

FACILITER L'EMBAUCHE PONCTUELLE DE JEUNES EXPERTS ¹
POUR FACILITER LA CONSTRUCTION DE LEUR EXPERIENCE

BILAN DE DEUX DISPOSITIFS FRANÇAIS

PROPOSITIONS DE L'AJECID

(OCTOBRE2007)

INTRODUCTION

L'embauche de jeunes experts², pour de courtes missions d'études en France et/ou à l'étranger, est souvent rendue difficile en raison des démarches administratives obligatoires en France pour exercer une activité économique.

Du point de vue du commanditaire ou du prestataire :

- le commanditaire n'embauche pas. Il doit passer « commande » et « l'entité » qui facturera la prestation doit pour cela être déclarée auprès de différents organismes fiscaux, sociaux, ...
- un prestataire qui embauche un jeune expert pour une mission, se verrait confronté à différents frais de gestion administrative (déclarations d'embauche et de fin de contrat – établissement des fiches de payes – calcul pour déclarations trimestrielles, annuelles, ...) qui représentent un volume financier et temps non négligeable.

Du point de vue du jeune expert :

- il peut être sollicité et doit répondre directement au commanditaire pour réaliser une prestation de service³ :
 - o le jeune expert ne peut, pour une mission courte, se déclarer comme indépendant ou micro-entreprise auprès des différents organismes sociaux et fiscaux. Il recherchera alors une société de « portage »
 - soit une société professionnelle du portage
 - soit un bureau d'étude dont les procédures d'embauche seraient simplifiées et « porterait » ponctuellement l'expert
- il peut être intégré dans une équipe mise en place par un cabinet privé pour une courte durée. Toutefois, le cabinet doit avoir la capacité d'embaucher sans devoir passer un temps trop important dans les démarches administratives

Deux dispositifs permettent de réduire ces contraintes :

- le portage salarial
 - o de la responsabilité des jeunes experts
- le Titre Emploi Entreprise (TEE) ou le Chèque Emploi Entreprise (CEE)
 - o de la responsabilité des bureaux d'études

¹ Ce document est produit par l'AJECID dans le but de renforcer l'accès à l'emploi de jeunes experts. Toutefois, ces dispositifs sont accessibles à tout expert (junior ou senior, français ou étranger).

² L'embauche de personnes de nationalité étrangère est possible dans les limites du droit et accords internationaux (notamment attention pour les personnes venant des nouveaux pays adhérents – Roumaine, ...) mais aucun autre souci qu'une embauche classique dans le cadre de la procédure TEE

³ Le principe est d'insérer le jeune expert dans le milieu du travail. Il se peut que celui-ci se voit proposer, dans ce cadre, une charge de travail de 2 jours par semaine sur plusieurs semaines. Cela nous semble plus pertinent que l'absence de mission ou des stages longs. Il revient à l'expert, ensuite, de compléter son « plan de charges ».



Portage salarial

QUEL INTERET POUR LE JEUNE EXPERT ?

L'idée est de travailler en « indépendant » tout en ayant un statut de salarié, l'ensemble des déclarations est pris en charge par la société de portage.

Le portage salarial permet au consultant :

- d'exercer son activité en toute autonomie
 - le consultant négocie de manière autonome les termes de référence, les conditions de rémunération, directement avec son « client »
- de s'épargner le traitement administratif, juridique, fiscal et comptable lié à l'activité d'indépendant
 - l'ensemble des déclarations est du ressort de la société de portage. Le consultant est alors salarié et bénéficie d'une fiche de paye chaque mois (attention toutefois, certains ASSEDIC refusent le portage comme période d'activité – se renseigner)
 - le salaire net du consultant est de l'ordre de 50% des honoraires facturés hors TVA. (40% de charge et 10% de frais pour la société de portage)

QUEL INTERET POUR LE CLIENT (MAEE⁴...) ?

La procédure est celle, habituelle, de la commande à un prestataire :

- l'expert négocie les termes du contrat avec le commanditaire
- il en transmet le contenu à l'entreprise de portage qui établit le devis ainsi qu'un contrat d'embauche avec l'expert (qui prend notamment la responsabilité de mener à terme la mission)
- à la fin de la mission, sur indication de l'expert, l'entreprise de portage facture le commanditaire et rémunère par un salaire, l'expert (déduction faite des charges sociales).

