

ORDONNANCE

relative au portage salarial

NOR : ETST1503259R/Bleue-1

RAPPORT AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Monsieur le Président de la République,

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage.

Le III de l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail avait prévu qu'un accord national interprofessionnel étendu puisse confier à une branche professionnelle la mission d'organiser l'ensemble de ces relations contractuelles. Ainsi, sur la base de l'accord national interprofessionnel en date du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux de la branche de l'intérim ont conclu un accord le 24 juin 2010 relatif au portage salarial.

Cependant, par une décision QPC n° 2014-388 du 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel a déclaré les dispositions du III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008 inconstitutionnelles, au motif que l'organisation des relations contractuelles en matière de portage salarial relevait de la compétence du législateur. Le Conseil constitutionnel a reporté l'effet de cette déclaration d'inconstitutionnalité au 1^{er} janvier 2015.

C'est pour tirer les conséquences de cette décision que l'article 4 de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives a autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance « toute mesure visant à déterminer les conditions essentielles de l'exercice du portage salarial défini à l'article L. 1251-64 du code du travail et les principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente. Ces conditions essentielles comprennent la définition des conditions d'exercice de l'activité d'entreprise de portage salarial et des conditions de recours au portage salarial, incluant les différents types de contrats de travail, leurs caractéristiques, les conditions d'emploi et de travail des salariés portés et les garanties qui leur sont applicables. »

C'est sur la base de cette habilitation qu'est prise la présente ordonnance, qui s'inscrit dans le cadre de la transposition de l'accord professionnel du 24 juin 2010. Dans une position commune du 15 avril 2014, les partenaires sociaux du secteur du portage salarial ont fait part au Gouvernement de leur attachement à cet accord et de leur souhait de s'engager dans la négociation d'une convention collective qui viendra compléter le dispositif légal et réglementaire.

Un dispositif de sanctions civiles et pénales sera très prochainement introduit par la loi pour garantir l'application effective des règles définies. Il s'inspirera des sanctions qui existent aujourd'hui dans le code du travail en matière temporaire (articles L. 1254-1 et suivants du code du travail) et de recours au contrat à durée déterminée (articles L. 1248-1 et suivants), tout en les adaptant au portage salarial.

Le titre I^{er} de la présente ordonnance définit le dispositif de portage salarial. Il crée un chapitre IV consacré au portage salarial dans le titre V du livre II de la première partie du code du travail, relatif au contrat de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition (**article 1^{er}**) et détermine l'ensemble des règles applicables au dispositif (**article 2**).

La section 1 définit le portage salarial et les conditions dans lesquelles il est possible pour une personne de se faire porter. Celle-ci doit justifier d'un niveau d'expertise, de qualification et d'autonomie qui lui permettent de rechercher elle-même ses clients et négocier avec eux sa prestation. En effet, c'est à elle et non à l'entreprise de portage de démarcher les entreprises clientes et d'apporter ainsi sa propre clientèle. Le salarié porté bénéficie par ailleurs d'une rémunération minimale fixée par accord de branche étendu. A défaut d'accord, elle est fixée à 75 % du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalent à un temps plein. Le champ d'application ainsi défini du portage salarial répond à un motif d'intérêt général en rapport avec l'objet de la présente ordonnance. Elle vise à sécuriser les entreprises de portage salarial en les assurant que leurs salariés portés sont bien à même de rechercher eux-mêmes leurs prestations. Cette définition offre également un cadre protecteur pour les personnes portées. En effet, seules celles qui disposent d'une autonomie suffisante seront éligibles au dispositif. Pour les autres, les règles du salariat définies par le code du travail doivent rester la voie privilégiée de la relation de travail.

La section 2 précise les conditions et interdictions du recours au portage salarial par une entreprise cliente qui ne peut faire appel à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. Une prestation chez une entreprise cliente ne peut excéder trente-six mois. Par ailleurs, les activités de service à la personne sont exclues du dispositif.

