

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 01 mars 2017 à 9 h 30
« Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite »

Document n° 13
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Nouvelles relations de travail triangulaires et droit à retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Nouvelles relations de travail triangulaires et droits à retraite

Le code du travail dispose que « *le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail*¹ ». Pour autant, les normes de l'emploi évoluent et tendent à s'éloigner peu à peu de la relation salariale classique fondée sur le lien de subordination. Bouleversant les contours de l'emploi, de nouveaux contrats et de nouveaux statuts ont progressivement pris place au sein du paysage social français : auto-entrepreneurs, CDI intérimaire, plateformes collaboratives, portage salarial, etc.

La régulation des rapports de travail est modifiée par l'intervention de plus en plus importante d'autres acteurs dans la relation traditionnellement bilatérale entre employeur et salariés (on parle alors de « triangulation » de la relation de travail), la relation contractuelle étant alors fondée sur le droit commercial et non plus sur le droit du travail.

Avec le développement de ces nouvelles relations de travail, certains craignent un enfermement durable dans l'emploi précaire, une insécurité juridique et, de ce fait, l'instabilité des droits et obligations. Ils soulignent la nécessité de réguler ces situations et donc de réformer le droit du travail. Ainsi, récemment, un rapport de l'IGAS² soulignait que « *les plateformes et les activités collaboratives brouillent de nombreuses frontières comme celles qui séparent les activités domestiques, les activités des amateurs, les activités occasionnelles et professionnelles. Elles amplifient souvent des phénomènes qui étaient jusqu'à présent marginaux ou atypiques et soulèvent de nouvelles questions en matière d'affiliation* ». Il alertait sur les risques de fraude aux cotisations et aux prestations sociales, ainsi que sur les droits sociaux qui peuvent y être attachés.

Cette note fait le point sur trois nouvelles formes d'emploi, qui conduisent à des relations de travail triangulaires : le CDI intérimaire, le portage salarial et les plateformes collaboratives³. Elle apprécie en particulier leur impact éventuel sur la pension de vieillesse des travailleurs concernés.

1. Le CDI intérimaire

1.1. Le contexte

Créé par l'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires du 10 juillet 2013⁴ et consacré par la loi Rebsamen du 17 août 2015, le CDI intérimaire est entré en vigueur le 6 mars 2014⁵ et constitue une expérimentation applicable jusqu'au 31 décembre 2018⁶.

¹ C. trav., art. L. 1221-2, al. 1

² Rapport IGAS du 4 octobre 2016 « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale ».

³ Pour une vision d'ensemble des relations de travail « triangulaires », voir le tableau en annexe de ce document.

⁴ Étendu par arrêté du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire.

⁵ *Ibid.*

⁶ Voir l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : « Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation ».

Ce contrat, conclu entre une entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié, prévoit des périodes de mission et des périodes d'intermission : le salarié exécute des missions et en cas d'absence de mission, l'intérimaire en CDI est dit en période d'intermission. Pendant ces périodes, le salarié est néanmoins tenu d'être à la disposition de l'entreprise de travail temporaire afin qu'elle puisse lui confier d'autres missions ou lui faire suivre des formations.

Le CDI intérimaire est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée sous réserve de certains aménagements :

- le CDI intérimaire prévoit des périodes d'intermission qui sont assimilées à du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits à congés payés ;
- l'intérimaire est tenu d'accepter les missions qui lui sont proposées dans la mesure où elles sont compatibles avec les emplois définis dans le contrat⁷, chaque mission donnant lieu à un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice et à l'établissement par l'ETT d'une lettre de mission⁸ ;
- le contrat prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie. Ainsi, pendant les missions, la rémunération du salarié ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail. Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire en CDI bénéficie d'une garantie de rémunération. Son montant est fixé par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI, sans pouvoir être inférieur au SMIC (SMIC horaire multiplié par 151,67 heures pour un plein-temps)⁹.
- Enfin, les ETT doivent identifier les salariés ayant conclu un CDI intérimaire et ayant une durée d'emploi de moins de 800 heures dans l'année et leur proposer un accompagnement spécifique visant à augmenter leur taux d'emploi.

1.2. Constitution de droits à retraite

Le CDI intérimaire, bien que nouveau dans le paysage du droit du travail, reste un CDI de droit commun. Ainsi, si les conditions dans lesquelles il est conclu connaissent quelques aménagements avec pour objectif affiché de sécuriser les parcours professionnels des salariés du travail temporaire, les modalités de recouvrement des cotisations – y compris vieillesse – et de constitution des droits y afférant restent les mêmes que pour un CDI de droit commun.

