

UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES



La construction des droits des travailleurs autonomes dans une Coopérative d'Activités et d'Emploi, une démarche syndicale ?

Gabrielle MARREL

Sous la direction d'Emmanuelle PUISSANT

Année universitaire 2022-2023

Master 2 Économie des Organisations
Spécialité Transformation des Organisations de l'Économie Sociale et Solidaire

L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les travaux universitaires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Sommaire

Remerciements	2
Introduction	3
1 La CAE : un cadre sécurisant pour les travailleurs autonomes	9
1.1 De la politique de l'emploi aux crises du travail : un mouvement vers le travail autonome	10
1.2 La création des CAE : pour sécuriser l'acte d'entreprendre	20
1.3 Un positionnement des CAE plus politique et plus affirmé	28
2 Une lutte quotidienne pour la construction des droits des TA	40
2.1 Une construction réelle des droits dans les CAE	40
2.2 Des difficultés d'application du droit pour les travailleurs	54
3 Rencontres CAE et syndicats : entre ambiguïté et intérêts réciproques	67
3.1 Une hétérogénéité de part et d'autre qui rend la situation ambiguë	68
3.2 Un intérêt commun de remettre du droit pour les travailleurs autonomes .	73
3.3 Des valeurs et des fonctionnements pour un chemin commun?	77
Conclusion	81
Bibliographie	84
Tables des matières	97
Liste des figures	98
Résumé	99

Remerciements

Cette démarche de réflexion et de recherche fut aussi riche qu'intense et cet écrit n'aurait pas vu le jour sans les échanges et l'aide des personnes que je tiens ici à remercier.

Tout d'abord, je remercie ma directrice de formation Emmanuelle Puissant pour ses conseils, son investissement et sa disponibilité. Je remercie également les autres enseignants et professionnels rencontrés lors de cette année de master.

Mes remerciements vont aussi à toutes les personnes de Vecteur Activités qui m'ont encouragée dans mon projet de formation et m'ont proposé leur aide, et celles qui ont pallié mes absences. Je remercie en particulier Joseph Sangiorgio qui a pris le temps d'expliquer, de raconter et d'échanger.

Un grand merci également à toutes les personnes qui ont bien volontiers répondu à mes questions, et à toutes celles qui m'en ont posé.

Enfin, un énorme merci à mes proches : à Johan pour son soutien logistique infaillible, à Anne-Marie et Claude pour avoir proposé des vacances aux enfants tout en me donnant du temps, et surtout, je remercie mon mari pour son soutien quotidien, sa patience et sa compréhension, et mes enfants qui malgré mes absences ont gardé leur bonne humeur.

Introduction

Le mouvement social contre la réforme des retraites a marqué notre société, d'une part parce qu'elle a pris une ampleur "historique", mais surtout parce qu'elle a initié une expression collective très forte sur le travail et sur les conditions de travail. Epuisement ¹, santé dégradée, situations de précarité du fait de rémunérations trop faibles (notamment pour les personnes de la "première ligne" durant la crise Covid), pas ou peu de reconnaissance,... les travailleurs ont témoigné. Les syndicats, les députés de l'opposition et les chercheurs se sont exprimés. Le livre de Mathieu Lépine paraît en mars 2023, *Hécatombe invisible*, sur les décès au travail, ajoutant une dimension encore plus négative à celui-ci. Dominique Méda rapporte les dernières données de l'enquête Conditions de travail sur différents médias et explique : "44% des français ne se sentent pas capables de travailler jusqu'à 60 ans (...) 50% des personnes interrogées considèrent que le travail est associé au mal-être (...) et ils ont énormément d'attentes vis-à-vis du travail (DUVIC et al., 2023).

A côté de cette expression publique forte, il y a depuis 2005 un mouvement massif et relativement silencieux vers le travail indépendant. "Un million de nouveaux entrepreneurs en France en 2022 ! Avec 62% des créations sous le régime de l'auto-entrepreneur", indique le président de l'Union des auto-entrepreneurs ². Le phénomène traduit le rejet d'une relation d'emploi considérée comme de mauvaise qualité et aussi l'aspiration à la liberté "Être son propre patron, c'est être libre" (ABDELNOUR, 2023). Le travail indépendant devient très médiatisé avec les plateformes de travailleurs Uber, ou Deliveroo, à partir de 2015. Le débat s'oriente rapidement sur la protection sociale des indépendants "La fin de l'emploi à vie nous invite à repenser notre protection sociale" (Les Echos, octobre 2015), "Une piste nouvelle pour améliorer la protection sociale des indépendants" (Le Figaro, novembre 2015), "Aligner la protection sociale des indépendants sur celle des salariés" (La Croix, février 2016). C'est en 2015 également que les travailleurs indépendants "ubérisés" se regroupent dans des syndicats de travailleurs. Dès 2017, la loi améliore la protection sociale

1. l'association Vaincre le burn out affiche "les chiffres noirs" d'une épidémie discrète" de 2022 : <https://vaincreleburnout.fr/chiffres-cles/>

2. Interview de François HUREL du 16 janvier 2023 dans l'émission 90 Minutes Business sur BFMTV

des indépendants et introduit dans le Code du travail une partie dédiée aux "travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique", ils passent sur le régime général en 2018. Enfin, de nombreux rapports portant sur le travail indépendant sont édités, surtout depuis 2015, par différentes institutions : le Sénat, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), le Conseil économique social et environnemental (CESE), la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), le Centre national des arts et métiers (CNAM)... montrant bien la centralité du travail indépendant.

Ces formes de travail paraissent se déployer irrésistiblement, et sont au coeur du débat sur la protection sociale et la construction des droits sociaux. En 2016, plus de 12% des actifs étaient travailleur indépendant en France (LE BOËTTÉ, 2019). Et de nombreuses entreprises de services sont apparues dans leur sillage.

De manière discrète, en 1995, naissent les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE), qui ont aussi pour objet de sécuriser la démarche d'entreprendre des demandeurs d'emplois. Elles proposent un accompagnement des porteurs de projet qui peuvent garder leurs droits et leur couverture sociale durant la période de test de l'activité, sans créer d'entreprise individuelle à la différence des travailleurs indépendants (TI). Ils développent leur activité de manière autonome et sans lien de subordination : ce sont des travailleurs autonomes (TA). Le chiffre d'affaires est converti en salaire assorti d'un contrat de travail : ils sont des Entrepreneurs salariés (ES) et continuent de bénéficier de la protection sociale des salariés tout en développant leur activité comme ils l'entendent.