La section 3 définit la nature et les spécificités du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée liant l'entreprise de portage et le salarié porté.

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une prestation dans une entreprise cliente, pour une durée maximale de dix-huit mois, renouvellement inclus. Obligatoirement écrit, il contient un certain nombre de clauses relatives, d'une part, à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté et, d'autre part, à la réalisation de la prestation dans l'entreprise cliente pour laquelle il est conclu.

Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes. Obligatoirement écrit, il contient, comme le contrat de travail à durée déterminée, un certain nombre de clauses relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté. Le contrat de travail doit préciser les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié pour la réalisation de la prestation.

L'indemnité d'apport d'affaire mentionnée au contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, est définie par un accord de branche étendu. Dans l'attente d'un accord, elle est fixée à 5 % de la rémunération et de l'indemnité.

La section 4 précise la nature et les spécificités du contrat commercial conclu entre l'entreprise de portage et l'entreprise cliente. Ce contrat contient les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre la personne portée et l'entreprise cliente. C'est au salarié porté de fournir à l'entreprise de portage l'ensemble des éléments lui permettant de contacter l'entreprise cliente afin d'établir le contrat de prestation.

La section 5 précise les conditions d'activité des entreprises de portage salarial. Celles-ci exercent à titre exclusif leur activité et doivent se déclarer à l'autorité administrative et souscrire une garantie financière. Elles doivent par ailleurs mettre en place pour chaque salarié porté un compte d'activité permettant de détailler les sommes qu'elles reçoivent de l'entreprise cliente et qu'elles versent au salarié porté ou aux organismes en charge du recouvrement des contributions sociales et fiscales. Sont enfin précisées leurs obligations au regard de la médecine du travail et les modalités de décompte de leurs effectifs.

Le titre II (**article 3**) définit les conditions particulières de prise en compte des salariés portés en matière d'éligibilité et d'électorat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Le titre III (**articles 4 et 5**) prévoit les conditions d'effectifs et d'ancienneté spécifiques aux salariés des entreprises de portage salarial pour l'application des dispositifs de participation et d'épargne salariale.

Le titre IV (**article 6**) prévoit la possibilité pour le comité d'entreprise de l'entreprise ayant recours au portage salarial de saisir l'inspection du travail en cas de recours abusif à ce type de prestations, selon une procédure similaire à celle relative au recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

Le titre V comporte d'abord un article de coordination (**article 7**) qui supprime la possibilité pour les entreprises de portage salarial de déroger à l'interdiction de prêt illicite de main-d'œuvre. En effet, le portage salarial exercé dans le cadre légal désormais défini par la présente ordonnance ne peut en aucun cas être assimilé à une opération de prêt de main-d'œuvre.

L'**article 8** autorise un accord de branche étendu à prévoir l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution des employeurs au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

ORDONNANCE n° du

relative au portage salarial

NOR : ETST1503259R/Bleue-1

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE,

SUR le rapport du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

VU la Constitution, notamment son article 38 ;

VU le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 241-3 et L. 244-8 ;

VU le code du travail ;

VU la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives, notamment son article 4 ;

VU les avis de la commission nationale de la négociation collective en date du 18 décembre 2014 et du 30 janvier 2015 ;

Le Conseil d'État entendu,

Le conseil des ministres entendu,

ORDONNE :**TITRE I^{er}**
CONDITIONS D'EXERCICE DU PORTAGE SALARIAL**Article 1^{er}**

Le titre V du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé du titre V est remplacé par l'intitulé suivant : « Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial » ;

2° La section 7 du chapitre I^{er} comprenant l'article L. 1251-64 est abrogée ;

3° Le chapitre IV intitulé : « Dispositions pénales » devient le chapitre V et ses articles L. 1254-1 à L. 1254-13 deviennent les articles L. 1255-1 à L. 1255-13.

