

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	23
Einführung	29
Ausgangslage	31
Ziel und Gang der Untersuchung	33
Kapitel 1 Solo-Selbstständigkeit in Deutschland	37
A Schutzbedürftigkeit der Solo-Selbstständigen	37
I. Begriffsbestimmung durch negative Abgrenzung zum Arbeitnehmer	37
II. Leitbild des Normalunternehmers	42
III. Rechtstatsachen	43
1.) Entwicklung	43
2.) Ausblick	45
3.) Struktur der Solo-Selbstständigen in Deutschland	48
a.) Heterogenität	48
b.) Polarisierung	51
c.) Hybridisierung	53
(1) Serielle Erwerbshybridisierung	53
(2) Synchrone Erwerbshybridisierung	56
(3) Zwischenfazit	56
d.) Motivvielfalt	57
e.) Auftragsbedingungen	57
4.) Zwischenergebnis	58
5.) Trend in Europa	58
6.) Clusteranalyse	60
a.) stable own-account workers	60
b.) small traders and farmers	60
c.) employeurs	61
d.) vulnerable	61
e.) concealed	61
f.) Zwischenergebnis	62

IV. Abschied vom Normalunternehmer	62
B Rechtliche Schutzmöglichkeiten für Solo-Selbstständige	64
I. Schutz durch das Recht der arbeitnehmerähnlichen Person	64
1.) Begriffsbestimmung	66
2.) Voraussetzungen	67
a.) Wirtschaftliche Abhängigkeit	67
b.) Vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit	68
c.) Einordnung	69
3.) Schutzmfang	71
4.) Zwischenfazit: Nichtanwendbarkeit des Arbeitsrechts	73
II. Schutz durch das Heimarbeitsgesetz	76
1.) Heimarbeiter	77
2.) Haugewerbetreibender	78
3.) Voraussetzungen eines Heimarbeitsverhältnisses	78
a.) Selbstgewählte Arbeitsstätte	78
b.) Gewerbetreibende	79
c.) Erwerbsmäßig	79
d.) Verwertung der Arbeitsergebnisse	81
e.) Wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Auftraggeber als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal	81
4.) Einordnung	82
5.) Schutzmfang	83
a.) Allgemeine Schutzworschriften	83
b.) Arbeitszeit- und Gefahrenschutz	84
c.) Vertrags- und Entgeltschutz	84
d.) Teilweise Einbeziehung in arbeitsrechtliche Schutzworschriften	85
e.) Zwischenfazit: Überholtes Schutzkonzept	87
III. Arbeitsrechtliche Gesamtbewertung:	88
C Solo-Selbstständige im dualen System der sozialen Sicherheit	89
I. Einleitung	89
1.) Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV	91
2.) Sonderregelungen für einzelne Berufsgruppen	92
II. Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung	94
1.) Versicherungspflicht	94

2.) Beitragsbemessungsgrundlage	96
a.) Frühere Rechtslage §§ 240 Abs. 4 S. 2 SGB V a.F.	97
b.) Wirtschaftliche Überforderung	98
c.) Neue Rechtslage § 240 Abs. 4 S. 1 SGB n.F.	100
III. Arbeitslosenversicherung	100
1.) Voraussetzungen für das Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag	100
2.) Höhe der Beiträge	101
3.) Eintritt der Arbeitslosigkeit	103
IV. Gesetzliche Rentenversicherung	104
1.) Versicherungspflicht	104
2.) Versicherung auf Antrag und freiwillig Versicherte	105
3.) Beitragsbemessungsgrundlage	106
4.) Fehlende Altersvorsorge	106
V. Unfallversicherung	108
VI. Sozialrechtliche Gesamtbewertung	108
D Zusammenfassung	109
 Kapitel 2 Das Phänomen des <i>portage salarial</i> in Frankreich	113
A Erfassung und Einordnung des <i>portage salarial</i>	113
I. Legaldefinition – eine unscharfe Beschreibung des <i>portage salarial</i>	113
II. Das mehrgliederige Vertragssystem im <i>portage salarial</i>	116
III. <i>Portage salarial</i> – eine glückliche Benennung des Modells?	119
IV. Entstehung und Entwicklung des Phänomens in Frankreich	120
1.) Wirtschaftsgeschichtlicher Hintergrund	120
a.) Weltweiter Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgrund des Ölpreisschocks in den 70er und 80er Jahren	121
b.) Flexibilisierung des Arbeitsmarktes aufgrund volatiler und wettbewerbsintensiver Marktrealitäten	122
2.) Der <i>portage salarial</i> im Kreuzfeuer der Kritik	123
a.) Damoklesschwert der illegalen Arbeitnehmerüberlassung	123

