



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## **PROJET DE LOI**

ratifiant l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial  
et portant diverses dispositions pénales

**NOR : ETST1514224L/Bleue-1**

**Etude d'impact**

**31 juillet 2015**

## Sommaire

<b>Article 2 : correction d'une erreur matérielle</b> .....	3
1. Diagnostic et état du droit.....	3
2. Nécessité de légiférer et dispositif juridique .....	3
<b>Article 3 : création d'un dispositif de sanctions pénales</b> .....	4
1. Diagnostic et état du droit.....	4
2. Nécessité de légiférer et dispositif juridique .....	4
3. Impacts.....	5
4. Consultations.....	5

## *Article 2 : correction d'une erreur matérielle*

### **1. Diagnostic et état du droit**

La mesure du projet de loi consiste en la correction d'une erreur matérielle du texte.

L'article L.1254-9 du code du travail précise les conditions de fixation de l'indemnité d'apport d'affaire. Cette indemnité doit ainsi être définie par accord de branche étendu, ou à défaut d'accord de branche étendu, son montant est fixé à 5 % de la rémunération dû au salarié.

### **2. Nécessité de légiférer et dispositif juridique**

Actuellement la version de l'article L.1254-9 précise que le montant de l'indemnité « est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté et de l'indemnité »

Le texte vise à supprimer la référence « et de l'indemnité » qui ne renvoie à aucun contenu spécifique.

### ***Article 3 : création d'un dispositif de sanctions pénales***

#### **1. Diagnostic et état du droit**

L'habilitation donnée au Gouvernement de légiférer par ordonnance sur le portage salarial ne permettait pas d'inclure dans le champ de l'ordonnance les sanctions en cas de non-respect des règles édictées par l'ordonnance.

Cependant, un tel dispositif apparaît nécessaire pour garantir l'application effective des règles définies et a été annoncé dans le rapport au Président de la République de présentation de l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015.

#### **2. Nécessité de légiférer et dispositif juridique**

Un dispositif de sanction apparaît nécessaire pour garantir l'application effective des règles définies par l'ordonnance du 2 avril 2015.

Le dispositif proposé s'inspire des sanctions qui existent aujourd'hui dans le code du travail en matière de travail temporaire (articles L.1255-1 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.

Ainsi, une peine d'amende de 3.750 € est prévue par le projet de loi en cas de non-respect, par l'entreprise de portage salarial, des règles prévues aux articles L.1254-1 et suivants du code du travail.

Quatorze situations sont sanctionnées pour l'entreprise de portage. Par exemple, est sanctionnée l'entreprise de portage salarial qui conclut un contrat de travail avec un salarié porté pour une activité de services à la personne, alors que ce champ est spécifiquement exclu du champ du portage salarial à l'article L.1254-5 du champ du portage salarial. De la même manière, l'entreprise de portage salarial qui méconnaît les durées maximales du contrat de travail en portage salarial à durée déterminée, ou qui ne conclut pas avec l'entreprise cliente un contrat commercial reprenant les conditions de la prestation négociée entre cette entreprise et le salarié porté dans le délai de 2 jours après le début de la prestation.

En cas de récidive, le projet de loi prévoit que l'amende soit portée à 7.500 €. La juridiction peut en outre prononcer une interdiction d'exercer l'activité d'entreprise de portage salarial pour une durée de 2 à 10 ans.

De même, il est proposé de sanctionner d'une amende de 3.750 € l'entreprise cliente qui recourt à un salarié porté hors des cas prévus par la loi, c'est-à-dire pour une mission qui ne serait pas l'exécution d'une tâche occasionnelle, ou pour une prestation qui ne serait pas ponctuelle, qui recourt à un salarié porté pour une activité de service à la personne, qui ne conclut pas le contrat commercial dans le délai précité ou si ce contrat ne comporte pas les mentions spécifiquement prévues à l'article L.1254-23.

Une amende de 7.500 € est également prévue en cas de récidive

Le dispositif de sanction est complété par la création d'une peine délictuelle de six mois d'emprisonnement et d'une amende de 6.000 € lorsqu'est méconnu directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial prononcée par la juridiction.

Enfin, le projet de loi prévoit la possibilité pour le juge d'ordonner l'affichage du jugement au frais de l'entrepreneur de portage salarial ou de l'utilisateur condamné et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

### **3. Impacts**

À l'instar de ce qui existe en matière de travail temporaire ou de recours au contrat à durée déterminée, le dispositif proposé permet de renforcer l'effectivité des mesures législatives en prévoyant un système de sanctions.

### **4. Consultations**

La présente mesure ne nécessite pas de nouvelle consultation.

Pour mémoire, le dispositif prévu de sanctions pénales a été présenté à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) ainsi qu'à la sous-commission des accords respectivement les 18 décembre 2014 et 30 janvier 2015. En effet, ce dispositif était à l'origine intégré au projet d'ordonnance et a été disjoint avant présentation du projet d'ordonnance au Conseil d'État.

Aucune observation n'avait été formulée par ces deux instances sur le dispositif de sanctions.