Article 2

Après le chapitre III du livre II du titre V du même code, il est inséré un chapitre IV ainsi rédigé :

*« CHAPITRE IV
« PORTAGE SALARIAL*

*« Section 1
« Définition et champ d'application*

« Art. L. 1254-1. - Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

« 1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée "entreprise de portage salarial" effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

« 2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le "salarié porté", lequel est rémunéré par cette entreprise.

« Art. L. 1254-2. - I. - Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification, et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

« II. - Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.

« III. - L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

« Section 2

« *Conditions et interdictions de recours au portage salarial*

« Art. L. 1254-3. - L'entreprise cliente ne peut avoir recours à un salarié porté que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas.

« Art. L. 1254-4. - I. - La prestation dans l'entreprise cliente ne peut avoir pour objet :

« 1° De remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

« 2° D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 sauf dérogation prévue au même article.

« II. - La durée de cette prestation ne peut excéder la durée de trente-six mois.

« Art. L. 1254-5. - Les activités de services à la personne mentionnées à l'article L. 7231-1 ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail en portage salarial.

« Art. L. 1254-6. - Les dispositions des titres III et IV du livre II de la huitième partie ne sont pas applicables au portage salarial exercé dans les conditions définies au présent chapitre.

« Section 3

« *Contrat de travail*

« *Sous-section 1*

« *Dispositions communes*

« Art. L. 1254-7. - Le contrat de travail est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée déterminée ou indéterminée.

« Art. L. 1254-8. - La seule rupture du contrat commercial de prestation de portage salarial n'entraîne pas la rupture du contrat de travail du salarié. L'entreprise de portage salarial est redevable de la rémunération due au salarié porté correspondant à la prestation réalisée dans les conditions prévues aux articles L. 1254-15 et L. 1254-21.

« Art. L. 1254-9. - Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-15, L. 1254-21 et L. 1254-25 est défini par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité.

« *Sous-section 2*

« *Le contrat de travail à durée déterminée*

« Art. L. 1254-10. - Le contrat de travail à durée déterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente.

*« Paragraphe 1
« Fixation du terme et durée du contrat*

« *Art. L. 1254-11.* - Le contrat de travail comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

« Toutefois il peut ne pas comporter de terme précis lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu n'est pas connu. Il est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

« *Art. L. 1254-12.* - La durée totale du contrat à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement dans les conditions prévues à l'article L. 1254-17.

« *Art. L. 1254-13.* - Par dérogation à l'article L. 1254-12, pour permettre au salarié porté de prospecter de nouveaux clients, le terme du contrat peut être reporté par accord entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour une durée maximale de trois mois.

*« Paragraphe 2
« Forme, contenu et transmission du contrat*

« *Art. L. 1254-14.* - Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : "contrat de travail en portage salarial à durée déterminée".

« *Art. L. 1254-15.* - Le contrat de travail comporte notamment les clauses et mentions suivantes :

« 1° Clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

« *a)* La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

« *b)* Les modalités de calcul et de versement de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des charges sociales et fiscales, des frais de gestion et, le cas échéant, des frais professionnels ;

« *c)* S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

« *d)* Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« *e)* La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

« *f)* Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants ;

« *g)* Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

« h) La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

« i) L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

« 2° Clauses et mentions relatives à la réalisation de la prestation de service de portage salarial :

« a) L'identité et l'adresse de l'entreprise cliente ;

« b) Le descriptif de l'objet de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

« c) La durée de la prestation ;

« d) Le cas échéant, la durée minimale de la prestation et la nature de l'évènement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle, lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

« e) Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente comprenant notamment le montant de la rémunération, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ;

« f) La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

« g) S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

« h) L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

« Art. L. 1254-16. - Le contrat est transmis au salarié porté au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa conclusion.

« Paragraphe 3

« Renouvellement du contrat

« Art. L. 1254-17. - Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1254-12, sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1254-13.

« Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

« *Paragraphe 4*
« *Dispositions finales*

« *Art. L. 1254-18.* - Les dispositions du titre IV du livre II de la première partie du présent code ne sont pas applicables, à l'exception des articles L. 1242-10, L. 1242-16, L. 1243-1 à L. 1243-6 et L. 1243-8.

« *Sous-section 3*
« *Le contrat de travail à durée indéterminée*

« *Art. L. 1254-19.* - Le contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté pour la réalisation de prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

« Les dispositions des titres I^{er}, II et III du livre II de la première partie du présent code sont applicables à ce contrat, sous réserve des dispositions de la présente sous-section.

« *Art. L. 1254-20.* - Le contrat de travail est établi par écrit avec la mention : "contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée".

« *Art. L. 1254-21.* - I. - Le contrat de travail comporte les clauses et mentions relatives à la relation entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté :

« 1° Les modalités de calcul et de versement de la rémunération due au salarié porté pour la réalisation de la prestation, de l'indemnité d'apport d'affaire, des prélèvements sociaux et fiscaux, des frais de gestion et le cas échéant des frais professionnels ; ces modalités sont appliquées au prix de chaque prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente mentionné au 5° de l'article L. 1254-23 ;

« 2° S'il y a lieu, les modalités de déduction des frais professionnels ;

« 3° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« 4° Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés déterminés en fonction de la prestation réalisée conformément aux dispositions de l'article L. 3141-1 et suivants ;

« 5° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

« 6° Les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de portage salarial ;

« 7° La périodicité de l'établissement par le salarié porté de comptes rendus d'activité ;

« 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial.

« II. - Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

« Section 4

« ***Le contrat commercial de prestation de portage salarial***

« Art. L. 1254-22. - L'entreprise de portage salarial conclut avec l'entreprise cliente du salarié porté un contrat commercial de prestation de portage salarial au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation. Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente.

« L'entreprise de portage adresse au salarié porté par tout moyen une copie de ce contrat dans le même délai.

« Art. L. 1254-23. - Le contrat conclu par écrit comporte les clauses et mentions suivantes :

« 1° L'identité du salarié porté ;

« 2° Le descriptif des compétences, des qualifications et des domaines d'expertise du salarié porté ;

« 3° Le descriptif de la prestation et ses conditions d'exécution par le salarié porté ;

« 4° La date du terme de la prestation et, le cas échéant, la durée minimale de la prestation lorsque le terme est incertain et lié à la réalisation de la prestation ;

« 5° Le prix de la prestation convenu entre le salarié porté et l'entreprise cliente ;

« 6° La responsabilité de l'entreprise cliente relative aux conditions d'exécution du travail du salarié porté, en particulier les questions liées à sa santé, à sa sécurité et à la durée du travail, pendant l'exécution de sa prestation dans ses locaux ou sur son site de travail ;

« 7° S'il y a lieu, la nature des équipements de protection individuelle mis à disposition par l'entreprise cliente ;

« 8° L'identité du garant financier de l'entreprise de portage salarial ;

« 9° L'identité de l'assureur et le numéro d'assurance garantissant la responsabilité civile souscrite pour le compte du salarié porté pour les dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation.

« Section 5

« ***L'entreprise de portage salarial***

« Art. L. 1254-24. - L'entreprise de portage salarial exerce à titre exclusif l'activité de portage salarial.

« Seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial.

« *Art. L. 1254-25.* - L'entreprise de portage salarial met en place et gère pour chaque salarié porté un compte d'activité.

