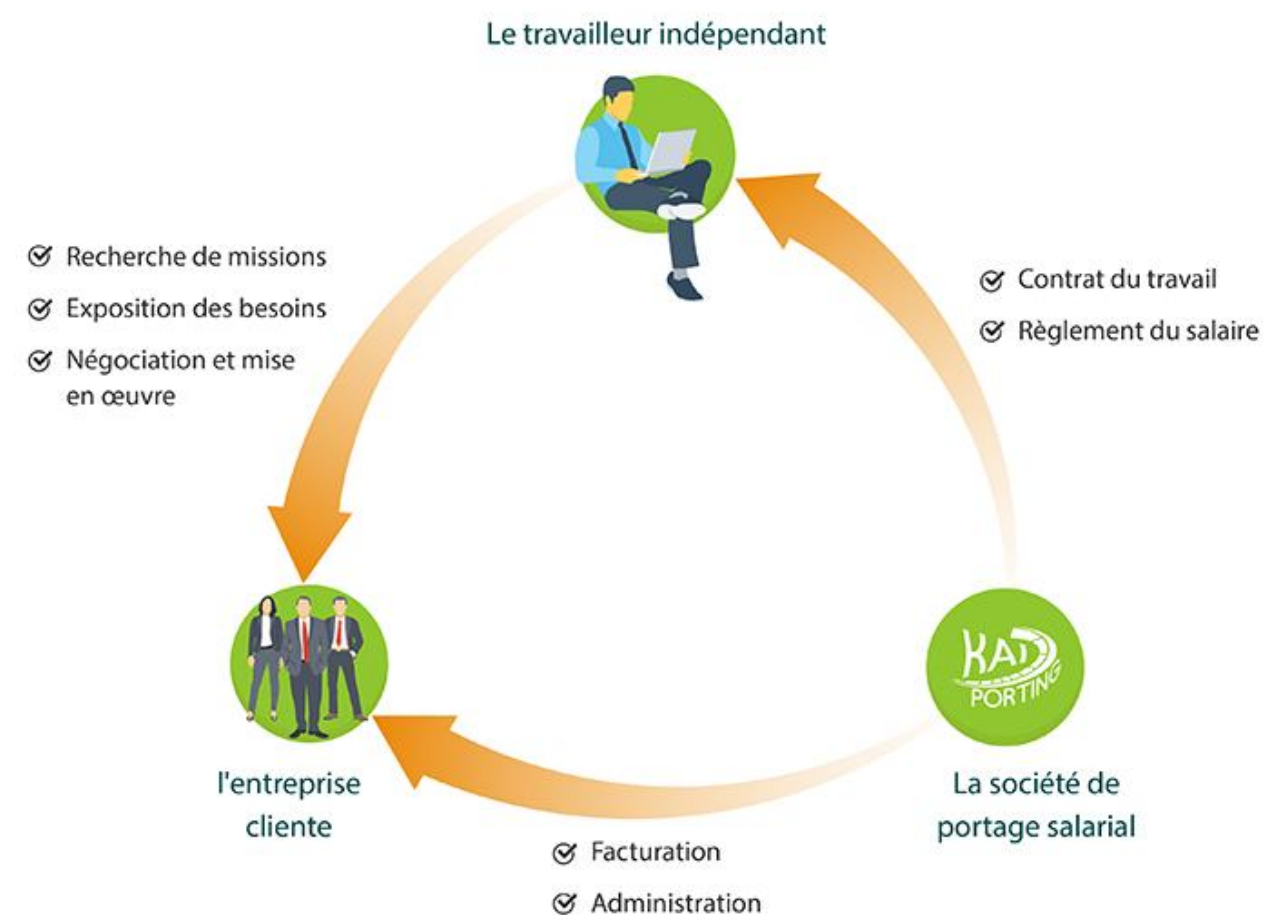


Le fonctionnement de portage salarial

La relation tripartite : Kaiporting et ses relations avec les parties prenantes

Avec Kaiporting, le consultant indépendant exerce ses missions pour des clients tout en bénéficiant du cadre sécurisé de Kaiporting. Nous assurons une collaboration fluide et harmonieuse entre les trois acteurs essentiels : le consultant, le client et Kaiporting.