Dans ce cadre, aucune procédure administrative d'embauche n'est nécessaire pour bénéficier d'une expertise ponctuelle. L'activité du consultant (jeune expert) est rémunérée par le paiement de la facture qui sera émise par la société de portage à service fait.

Attention, pour l'expert, cela nécessite d'avancer les différents frais (sauf à pouvoir négocier avec le commanditaire, une avance forfaitaire de 30 ou 50% du contrat). La société de portage n'avance aucuns frais.

QUELS INCONVENIENTS POUR LE JEUNE EXPERT ?

Quelques inconvénients suivant la durée de la prestation :

- frais de gestion prélevés par la société de portage (10 à 15% du coût de la prestation).
- un coût « journée » minimum à facturer qui est souvent imposé par la société de portage au niveau de 300 € HT ce qui est parfois supérieur à de nombreuses missions confiées à des jeunes experts.
- Le jeune expert est totalement responsable de la relation commerciale avec son « client ». La société de portage n'entre pas dans la rédaction du devis et du contrat avec le Client. Le jeune expert n'a donc pas d'appui pour négocier les conditions de sa mission et est seul face au « client ».
-

⁴

LA SOCIETE DE PORTAGE ASSURE L'EXPERT SUR LA PERIODE DU CONTRAT. COMMENT ÇA MARCHE ?



(source schéma : ITG)

1 - Le consultant (jeune expert) prospecte sa propre clientèle et négocie les termes de son intervention (contenu, planning, conditions financières...).

Parallèlement, le consultant doit trouver une société de portage.

Une fois l'intervention entièrement définie, deux contrats distincts sont établis :

- le contrat d'intervention entre le client et la société de portage salarial.
- le contrat de travail entre le consultant et la société de portage qui devient son employeur.

2 - Le consultant réalise sa prestation selon les modalités du contrat d'intervention.

3 - La société de portage facture le client, gère les recouvrements si besoin est.

4 - La société verse chaque mois son salaire, et le remboursement de ses frais au consultant, après déduction des frais de gestion (de 10% à 15%, variable selon les sociétés de portage).

Site d'information : Syndicat National des Sociétés de Portage salarial www.portagesalarial.org

Exemples de sociétés de portage : ABC : www.abcportage.fr ; ITG : www.itg.fr



Chèque Emploi Très Petites Entreprises (TPE) (<5 salariés) **et** **Titre Emploi Entreprise (TEE) (>5 salariés)**

L'embauche ponctuelle d'un jeune expert pour une mission courte est souvent synonyme de temps et frais administratifs importants. Certains dispositifs permettent de supprimer ces délais et coûts.

Sites d'information : www.letee.fr ou www.emploi-pe.fr

LES REGLES ET PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Le **chèque emploi TPE** (<5 salariés) peut être utilisé pour toute embauche que soit son contrat (**CDI, contrat "nouvelles embauches", CDD**).

Le **Titre Emploi Entreprise (TEE) occasionnel** concerne les entreprises qui emploient ou souhaitent employer des salariés occasionnels. L'activité de ces salariés ne doit pas excéder 700 heures ou 100 jours consécutifs ou non (en cas de prestation forfaitaire), par année civile au sein de la même entreprise. L'entreprise (contrairement au Chèque emploi TPE, peut concerner une entreprise de plus de 5 salariés.

Le chèque emploi TPE et le TEE sont simples à utiliser :

- un seul document pour accomplir les formalités liées à l'embauche : déclaration unique d'embauche (DUE) et contrat de travail
- une seule déclaration pour les organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires : Urssaf, Assédic/Garp, caisses de retraite complémentaire et supplémentaire, organisme de prévoyance, caisse de congés payés pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) ou du transport.
- un seul règlement pour les cotisations de protection sociale obligatoire dues à l'ensemble de ces organismes.

1) L'employeur s'inscrit au dispositif : (durée maxi – 1h à 1h30)

- formulaire accessible par Internet
- prélèvement automatique pouvant être mis en place pour les charges sociales

2) la construction de la prestation identifiée par un jeune expert sans statut.

- le jeune expert négocie les termes d'un contrat avec le client
- le jeune expert propose ce contrat à une entreprise du réseau inscrite au CE-TPE ou TEE
- l'employeur établit un devis officiel reprenant les termes du contrat (il peut aussi appuyer le jeune expert dans la finalisation du contrat – durée de la mission, prévision des frais, ...)