De longues périodes en CDI intérimaire peuvent certes peser sur le salaire annuel moyen retenu pour le calcul de la pension, dans la mesure où le montant des rémunérations versées pendant les périodes d'intermission est faible. Mais cette situation, outre qu'elle assure la continuité de la relation de travail, est *a priori* préférable à des situations de passage par le

⁷ Le salarié en CDI intérimaire peut exercer jusqu'à trois emplois différents définis dans le cadre de la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles.

⁸ Les missions sont régies par les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire, sous réserve des adaptations prévues par l'article 56 de la loi du 17 août 2015 et à l'exception de certaines règles (par exemple, le salarié en CDI intérimaire ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de mission de droit commun).

⁹ Le SMIC est majoré de 15 % pour les agents de maîtrise et les techniciens et de 25 % pour les cadres. Par ailleurs, l'arrêté du 22 février 2014 précise que la valeur du SMIC à prendre en compte est celle applicable au moment de l'accord.

chômage¹⁰ qui ne permettent pas de reporter des salaires au compte de l'assuré. En effet, la spécificité de ce contrat tient surtout au fait qu'il garantit au salarié une rémunération minimale y compris pendant les périodes d'intermission, lui évitant ainsi des périodes de chômage.

2. Le portage salarial

Le dispositif de portage salarial permet à un professionnel qualifié et autonome, ayant vocation à accomplir des prestations auprès d'entreprises clientes qu'il recherche lui-même mais ne souhaitant pas pour autant exercer en tant qu'indépendant, de développer son activité dans le cadre d'un contrat de travail qu'il conclut avec une entreprise dite de portage salarial.

2.1. Le contexte

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail a posé les contours juridiques du portage salarial et la loi du 25 juin 2008 est venue consacrer et sécuriser le dispositif en définissant le portage salarial comme étant « *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 de l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle* »¹¹.

Par la suite, un accord de branche, confié à la branche de l'intérim, a été conclu le 24 juin 2010 et étendu le 24 mai 2013. Cependant, cet accord a été invalidé suite à une décision du Conseil constitutionnel qui a déclaré inconstitutionnelles les dispositions de la loi de 2008 prévoyant la possibilité pour la branche de l'intérim de négocier un tel accord. Au travers cette décision, les sages ont toutefois accordé un délai au législateur afin qu'il puisse « *tirer les conséquences d'une telle décision*¹² », et permettre ainsi aux salariés concernés de ne pas se retrouver dans une situation de vide juridique.

Aussi, la loi du 20 décembre 2014 a habilité le Gouvernement à encadrer le portage salarial par voie d'ordonnance. Le 2 avril 2015¹³, a donc été adoptée l'ordonnance relative à la détermination des conditions essentielles de l'exercice du portage salarial et aux principes applicables à la personne portée, à l'entreprise de portage et à l'entreprise cliente.

2.2. Le régime juridique

Selon le code du travail, « *le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :*
1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

¹⁰ Les périodes de chômage – indemnisé ou non – ne permettent pas de reporter des salaires au compte. En revanche, elles peuvent, dans certains cas, permettre la validation de trimestres d'assurance (voir le document n°4).

¹¹ C. trav., art. L. 1251-64 dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 26 juin 2008 et abrogé par l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015.

¹² Voir la décision n° 2014-388 QPC du 11 avril 2014.

¹³ Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial.

2° D'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le " salarié porté ", lequel est rémunéré par cette entreprise¹⁴ ».

Tout comme le CDI intérimaire, le portage salarial n'est autre que la consécration d'une relation triangulaire impliquant un salarié (le salarié porté), une entreprise (l'entreprise de portage salarial) et un client (l'entreprise cliente).

Il donne lieu à la conclusion de deux contrats :

- un contrat de travail conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial : le salarié est rémunéré au titre de la prestation réalisée ;
- un contrat de prestation de portage salarial conclu entre l'entreprise de portage salarial et l'entreprise cliente : la prestation réalisée par le salarié porté est facturée par l'entreprise de portage salarial.

Le contrat de travail conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial peut être à durée déterminée (terme précis ou imprécis¹⁵) ou indéterminée. Dans tous les cas, la rupture éventuelle du contrat commercial conclu avec l'entreprise cliente n'entraîne par rupture du contrat de travail¹⁶.