En tant que coopératives, les CAE se conforment aux principes coopératifs de l'Alliance Coopérative Internationale (ACI) et respectent ses valeurs d'entraide, de responsabilité, de démocratie d'égalité, d'équité et de solidarité (*Identité, valeurs et principes coopératifs*, s. d.). Mais à la différence des sociétés coopératives ouvrières de production (Scop), leurs principaux salariés, ES, n'ont pas de lien de subordination.

Bien avant que le législateur, soutenu par les syndicats, ne rapproche les systèmes de protection sociale des salariés et des indépendants, les CAE avaient ouvert cette voie, à la suite des entreprises de portage³.

3. entreprises qui servent de "tiers employeur" pour les travailleurs autonomes qui leur permettent de ne pas créer leur entreprise individuelle

Pour les CAE, c'est au bout de 20 ans d'expérimentation que la loi ESS de 2014 leur octroie une reconnaissance juridique qui légitime leur existence et encadre leurs pratiques. Les entrepreneurs salariés sont appelés dans les textes "Entrepreneur Salariés Associés" (ESA).

Comme les autres acteurs, les CAE promeuvent une protection sociale plus complète, combinée à l'autonomie des travailleurs indépendants, sans risque de défaillance d'entreprise et dans un cadre coopératif. Devant cette affirmation, et avec le recul de 28 années d'existence, nous nous interrogeons : **quelle est la réelle protection des travailleurs autonomes (TA) en CAE, cadre aux valeurs affirmées ?**

La construction des droits et la protection des travailleurs sont aussi historiquement représentées dans les syndicats qui, avec les coopératives, sont issus du même giron des luttes ouvrières du XIXème siècle. Alors que les coopératives luttèrent pour "*abolir l'indigne salariat*" (ESPAGNE, 1996) et prétendaient à "*l'émancipation de la classe ouvrière par la transformation du salariat*" (GIDE et DEVILLERS, 2001), les syndicats rassemblaient les travailleurs autour de "*la disparition du salariat et du patronat (...) l'accroissement du mieux être des travailleurs (...) l'émancipation intégrale*"⁴. Ces similitudes ne furent pas toujours garantes d'une entente cordiale mais les liens entre les deux mouvements étaient parfois notables, et plusieurs coopératives sont nées de l'initiative syndicale (CERALEP, Fralib...) (BORRITS, 2015).

Les coopératives appliquent le principe de double qualité qui rend les bénéficiaires associés, c'est à dire en position de décideurs, ils sont à la fois usagers et propriétaires. Cette logique n'est pas du goût de tout le monde. Ce fut le cas par exemple lors de la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1919, qui organise de manière tripartite le dialogue entre "*les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, en vue de favoriser le progrès économique et social (Dialogue social et tripartisme, s. d.)*". Peu de temps après, en 1920, le secrétaire général de l'ACI demande à Albert Thomas, qui est à la tête du Bureau International du Travail (BIT) au sein de l'OIT et favorable au mouvement coopératif, que les coopératives soient représentées au

4. extraits de la Charte d'Amiens, 1906

niveau de l'organisation internationale, d'autant plus qu'à cette période, *"les coopératives constituent (...) l'un des mouvements sociaux les plus importants en Europe et en Amérique du Nord, dépassant en effectifs les syndicats et les partis politiques"* (LOUIS, 2013, p. 22). Le choix de mise à l'écart fut délibéré et selon M. LOUIS, ce ne fut pas du fait d'une *"méconnaissance (...) mais d'un ensemble de divergences entre syndicats et coopératives"* (ibid). Elles se résignèrent au rôle de "conseil technique" sans droit de vote, accordé par l'institution internationale.

La double qualité des membres d'une coopérative, qui rend les bénéficiaires salariés associés et donc décideurs, déjà mise en cause pour son entrave au dialogue social entre employeur et employé "classique", donne une tonalité particulière dans le cadre d'une CAE où il n'y a pas de lien de subordination puisqu'elle salarie principalement des TA.

Depuis peu, les syndicats apparaissent dans les CAE, élus notamment dans des instances de représentation du personnel (IRP). Représentants historiques de la défense des travailleurs et de leurs droits dans une entreprise qui revendique un autre rapport au travail et la construction de droits, nous pouvons nous questionner : **quels rôles les syndicats peuvent-ils avoir dans la démarche de construction des droits et des protections des TA ?**

Notre recherche veut observer la réelle construction de droits et de protection pour les travailleurs autonomes dans les CAE, en mettant en perspective les évolutions de ces dernières et en prenant en compte l'apparition de syndicats dans les instances des CAE.

Jusqu'en 2020, deux réseaux nationaux de CAE ont évolué en parallèle : Coopérer pour Entreprendre (CPE) et Copéa. C'est en tant qu'acteur, salarié permanent d'une CAE du réseau CPE que nous avons réalisé notre recherche. Sachant que les pratiques et les projets peuvent être hétérogènes entre les CAE, nous considérons ne pas pouvoir parler des CAE en général dans chaque situation. Aussi, nous avons choisi une convention d'écriture pour distinguer 3 cadres qui s'ajustent à nos connaissances actuelles. Lorsque nous utilisons le terme "la CAE" ou "notre CAE", nous parlons de notre coopérative Vecteur Activités. Cette dernière est très proche de Coopaname, CAE d'Île de France, en terme de pratiques, de valeurs, d'outils et des liens interpersonnels. Lorsque nous utilisons le terme "nos CAE",

nous nous situons dans le cadre des pratiques communes entre les deux "coopératives soeurs". L'indétermination de l'article ou son pluriel permet de situer le propos de manière général "les CAE" ou "des CAE".

Nous nous sommes beaucoup basés sur les recherches et écrits réalisés sur Coopaname, produits par des chercheurs ou par les acteurs eux-mêmes, qui sont complétés par les recherches et réflexions d'autres acteurs de CAE, ou concernés par le syndicalisme et/ou le mouvement coopératif. Il y a également eu des échanges formels (entretiens) et surtout informels, dans des cadres que nous dirons professionnels (les rencontres de la Fédération des CAE ou organisées par l'Union régionale des Scop, les forums d'échanges spécifiques...), ou plus personnels.

Il nous a semblé important de situer notre objet, les CAE, dans un contexte dynamique. La première partie de ce mémoire est un état des lieux du monde du travail, avec un focus spécifique sur les évolutions de l'emploi salarié, du travail indépendant et de la situation des travailleurs sans emploi, en lien avec les choix politiques, pour positionner le contexte d'apparition des CAE. Le développement de ces dernières, lié aux politiques d'emploi, amène certaines CAE à un positionnement politique fort sur le travail et notamment sur la protection des travailleurs autonomes.