« Le salarié porté est informé une fois par mois des éléments imputés sur ce compte et notamment :

« 1° De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise de portage au titre de la réalisation de sa prestation ;

« 2° Du détail des frais de gestion ;

« 3° Des frais professionnels ;

« 4° Des prélèvements sociaux et fiscaux ;

« 5° De la rémunération nette ;

« 6° Du montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

« *Art. L. 1254-26.* - I. - L'entreprise de portage salarial justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

« 1° Des salaires et de leurs accessoires ;

« 2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

« 3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

« 4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

« II. - La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

« Elle est calculée en pourcentage de la masse salariale annuelle de l'entreprise intéressée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

« III. - L'entreprise de portage salarial fournit à l'entreprise cliente du salarié porté, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des prélèvements dus à ces organismes.

« *Art. L. 1254-27.* - L'activité d'entrepreneur de portage salarial ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention de la garantie financière.

« Un décret en Conseil d'État détermine le contenu et les modalités de la déclaration prévue au présent article.

« *Art. L. 1254-28.* - Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de portage salarial.

« *Art. L. 1254-29.* - Pour calculer les effectifs d'une entreprise de portage salarial, il est tenu compte :

« 1° Des salariés permanents fonctionnels de cette entreprise déterminés conformément à l'article L. 1111-2 ;

« 2° Des salariés portés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise pendant une durée d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

« *Art. L. 1254-30.* - Pour l'application aux salariés portés des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de portage salarial, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise.

« *Art. L. 1254-31.* - Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de portage salarial des salariés portés s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec cette entreprise. »

TITRE II

ÉLIGIBILITE ET ELECTORAT DANS L'ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL

Article 3

Le livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2314-17, il est inséré un article L. 2314-17-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2314-17-1.* - Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

« Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

« Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. » ;

2° Après l'article L. 2314-18-1, il est inséré un article L. 2314-18-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2314-18-2.* - Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés portés satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2314-17-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise. » ;

3° Après l'article L. 2324-16, il est inséré un article L. 2324-16-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2324-16-1.* - Dans les entreprises de portage salarial, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés en portage salarial, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

« Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquels ces salariés ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre de contrats de travail conclus avec ces entreprises au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

« Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. » ;

4° Après l'article L. 2324-17-1, il est inséré un article L. 2324-17-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2324-17-2.* - Dans les entreprises de portage salarial, sont électeurs ou éligibles tous les salariés en portage salarial satisfaisant aux conditions d'ancienneté définies tant par l'article L. 2324-16-1 que par les autres dispositions des textes applicables et effectuant au moment de la confection des listes une prestation de portage dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise. »

TITRE III DIVIDENDE DU TRAVAIL : INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET EPARGNE SALARIALE

Article 4

Après l'article L. 3322-4 du même code, il est inséré un article L. 3322-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3322-4-1.* - Pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de portage salarial mentionnées aux articles L. 1254-1 et suivants est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents de l'entreprise de portage salarial le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont effectué des prestations de portage salarial dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec cette entreprise au cours de l'exercice. »

Article 5

Après le deuxième alinéa de l'article L. 3342-1 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié porté mentionné aux articles L. 1254-1 et suivants est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui l'emploie s'il a réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice. »

TITRE IV INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'ORGANISATION ET LA MARCHE DE L'ENTREPRISE

Article 6

Le paragraphe 5 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :

1° L'intitulé du paragraphe est remplacé par l'intitulé suivant : « Recours aux contrats de travail à durée déterminée, au travail temporaire et aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 2323-17, après les mots : « à durée déterminée », sont insérés les mots : « , aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ».

TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

Article 7

Au 1° de l'article L. 8241-1 du même code, les mots : « au portage salarial » sont supprimés.

Article 8

Un accord de branche étendu peut prévoir, pour les salariés portés mentionnées à l'article L. 1254-2 du code du travail issu de la présente ordonnance, l'adaptation du montant et de la répartition de la contribution versée par les employeurs de dix salariés et plus au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue. Ce montant ne peut être inférieur à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours et la répartition de la contribution ne peut déroger aux parts minimales consacrées, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Article 9

Le Premier ministre et le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le

**PAR LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE :
LE PREMIER MINISTRE,**

Le ministre du travail,
de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social,