Plusieurs spécificités propres à cette forme d'emploi méritent d'être soulignées.

Le salarié doit justifier « *d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix*¹⁷ » et « *l'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté*¹⁸ ».

L'entreprise de portage salarial doit quant à elle exercer cette activité à titre exclusif et seule une entreprise de ce type peut conclure des contrats de travail en portage salarial¹⁹.

De même, « *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*²⁰ » et la durée de la prestation ne peut excéder trente-six mois²¹.

Enfin, la rémunération du salarié porté obéit à une réglementation particulière. Elle correspond à la prestation mentionnée dans le contrat et ne peut être inférieure à un minimum défini par accord de branche étendu ou à défaut à 75 % du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein²². Le salarié porté bénéficie également d'une indemnité d'apport d'affaire dont le montant, à défaut d'être fixé dans un accord de branche étendu, correspond à 5 % de la rémunération qui lui est due²³.

¹⁴ C. trav., art. L. 1254-1 et s.

¹⁵ C. trav., art. L. 1254-11.

¹⁶ C. trav., art. L. 1254-8.

¹⁷ C. trav., art. L1254-2, I.

¹⁸ C. trav., art. L1254-2, III.

¹⁹ C. trav., art. L. 1254-24.

²⁰ C. trav., art. L. 1254-3.

²¹ C. trav., art. L. 1254-4.

²² C. trav., art. L. 1254-2, II.

²³ C. trav., art. L. 1254-9.

Le salarié dispose d'un compte d'activité géré par l'entreprise de portage. Cette dernière l'informe des éléments imputés sur ce compte : versements effectués par l'entreprise cliente, frais de gestion de la société de portage, prélèvements sociaux et fiscaux, rémunération nette, indemnité d'apport d'affaires, etc.

Dans les faits, lors de la négociation d'un contrat avec une entreprise cliente, le salarié doit veiller à intégrer l'ensemble de ces frais – y compris la part patronale des cotisations sociales – dans le montant hors taxes des honoraires qui seront facturés.

Enfin, le salarié porté en CDI supporte un risque supplémentaire dans la mesure où « *les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées*²⁴ ».

Aucune spécificité n'est à souligner concernant les modalités d'acquisition des droits à retraite du salarié porté. En effet, le contrat de travail – CDD ou CDI – reste soumis aux règles du droit commun en matière d'assurance vieillesse.

3. Les plateformes collaboratives²⁵

3.1. Le contexte

Les plateformes collaboratives permettent à des contributeurs – professionnels ou particuliers – de proposer des biens, des services ou des contenus à des consommateurs. La relation triangulaire est animée par la plateforme qui met en relation contributeurs et consommateurs.

Leur taille et leur rayonnement sont variables, de même que les secteurs d'activité concernés (bricolage, hébergement, transport, emploi, tourisme, restauration, co-voiturage, vente en ligne, etc.).

La seule définition juridique de la relation triangulaire d'emploi existant du fait des plateformes collaboratives se trouve dans le code de la consommation : « *Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur [...] la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service*²⁶ ».

3.2. Le statut social des contributeurs de plateformes

Le statut des travailleurs collaboratifs est variable, ceux-ci pouvant choisir d'être salariés ou travailleurs indépendants (micro-entrepreneurs²⁷, freelances, artisans ou encore commerçants). En outre, si elles sont souvent perçues comme des freins au salariat, les plateformes font pourtant souvent appel à des prestataires salariés ayant un tiers employeur²⁸.

²⁴ C. trav., art. L. 1254-21, II.

²⁵ Voir le rapport IGAS de mai 2016, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*.

²⁶ C. conso., art. L. 111-7.

²⁷ Depuis le 1^{er} janvier 2016, les auto-entrepreneurs sont devenus des micro-entrepreneurs, faisant référence au régime micro (simplifié) qui leur est appliqué tant sur le plan social que sur le plan fiscal.

²⁸ C'est notamment le cas d'UberX.

Quel que soit le statut pour lequel il opte, le travailleur collaboratif bénéficie de la protection sociale dans les règles du droit commun. Les salariés relèvent du régime général, et les indépendants relèvent du RSI (micro-entrepreneurs ou dirigeants de SASU ayant opté pour le statut de dirigeant-salarié), ou dans certains cas de la MSA (comme les contributeurs de la « Ruche qui dit Oui²⁹ » par exemple).