Bien que toutes les CAE n'affirment pas nécessairement un projet politique, nous analysons les droits et protections amenés par le cadre CAE pour les travailleurs autonomes, principalement les ES, dans la deuxième partie. Cela montre la concrétisation d'un projet politique incluant les écarts entre l'idée et la mise en pratique. L'approche du droit est assez formelle ; elle reprend les points abordés par les personnes syndiquées lors des entretiens. Cette deuxième partie met également en relief les questionnements des CAE vis-à-vis de leur institutionnalisation.

Parce que les syndicats sont présents depuis peu dans les CAE, la troisième partie observe les craintes et les souhaits des CAE vis-à-vis des syndicats. Les relations sont ambiguës entre CAE et syndicats. Pour autant, nous constatons des préoccupations et des valeurs similaires malgré des difficultés d'appréhension.

Note particulière n°1 : L'écriture inclusive n'est pas appliquée à ce mémoire, et l'autrice s'autorisera à le réécrire sous ce format par la suite.

Note particulière n°2 : Nous employons les deux termes de travailleur autonome (TA) ou entrepreneur salarié (ES) dans le texte, en fonction de ce sur quoi nous aimerions insister. Quand il s'agit de l'autonomie réelle dans le travail, qui est généralement en lien avec la non subordination à un employeur et à un donneur d'ordre, nous utilisons "TA". Quand nous voulons souligner la démarche entrepreneuriale ou les droits attachés au salariés, nous utilisons ES. Quant au terme "travailleurs" il englobe les ES ainsi que les salariés permanents, liés par un lien de subordination.

Note particulière n°3 : Nous nous sommes permis d'ajouter au texte des [FOCUS VECTEUR ACTIVITES] qui sont des témoignages subjectifs de notre CAE qui viennent illustrer les propos avancés dans ce mémoire.

1 La CAE : un cadre sécurisant pour les travailleurs autonomes

Le travail salarié a pris place dans notre société comme modèle dominant de la relation de travail durant le XX^{ème} siècle, notamment après la seconde guerre mondiale. En 1900, 56% de la population active était salariée et ce taux passe à 90% en 2020. Favorisée par le mode de production industriel et les conquêtes sociales du mouvement ouvrier, la "société salariale" (MÉDA, 2022, p. 43-81) consacre le consensus social dans lequel les travailleurs se soumettent à l'employeur contre les sécurités matérielles, les protections collectives et une reconnaissance sociale : le salariat est désirable. Cependant, depuis la fin des années 1970, cette image change du fait du contexte de récession économique qui s'accompagne d'un chômage structurel de masse. La réponse des politiques publiques de l'emploi ⁵ a été à la fois une orientation des travailleurs vers l'emploi non salarié et une dégradation des conditions d'emploi des salariés. En parallèle, les consensus économiques semblent ne plus se soucier des travailleurs : les rachats d'entreprises, les délocalisations, les montants toujours plus importants des dividendes (des entreprises ayant bénéficié d'argent public qui augmentent les dividendes versés aux actionnaires tout en licenciant leurs salariés, telles que Sanofi, Airbus, Valéo, Renault...) ⁶, ou encore le management par le chiffre... Les rapports au travail se radicalisent, notamment par de nouvelles méthodes managériales qui sont censées améliorer la performance des salariés, mais au détriment de leur santé. Le thème de la souffrance au travail devient visible depuis les années 1990, auquel vient s'ajouter la question du sens du travail.

C'est dans un tel contexte que sont apparues les premières Coopératives d'Activités et d'Emploi.

5. Nous utiliserons le terme politique publique de l'emploi ou politique de l'emploi pour parler d'un ensemble d'actions de la part des institutions de la République qui incite les travailleurs de manière directe ou indirecte, oriente leurs choix quant à l'emploi.

6. le rapport d'Oxfam paru en juin 2023, indique *"entre 2011 et 2021, dans les 100 plus grandes entreprises françaises cotées en bourse, la dépense par salarié-e n'a augmenté que de 22%, tandis que les versements aux actionnaires ont augmenté de 57%. (...) Sur la même période, les 100 plus grandes entreprises cotées ont versé à leurs actionnaires en moyenne 71% de ce qu'elles ont gagné chaque année* (GUERIN, 2023)

Nous nous intéresserons dans un premier temps à observer les politiques de l'emploi et leur influence sur les relations d'emploi (partie 1.1). Dans un deuxième temps, nous verrons que l'apparition des Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) s'est faite en réponse aux effets délétères de ces politiques de l'emploi (partie 1.2). Dans un troisième temps, nous nous pencherons sur l'évolution du projet politique de nos CAE ⁷ (partie 1.3).

1.1 De la politique de l'emploi aux crises du travail : un mouvement vers le travail autonome

1.1.1 Une précarisation des travailleurs sans emploi

"Le plein emploi est à notre portée" ⁸. C'est ainsi que le gouvernement amène sur la table le tout nouveau France Travail, et une promesse d'avenir radieux, se vantant que le taux de chômage n'a jamais été aussi bas depuis 40 ans, c'est à dire depuis 1982. Pourtant, en 1982, le chômage était considéré comme un drame national. Les chiffres du gouvernement ont été contestés par l'INSEE ⁹ qui explique que le nombre de chômeurs au sens du Bureau International du Travail (BIT) ¹⁰ et le nombre d'inscrits à Pôle Emploi en catégorie A sont divergents. Pour Pôle Emploi, un demandeur d'emploi en catégorie A est une personne sans emploi tenue de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Pour le BIT, un chômeur est une personne âgée de 15 ans ou plus, sans emploi, qui est disponible dans les deux semaines, et qui a fait des recherches actives dernièrement. La question de la disponibilité change de nombreuses choses, car cela exclut les personnes en formation, en maladie, ou proches de la retraite. En réalité, 44% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A à Pôle Emploi ne sont plus comptabilisés par le BIT, et c'est bien le chiffre du BIT qui a été repris par le gouvernement. Contrairement aux allégations gouvernementales et en ne considérant que le recensement de Pôle Emploi, la seule catégorie A des demandeurs d'emploi au 2ème trimestre 2023 représente 10% de la population active (*Les demandeurs d'emploi*, 2023), et toute catégories confondues, c'est bien 20% de la population active qui

7. voir notes de l'autrice en introduction

8. <https://www.gouvernement.fr/actualite/le-plein-emploi-est-a-notre-portee>

9. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4183055?sommaire=4182950>

10. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang-fr/index.htm>

est inscrite à Pôle Emploi (Cf. figure 1).

