



Guide pratique : Portage salarial Vs autres statuts d'emploi : analyse et différences

2025-2026

Table des matières

Introduction générale	3
Chapitre 1 : CDI vs Portage Salarial	5
1. Deux modèles de sécurité : stabilité hiérarchique vs autonomie sécurisée	5
2. Tableau comparatif : CDI VS Portage salarial.....	5
3. Liberté de choix et pouvoir de décision	6
4. Évolution et plafond de rémunération.....	6
5. Protection sociale : une équivalence rassurante.....	7
6. Quand le portage est stratégiquement plus pertinent que le CDI	7
Chapitre 2 : Micro-entreprise vs Portage salarial.....	9
1. Charges faibles ou protection forte ?	9
2. Tableau comparatif : Micro-entreprise vs Portage salarial.....	9
3. Les charges : un faux avantage à long terme	9
4. Plafond de chiffre d'affaires : un frein à la croissance.....	10
5. Crédibilité et grands comptes	10
Chapitre 3 : EURL / SASU vs Portage salarial.....	12
1. Optimisation maximale ou simplicité totale ?.....	12
2. Tableau comparatif : EURL / SASU vs Portage salarial.....	12
3. Complexité administrative	12
4. Droits au chômage : un avantage décisif	13
5. Flexibilité et sortie simple	14
Chapitre 4 : Tableau synthèse final	15
1. Le portage salarial, un équilibre rare	15

Introduction générale

Le choix du statut : une décision stratégique, pas seulement administrative

Le monde du travail a changé. Et vous ?

Il y a encore vingt ans, le parcours professionnel idéal se résumait à une équation simple : un diplôme, un CDI, une carrière, une retraite. La sécurité se mesurait à la solidité de l'employeur et à l'ancienneté dans l'entreprise.

Ce temps est révolu.

Aujourd'hui, la **durée moyenne passée dans une même entreprise** ne cesse de diminuer. Les grands groupes traversent des cycles de restructuration permanents. La digitalisation transforme les métiers à un rythme soutenu. Et les talents, de plus en plus, aspirent à **reprendre la main sur leur vie professionnelle**.

Dans ce contexte, une question revient avec insistance :

Comment concilier liberté d'action et sécurité matérielle ?

C'est toute la problématique du choix du statut juridique.

Un choix aux multiples visages

Pour un expert, un consultant, un cadre expérimenté, plusieurs options s'offrent :

- **Rester en CDI** et bénéficier d'une stabilité mensuelle, mais accepter un cadre hiérarchique et des perspectives d'évolution limitées.
- **Opter pour la micro-entreprise** et profiter d'une simplicité administrative séduisante, mais découvrir rapidement les limites d'une protection sociale au rabais et d'un plafond de chiffre d'affaires contraignant.
- **Créer sa société (EURL, SASU)** et déployer des stratégies d'optimisation fiscale, mais assumer la charge mentale et financière d'une véritable gestion d'entreprise.

- **Choisir le portage salarial**, un statut encore méconnu qui propose une synthèse originale : l'autonomie de l'indépendant avec la protection sociale du salarié.

Face à cette diversité, l'erreur la plus fréquente consiste à choisir son statut par **défaut** ou par **** mimétisme **** ("mon ami a fait ça, donc je vais faire pareil").

Or, le statut n'est pas une simple case administrative. C'est un **levier stratégique** qui va impacter :

- votre **rémunération** et votre capacité à la faire croître
- votre **protection sociale** et celle de votre famille
- votre **liberté** de choisir vos missions et vos clients
- votre **crédibilité** auprès des grands comptes
- votre **tranquillité d'esprit** au quotidien

Pourquoi ce guide ?

Ce guide a été conçu pour vous aider à **sortir de l'approximation** et à construire une **décision éclairée**.

Nous ne cherchons pas à vous vendre un statut plutôt qu'un autre. Chaque solution a sa légitimité, ses forces et ses faiblesses.

Nous souhaitons simplement vous offrir une **grille de lecture stratégique** pour que vous puissiez aligner votre choix avec :

- Vos objectifs de revenus
- Votre appétence pour le risque
- Votre situation personnelle et familiale
- Vos aspirations professionnelles profondes

Chapitre 1 : CDI vs Portage Salarial

1. Deux modèles de sécurité : stabilité hiérarchique vs autonomie sécurisée

Le **CDI (Contrat à Durée Indéterminée)** repose sur un principe simple : un salarié travaille pour un employeur unique qui lui verse un salaire fixe en échange de son temps et de ses compétences. En contrepartie de cette stabilité, le salarié accepte un lien de subordination juridique, des missions définies par l'entreprise et une évolution encadrée par une hiérarchie.

