



Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit de flasher le QR-Code à gauche ou d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « Portage »

La Cour de cassation confirme la condamnation en première instance d'une entreprise de portage salarial et la société cliente pour délit de marchandage et travail dissimulé

Le 30 juin 2022, le Conseil de Prud'hommes de Paris avait condamné l'entreprise de portage salarial « LE MONDE APRES » (devenue depuis OPENWORK) et l'entreprise cliente « CARVENTURA » (fermée depuis) pour délit de marchandage et travail dissimulé. En prime, la société CARVENTURA avait été condamnée à requalifier la relation de travail qu'elle entretenait avec la plaignante en contrat à durée indéterminée de droit commun, avec comme sanction de lui verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse consécutive à la rupture unilatérale du contrat de travail.

Cette décision avait fait l'objet d'un appel par les parties défenderesses, qui, contre toute attente, avaient débouté la plaignante et la CGT, partie à la procédure.

Il a donc été décidé de se pourvoir en cassation. Bien nous en a pris, car la Haute juridiction vient de cassé partiellement le jugement d'appel pour avoir débouté la demanderesse « de ses demandes de dommages et intérêts au titre du prêt de main d'œuvre illicite et du délit de marchandage ».

La Cour de cassation (Cass. soc., N° 24-21.513 du 16 septembre 2026), comme l'avait fait auparavant le Conseil de Prud'hommes, a rappelé les règles applicables en matière de recours au portage salarial et notamment celles relative à l'interdiction formelle de recourir à un.e salarié.e porté.e pour l'exécution d'une tâche relevant de son activité normale et permanente » (art. L.1254-3 du Code du travail). Dans le cas présent, CARVENTURA dont l'effectif se limitait seulement à un stagiaire, employait pour son activité de vente, une quinzaine de personnes, toutes en portage salarial, dont certaines dans l'entreprise de portage salarial incriminée. L'arrêt souligne que la Cour d'appel n'a pas recherché à savoir si l'activité confiée à la plaignante était ou non liée à l'activité normale de l'entreprise avait privée sa décision de base légale.

Elle rappelle aussi que « dans le cadre d'une opération de portage salarial, 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 ; que l'opération de portage salarial réalisée en violation de cette condition légale de recours au portage salarial est susceptible de se voir appliquer les règles prohibant le prêt illicite de main-d'œuvre et le marchandage »

Notre Fédération, qui était partie intervenante, à toutes les étapes, dans ce dossier, ne peut que se féliciter d'une telle décision, qui rend justice à la plaignante et sanctionne une pratique d'entente entre des entreprises donneuses d'ordres et des entreprises de portage salarial, qui se fait aux détriments des intérêts des salarié-es concerné-es, mais pas que. Ce genre de pratiques met en cause la crédibilité du portage salarial comme outils d'indépendance. Dès lors que celui-ci ne répond plus à un choix personnel et réfléchi de la/du salarié-e, nous ouvrons la porte à un accroissement de la précarisation et à dévalorisation du portage en général !

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____
 Adresse personnelle : _____

 Code postal : _____ Ville : _____
 Tél. : _____
 Courriel : _____
 Nom entreprise : _____
 Adresse : _____

 Code postal : _____ Ville : _____
 Secteur d'activité : PORTAGE SALARIAL _____
 Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :
☐ Non-Cadres ☐ Cadre

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.