Cette synergie efficace constitue le cœur de notre réussite et reflète notre engagement envers toutes les parties prenantes.



Comparaison de portage salarial avec d'autres statuts d'emploi

1. Portage salarial vs CDI classique

Critère	Portage salarial	CDI classique
Statut juridique	Salarié porté	Salarié
Autonomie	Élevée : choisit ses missions et clients	Faible : suit directives de l'employeur
Rémunération	Indexée sur chiffre d'affaires, transformée en salaire	Fixe + primes
Protection sociale	Complète (retraite, assurance maladie, chômage)	Complète
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	Gérée par l'employeur
Flexibilité du temps de travail	Élevée selon missions	Limitée, horaires fixes
Risques liés à l'activité	Faibles	Faibles
Idéal pour	Indépendants recherchant sécurité + autonomie	Emploi stable et protection sociale

2. Portage salarial vs CDD

Critère	Portage salarial	CDD
Statut juridique	Salarié porté	Salarié temporaire
Autonomie	Élevée : choisit ses missions et clients	Faible
Rémunération	Indexée sur chiffre d'affaires, transformée en salaire	Fixe + primes
Protection sociale	Complète	Complète

Critère	Portage salarial	CDD
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	Gérée par l'employeur
Flexibilité du temps de travail	Élevée selon missions	Limitée
Durée	Selon missions, continue	Temporaire
Idéal pour	Indépendants recherchant sécurité + autonomie	Missions temporaires avec sécurité

3. Portage salarial vs Intérim

Critère	Portage salarial	Intérim
Statut juridique	Salarié porté	Salarié temporaire
Autonomie	Élevée : choisit ses missions et clients	Faible
Rémunération	Indexée sur chiffre d'affaires, transformée en salaire	Fixe selon contrat intérim
Protection sociale	Complète	Complète
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	Gérée par l'agence intérim
Flexibilité du temps de travail	Élevée selon missions	Variable selon mission
Relation client	Portage accompagne le consultant	Axé sur les besoins du client final
Idéal pour	Consultants autonomes recherchant sécurité	Travailleurs temporaires, besoins rapides de main-d'œuvre



4. Portage salarial vs Micro-entreprise

Critère	Portage salarial	Micro-entreprise
Statut juridique	Salarié porté	Travailleur non salarié
Autonomie	Élevée	Élevée
Rémunération	Selon chiffre d'affaires, transformée en salaire	Selon chiffre d'affaires
Protection sociale	Complète (chômage, retraite, maladie)	Très faible, couverture minimale
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	À gérer soi-même
Facturation clients	Gérée par la société de portage	À gérer soi-même
Responsabilité financière	Limitée	Personnelle
Plafond de chiffre d'affaires	Aucun	70 000 € pour services
Idéal pour	Freelances recherchant sécurité + autonomie	Complément de revenu ou test d'activité