Le **portage salarial**, quant à lui, permet de conserver l'intégralité de la protection sociale d'un salarié tout en supprimant le lien de subordination opérationnelle. Le consultant choisit ses clients, négocie ses tarifs et organise son activité comme un indépendant, tout en étant officiellement salarié d'une société de portage.

Il ne s'agit donc pas d'opposer sécurité et liberté, mais de comparer deux formes différentes de sécurité.

2. Tableau comparatif : CDI VS Portage salarial

Critère de comparaison	CDI	Portage Salarial
Lien avec l'employeur	Subordination juridique complète	Lien administratif uniquement
Choix des missions	Imposé par la hiérarchie	Libre et total
Fixation de la rémunération	Grille salariale, politique RH	Vous fixez votre TJM
Évolution de carrière	Linéaire, dépendante de promotions	Exponentielle, liée à votre réseau
Sécurité de l'emploi	Dépendante d'un seul employeur	Mutualisée sur plusieurs clients
Protection sociale	Régime général complet	Régime général complet
Autonomie opérationnelle	Faible (hiérarchie, process)	Totale

Développement du réseau	Concentré sur une entreprise	Multi-sectoriel
-------------------------	------------------------------	-----------------

3. Liberté de choix et pouvoir de décision

En CDI, les missions sont déterminées par l'employeur. Même si le poste évolue, l'initiative stratégique reste dans les mains de l'entreprise. Le salarié peut proposer, mais rarement décider seul de la nature de son travail.

En portage salarial, le consultant décide :

- des missions qu'il accepte ou refuse
- des secteurs dans lesquels il intervient
- du niveau de rémunération qu'il vise

Cette autonomie transforme profondément le rapport au travail : on ne subit plus une évolution de carrière, on la construit activement.

La valeur ajoutée du portage réside ici dans le contrôle stratégique de son parcours professionnel.

4. Évolution et plafond de rémunération

En CDI, la progression salariale dépend :

- d'augmentations annuelles souvent limitées
- de promotions internes rares
- de contraintes budgétaires de l'entreprise

Même un excellent collaborateur reste soumis à une grille salariale et à un cadre collectif.

En portage salarial, la rémunération est directement corrélée à la **valeur marché du consultant**.

Plus son expertise est recherchée, plus il peut augmenter son taux journalier moyen (TJM).

Indicateur	CDI	Portage Salarial
Plafond de rémunération	Existant (grille)	Aucun

Rythme d'évolution	Annuel (augmentations)	À chaque mission
Facteurs de progression	Ancienneté, politique RH	Compétences, demande marché, négociation

Il n'existe pas de plafond théorique.

La seule limite devient la capacité à vendre ses compétences.

Pour les profils experts (IT, conseil, management de transition, formation), cela peut représenter une augmentation significative de revenus par rapport à un CDI équivalent.

5. Protection sociale : une équivalence rassurante

L'un des freins majeurs au passage à l'indépendance est la peur de perdre la protection sociale.

Or, en portage salarial :

- le consultant cotise au régime général
- il bénéficie des mêmes droits en matière de retraite
- il perçoit des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie
- il conserve des droits au chômage

Droit social	CDI	Portage Salarial
Retraite de base	✓	✓
Retraite complémentaire	✓	✓
Indemnités journalières maladie	✓	✓
Prévoyance / Invalidité	✓	✓
Droits au chômage	✓ (acquisition)	✓ (acquisition continue)
Mutuelle	✓ (obligatoire)	✓ (obligatoire)

Autrement dit, il ne renonce à **aucun** des bénéfices sociaux du salariat.

Le portage crée donc un pont sécurisé vers l'indépendance, là où le CDI impose un cadre fixe.

6. Quand le portage est stratégiquement plus pertinent que le CDI

Le portage salarial devient particulièrement pertinent lorsque :

- le salarié ressent un **plafond d'évolution**
- il souhaite **diversifier ses expériences**

- il veut **tester le marché** sans renoncer à la sécurité
- il dispose d'une **expertise monétisable**

Il permet de sortir de la dépendance à un employeur unique tout en conservant un socle protecteur solide.