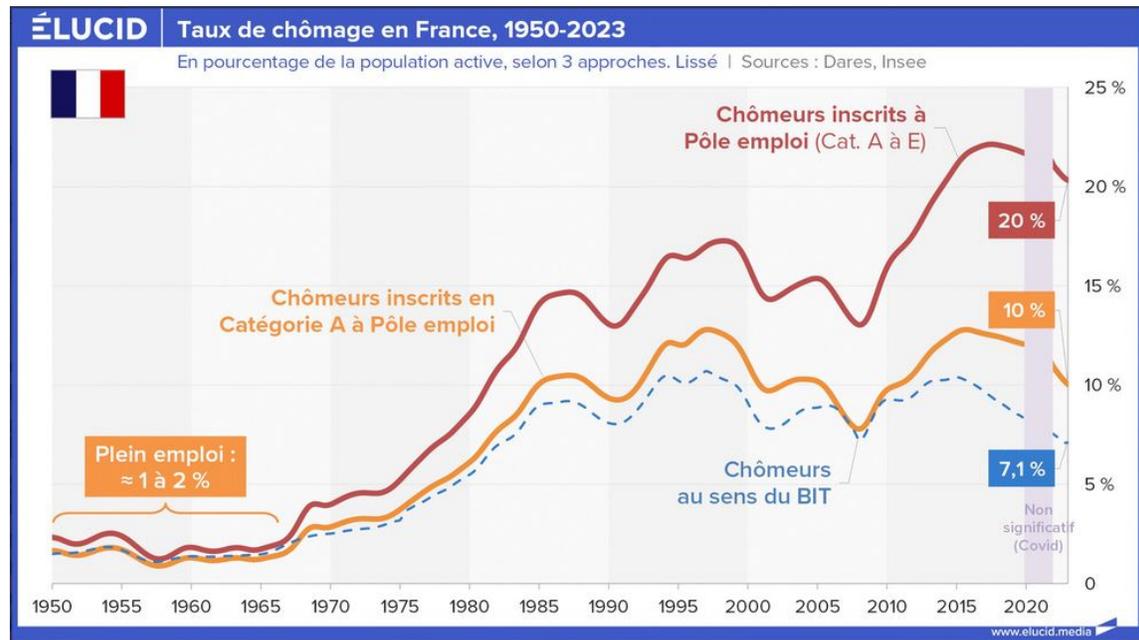


FIGURE 1 – Évolution du taux de chômage en France de 1950 à 2023, extrait de : BERRUYER, s. d.

Le Mouvement National des Chômeurs et Précaires (MNCP) se lève contre la précarisation des demandeurs d'emploi et des précaires, avec un contrôle encore renforcé des personnes pour accéder à leurs droits (ARE), une obligation de travail et surtout, le MNCP dénonce l'idée que les travailleurs privés d'emploi seraient des fainéants, des assistés, des désœuvrés volontaires qui profitent de la société. "Il suffirait de traverser la rue" pour trouver un emploi, et plus récemment de "faire le tour du Vieux Port" pour en trouver une dizaine !" disait Emmanuel Macron, respectivement en 2018 et en 2023 . L'idée que les demandeurs d'emploi ne font pas d'effort est entretenue par le gouvernement et les libéraux et relayée par les médias dits "*mainstream*". Elle fait partie de la doctrine néolibérale qui après avoir ouvert les marchés économiques productifs à la concurrence mondiale, a amené les gouvernants à faire le choix politique du chômage (COLLOMBAT et CUVILLIER, 2021). A l'échelle européenne, il a été admis qu'il resterait toujours un taux de chômage résiduel, et la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) visait un taux de chômage de 7%

(RAVEAUD, 2006), il ne s'agissait pas d'une contrainte européenne mais d'un arbitrage des gouvernements des Etats membres. Ils se sont finalement accordés sur un "taux d'emploi" qui paraît plus positif qu'un "taux de chômage", et qui positionne l'Union Européenne en faveur de l'Emploi(ibid.).

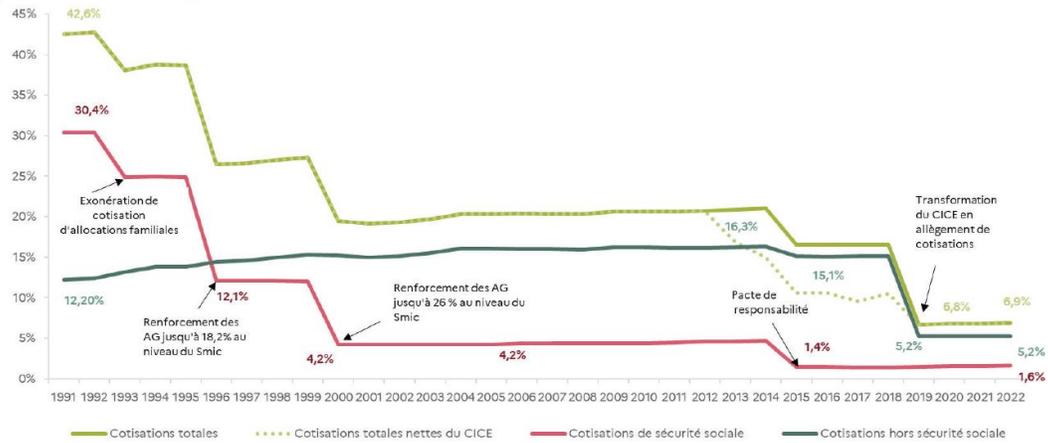
Créée en 1958, l'assurance chômage est une protection contre l'aléa de la vie qu'est le non emploi. L'Unédic ¹¹ s'est révélée essentielle devant l'augmentation très importante du nombre de travailleurs sans emploi du fait de la crise pétrolière de 1979 qui s'est poursuivie par une récession économique mondiale. Le "choix du chômage" ou la violence exercée contre les précaires apparaît : alors que le chômage augmente, le financement de la sécurité sociale n'a pas cessé de diminuer depuis 1992 du fait de décisions politiques. Lorsque l'on regarde les comptes de la Sécurité Sociale (*L'évolution des prélèvements sur les salaires depuis 30 ans*, 2022) : "Sur les 30 dernières années, les prélèvements sociaux dûs par les employeurs pour les rémunérations équivalentes au SMIC sont passés de 42.6% en 1991 à 6.9% en 2022". Cette réduction peut s'expliquer par l'exonération complète des cotisations employeurs d'allocations familiales en 1993, la réduction dégressive de la cotisation d'assurance maladie en 1996, puis en 2015 apparaît le dispositif "zéro cotisation URSSAF" inclus dans le pacte de responsabilité et de solidarité qui "a pris la forme d'une exonération complète, au niveau du SMIC, de l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale recouvrées par les URSSAF (à l'exception de la cotisation AT-MP)". Le Pacte de responsabilité et de solidarité étend également "le champ des allègements au Fond national d'aide au logement (FNAL) et à la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA). En 2019, "le CICE ¹² se transforme en allègement pérenne de prélèvements sociaux, qui se concrétise par une réduction de 6 points de la cotisation assurance maladie" (Cf. figure 2)

Les réformes de l'assurance chômage amènent de la précarité, comme l'a dit sans le vouloir la Ministre du Travail Muriel Pénicaud en 2019. Ce mouvement est harmonisé au niveau européen qui invite tous ses états membres à "accroître les incitations au travail" c'est à dire baisser les prélèvements obligatoires. La France est partie prenante. Et si l'on

11. Association qui gère l'assurance chômage en France

12. Le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est mis en place en 2013, il s'agit d'un avantage fiscal pour les entreprises calculées sur la masse salariale brute.