b.) Qualifikationsfrage im Spannungsfeld zwischen liberté contractuelle und ordre public social	129
(1) Principe d'indisponibilité de la qualification de contrat de travail (Rechtsformzwang)	129
(2) Ordre public social (Rechtsfolgenzwang)	132
V. Rechtsgeschichtlicher Hintergrund	138
1.) ANI (Accord national interprofessionnel) – nationale berufsübergreifende Kollektivvereinbarung vom 11. Januar 2008	138
2.) Accord collectif de branche vom 24. Juni 2010	142
3.) Wesentliche Kritikpunkte im Evaluationsbericht	144
a.) Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (principe d'égalité de traitement)	144
b.) Verstoß gegen Art. 34 de la Constitution	145
4.) Entscheidungen des Conseil constitutionnel vom 11. April 2014	146
5.) Verordnung vom 2. April 2015	148
VI. Das gegenwärtige Bild des portage salarial	149
1.) Quantitative Entwicklung	150
2.) Branchen und Berufsgruppen	151
3.) Soziodemographische Merkmale	152
4.) Berufsqualifikationen	153
5.) Einkommensverhältnisse	153
6.) Weiterbildung, Insolvenzschutz und Haftpflichtversicherung	154
7.) Hybride Erwerbsform und Mehrfachbeschäftigung	155
8.) Zwischenergebnis	156
B Konturierung und Abgrenzung zu anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes	156
I. Die Akteure im portage salarial	156
1.) Salariés portés	157
a.) Qualifikation und Expertise	157
b.) Persönliche Leistungspflicht	158
c.) Keine reglementierten Berufe	158
2.) Kundenunternehmen	159
a.) Gelegentliche oder punktuelle Tätigkeiten gemäß Art. L. 1254-3 C. trav.	159

b.) Verbote	159
c.) Vorübergehender Einsatz im Kundenunternehmen	160
3.) Trägerunternehmen	160
a.) Ausschließlichkeit der Tätigkeit	160
b.) Anzeige bei der Arbeitsaufsicht	161
c.) Sicherungspflichten	161
II. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung in Frankreich	162
1.) <i>Travail temporaire</i>	163
2.) <i>Travail à temps partagé</i>	165
3.) <i>Groupement d'employeurs</i>	166
III. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur	
Arbeitnehmerüberlassung - <i>same same but different</i>	168
1.) Strukturelle Gemeinsamkeiten	168
2.) Unterschiedliche Vertragsgestaltungen	168
3.) Soziodemographische Unterschiede	170
4.) Zwischenergebnis	171
IV. Abgrenzung zur Arbeitsvermittlung (<i>Placement</i>)	171
V. Abgrenzung zur <i>Coopérative d'activité et d'emploi</i> (Arbeits- und Beschäftigungsgenossenschaft)	172
VI. Ergebnis	176
C Motive für den Rückgriff auf den <i>portage salarial</i>	176
I. Aus Sicht des Kundenunternehmens	176
II. Aus Sicht des <i>salarié porté</i>	178
III. Aus Sicht des Trägerunternehmens	179
D Vertragsqualifizierung	179
I. Das Rechtsverhältnis zwischen Trägerunternehmen und <i>salarié porté</i> im Spannungsfeld zwischen <i>liberté contractuelle</i> und <i>ordre public social</i>	179
1.) <i>Principe d'indisponibilité de la qualification</i>	180
2.) Das Dilemma der rechtlichen Einordnung des <i>salarié porté</i> unter den französischen Arbeitnehmerbegriff	183
a.) Kein Unterordnungsverhältnis	186
b.) Weisungs-, Kontroll- und Sanktionsrecht des Trägerunternehmens (<i>pouvoir de donner des ordres et des directives</i>)	
(1) Fachliche Eigenverantwortung (<i>indépendance technique dans l'exécution des tâches</i>)	188