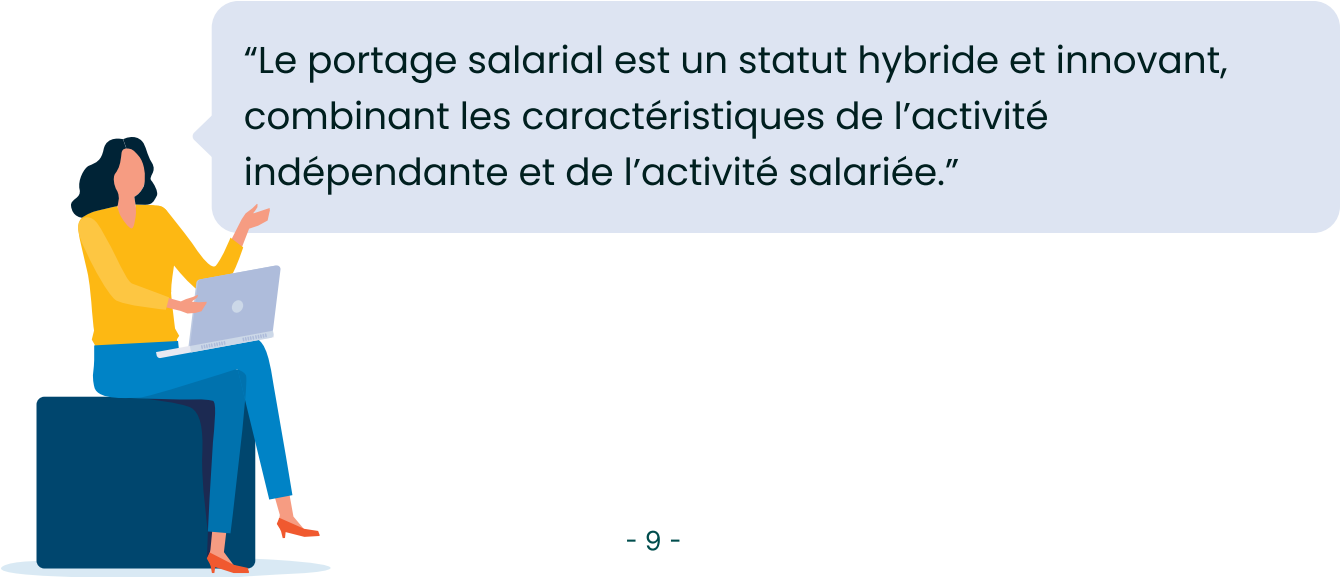
5. Portage salarial vs Freelance / Indépendant

Critère	Portage salarial	Freelance / Indépendant
Statut juridique	Salarié porté	Travailleur non salarié
Autonomie	Élevée	Totale
Rémunération	Selon chiffre d'affaires, transformée en salaire	Selon chiffre d'affaires
Protection sociale	Complète	Variable selon régime choisi
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	À gérer soi-même

Critère	Portage salarial	Freelance / Indépendant
Facturation clients	Gérée par la société de portage	À gérer soi-même
Responsabilité financière	Limitée	Personnelle
Idéal pour	Consultants souhaitant sécurité + autonomie	Consultants totalement autonomes et expérimentés

6. Portage salarial vs Création d'entreprise

Critère	Portage salarial	Création d'entreprise
Statut juridique	Salarié porté	Entrepreneur / société
Autonomie	Élevée	Totale
Rémunération	Selon chiffre d'affaires, transformée en salaire	Selon chiffre d'affaires
Protection sociale	Complète	Variable selon régime choisi
Gestion administrative	Gérée par la société de portage	À gérer soi-même ou via expert-comptable
Responsabilité financière	Limitée	Totale, risques sur le patrimoine
Idéal pour	Freelances souhaitant tester des missions sans risque	Créateurs souhaitant gérer et développer leur entreprise



Comparaison de portage salarial avec d'autres statuts d'emploi



Sécurité et souplesse du portage salarial pour le consultant et l'entreprise

1. Sécurité pour le consultant porté

Le portage salarial offre au consultant indépendant une protection complète comparable à celle d'un salarié classique, tout en lui permettant de conserver son autonomie. La société de portage salarial prend en charge :

- La gestion administrative, comptable, fiscale et juridique.
- La responsabilité civile professionnelle.
- L'accès à l'assurance chômage et à la prévoyance.
- La constitution de droits à la retraite.
- Le versement d'une rémunération même en cas de pause entre deux missions.

Cette sécurité permet au consultant de **se concentrer sur son métier et le développement de son activité**, sans craindre les risques liés à l'indépendance.



"J'ai choisi le portage salarial pour travailler en toute indépendance... sans être seul et isolé."

– Laurent Dunet, salarié porté



2. Souplesse pour le consultant

Le salarié porté bénéficie d'une liberté totale dans le choix de ses missions et clients, tout en étant accompagné dans la gestion de son activité. La société de portage :

- Formalise les offres et contrats.
- Accompagne le consultant dans le développement de sa clientèle.
- Offre un accès à la formation professionnelle.
- Permet de travailler en réseau avec d'autres professionnels pour des projets collaboratifs.