Profil	Situation	Choix pertinent
Jeune diplômé	A besoin de formation et d'encadrement	CDI
Cadre confirmé (5-10 ans)	A atteint un plafond, bon réseau	Portage
Expert senior	Forte valeur de marché, grands comptes	Portage
En fin de carrière	Veut ralentir sans perdre en protection	Portage

Chapitre 2 : Micro-entreprise vs Portage salarial

1. Charges faibles ou protection forte ?

La micro-entreprise séduit par sa simplicité apparente et ses charges sociales réduites. Toutefois, cette simplicité s'accompagne d'une protection sociale minimale et de plafonds limitant la croissance.

2. Tableau comparatif : Micro-entreprise vs Portage salarial

Critère de comparaison	Micro-entreprise	Portage Salarial
Taux de charges sociales	~22%	~50%
Assiette de cotisation	Chiffre d'affaires encaissé	Salaire brut versé
Retraite	Minimale (régime de base)	Complète (base + complémentaire)
Indemnités journalières maladie	Faibles (~quelques €/jour)	Maintien de salaire
Prévoyance / Invalidité	Aucune (sauf contrat individuel)	Incluse dans le statut
Droit au chômage	Non	Oui (acquisition continue)
Plafond de CA	77 700 € (prestations)	Aucun
Crédibilité grands comptes	Faible (risque requalification)	Forte (société structurée)
Gestion administrative	Auto-déclarations mensuelles/trimestrielles	100% déléguée
TVA	Non facturée (franchise)	Facturée et déductible

3. Les charges : un faux avantage à long terme

Il est vrai que les charges sociales en micro-entreprise sont plus faibles. Cependant, elles sont calculées sur le chiffre d'affaires encaissé, et non sur un salaire structuré.

En contrepartie :

- les cotisations retraite sont limitées

- les indemnités journalières sont faibles
- la couverture prévoyance est réduite

Poste de protection	Micro-entreprise	Portage Salarial	Écart sur une carrière
Retraite mensuelle estimée	800-1000 €	2000-2500 €	+1200 à 1500 €/mois
Indemnités maladie (30 jours)	~300 €	~3000 €	+2700 €
Capital décès / invalidité	0 € (sans contrat)	Inclus	Sécurisation famille

Le portage salarial, bien que plus chargé socialement, offre une couverture complète.
Ce différentiel représente un **investissement dans la sécurité future**.

- 👉 À court terme, la micro peut sembler rentable.
- 👉 À long terme, le portage protège davantage.

4. Plafond de chiffre d'affaires : un frein à la croissance

La micro-entreprise impose un plafond annuel de chiffre d'affaires.
Dès qu'un consultant facture des missions à fort TJM, ce plafond peut être rapidement atteint.

TJM	Jours travaillés	CA annuel	Plafond micro atteint ?
350 €	200	70 000 €	❌ Non (sous le plafond)
400 €	200	80 000 €	✅ Oui (dépassement)
500 €	180	90 000 €	✅ Oui (dépassement)
600 €	180	108 000 €	✅ Oui (dépassement)

Le portage salarial ne comporte **aucune limite** de chiffre d'affaires.
Il permet donc une montée en puissance progressive sans changement de statut.
Il accompagne la croissance au lieu de la restreindre.

5. Crédibilité et grands comptes

Certaines grandes entreprises hésitent à contractualiser avec des micro-entrepreneurs, notamment en raison :

- du risque de requalification en contrat de travail déguisé
- de la fragilité juridique perçue

- de l'absence de TVA (non récupérable par le client)

Critère pour le client	Micro-entreprise	Portage Salarial
Risque de requalification	Élevé	Nul
TVA récupérable	Non	Oui
Solidité juridique	Faible	Forte (société de portage)
Assurance responsabilité civile	À souscrire seul	Incluse souvent

Le portage salarial **sécurise la relation commerciale**.

Le client signe un contrat avec une société structurée, conforme aux obligations légales.

Cela rassure les directions achats et les services juridiques.

Chapitre 3 : EURL / SASU vs Portage salarial

1. Optimisation maximale ou simplicité totale ?

Créer une société (EURL, SASU) offre des leviers d'optimisation fiscale importants. Cependant, elle implique des responsabilités administratives et juridiques non négligeables.