(2) Anwendung der Indizien für den <i>lien de subordination</i> (Unterordnungsverhältnis) auf den typischen <i>salarié porté</i>	189
(a) Zeitsouveränität und leistungsbedingte Anwesenheit im Kundenunternehmen	189
(b) Keine Einbindung in die Organisationsstruktur des Trägerunternehmens (<i>service organisé</i>)	192
(c) Einkauf von Arbeitsmitteln statt Bereitstellung	193
(3) Unternehmensrisiko (<i>répartition des risques de l'activité</i>)	193
c.) Zwischenfazit	194
3.) Gesetzliche Vermutungsregelung zugunsten eines Arbeitsvertrages zwischen Trägerunternehmen und <i>salarié porté</i> aufgrund wirtschaftlicher Abhängigkeit	194
4.) Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Trägerunternehmen und <i>salarié porté</i>	197
II. Rechtsverhältnis zwischen <i>salarié porté</i> und Kundenunternehmen	198
III. Rechtsverhältnis zwischen Trägerunternehmen und Kundenunternehmen	199
1.) Vertragsverhandlungen	199
a.) Vorvertrag (<i>contract préparatoire</i>)	199
b.) Vertragsverhandlung (<i>pourparlers</i>)	200
c.) Zwischenergebnis	201
2.) <i>Contrat commercial de prestation de portage salarial</i>	201
IV. Zusammenfassung	205
E Das Haftungskonzept innerhalb des Organisationsmodells portage salarial	206
I. <i>Responsabilité contractuelle</i> des Trägerunternehmens für den <i>salarié porté</i>	206
1.) Problemaufriss	207
2.) Verantwortlichkeit des Trägerunternehmens für den <i>salarié porté</i>	208
a.) Überblick über die verschiedenen Begründungsstränge im Schrifttum	210

b.) Zweifel an der Verantwortlichkeit des Trägerunternehmens für den <i>salarié porté</i>	212
3.) Diskrepanz zwischen gesetzlicher Regelung und faktischem Vollzug	214
4.) Haftungsbeschränkung im <i>contrat commercial de prestation de portage</i>	215
II. Regressansprüche des Trägerunternehmens gegenüber dem <i>salarié porté</i> ?	217
1.) <i>Responsabilité contractuelle</i> des <i>salarié porté</i> gegenüber dem Trägerunternehmen	217
a.) Haftungsbeschränkungen zugunsten des <i>salarié porté</i>	217
b.) Wertungsgrundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung	219
c.) Zweifel an einer Übertragbarkeit der Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung auf den <i>salarié porté</i>	221
2.) <i>Responsabilité délictuelle</i> des <i>salarié porté</i> gegenüber dem Trägerunternehmen	222
III. <i>Responsabilité délictuelle</i> des Trägerunternehmens für den <i>salarié porté</i>	224
1.) Geschäftsherrenhaftung gemäß Art. 1242 al. 5 C. civ.	224
a.) Dogmatische Begründung der Geschäftsherrenhaftung	225
(1) Voraussetzungen der Geschäftsherrenhaftung	226
(a) <i>Lien de préposition</i> zwischen <i>commettant</i> und <i>préposé</i>	226
(b) Die <i>faute</i> des Gehilfen – <i>connexité</i>	228
(2) Haftungsrechtliche Quasi-Immunität des <i>préposé</i>	229
(3) Regressansprüche gegen den Gehilfen (<i>recours en garantie</i>)	231
b.) Zweifel an einer Geschäftsherrenhaftung des Trägerunternehmens und einer damit einhergehenden Quasi-Immunität des <i>salarié porté</i>	232
2.) <i>Responsabilité délictuelle</i> des <i>salarié porté</i> gegenüber dem geschädigten Dritten	234