Ainsi, le portage salarial permet de **développer progressivement une activité d'indépendant** en bénéficiant de tous les services sur mesure.

"Une évolution dans ma situation professionnelle m'a conduit à franchir le pas de l'indépendance. Grâce au portage, je peux me concentrer sur mes clients."

– Philippe Appenzeller, salarié porté

3. Souplesse pour l'entreprise cliente

Le portage salarial offre aux entreprises **une solution flexible et sécurisée pour accéder à des experts indépendants** :

- Un seul interlocuteur pour la gestion des prestataires.
- Mise en œuvre rapide des conditions contractuelles.
- Accès à des compétences ponctuelles ou spécialisées.
- Maîtrise des coûts et simplification administrative.
- Flexibilité dans la durée et le contenu des missions.

Cette solution permet aux entreprises de **réagir rapidement aux besoins de leur activité** tout en sécurisant leurs projets et collaborateurs.

"Le portage salarial nous permet de développer des missions pour lesquelles nous ne disposons pas de ressources en interne."

– Mélanie Lavy, Gérante de Lunyk

4. Développement de l'activité et réseau

Le portage salarial permet au consultant de ne pas rester isolé :

- Possibilité de travailler en collaboration avec d'autres portés.
- Accès à un réseau de professionnels pour partager compétences et expériences.
- Augmentation de la crédibilité commerciale grâce au statut porté.
- Support et accompagnement personnalisés pour formaliser les offres et conquérir de nouveaux clients.

Le portage salarial favorise le développement professionnel tout en réduisant le stress lié à la solitude et à la gestion administrative.

"Avec ce supplément d'âme que j'ai trouvé auprès de ma société de portage : un indéfectible soutien, pro et humain."

– Laurent Dunet

5. Flexibilité et maîtrise pour l'entreprise

Pour l'entreprise cliente, le portage salarial est une solution neutre et efficace pour externaliser des missions :

- Organisation par missions avec contrat de prestation.
- Tarification claire et négociée avec le consultant porté.
- Règlement via factures d'honoraires, la société de portage gérant tout le reste.
- Possibilité d'adapter rapidement le recours aux experts selon les besoins.

Le portage salarial réunit souplesse, sécurité et efficacité, pour le consultant comme pour l'entreprise.

"Le portage salarial est une solution de souplesse dont j'apprécie la fiabilité. Les coûts sont maîtrisés et clarifiés dès le début de la mission."

– Philippe Devès, Responsable IFIS



Cadre légal du portage salarial



Histoire et évolution du portage salarial en France

Années 1980 – Naissance du portage salarial

Le portage salarial émerge dans les années 1980 comme une **solution innovante permettant aux professionnels autonomes d'exercer une activité indépendante tout en bénéficiant d'un statut salarié**. Ce concept hybride répond à la fois aux besoins de flexibilité des travailleurs et à la sécurité attendue par les entreprises clientes.

1998 – Création du SNEPS

En 1998, est créé le **SNEPS** (Syndicat national des entreprises de portage salarial), le premier organisme représentatif des sociétés de portage salarial, visant à **professionnaliser et structurer le secteur**.

2004 – Fondation de la FeNPS

La **FeNPS** (Fédération nationale du portage salarial) voit le jour en 2004 pour **renforcer la coordination entre les acteurs du portage** et promouvoir les bonnes pratiques au sein du secteur.

2006 – Création de l'OPPS

En 2006, l'**Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS)** est créé par les principaux acteurs syndicaux. Il a pour mission de **suivre l'évolution du secteur, analyser les tendances et sécuriser le cadre professionnel** des salariés portés.

2008 – Première définition légale

Le 25 juin 2008 marque **la première définition du portage salarial dans le Code du travail**, offrant ainsi **une reconnaissance officielle et légale** de ce statut innovant.

