

LE PORTAGE SALARIAL INTERNATIONAL

Le portage salarial est un mode de travail rencontrant de plus en plus de succès car facilitant la mobilité professionnelle, qu'elle soit sectorielle ou géographique.

DEFINITION

Le portage salarial est une forme d'emploi dont la relation contractuelle est tripartite. Le salarié « porté » a un contrat de travail avec une société de portage salarial et effectue une mission ou prestation pour le compte d'entreprises clientes de la société. Ce dispositif est réservé aux activités de service : informatique, ressources humaines, immobilier, marketing/communication, finances, ingénierie...

Le portage salarial est à mi-chemin entre le salariat et l'entrepreneuriat. Il est présenté comme permettant d'allier autonomie dans l'organisation du travail et indépendance dans le choix des missions à la protection du salarié (couverture sociale complète : assurance maladie, chômage, cotisation retraite, mutuelle). L'entreprise de portage prend en charge toutes les démarches administratives, commerciales et comptables.

La société de portage facture à l'entreprise cliente les prestations du « porté » et transforme son chiffre d'affaires (sur lequel elle prend une commission) en salaire.

Portage salarial international

Le portage salarial permet également de réaliser des missions à l'international pour le compte d'entreprises étrangères (au sein de l'Union européenne ou en dehors).

Cela peut aussi bien concerner des missions courtes et temporaires effectuées en détachement que des missions longues et durables s'apparentant à de l'expatriation.

Détachement

Le détachement est utilisé pour des missions temporaires, de 3 mois à 3 ans (durée variable selon les accords passés avec le pays de détachement).

La société de portage salarial française va facturer le client étranger. Le salarié porté en détachement continue à cotiser et à bénéficier du régime français de sécurité sociale (sécurité sociale, retraite, assurance chômage).

Le salarié détaché qui conserve sa résidence fiscale en France peut bénéficier d'une exonération fiscale totale ou partielle pour les salaires liés à la mission exercée dans l'état étranger.

- Totale si l'impôt versé à l'étranger est au moins égal aux deux tiers de celui qui aurait été supporté par le salarié en France.
- Totale si la durée du détachement est supérieure à 183 jours sur 12 mois et consacrée à une activité particulière : recherche ou extraction de ressources naturelles, chantiers de construction ou de montage, installation d'ensembles industriels (réalisation, mise en route, exploitation, ingénierie), navigation à bord de navires immatriculés au RIF.
- Totale si le salarié réalise une mission de prospection commerciale durant plus de 120 jours au cours d'une période de 12 mois consécutifs.
- Partielle sur les seuls suppléments de rémunération liées à l'expatriation ou au détachement (prime, indemnités, à conditions que ces montants n'excède pas 40% de la rémunération normale).

Expatriation

Pour les missions plus longues, le porté devra opter pour l'expatriation. Il signera alors un contrat de travail local avec la société de portage, qui elle signera un contrat commercial avec l'entreprise cliente.

Le salarié porté ne bénéficiera plus de ses droits sociaux et sera affilié au régime de protection sociale du pays où il travaille.

Si les prestations de sécurité sociale du pays d'accueil sont inférieures à celles de la France, une adhésion à la caisse des Français de l'étranger est possible (certaines sociétés de portage le prévoit dans leur offre de services).

Le porté continue à bénéficier des mêmes services de la part de sa société de portage salarial que s'il exerçait son activité professionnelle en France : signature d'un contrat de travail, aide à la négociation d'un contrat de mission, émission et recouvrement des factures auprès des clients, versement du salaire.

Une assurance rapatriement est généralement proposée par l'entreprise de portage pour les expatriés.