

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

2 attestations Pôle emploi pour les salariés portés

Une circulaire récente de l'UNEDIC (7/11/2011) apporte des éléments importants concernant la couverture éventuelle des salariés portés suite à la rupture de leur contrat de travail. Rappel des principes ...

Sommaire

- Rappel des principes fondamentaux du « portage salarial »
- Régime transitoire
- Conditions à remplir
- 2 attestations Pôle emploi au lieu d'une seule
- Entrée en vigueur
- Références

Une circulaire récente de l'UNEDIC (7/11/2011) apporte des éléments importants concernant la couverture éventuelle des salariés portés suite à la rupture de leur contrat de travail.

Rappel des principes fondamentaux du « portage salarial »

Le code du travail définit le portage salarial comme 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

Ainsi le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre la société de portage, une personne (le porté) et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;
- la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Article L1251-64

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 8 (V)

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. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle.

Régime transitoire

Dans sa circulaire du 7/11/2011, l'UNEDIC indique que lors de sa réunion du 23/06/2011, elle a décidé à titre transitoire, d'indemniser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité en portage salarial.

Le Bureau de l'Unédic, lors de sa réunion du 23 juin dernier, a décidé, à titre transitoire, d'indemniser les demandeurs d'emploi qui exerçaient leur activité professionnelle en portage salarial.

Comme l'indique la circulaire, ces dispositions sont prises pour une période transitoire, le cadre d'exercice du portage salarial n'étant pas stabilisé.

Le cadre d'exercice du portage salarial n'étant pas stabilisé, le Bureau a décidé de prendre des mesures provisoires pour déterminer si les salariés en portage salarial devaient bénéficier ou non de la couverture de l'assurance chômage, dans l'attente de cette extension et des évolutions législatives nécessaires. Il a été convenu de retenir les critères figurant dans l'accord du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial.

Conditions à remplir

Pour que l'on puisse considérer qu'un salarié porté relève de l'assurance chômage, plusieurs conditions cumulatives doivent être observées, elles sont au nombre de 10 :

1. Le salarié porté doit être titulaire d'un contrat de travail ;
2. l'entreprise de portage a une activité dédiée exclusivement au portage salarial ;
3. l'entreprise de portage a la responsabilité du suivi médical de travail (embauche et périodique) ;
4. les modalités concernant les congés payés sont conformes aux dispositions légales ;
5. l'entreprise de portage a souscrit une garantie financière ;
6. le salarié porté bénéficiait du statut cadre ;
7. le salarié porté bénéficiait d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires, d'au minimum 2.900 € bruts mensuels pour un emploi à plein temps ;
8. l'activité exercée en portage salarial n'était pas une prestation de services à la personne ;
9. l'entreprise de portage salarial procédait au contrôle de la conformité des éléments transmis par le salarié porté ;
10. l'entreprise de portage salarial s'est acquittée du versement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

2 attestations Pôle emploi au lieu d'une seule

Une attestation spécifique doit être établie par les entreprises de portage salarial et vient en complément de celle qui est prévue légalement par le Code du travail.

A cet effet, une attestation, dont le modèle a été établi par l'Unédic et validé le 21 octobre 2011 à partir des éléments d'information visés par ledit accord, doit être renseignée par les entreprises de portage salarial.

L'attestation légalement prévue

Il s'agit en l'occurrence de la fameuse « attestation Pôle

emploi » qui doit être rédigée en 2 exemplaires et transmise par voie électronique lorsque l'effectif est de 10 salariés et plus.

Article R1234-9

Modifié par Décret n°2011-138 du 1er février 2011 - art. 1

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Les employeurs de dix salariés et plus effectuent cette transmission à Pôle emploi par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi. (1)

L'effectif des salariés est celui de l'établissement au 31 décembre de l'année précédant l'expiration ou la rupture du contrat de travail. Pour les établissements créés en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de leur création. (1)

(1) Décret n° 2011-138 du 1er février 2011, article 2 : ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2012.

L'attestation supplémentaire

Cette deuxième attestation porte le nom de :

Attestation relative au portage salarial destinée à Pôle emploi

Elle ne peut être remplie que par l'employeur, qui peut s'en procurer en exemplaire en se rapprochant des services de Pôle emploi.

Les employeurs concernés peuvent se procurer cette attestation auprès des services de Pôle emploi.

Les questions suivantes y sont proposées, avec la possibilité pour chacune d'entre elles de répondre par oui ou par non.

L'entreprise est-elle dédiée exclusivement au portage salarial ?	OUI	NON
L'employeur a-t-il pris en charge : Le suivi médical de travail à l'embauche du salarié ? Le suivi périodique du salarié ?	OUI OUI	NON NON
Les modalités d'acquisition, de prise et de paiement des congés payés sont-elles conformes aux dispositions légales visées aux articles L 1242-16 et L 3141-1 et suivants du Code du travail ?	OUI	NON
L'entreprise a-t-elle souscrit une garantie financière auprès d'un établissement habilité à délivrer des cautions ?	OUI	NON
Le salarié a-t-il bénéficié du statut cadre ?	OUI	NON
Le salarié a-t-il bénéficié d'une rémunération, hors indemnité d'apport d'affaires de minimum 2.900 € bruts mensuels pour un emploi à temps plein au cours des 3 derniers mois ?	OUI	NON
L'activité exercée était-elle une prestation de service à la personne ?	OUI	NON
Le salarié établissait-il des comptes rendus d'activité d'une périodicité au moins mensuelle ?	OUI	NON

Les 2 attestations obligatoirement

La circulaire UNEDIC précise que la production des 2 attestations est une condition sine qua non, l'attestation spécifique au portage salarial que nous venons d'exposer n'ayant pas pour objet d'intervenir en lieu et place de l'attestation de droit commun destinée à Pôle emploi.

Cette attestation complète l'attestation employeur prévue à l'article R. 1234-9 du code du travail permettant l'examen de la demande d'allocations de chômage. En l'absence d'attestation ou de l'une des mentions prévues par le modèle d'attestation, les demandes d'allocations d'assurance chômage ne pourront être examinées par les services de Pôle emploi.

Entrée en vigueur

La délivrance de deux attestations concerne toutes les ruptures de contrat de portage intervenue à compter du 23/06/2011.

Cette décision s'applique pour toute rupture de contrat de portage salarial intervenue à compter du 23 juin 2011.

Références

CIRCULAIRE N°2011-33 DU 7 NOVEMBRE 2011

Direction des Affaires Juridiques

INST0026-ACE/JBB