2 bis) une entreprise qui souhaite s'adjoindre ponctuellement une expertise

- l'employeur a un contrat sur lequel il souhaite avoir une expertise complémentaire.
- Il identifie le jeune et détermine les conditions qu'il souhaite lui proposer. L'embauche est alors facilitée – sous un contrat en CDD.

3) L'embauche :

- l'employeur détermine avec le jeune expert (appui possible de l'AJECID) le montant exact du salaire brut /net
- l'employeur établit avec le salarié (jeune expert) la télé-déclaration d'embauche – édite le contrat de travail – formulaire type proposé par l'URSSAF- qui est signé par les deux parties
- Chaque fin de mois, l'employeur déclare le salaire brut/net et le nombre d'heures travaillées (que ce soit dans le cadre d'un contrat à plein temps ou une prestation forfaitaire)
 - o L'URSSAF réalise alors :
 - Le calcul des charges
 - L'édition de la fiche de paye
 - La déclaration aux divers organismes
 - L'appel des charges sur le compte en banques de l'employeur.
- A la fin du contrat, l'employeur réalise une dernière déclaration et réalise la déclaration ASSEDIC.

Temps passé par l'employeur pour une mission de moins d'un mois : 2h à 2h30 maxi.



La valorisation de l'expertise junior francophone et européenne pour un monde plus solidaire

4) Déclarations annuelles

À partir de la déclaration de l'employeur, le centre national (chèque emploi TPE ou TEE) calcule les cotisations dues et lui adresse un décompte de cotisations sociales. Le centre national chèque emploi TPE établit également :

- les déclarations sociales annuelles (dont la déclaration annuelle de données sociales/DADS) pour les salariés déclarés dans le cadre du chèque emploi TPE ;
- l'attestation fiscale pour les salariés.

5) Question de trésorerie

La difficulté de ce dispositif tient dans l'obligation, pour l'entreprise de rémunérer en fin de mois le salarié et de payer les charges en début de mois suivant. En cas de facturation une fois le service fait (notamment pour les administrations), cela nécessite une avance de trésorerie.

Ce dispositif est donc envisagé principalement pour des missions inférieures à 4000 € HT.

Toutefois, le dispositif peut aussi être envisagé dans des contrats plus importants, quand un bureau d'études, dans le cadre d'une réponse, souhaite s'adjoindre ponctuellement une expertise complémentaire junior.

QUEL INTERET POUR LE CLIENT (MAEE...) ?

L'intérêt pour l'administration est de négocier une commande avec un cabinet de conseil plutôt qu'avec une entreprise de portage non compétente dans le secteur concerné et non responsable du produit.

L'activité du consultant est rémunérée par le paiement de la facture qui sera émise par l'entreprise.

QUEL INTERET POUR L'ENTREPRISE ?

Cela permet de tester facilement de jeunes experts et de constituer un réseau d'intervenants.

Par ailleurs, la prestation peut être inscrite dans la liste des références de l'entreprise.

L'objectif de ces dispositifs étant de simplifier l'embauche, en faisant gagner du temps à l'employeur, ces deux résultats sont obtenus à moindre frais.

QUEL INTERET POUR LE JEUNE EXPERT ?

Les avantages sont divers :

- 1) le jeune peut être rémunéré pour une mission et se dote d'une expérience nouvelle
- 2) Le jeune évite des coûts du portage salarial parfois importants et n'a pas l'obligation d'un coût « jour » plancher.
- 3) Il bénéficie de plus d'un contact privilégié avec un bureau d'études dans le domaine de la coopération internationale.

ENJEU POUR LA JEUNE EXPERTISE

L'enjeu pour les jeunes experts est le suivant :

- constituer un réseau de bureaux d'études inscrits au CE-TPE ou TEE
- mettre en lien les jeunes experts, ayant identifié de courtes missions, avec ces bureaux d'études qui joueront alors le rôle de société de portage avec des coûts moindre (200 à 500 € par mission).
- Cela doit aussi permettre aux entreprises désireuses de participer à la construction d'une jeune expertise, d'offrir des postes à des jeunes experts sans avoir à supporter les contraintes administratives inhérentes à une embauche.