Graphique 1 • Evolution des taux effectifs de prélèvement à la charge des employeurs pour une rémunération équivalente au Smic



Note : Les cotisations totales nettes du CICE sont déterminées à partir des taux faciaux de CICE. L'effet ici illustré du CICE ne prend pas en considération la nature différente entre un crédit d'impôt directement déduit de l'impôt sur les sociétés et une exonération qui engendre un effet retour sur l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Source : DSS/EPF/6C

FIGURE 2 – Évolution des prélèvements sur les salaires à la charge des employeurs, extrait de : *L'évolution des prélèvements sur les salaires depuis 30 ans, 2022*

veut faire croire à une diminution historique du nombre de demandeurs d'emploi par un truchement sur le décompte en prenant en compte le chiffre du BIT, c'est sans parler du renforcement déjà effectif des contrôles et radiations, qui ont culminé en 2022 à 52000 radiations mensuelles, sans parler des radiations pour défaut d'actualisation qui sont passées de 90 000 personnes en 1996 à 250 000 personnes par an début 2023 (BERRUYER, 2023)

La réforme de l'assurance chômage a un objectif clair de plus de 4 milliards d'euros d'économie. En plus de conditions plus strictes pour avoir accès à l'assurance chômage ¹³, il est possible de réduire de 25% la durée de l'aide au retour à l'emploi, si la situation économique est considérée comme "bonne", c'est à dire, si le taux de chômage est inférieur à 9% et s'il ne progresse pas de plus de 0,8 point sur un trimestre. Or, le taux de chômage est en-deçà des 9%, à 7.1% au premier trimestre 2023, avec le décompte du BIT qui ne considère pas les personnes inscrites à Pôle Emploi en formation, en maladie, ou proches

13. Depuis le 1er décembre 2021, il faut avoir travaillé 6 mois sur les 24 derniers mois au lieu de 4 mois de travail sur les 28 derniers mois pour ouvrir des droits au chômage

de la retraite, ce qui impacte les autres bénéficiaires de l'ARE ¹⁴ de 25% de leurs droits .

Ainsi, les politiques d'emploi en direction des travailleurs qui en sont privés se sont durcies très fortement. L'incitation à retrouver une situation de travail se traduit par l'appauvrissement, la mise à l'écart et la culpabilisation des personnes. Cependant, les travailleurs salariés voient également leur situation se dégrader.

1.1.2 Une précarisation des salariés, des employeurs tout puissants

"Le rôle de l'état n'est plus de protéger l'emploi, mais "d'assurer la gestion des choix de licenciement des grandes entreprises, notamment industrielles parce qu'ils sont reconnus comme un élément de compétitivité dans un environnement international de plus en plus concurrentiel"" ¹⁵. Pour les salariés, la forme normale du contrat qui les relie à leur employeur est le Contrat à Durée Indeterminée (CDI). La durée indéterminée du contrat amène une certaine tranquillité, permet au salarié de se projeter sur le temps long et répond aux impératifs de sécurité et de stabilité d'emploi qui amènent la régularité des revenus directs et la protection sociale procurée par le statut de salarié.

La stabilité de l'emploi et la sécurité liée aux revenus ont été mises à mal par différents éléments, à commencer par le Contrat à Durée Déterminée (CDD). En 1979, le législateur a souhaité encadrer les pratiques devant un nombre important de titulaires de contrats temporaires, "qui touchaient autant le secteur agricole que des ingénieurs de haut niveau" ¹⁶. Les travailleurs n'avaient pas la stabilité de l'emploi, aucun préavis négocié durant lequel chercher un nouvel emploi et perdaient toute leur ancienneté. C'est à ce titre d'ailleurs qu'est instaurée l'indemnité nommée "prime de précarité" pour le travailleur. La crainte était également la multiplication du recours à ce contrat, le législateur a donné des cadres bien spécifiques, mais malgré la restriction de leur utilisation, le nombre de CDD a cru de façon très importante : on en comptait 4.6 millions en 2000, et 14.3 millions en 2019. La majorité durent moins d'un mois : 63% en 2000 contre 83% en 2019. Et les restrictions

14. Aide au retour à l'emploi

15. Entretien avec Elsa Peskine et Guillaume Gourgues, "L'Etat s'est rendu impuissant face aux licenciements collectifs", Alternatives Economiques, 07/11/2020

16. selon le rapport n° 151 présenté à la commission des affaires sociales par M. Jean Béranger

d'usage du CDD ont été contournées par de nombreux autres contrats de travail précaires : CDD d'usage (CDDU), CDD d'insertion (CDDI), Contrat unique d'insertion (CUI), CDI intermittent (CDII)...

En 1975, il y eut la première loi sur le licenciement pour motif économique, mais rares étaient les entreprises qui en abusaient, la loi fut abrogée en 1986. Aujourd'hui, ce n'est plus le même esprit qui anime le législateur et le gouvernement. La stabilité de l'emploi est grandement fragilisée par les différents outils, les lois et les ordonnances qui facilitent et simplifient le licenciement ou la rupture de contrat. Il y a eu par exemple le Contrat nouvelle embauche (CNE) en 2005 ou le Contrat première embauche (CPE) en 2006, qui devaient permettre aux employeurs de se séparer des travailleurs sans justification. En 2009, l'employeur et l'employé peuvent convenir d'une rupture conventionnelle, partant du principe que les deux concernés sont sur un pied d'égalité. En 2016, la loi travail permet le licenciement économique si l'activité trimestrielle diminue, la hiérarchie des normes ¹⁷ est renversée ce qui permet à l'entreprise de mettre en place des mesures et des règles (via des accords) plus défavorables que la branche concernant la durée du travail. Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être diminué jusqu'à 10%. En 2017, par voie d'ordonnance, le licenciement abusif est plafonné en terme de réparation. Et la cour de cassation consacre le "barème macron" en cassant les décisions des juges qui avait apprécié d'autres critères que la seule ancienneté pour définir des indemnités plus élevées (FOULON, 2022). En 2017 toujours, les ordonnances mettent en place les Accords de Performance Collective (APC). L'entreprise peut, pour les "nécessités de fonctionnement" et sans contrepartie, faire ses propres règles concernant le temps de travail, la rémunération des salariés ou la mobilité, par exemple augmenter les horaires et baisser les salaires. Les textes n'ont pas besoin d'être publiés ou disponibles sur une base de données. Il s'agit d'une négociation collective ou référendum d'entreprise. Les APC, quand ils surgissent dans un contexte de difficultés économiques, mettent à mal les signataires syndicaux, qui peuvent être accusés de mettre l'entreprise en danger (en ne signant pas), ou celle d'accepter des règles que les salariés refusent et donc de ne pas les représenter (ANDOLFATTO et LABBÉ,

17. Il existe différents niveaux de normalisation des relations de travail. Avant 2016, les règles d'un niveau "inférieur" ne peuvent pas être plus défavorable que celles du niveau "supérieure", par exemple, les accords au niveau de l'entreprise ne peuvent être plus défavorables aux salariés que l'accord de branche auquel se réfère l'entreprise

2021).