Cette forme d'emploi est trop récente pour disposer de statistiques permettant d'évaluer les caractéristiques de la population concernée. Selon les premières enquêtes disponibles les travailleurs collaboratifs seraient le plus souvent pluriactifs et les revenus qu'ils percevraient de cette activité seraient généralement complémentaires. Seule une certains d'entre eux seraient dépendants de la plateforme sur laquelle ils évoluent (le plus souvent de micro-entrepreneurs).

La principale difficulté de ces travailleurs au regard des droits à retraite réside dans la faiblesse de leurs revenus (le temps partiel est souvent subi pour les collaborateurs dont c'est l'activité principale, et les revenus volatils) et les conséquences potentielles que pourrait avoir l'exercice prolongé d'une activité de cette nature sur le montant des salaires portés au compte, 150 SMIC horaires étant nécessaires pour valider un trimestre de retraite³⁰.

²⁹ Plateforme de mise en réseau direct des producteurs de produits agricoles et des consommateurs.

³⁰ Pour le calcul du salaire annuel moyen servant de base au calcul de la pension servie, les salaires annuels inférieurs à ce seuil sont neutralisés (CSS., art. R. 351-29). Par ailleurs, la possibilité, initialement prévue dans la loi du 25 janvier 2014, d'affecter les cotisations d'une année civile à une année successive afin d'atteindre quatre trimestre d'assurance vieillesse a été supprimée en 2016 du fait de la complexité de mise en œuvre de la mesure.

Annexe : tableau récapitulatif des formes d'emploi « triangulaires »³¹

Intitulés	Bases juridiques	Descriptifs
CDI intérimaire	Accord sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires du 10 juillet 2013 étendu par arrêté du 22 février 2014 Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi	Contrat conclu entre une entreprise de travail temporaire et un salarié et qui prévoit des périodes de missions et des périodes d'intermission.
Portage salarial	Art L. 1251-64 du code du travail Ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial	Le dispositif de portage salarial permet à un professionnel qualifié et autonome, ayant vocation à accomplir des prestations auprès d'entreprises clientes qu'il recherche lui-même, mais ne souhaitant pas pour autant exercer en tant qu'indépendant, de développer son activité dans le cadre d'un contrat de travail qu'il conclut avec une entreprise dite de portage salarial.
Plateformes collaboratives	Art. L. 111-7 du code de la consommation	Les plateformes collaboratives permettent à des contributeurs – professionnels ou particuliers – de proposer des biens, des services ou des contenus à des consommateurs.
Prêt de main d'œuvre à but non lucratif	Art L. 8241-2 code du travail Par exception au premierement du L8241-1, le prêt de main d'œuvre ³² est autorisé si l'entreprise prêteuse n'en tire pas bénéfice.	Hors structure juridique particulière, cet article ancien (dans l'ancienne numérotation, L. 125-3) a donné lieu à une abondante jurisprudence. Il permet de faire des mises à disposition temporaires entre employeurs, sous condition d'absence de bénéfice pour le prêteur ³³ .

³¹ Extrait du rapport IGAS de septembre 2011 : « L'avenir et les voies des régulation du portage salarial » actualisé des dispositions législatives en vigueur au 1^{er} février 2017.

³² Même à titre exclusif.

³³ Dans le cadre des débats sur la proposition de loi sur l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (projet du député Cherpion), les députés ont voté le 27 juin 2011 qu'une « opération de prêt de main d'œuvre ne

Intitulés	Bases juridiques	Descriptifs
Entreprise de travail temporaire (ETT)	Art L. 1251-1 du code du travail et suivants. (depuis la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972)	Activité exclusive de mise à disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.
Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	L. 5132-6 du code du travail (depuis 1994)	<p>Les entreprises de travail temporaire sont également autorisées à exercer</p> <ul style="list-style-type: none"> - le placement privé (art L. 1251-4, 1° et L. 5323-1) - l'activité d'entreprises de travail à temps partagé (L 1251-4, 2° et s) <p>Les ETTI interviennent dans le cadre juridique et réglementaire du travail temporaire.</p> <p>Elles embauchent et mettent à la disposition d'entreprises clientes grâce à des missions d'intérim des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, validées par un agrément du service public de l'emploi. Elles construisent ainsi des parcours d'insertion par l'emploi et la formation (au travers de l'OPCA de branche : FAF TT).</p> <p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt- quatre mois, renouvellement compris.</p>
Groupement d'employeurs (GE et GEIQ)	Art L. 1253-1 du code du travail et suivants	Missions exclusivement au sein du réseau des entreprises

poursuit pas un but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ». Par ailleurs les sénateurs ont souhaité encadrer les modalités de mise à disposition de main d'œuvre.