2. Tableau comparatif : EURL / SASU vs Portage salarial

Critère de comparaison	EURL / SASU	Portage Salarial
Création	2 à 4 semaines, dépôt de capital	24 à 48h
Coûts fixes	Comptable (1500-3000€/an), CFE, RC Pro	Inclus dans frais de gestion
Complexité administrative	Élevée (comptabilité, bilans, AG)	Nulle (tout est géré)
Responsabilité juridique	Dirigeant (personnelle)	Salarié (limitée)
Droit au chômage	Non (pas de cotisation)	Oui (acquisition continue)
Optimisation fiscale	Forte (dividendes, frais)	Limitée
Protection sociale du dirigeant	Minimale (sauf si assimilation salarié)	Complète (régime général)
Crédibilité bancaire	Variable (bilans nécessaires)	Forte (bulletins de salaire)
Temps de gestion mensuel	2 à 5 jours	0 jour
Sortie / Arrêt d'activité	Complexe (liquidation)	Immédiate
Possibilité de s'associer	Oui	Non

3. Complexité administrative

En société, il faut :

- tenir une comptabilité rigoureuse
- produire des bilans annuels
- gérer des obligations fiscales (TVA, IS/IR)
- payer un expert-comptable (1500 à 3000€/an minimum)
- déposer les comptes

- organiser des assemblées générales

Ces coûts et ces obligations existent **même en l'absence de chiffre d'affaires**.

Tâche administrative	EURL/SASU	Portage Salarial
Déclarations sociales	À gérer (ou par expert-comptable)	Prise en charge
Facturation	À faire soi-même	Prise en charge
Relances clients	À faire soi-même	Option incluse souvent
Déclaration TVA	Mensuelle ou trimestrielle	Prise en charge
Bilan comptable	Annuel (avec expert-comptable)	Fourni automatiquement
CFE (Cotisation Foncière)	À payer et déclarer	Incluse

En portage salarial, toute la gestion est intégrée dans les frais de gestion :

- facturation
- déclarations sociales
- gestion des contrats
- relances clients

Le consultant peut se concentrer exclusivement sur son activité.

4. Droits au chômage : un avantage décisif

Un dirigeant de société **ne cotise pas** à l'assurance chômage.

En cas d'arrêt d'activité, il ne bénéficie d'**aucune indemnisation automatique**.

Situation	Dirigeant EURL/SASU	Salarié porté
Cotisation chômage	✗ Non	✓ Oui
Droits ARE après activité	✗ Aucun	✓ Acquis
Cumul ARE possible pendant activité	✗ Non (sauf cas complexes)	✓ Oui, automatique
Indemnisation si arrêt activité	✗ Aucune	✓ Possible selon droits

En portage salarial, le consultant reste **salaré**.

Il continue donc à cotiser et à ouvrir des droits.

Cet élément constitue souvent un facteur déterminant dans le choix du statut, notamment en phase de lancement.

5. Flexibilité et sortie simple

Fermer une société implique :

- des démarches administratives lourdes
- des frais (publication légale, radiation)
- des délais (plusieurs mois)
- une liquidation éventuelle

Aspect	EURL/SASU	Portage Salarial
Suspension d'activité	Continue (obligations légales)	Immédiate (arrêt des missions)
Reprise d'activité	Complexe si société en sommeil	Immédiate (nouvelle mission)
Coût d'arrêt	Élevé (frais de liquidation)	Nul
Délai de sortie	Plusieurs mois	24h

En portage salarial, l'arrêt d'activité est simple :

il suffit de **cesser les missions**.

Cela rend le portage particulièrement adapté aux activités en phase de test ou aux revenus irréguliers.

Chapitre 4 : Tableau synthèse final

1. Le portage salarial, un équilibre rare

Le portage salarial n'est pas le statut universel.

Il constitue cependant un **équilibre rare** entre liberté, sécurité et simplicité.

Critère	CDI	Micro	EURL/SASU	Portage
Protection sociale	★★★★	★	★★	★★★★
Liberté opérationnelle	★	★★★	★★★★	★★★★
Simplicité administrative	★★★	★★★	★	★★★★
Potentiel de revenu	★★	★★	★★★★	★★★★
Sécurité (diversification)	★	★★	★★★	★★★★
Crédibilité grands comptes	★★★	★★	★★★★	★★★★
Coûts fixes faibles	★★★★	★★★★★	★	★★★
Droits au chômage	★★★★	★	★	★★★★
Pas de plafond	★★★★	★	★★★★	★★★★
Test sans engagement	★	★★★★	★★	★★★★★