Concernant les aménagements du temps de travail, ils sont aussi des outils qui peuvent faire varier l'organisation, la durée journalière du travail et la rémunération. Il y a eu le forfait jour, l'annualisation (2000) et les lois Aubry (1998 et 2000). Le forfait jour retire la durée du travail des considérations contractuelles. Il n'y a donc plus d'heures supplémentaires ou de durée maximale. 13.3% des salariés (hors secteur agricole) sont concernés. Il y a aussi l'annualisation qui permet aux employeurs de définir des périodes "hautes" dans lesquelles les heures de travail ne sont pas majorées pour les employés. Le délai de prévenance est très faible (7 jours sans accord collectif) en cas d'accord collectif, la loi n'impose pas de minimum pour le délai de prévenance. Les lois Aubry imposent aux employeurs la réduction du temps de travail des salariés à 35h par semaine. Cette loi est progressivement contre balancée par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires autorisées qui vont augmentant. En 1982, le contingent autorisé était de 130 heures par an et par salarié. Ce nombre passe à 220 heures par an et par salarié en 2016 (ce qui fait revenir aux 39 heures par semaine) et certaines branches sont à 360 heures par salarié et par an... ce qui de toute façon importe peu puisque l'accord d'entreprise peut passer outre l'accord de branche et aller plus loin. La pratique des temps partiels dans certains secteurs, notamment ceux qui comportent les métiers dits du "care", précarisent et usent la santé des salariés en leur imposant une amplitude horaire journalière disproportionnée par rapport au salaire reçu, car seules les heures réellement travaillées comptent.

Au-delà des conditions d'emploi et des politiques de l'emploi, le travail lui-même est remis en question. Quel est le sens du travail? Le travail est vivant, il est un acte de transformation du monde, une affirmation de soi dans l'espace social et une construction de soi-même (DEJOURS et DELORY-MOMBERGER, 2010 ; COUTROT et PEREZ, 2022, p. 20). Or, le "management par les chiffres", les conflits éthiques ou les changements organisationnels fréquents qui exacerbent l'individualisation des salariés, affaiblissent le travail vivant et le sens du travail. *"Les salarié-es qui ont des objectifs chiffrés trouvent systématiquement moins de sens à leur travail, surtout lorsque ces objectifs leurs sont imposés"* (COUTROT et PEREZ, 2022, p. 61). La perte du sens du travail se voit aussi lorsqu'il y a un conflit

éthique (avec les valeurs des salariés), et les RSE ¹⁸ affichées par les entreprises ne font qu'augmenter ce genre de conflit quand elles ne sont qu'une façade. *"à propos de l'utilité sociale, il y a moins de salarié-es qui trouvent leur travail utile (...) dans les entreprises "responsables" (56%) que dans les autres (61%) (ibid.)* Car il ne suffit pas de le dire, il faut aussi en avoir réellement l'intention.

La politique de l'emploi concernant les salariés et les employeurs consiste pour les premiers à compter sur une négociation collective avec un élargissement des sujets traités, des enjeux essentiels alors que les syndicats voient leur nombre décroître depuis 50 ans tandis que leurs conditions d'exercice devient de plus en plus difficile. Pour les seconds, la politique d'emploi leur accorde des pouvoirs dans la relation salariale en dilatant de manière importante le cadre du droit du travail. L'employeur a de grandes marges de manoeuvre pour établir ses propres règles au niveau de l'entreprise. Aux relations dans l'emploi qui se déséquilibrent fortement s'ajoute le questionnement du sens du travail. Serai-je considéré et respecté moi-même en tant que personne ? Et les valeurs que je porte ? Aurai-je la liberté de faire un travail que je trouve utile ou va-t-on me contraindre à autre chose ?

1.1.3 Une politique de l'emploi qui dynamise l'entrepreneuriat individuel

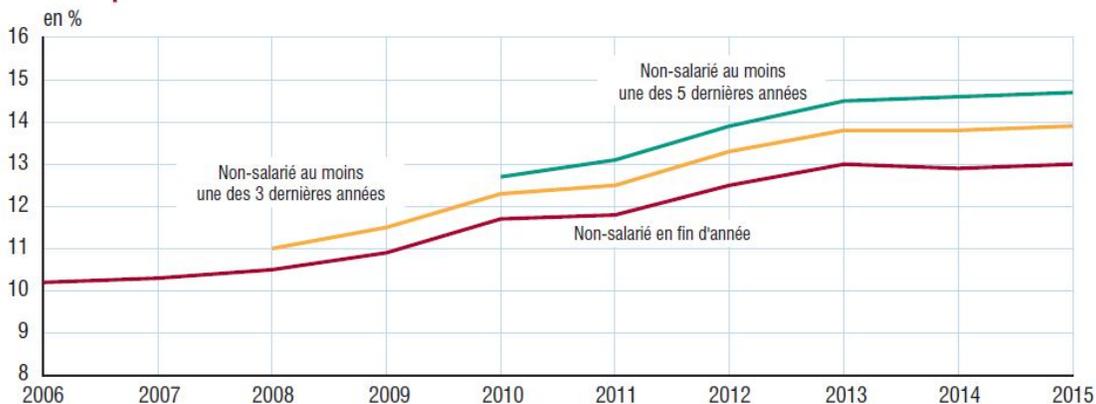
"Si vous ne trouvez pas d'emploi, créez-le", lance le Premier Ministre Raymond Barre en 1976. L'entrepreneuriat est mis sur piédestal. La feuille de route est tracée : "Faire de la France un pays d'entrepreneurs". Nicolas Sarkozy, Président de la République, explique que cela répond à *"une aspiration profonde de la société française (...) [de] se prendre en main"* ¹⁹ ; c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il déploie une large gamme de dispositifs pour favoriser l'auto-entrepreneuriat. Le travail dit indépendant a augmenté de manière très forte, notamment depuis 2005, pour atteindre 3.2 millions de personnes fin 2020 comme le montre la figure 3.