2010 – Accord de branche

Le 4 juin 2010, un **accord de branche relatif au portage salarial** est conclu, établissant des **règles et pratiques communes** pour les entreprises de portage et les consultants portés.

2012 – Fusion des syndicats

Le 13 novembre 2012, le **SNEPS** et la **FeNPS** fusionnent pour former le **PEPS** (*Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial*).

- Le PEPS devient l'unique représentant officiel du secteur.
- Il représente près de **90 % des entreprises de portage** en France.

2014 – Intervention du Conseil constitutionnel

Le 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel demande au législateur de clarifier et fixer les règles du portage salarial, afin d'assurer la sécurité juridique des consultants et des entreprises.

Le 15 décembre 2014, la loi relative à la simplification de la vie des entreprises autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance sur le portage salarial, ouvrant la voie à un cadre légal définitif.

2015 – Ordonnance et décret d'application

- **2 avril 2015** : publication de l'**ordonnance fixant le cadre légal du portage salarial**, définissant les droits et obligations du salarié porté et de la société de portage.
- **30 décembre 2015** : publication du **décret d'application**, détaillant les modalités pratiques de l'ordonnance.

2016 – Loi Travail et sécurisation

Le 8 août 2016, la loi Travail ratifie l'ordonnance, sécurisant définitivement le portage salarial et consolidant la législation autour de ce statut hybride.

Le 1er décembre 2016, une commission paritaire mixte est créée pour préparer un accord de branche officiel.

2017 – Convention collective

- **22 mars 2017** : signature à l'unanimité de la **Convention Collective Nationale des Salariés en Portage Salarial** (CFG-CGC-CFDT-CFTC-CGT-FO et PEPS).
- **1er juillet 2017** : entrée en vigueur de cette **Convention Collective**, sécurisant le statut et les conditions des salariés portés et renforçant la professionnalisation du secteur.

Le portage salarial a ainsi **progressé d'un concept expérimental à un statut légalement reconnu et encadré**, offrant **flexibilité et sécurité aux consultants indépendants** tout en répondant aux besoins des entreprises clientes.



Cadre légal du portage salarial en Europe



Cadre légal du portage salarial en Europe



Royaume-Uni : les Umbrella Companies

Au Royaume-Uni, le concept de portage salarial existe sous la forme des **Umbrella Companies**.

- Environ **300 000 salariés portés** y exercent leur activité.
- Ces sociétés intermédiaires gèrent **l'ensemble des obligations administratives, fiscales et sociales**, tout en permettant aux professionnels de se concentrer sur leur mission.
- Les Umbrella Companies représentent une solution reconnue pour **sécuriser le travail indépendant**, notamment dans les secteurs de l'informatique, de l'ingénierie et du consulting.



Allemagne : un cadre encore limité

En Allemagne, le portage salarial **n'existe pas sous la forme d'un dispositif officiel** permettant à un indépendant de bénéficier automatiquement d'un statut salarié.

- Les travailleurs indépendants sont **reconnus comme tels uniquement a posteriori**, par décision judiciaire.
- Seuls les **ingénieurs intérimaires** bénéficient d'un régime proche du portage salarial.
- Malgré tout, plus de **23 % des entreprises de plus de 250 salariés** recourent à des dispositifs intermédiaires pour sécuriser les missions ponctuelles, mais le cadre reste fragmenté et moins protecteur que celui de la France ou de l'Italie.