Intitulés	Bases juridiques	Descriptifs
	(depuis la loi n° 1985- 772 du 25 juillet 1985)	adhérentes Opérations à but non lucratif Une forme particulière des GE est dédiée à l’insertion professionnelle de personnes ayant des difficultés d’accès au marché du travail : les GEIQ (groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification).
Association intermédiaire (AI)	Article L. 5132-7 du code du travail et suivants (depuis 1987)	Ont pour objet l’embauche et la mise à disposition auprès des particuliers, des associations, des collectivités locales et, dans certaines conditions, auprès d’entreprises, à titre onéreux mais à but non lucratif. d’une main d’œuvre constituée de personnes sans emploi ou de travailleurs précaires, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. L’activité de mise à disposition de personnel sert de support économique à divers objectifs qui vont de l’évaluation des compétences à la validation d’un projet professionnel. Ancrées dans l’économie marchande, elles ont particulièrement présentes dans les services aux particuliers.
Contrat d’appui au projet d’entreprise pour la création ou la reprise d’activité (CAPE)	Loi n° 2003-721 du 1 ^{er} août 2003	Contrat <i>sui generis</i> , prévu au code du commerce qui renvoie au code du travail ³⁴ . Il définit le cadre d’exercice d’une fonction d’appui, dispensée par une personne morale, à un porteur de projet économique, précédemment

³⁴ C. comm., art. L. 121-1 à L127-7 et C. trav., art. L. 322-8.

Intitulés	Bases juridiques	Descriptifs
		privé d'emploi, pendant une durée limitée à trois ans. Le porteur relève, au titre de son activité en CAPE, de la protection sociale salariée. L'affiliation du bénéficiaire au régime social dont relève l'activité n'intervient qu'à l'issue du contrat.
Entreprise de travail à temps partagé	Art L. 1252-1 du code du travail et suivants Loi n° 2005-882 du 2 août 2005, article 22	Entreprise dont l'activité exclusive consiste à 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. Les entreprises de travail temporaire sont également autorisées à exercer cette activité (L 1252-3).
Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	Statut de coopérative (SCOOP)	Les coopératives d'activités et d'emploi (CAE) constituent un concept original permettant à un particulier de tester une production ou un service en toute sécurité. L'originalité est d'offrir au porteur de projet un statut "d'entrepreneur salarié" qui lui permet de percevoir un salaire et de bénéficier de la couverture sociale d'un salarié classique. Tout porteur de projet bénéficie immédiatement d'un accompagnement visant à mettre sur les rails son activité économique sous sa propre marque (accompagnement gratuit, cofinancé par différents partenaires publics ou issus de l'économie sociale). La Coopérative d'Activités et d'Emploi est une SCOP

Intitulés	Bases juridiques	Descriptifs
		(Société coopérative de production) en SA ou SARL dans laquelle les salariés-associés ont plus de 50% du capital (majoritaires).
Mise à disposition de salariés dans les entreprises dans un pôle de compétitivité	Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 ANI du 8 juillet 2009 (titre III)	Sans constitution de personne morale. Permet des mises à dispositions sans but lucratif entre employeurs, membres ou non d'un pôle de compétitivité ³⁵
Entreprises maritimes « manning »	Conv. n° 179 de l'OIT de 1996 sur le recrutement et le placement des gens de mer Loi n° 2005-412 du 3 mai 2005 relative à la création du registre international français, art. 8	La société de manning doit être agréée par les autorités de l'État (administration maritime) où elle est établie, conformément à la convention n° 179 de l'OIT, en cours de ratification par la France. L'employeur du marin est l'entreprise de travail maritime, qui n'est qu'un intermédiaire, un mandataire de l'armateur. L'entreprise de travail maritime met à disposition des marins, mais ne gère pas l'équipage, les conditions de vie et de navigation ; elle fournit des travailleurs, mais non du travail.

³⁵ Voir page 46 et suivantes du rapport IGAS-CGEFI « la mise à disposition de personnel entre membres d'un pôle de compétitivité » ; Marc Biehler, Jean-François Guthmann, Jean-Paul Palasz (avril 2010).