Cette orientation de développement de la création d'entreprise est présente aussi au niveau européen : la SEE (1997) indique qu'il faut simplifier les obligations pour les entreprises. Les politiques de l'emploi ont régulièrement oeuvré. Quelques exemples :

18. Responsabilité sociétale des entreprises

19. discours du 14 mai 2009

3. Expérience du non-salariat (emploi principal ou secondaire) parmi les personnes en emploi en fin d'année



Note : seuls les emplois en fin d'année sont pris en compte.

Lecture : en 2015, 13 % des personnes en emploi en fin d'année exercent une activité non salariée, que celle-ci soit principale ou secondaire. Elles sont 13,9 % en comptabilisant aussi celles qui exerçaient une activité non salariée fin 2013 ou fin 2014, et 14,7 % en comptabilisant aussi celles qui exerçaient une activité non salariée fin 2011 ou fin 2012.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi au 31 décembre. Source : Insee, panel tous actifs.

FIGURE 3 – Expérience du non-salariat extrait de : DEMAISON et al., 2020

- mise en place de l'Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise en 1977 (ACRE)
- création de l'Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée 1985 (EURL)
- création des couveuses d'entreprises en 1995
- création des incubateurs, en 1999
- création de l'Encouragement au développement d'entreprises nouvelles en 1999 (EDEN)
- création de la Société à responsabilité limitée à 1 euros 2002 (SARL)
- création du contrat Contrat d'appui au projet d'entreprise en 2003 (CAPE)
- développement du microcrédit par la reconnaissance d'un prix Nobel de la paix en 2006
- création du régime fiscale et du statut social de l'auto-entrepreneuriat en 2008, effectif en 2009
- création du dispositif Nouvel accompagnement pour la création ou la reprise d'entreprise en 2009 NACRE
- création des Entreprises d'insertion par le travail indépendant, il s'agit d'une 5ème

- catégorie de structure de l'insertion par l'activité économique en 2018 (EITI)
- création d'un statut unique pour les entrepreneurs individuels en février 2022, avec la création d'une allocation des travailleurs indépendants (ATI)

Emmanuel Macron (en tant que Président de la République) poursuit dans la lancée entrepreneuriale avec la *"start up nation"* et accompagne de manière très volontaire le travail non salarié. Ce qui provoque des réactions vives des sénateurs et députés : *"Le Gouvernement continue ainsi de davantage protéger les plateformes plutôt que les travailleurs qu'elles emploient. C'est à se demander où est l'esprit de justice et le respect du droit ! Pourquoi le droit du travail ne s'appliquerait pas aux multinationales du numérique ? Est-il possible de laisser l'employeur s'exonérer de ses responsabilités en se cachant derrière des applications et des algorithmes ?"*²⁰. La connivence d'Emmanuel Macron (alors ministre de l'Économie) avec la plateforme UBER est mise en évidence par la Commission d'enquête parlementaire qui traite des *Uber Files* et qui rend son rapport le 18 juillet 2023 (SIMONNET, 2023). Les preuves examinées par la Commission montrent d'une part que la plateforme américaine *"a érigé l'illégalité en mode de fonctionnement"*²¹ et a modélisé ce fonctionnement, et d'autre part qu'il y a bien eu un *"deal"* avec Emmanuel Macron qui favorise par tous les moyens la mise en place de cette concurrence déloyale et illégale (intervention auprès de la DGCCRF, de la préfecture des Bouches du Rhône...). Une note du Ministère du Travail en 2019 a montré une généralisation de l'ubérisation à de nombreux secteurs, à chaque fois dans l'illégalité, et la Rapporteuse de la Commission d'enquête constate que toutes les autres notes suivantes du ministère, au lieu de demander comment faire respecter l'état de droit *"ont pour obsession : comment protéger les plateformes du risque de la requalification en salarié"*²². Cela n'empêche pas la Cour de cassation de requalifier la relation commerciale en contrat de travail, lors de son arrêt 374 du 4 mars 2020 qui lança une jurisprudence importante.

Sur les 4 dernières années, à titre comparatif, le nombre de salariés a augmenté de 5% tandis que le nombre de travailleurs non salariés faisait un bond de plus de 13%, sous la

20. Proposition de résolution numéro 265 du 7 décembre 2021 présentée par M. Olivier Jacquin

21. interview de Danielle Simonet, Rapporteuse de la Commission d'enquête parlementaire, dans Le Média, en date du 23 juillet 2023

22. ibid.

forme d'auto-entreprise ou micro-entreprise. "Un million de nouveaux entrepreneurs en France en 2022 ! Avec 62% des créations sous le régime de l'auto-entrepreneur" (*Le cap du million de créations d'entreprise va être franchi en 2022 en France*, 2022). Le Président de l'Union des Auto-Entrepreneurs exulte et voit là une preuve que l'entreprise individuelle simplifiée fiscalement et socialement est "une réussite, une solution viable" ²³. Cependant, il faut bien noter que pour la population des micro-entrepreneurs (ME), moins de la moitié (500 000 seulement) ont généré un chiffre d'affaires. Le revenu moyen d'un ME actif est de 550 euros en 2020, et le revenu médian la même année est de 280 euros ²⁴. Cette précarité financière s'accompagne d'une protection sociale proportionnée, c'est à dire pas ou peu de protection. Et de nombreux acteurs économiques telles que les plateformes numériques voient là un formidable vivier de travailleurs qui ne sont pas couverts par le droit du travail, ce qui limite l'impact financier du coût du travail et d'un éventuel coût lié à un conflit social.

Depuis 1970, les créations d'entreprises individuelles étaient en recul constant. C'est à partir de la fin des années 1970, début des années 1980 que les politiques d'emploi ont soutenu la création d'entreprise et agi en sa faveur en légiférant sur de nombreux dispositifs et statuts. Et c'est d'ailleurs dans ce contexte de recul des créations d'entreprises avec un chômage structurel important qu'apparaît la première Coopérative d'Activités et d'Emploi (CAE) Cap Services créée en 1995.

1.2 La création des CAE : pour sécuriser l'acte d'entreprendre

La démarche entrepreneuriale ne s'accompagne pas toujours d'une réussite. Les acteurs publics chargés de l'insertion par l'économique, constatent que : "*la création d'entreprises individuelles par les demandeurs d'emploi n'est pas la bonne solution. Non seulement elle n'est pas source de création d'emplois pérennes, mais en outre elle engendre des situations dramatiques*" (BOST et al., 2011, p. 78). Et Elisabeth Bost est témoin de ces situations, les créateurs peuvent tout perdre, leurs économies, leur maison, et ils n'ont plus de protection sociale telles que les indemnités d'assurance chômage. Il n'y a pas de suivi

23. Interview de François HUREL du 16 janvier 2023 dans l'émission 90 Minutes Business sur BFMTV

24. Insee, 2020, effectifs et revenus d'activités non salariés

dans l'accompagnement.