3.) Allgemeine Haftung des Trägerunternehmens für Dritte gemäß Art. 1242 al. 1 C. civ.?	234
IV. Wertende Gesamtbetrachtung	235
V. Versicherungsrechtliche Lösung als Konsequenz	237
VI. Haftung des Kundenunternehmens	238
F Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten zwischen Trägerunternehmen und salarié porté	239
I. Pflichten des Trägerunternehmens gegenüber dem <i>salarié porté</i>	239
1.) Beschäftigungspflicht Art. L. 1254-2 III C. trav. (<i>obligation de fournir du travail</i>)	239
2.) Mindestarbeitsentgelt Art. L. 1254-2 II C. trav. (<i>rémunération minimale</i>)	241
a.) Fester Lohnbestandteil	241
(1) Zusätzliche Lohnbestandteile	241
(2) Berechnung des festen Lohnbestandteils	242
b.) Flexibler Lohnbestandteil	243
c.) Insolvenzrisiko des Kunden	243
d.) Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt?	244
e.) Zwischenfazit:	245
3.) Anspruch auf Urlaub Art. 28. 1 KV (<i>congé payé</i>)	245
4.) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Art. 22.1 KV (<i>indemnité journalière</i>)	246
5.) Sonstige Pflichten des Trägerunternehmens	247
a.) <i>Mise en place et gestion du compte d'activité</i> (Vorsorgekonto) gemäß Art. L. 1254-25 C. trav.	247
b.) <i>Mesures d'accompagnement de l'activité du salarié</i> Art. 30.2 KV	247
c.) <i>Prise en charge des assurances couvrant l'activité du salarié</i> Art. 25 KV	247
d.) Arbeitsschutz Art. L. 1254-28 C. trav.	248
II. Pflichten (<i>obligation</i>) des <i>salarié porté</i> gegenüber dem Trägerunternehmen	248
1.) Kundenakquise (<i>obligation de rechercher ses missions</i>)	248
2.) Tätigkeitsbericht Art. 20 KV (<i>Obligation d'établir un compte rendu mensuel d'activité</i>)	248

III. Beendigung des portage salarial (<i>fin du portage salarial</i>)	249
1.) Beendigung des <i>contrat commercial de prestation de portage salarial</i> und seine Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag	249
2.) Beendigung des Arbeitsverhältnisses (<i>rupture du contrat de travail</i>)	250
a.) Befristung des Arbeitsverhältnisses	250
b.) Unbefristetes Arbeitsverhältnis (<i>Contrat à durée indéterminée</i>)	254
(1) Kündigung durch den <i>salarié porté</i> (<i>démission</i>)	254
(2) Kündigung durch das Trägerunternehmen (<i>licenciement</i>)	256
(a) Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (<i>licenciement pour raisons économiques</i>)	257
i. Kein in der Person des <i>salarié porté</i> liegender Grund (<i>un motif qui n'est pas inhérent à la personne</i>)	257
ii. <i>ordre de licenciement</i>	259
(b) Personenbedingte Kündigung (<i>licenciement pour motif personnel</i>)	260
3.) Beendigungsinteresse des Trägerunternehmens vs. Bestandsinteresse des <i>salarié porté</i>	262
a.) Fehlendes Beendigungsinteresse des Trägerunternehmens	262
b.) Fehlendes Bestandsinteresse des <i>salarié porté</i>	264
4.) Aufhebungsvertrag (<i>rupture conventionnelle</i>)	265
5.) Zusammenfassung	266
IV. Sanktionen	266
V. Kollektivrecht	267
1.) <i>Comité social et économique</i> (sozialer und wirtschaftlicher Unternehmensausschuss)	267
2.) Schwellenwerte (<i>calcul de l'effectif</i>)	268
3.) Wahlberechtigung und Wählbarkeit des <i>comité social et économique</i>	270
4.) Anhörung und Unterrichtung des sozialen und wirtschaftlichen Unternehmensausschusses im Einsatzunternehmen	272
VI. Gesamtbetrachtung	273

G Sozialrechtlicher Rahmen	276
I. Einführung	276
1.) Struktur der Sozialversicherung in Frankreich	276
2.) Grundversicherung (<i>régime général</i>)	278
II. Behandlung des <i>portage salarial</i> in den einzelnen Versicherungszweigen	280
1.) Universelle Krankenversicherung (<i>protection maladie universelle</i>)	280
a.) Umfang der Gesundheitsleistungen	282
(1) Sachleistung	282
(2) Entgeltleistung	282
(a) <i>Travailleurs salariés</i>	283
(b) <i>Travailleurs indépendants</i>	284
b.) Zwischenergebnis	285
2.) Invaliditäts- und Sterbeversicherung	285
a.) <i>Travailleurs salariés</i>	285
b.) <i>Travailleurs indépendants</i>	286
c.) Zwischenergebnis	288
3.) Grundrente (<i>retraite de base</i>) und obligatorische Zusatzrente (<i>retraite complémentaire</i>)	288
4.) Versicherung gegen Arbeitsunfall- und Berufskrankheiten	291
a.) Anspruch gegen die Versicherung	291
b.) Anspruch gegen den Arbeitgeber	292
5.) Arbeitslosenversicherung	293
a.) Voraussetzungen	293
(1) <i>Travailleurs salariés</i>	293
(2) <i>Travailleurs indépendants (allocations travailleurs indépendants)</i>	294
b.) Leistungsbemessung	296
c.) Beschäftigung während des Leistungsbezugs (<i>activité réduite reprise ou conservée</i>)	297
d.) Zwischenfazit	299
III. Übermäßige Belastung der Versichertengemeinschaft	300
IV. Finanzierung	303
1.) <i>Travailleurs salariés</i>	303
2.) <i>Travailleurs indépendants</i>	306
a.) Der allgemeine Beitragssatz	306