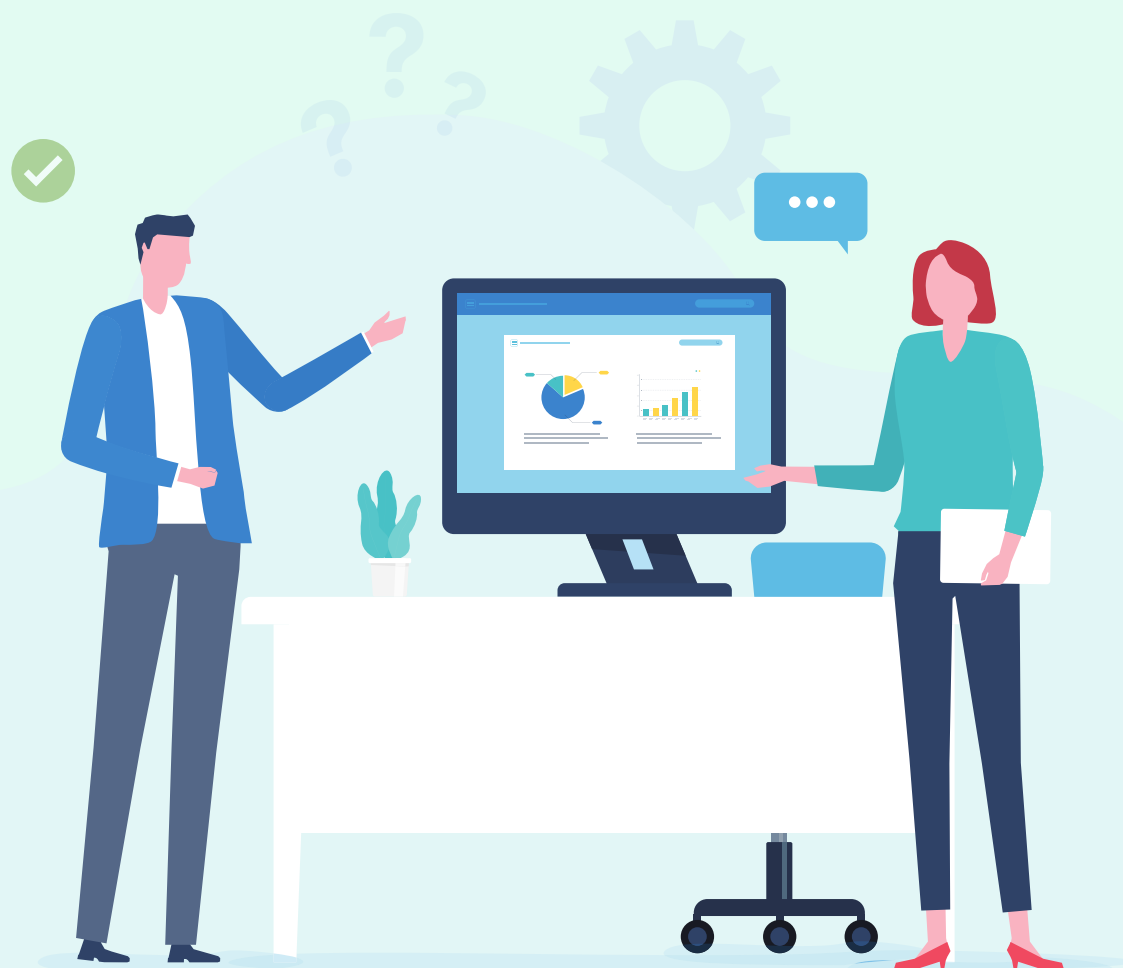


Italie : le contrat CO.PRO

En Italie, un **statut hybride similaire** existe depuis longtemps : le **CO.PRO** (Contrat de collaboration à projet), consacré par la loi dès **1973**.

- Il concerne aujourd'hui environ **400 000 travailleurs indépendants**.
- Ce dispositif permet aux professionnels de travailler sur des missions spécifiques tout en **bénéficiant d'un cadre légal protecteur**.
- Le CO.PRO est principalement utilisé pour des missions intellectuelles et techniques, où l'autonomie du professionnel doit être conciliée avec la sécurité sociale et la protection juridique.

