

Février 2010

LE TRAVAIL A TEMPS PARTAGÉ : UNE AUTRE FAÇON DE TRAVAILLER, UNE AUTRE FAÇON DE RECRUTER

Certaines entreprises, principalement les PME, ont de grands besoins en termes de compétences, notamment de cadres expérimentés. Cependant, ces besoins sont parfois temporaires ou récurrents mais ne nécessitent pas forcément des temps pleins. Or pouvoir accéder à ces savoir-faire et potentiels apporte aux PME un véritable avantage compétitif.

Comment procéder ? Comment accéder à ses savoir-faire alors que le besoin ne permet pas d'occuper une personne expérimentée en CDI temps plein et donc d'assurer une rémunération suffisante notamment pour des cadres expérimentés ?

Les avantages du travail à temps partagé

Le travail à temps partagé peut être une bonne solution : les PME n'ont pas toujours besoin d'un poste à temps plein, le temps partagé permet de recruter des collaborateurs qui vont mettre leurs compétences à disposition de plusieurs employeurs. Grâce au temps partagé, ces entreprises peuvent s'offrir ces compétences à la carte, renforçant ainsi leur structure et accélérant leur développement. Pour le salarié l'avantage de partager son savoir-être auprès de plusieurs types d'entreprise lui permet de retrouver un emploi plus facilement, de capitaliser plus vite de l'expérience, ...

Recrutement ou mise à disposition

Le travail à temps partagé est une forme de pluriactivité qui recouvre plusieurs types de situation et donc des cadres juridiques différents.

Le principe est que le salarié va travailler à temps partiel pour plusieurs employeurs soit en étant embauché directement par les différents employeurs (cumul de CDI à temps partiel ou de CDD) soit en étant embauché par une structure tiers qui le mettra à disposition (groupement d'employeurs – portage salarial- entreprises de travail à temps partagé).

L'embauche directe :

Pour en savoir plus et embaucher directement à temps partagé les compétences dont vous avez besoin, contactez la FEDERATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DU TRAVAIL EN TEMPS PARTAGE – FNATTP

6 - 8, rue du Pic de Barrette 75015 PARIS - tél : 01 45 54 91 72 -www.fnattp.com – contact@fnattp.com
Association loi 1901 - publication n° 1776 au JO du 01/12/93 - Siret : 394 240 881 00018 NAF : 913E
ou [consultez leur site](#)

Février 2010

Le groupement d'employeur :

L'entreprise peut également recourir à un salarié temps partiel mis à disposition par un groupement d'employeurs.

Créés par la loi du 25 juillet 1985, les groupements d'employeurs sont des structures qui réunissent plusieurs entreprises. Ces structures peuvent être constituées sous forme associative (association loi 1901 ou association régie par le code civil local en Moselle, dans le Bas- Rhin et le Haut- Rhin), ou encore sous forme de société coopérative (coopératives d'artisans, SCOP, coopératives en réseaux,...) et ont pour but exclusif de recruter des salariés pour les mettre à disposition de leurs entreprises adhérentes.

Le groupement est l'employeur des salariés. Ces derniers sont donc liés au groupement par un contrat de travail.

Le groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif. Il vise à satisfaire les besoins en main-d'œuvre d'entreprises qui n'auraient pas la possibilité d'employer un salarié à temps plein. Il favorise la stabilité des salariés dans leur emploi en leur offrant de travailler dans plusieurs entreprises regroupées sur un même territoire.

[Pour en savoir plus](#)

Pour contacter l'Union des GROUPEMENTS d'EMPLOYEURS de France -29 rue Blanche 75009 Paris
Tél : 01 40 17 91 10 Fax : 01 40 17 91 11

<http://www.ugef.fr/> (Pour connaître les groupements d'employeurs existants dans votre ville ou département)

Les entreprises de travail à temps partagé:

L'entreprise peut également faire appel à une entreprise de travail à temps partagé.

Depuis la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, des entreprises de travail à temps partagé (ETTP) peuvent être créées dans le but exclusif de mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. La mission du salarié ainsi mis à disposition peut être à temps plein ou à temps partiel.

Un contrat doit être signé, pour chaque mise à disposition, entre l'entreprise de travail en temps partagé et l'entreprise cliente, un contrat de travail étant par ailleurs signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé. Le salarié bénéficie d'un Contrat à durée indéterminée. La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente.

Toute entreprise de travail à temps partagé est tenue, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et accessoires ;
- des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et aux institutions sociales.

Cette activité peut être exercée par des entreprises de travail temporaire.

Février 2010

Le portage salarial

Ce système permet à un salarié de travailler un temps donné pour une entreprise en passant par un tiers - une société de portage - qui s'occupe de toutes les formalités administratives : facturation et recouvrement, protection sociale,

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a reconnu la pratique du portage et le définit 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. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle."

Les sociétés de portage n'acceptent généralement que des missions de services, à l'exclusion des activités réglementées qui n'entrent pas dans leur domaine de compétence. Les activités les plus fréquentes sont des activités d'expertise et de conseil dans les domaines variés comme les ressources humaines, la qualité, le marketing, les finances, la communication, etc.

Ces sociétés se rémunèrent en prélevant sur les prestations facturées une commission correspondant aux frais de gestion engagés. Certaines structures pratiquent également un système dégressif fonction du chiffre d'affaires réalisé par le consultant, et un système annualisé, le barème variant là encore en fonction du chiffre d'affaires réalisé chaque année.

Le consultant porté travaille vis-à-vis de ses clients dans les mêmes conditions qu'un indépendant. Il doit les démarcher lui-même et négocier la durée et le montant de ses prestations. Par rapport à la société de portage, il est considéré comme un salarié, ce qui peut lui permettre de bénéficier le cas échéant du maintien (procédure de reprise d'une activité réduite salariée) et de l'ouverture de ses droits aux Assedic.

Pour en savoir plus, consultez :

- le Syndicat national des entreprises de portage salarial (SNEPS), 4 avenue du Recteur Poincaré, 75782 Paris Cedex 16, e-mail : info@sneps.fr, site internet : www.portagesalarial.org,
- la Fédération nationale du portage salarial(FENPS), 149 avenue du Maine, 75014 Paris, e-mail : contact@fenps.fr, site internet : www.fenps.fr
- l'Union nationale des entreprises de portage spécialisées Multi Buro, Tour de l'Horloge, 4 place Louis Armand, 75012 Paris, e-mail : info@uneps.org, site internet : www.uneps.org
- le site www.guideduportage.com