b.) Besondere Beitragssätze in der Gründungsphase	307
(1) Gründungsphase (<i>cotisations en début d'activité</i>)	307
(2) Vorläufige Beiträge im ersten und zweiten Gründungsjahr (<i>cotisations forfaitaires de premiere et de deuxième année</i>)	308
(3) Mindestbeiträge (<i>cotisations minimales</i>)	309
(4) Sonderkonstellation des <i>micro-entrepreneur</i>	309
3.) <i>Salariés portés</i>	310
4.) Übersicht zur Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge	312
5.) Zwischenergebnis	313
V. Gesamtbetrachtung	314
 Kapitel 3 Der <i>portage salarial</i> als Modell für Deutschland	317
A Arbeitsrechtliche Bewertung	317
I. Abgrenzung von der Arbeitnehmerüberlassung	317
1.) Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung § 1 Abs. 1 und 2 AÜG	318
2.) Keine Arbeitnehmerüberlassung bei Einsatz von (Solo-)Selbstständigen	318
3.) Bezugspunkt für die Vertragsqualifizierung – verleiher- oder entleiherbezogener Ansatz?	320
4.) Vertragsqualifizierung des Einsatzvertrages zwischen <i>salarié porté</i> und Trägerunternehmen nach dem modifizierten verleiherbezogenen Ansatz	324
a.) Vertragsinhalt des Einsatzvertrages zwischen Trägerunternehmen und <i>salarié porté</i>	324
(1) Weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit zum Trägerunternehmen	325
(a) Weisungsgebundenheit	325
(b) Fremdbestimmung	326
i. Aufgabe des Eingliederungskriteriums?	326
ii. Weisungsbindung und Fremdbestimmung: kumulative oder alternative Bedingungen der persönlichen Abhängigkeit?	328

(2) Tatsächliche Vertragsdurchführung im Kundenunternehmen	330
(a) Tatsächliche Weisungsgebundenheit gegenüber dem Kundenunternehmen?	331
(b) Tatsächliche Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Kundenunternehmens?	333
(c) Zurechenbarkeit abweichenden tatsächlichen Verhaltens im Kundenunternehmen	334
(d) Zwischenergebnis: (Solo-)Selbstständiger	334
(3) Hinreichende Organisationsgewalt des Trägerunternehmens für eigene Dienst-/Werkleistung	335
b.) Zwischenergebnis: Solo-Selbstständiger	336
5.) Arbeitnehmereigenschaft kraft Parteiwillens	336
a.) Zurückdrängung der Arbeitnehmereigenschaft	337
b.) Vereinbarung der Arbeitnehmereigenschaft	341
(1) Rechtsprechung	341
(2) Schrifttum	343
c.) Zwischenfazit	346
6.) Gesamtergebnis: gesetzliche Fiktion der Arbeitnehmereigenschaft	346
II. Abgrenzung vom Interim Management	347
III. Abgrenzung von der Personalgestellung nach TVÖD	349
IV. Rechtsverhältnis zwischen Kundenunternehmen und Trägerunternehmen	353
1.) Einordnung des Vertrages	353
2.) Verantwortlichkeit des Trägerunternehmens für den <i>salarié porté</i>	354
a.) <i>Salarié porté</i> als Erfüllungsgehilfe gemäß § 278 BGB	354
b.) Der <i>salarié porté</i> als Substitut des Trägerunternehmens?	357
(1) Keine Beschränkung der Substitution auf das Auftragsrecht	357
(2) Substitution	358
(3) Gestattung	359