Les questions fréquemment posées par les consultants IT



Question	Réponse
1. Le portage salarial coûte-t-il plus cher que d'autres statuts ?	Le portage inclut des cotisations sociales complètes (retraite, santé, chômage, etc.) et une protection équivalente à celle d'un salarié. Vous avez moins de frais cachés et plus de sécurité qu'en statut indépendant.
2. Pourquoi payer des frais de gestion alors que je pourrais être auto-entrepreneur ?	En portage, vous déléguez toute la gestion administrative, comptable et juridique, bénéficiez d'une protection sociale complète, d'un accès au chômage, et d'un accompagnement personnalisé. Du coup notre frais de gestion qui vaut que 4% couvrent tous ces services.
3. Est-ce que je garde mon autonomie ?	Oui ! En portage salarial, vous choisissez : • Vos missions • Vos tarifs • Vos clients • Votre rythme de travail : Vous êtes autonome dans votre activité, tout en bénéficiant du cadre sécurisé du salariat.
4. Les clients acceptent-ils facilement de travailler avec une société de portage ?	Absolument. Le portage salarial est reconnu par les entreprises, notamment pour les prestations intellectuelles (IT, conseil, formation...). C'est même un modèle rassurant pour les grands comptes : pas de requalification de contrat, pas de risque juridique.
5. Ai-je la même protection sociale qu'un salarié classique ?	Oui. En tant que salarié en portage salarial, vous bénéficiez : • De la sécurité sociale, • De la retraite, • De la mutuelle, • De la prévoyance, • Du droit au chômage, comme tout salarié en CDD ou CDI.
6. Puis-je négocier mes tarifs librement ?	Oui, vous définissez librement votre TJM (taux journalier moyen). Nous pouvons vous conseiller sur les pratiques du marché, mais la négociation vous appartient. Notre rôle : vous accompagner, pas décider à votre place.

Question	Réponse
7. Le portage salarial est-il adapté à tous les métiers IT ?	Oui, le portage salarial est particulièrement adapté aux métiers de l'IT, notamment dans les domaines suivants : • Développement web et mobile • DevOps • Cybersécurité • Data science et IA • Architecture logicielle • Support, systèmes et réseaux Que vous soyez freelance confirmé ou en reconversion, le portage vous permet de travailler en autonomie, de facturer directement vos clients, tout en bénéficiant de la protection d'un contrat de travail.
8. Que se passe-t-il si je n'ai plus de mission ? Ai-je droit au chômage ?	Oui. En fin de mission, vous pouvez ouvrir des droits au chômage (ARE), à condition d'avoir cotisé suffisamment. Cela vous offre un filet de sécurité en période d'intercontrat ou de transition.
9. Puis-je travailler à l'international ?	Oui, vous pouvez exercer une activité à l'international en portage salarial. Toutefois, vous restez salarié de Kaiporting qui est basée en France, ce qui signifie que vous êtes soumis à la législation française du travail et de la sécurité sociale. Cela implique : • Le contrat de travail est régi par le droit français. • Vous cotisez aux organismes sociaux français (Urssaf, retraite, assurance maladie...). • Vous devez respecter les règles fiscales et sociales applicables aux salariés résidant en France ou rattachés à un employeur français.
10. Quelle est la différence entre portage salarial et intérim ?	• Portage = vous trouvez votre client, vous êtes autonome. • Intérim = l'agence vous place en mission. Le portage vous laisse le contrôle total sur vos missions, tarifs et emploi du temps.

Question	Réponse
11. Suis-je engagé à long terme avec la société de portage ?	Non. Il n'y a aucune obligation de durée. Vous êtes lié par un contrat de travail pendant vos périodes de mission, et libre d'arrêter à tout moment. Le portage s'adapte à votre rythme.
12. Comment sont calculés mes revenus nets ?	Votre salaire net dépend de : • Votre chiffre d'affaires HT, • Les cotisations sociales, • Les frais de gestion, • Les éventuels frais professionnels remboursables. Kaiporting vous fournit une simulation claire dès le départ pour vous aider à anticiper. En moyenne, vous percevez 60 à 65 % de votre CA en net.



Découvrez le portage salarial avec Kaiporting

Simulez vos revenus en 1 clic



Consultez nos offres sur mesure



Planifiez un rendez vous avec l'un de nos conseillers :



 www.kaiporting.com

 contact@kaiporting.com

 07 55 54 04 03