(4) Schutzlücke zu Lasten des Kundenunternehmens ?	361
(a) Drittschadensliquidation	361
(b) Qualifikation des Einsatzvertrags als echter (berechtigender) Vertrag zugunsten des Kundenunternehmens?	362
i. Leistungsinteresse	363
ii. Enger Zusammenhang zwischen Leistung und Person des Kundenunternehmens	364
3.) Ergebnis	365
B Friktionen mit dem deutschen Arbeitsrecht	366
I. Beschäftigungslose Zeiten	367
II. Mindestentgelt für <i>salariés portés</i>	371
III. Entgeltfortzahlung, Urlaubsentgelt für <i>salariés portés</i>	372
IV. Haftung	373
1.) Beschränkte Arbeitnehmerhaftung	373
2.) Versicherungsrechtliche Lösung	375
V. Zusammenfassung	376
C Sozialversicherungsrechtliche Bewertung	377
I. Einordnung in das Sozialversicherungsrecht	379
1.) Der <i>salarié porté</i> als abhängig Beschäftigter nach § 7 Abs. 1 SGB IV	379
a.) Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers	379
b.) Beschäftigungsverhältnis kraft Parteiwillens	382
2.) Gesetzliche Fiktion	384
II. Übertragung ins deutsche Sozialversicherungssystem	384
1.) Geringfügige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV	385
2.) Beitragsbemessung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	387
3.) Gesetzliche Rentenversicherung	389
4.) Arbeitslosenversicherung	392
III. Ergebnis	393

Kapitel 4 Bewertung des <i>portage salarial</i> als Lösungsmodell	397
A Zusammenfassung der Ergebnisse	397
I. Das Wesen des <i>portage salarial</i>	397
II. Das französische Recht	399
III. Einordnung des Beschäftigungsmodells ins deutsche Recht	403
1.) Arbeitsrechtliche Konfliktlinien	403
2.) Sozialrechtliche Konfliktlinien	406
B Kritische Bewertung	408
C Ausblick	413
 Synthèse	415
A Introduction	415
B La situation sociale des travailleurs indépendants en Allemagne	417
I. L'érosion de l'entrepreneur schumpétérien -contexte socio-historique	417
1.) Le travail indépendant : un paysage très hétérogène, présentant une forte disparité de revenus, et marqué par des phénomènes de précarité	418
a.) Hautement qualifié	418
b.) Forte disparité des revenues	419
c.) Pluriactivité	419
2.) Conclusion	420
II. Protection sociale des travailleurs indépendants en Allemagne	420
1.) Une troisième voix	423
a.) Le quasi-travailleur	423
(1) Définition	423
(2) Protection sociale du quasi-salarié	424
(3) Non-applicabilité du droit du travail	426
b.) Le travailleur à domicile	426
(1) Définition	426
(2) Protection sociale du travailleur à domicile	427
2.) Conclusion	428
C Le mécanisme du portage salarial	428
I. Les structures contractuelles en portage salarial	431

II. L'analyse du droit français	432
1.) Le portage salarial sous le feu croisé de la critique	433
2.) Le portage salarial sous l'épée de Damoclès du délit dit de marchandage ou illicite sous la lumière de l'article L. 8241-1 C. trav.	434
3.) Qualification de contrat de travail incertaine – entre liberté contractuelle et ordre public social	434
III. L'entreprise de portage – un employeur pas comme les autres	436
1.) L'absence d'obligation de fournir un travail (Art. 1254-2 III C. trav.)	436
2.) Droit à une allocation en cas de non-prestation Art. 21.3. Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017	437
3.) Droit aux congés payés Art. 28.1 Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017	437
4.) Rémunération minimale Art. 21.3 Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017	438
5.) Le droit du licenciement	438
IV. La responsabilité civile dans le portage salarial	440
1.) Responsabilité contractuelle de l'entreprise de portage	440
2.) Responsabilité contractuelle du salarié porté	441
3.) Responsabilité extracontractuelle	442
V. L'optimisation sociale	445
1.) Régime général	445
2.) Assurance chômage	446
3.) La charge des cotisations de sécurité sociale en portage salarial	447
D La transposition du modèle en droit allemand	449
I. La Qualification de l'opération de portage salarial sous l'angle du droit du travail allemand	449
II. La responsabilité civile en portage salarial	452
III. Les points de conflits en droit de la sécurité sociale allemande	455
E Évaluation du modèle	457

F Les enjeux et les perspectives	461
Literaturverzeichnis	465
Anhänge	507