Les réflexions menées par l'Union Régionale des Scop (Urscop ou UR), croisant les expériences coopératives de COOPTIS (Lyon) et SMTS (Grenoble), amènent à la volonté de *"créer un outil pour des personnes en capacité de développer un savoir-faire par l'entrepreneuriat, tout en facilitant l'insertion sociale des exclus du travail"* (PONCIN, 2004, p. 73). L'objectif de l'UR est de *"créer une dizaine de coopératives sur la région"* (PONCIN, 2004, p. 77)

Concernant les échecs des créations d'entreprises individuelles, l'étude du cabinet Argos précise qu'il faut permettre *"un passage en douceur vers l'autonomie la plus grande possible, assurer la passerelle entre des revenus sociaux et des revenus économiques, bonifier les potentialités personnelles et techniques de la personne, et offrir une sécurité sans laquelle toute créativité est inhibée"*²⁵

C'est avec ces idées que l'expérimentation de la couveuse d'activités voit le jour, menée par Elisabeth Bost. Huit mois plus tard, la couveuse deviendra une Coopérative d'Activités et d'Emploi, Cap Services.

Concrètement que fait la CAE Cap Service ?

Les porteurs de projet sont accueillis avec de la bienveillance et **une confiance en leur motivation, en leur capacité à développer leur projet**. Il n'y a pas de sélection liée au parcours ou à la rentabilité prévisionnelle de l'activité. Ils sont **accompagnés et suivis dans le temps long et gardent leur droit à l'assurance chômage** sans contreparties financières. Ils peuvent **réellement entreprendre**, c'est à dire **démarcher, vendre, facturer**, car la pratique est bien plus formatrice que des prévisionnels budgétaires, et tout ça sans s'immatriculer. **La structure prend en charge la partie administrative** (les assurances, les contrats commerciaux...), **comptable, sociale et fiscale** (la déclaration et le paiement des cotisations et des taxes). **En cas d'abandon, ils n'ont pas perdu leurs droits**, en cas de réussite, ils peuvent aller créer leur entreprise. C'est une sécurisation des parcours très novatrice. E. Bost décrit la réaction d'un des premiers porteurs de projet : *"C'est trop beau pour être vrai ! Allez, dites-moi où est l'arnaque ?"* A l'usage, ils constatent qu'il n'y a

25. Etude du cabinet grenoblois Argos présentée en juillet 1994 (ibid. p.79)

aucune arnaque et se demandent alors pourquoi on ne leur a pas proposé plus tôt cette solution" 26.

La volonté de l'ouverture à tous les porteurs de projet est limitée par des contraintes juridiques (pas de professions réglementées comme médecin, avocats...) ou par la prudence : la coopérative n'acceptera pas les engagements financiers qui risqueraient d'être intenables telles que : les investissements importants (achat d'un fond de commerce...) ou des charges fixes trop élevées au démarrage (embauche de salariés...).

Le chiffre d'affaires réalisé sert à **mettre en place un salaire** qui remplace progressivement les revenus sociaux. Les travailleurs sont **affiliés au régime générale de la sécurité sociale** et bénéficient des mêmes droits que n'importe quel autre salarié classique. Les porteurs de projet sont des **Entrepreneurs Salariés (ES)** 27. La coopérative emploie aussi des salariés permanents pour assurer les fonctions mutualisés (accompagnement, administratif, comptabilité...). Les ES, au démarrage, ne facturent pas de chiffre d'affaires. Et c'est normal. C'est dans le **cadre collectif, aux différentes ressources** y compris juridiques, **aux rencontres multiples, qu'ils apprennent à gérer et développer leur activité, de manière autonome** 28. Le chiffre d'affaires arrive après un temps qui varie selon les personnes. Chaque activité possède comptablement un compte activité individuel. L'entreprise est financée à la fois par une participation à hauteur de 10% du chiffre d'affaires (qui ne suffit pas à financer les frais de fonctionnement de la structure) et par **les pouvoirs publics qui subventionnent l'accompagnement au démarrage.**

Différences avec les couveuses

L'évolution distincte des couveuses est liée d'une part au "public visé", celui de l'insertion, qui amène ces dernières à la logique suivante : il faut cadrer dans le temps. Car il est nécessaire *"d'éviter le risque d'installation définitive dans une situation d'assisté"* (ibid. p.85). D'autre part, les couveuses sont dans une démarche de création d'entreprises.

Or, à Cap Service on préfère ne pas donner de délais arbitrairement, on se questionne sur le risque évoqué, et surtout, on constate que les personnes ont envie de créer leur activité

26. ib. p.87

27. terme qui sera ensuite utilisé indistinctement pour les travailleurs avec et sans contrat de travail

28. Nous utiliserons par la suite le terme Travailleur Autonome ou l'acronyme TA

mais pas nécessairement de sortir pour créer leur entreprise. **Elles veulent rester.** Chacune avec leur activité. La coopérative permet **aux personnes de rester autant qu'elles le souhaitent.** Cette projection dans le temps long est un trait de caractère des coopératives. L'entreprise est de fait multi-activités (comme une grande partie des CAE). Et surtout, la coopérative se positionne politiquement, dans ce contexte où la création d'entreprise est un leitmotiv (partie 1.1) : il est préférable de créer une seule entreprise qui rassemble de nombreux entrepreneurs plutôt que de multiplier les petites entreprises individuelles.

Différences avec les entreprises de portage

C'est la demande d'une ES pour revoir la participation aux frais de gestion qui à ouvert le sociétariat aux TA. Cela signifie le début de **la co-gestion et la co-construction** (participation aux règles de la structure), qui s'est accompagné de la réaffirmation que **chaque projet est accueilli dans la CAE.**

Les sociétés de portage s'adressent à l'origine plutôt au "cadre senior en activité", c'est à dire à une personne avec expérience, qualifiée (il ne s'agit pas de tester) dont l'activité sera rentable rapidement. La société de portage propose à la personne des prestations de services administratifs. Cette dernière n'a donc pas besoin de créer son entreprise. C'est une relation commerciale, et "*le développement de l'entreprise ne concerne nullement le salarié porté*" (*Portage salarial ou coopérative*, 2023). L'activité doit être suffisamment rentable pour être "portée".

Alors que la coopérative accueille **sans sélection** les personnes, elle a une approche apprenante de l'entrepreneuriat, une approche collective des relations de travail, et surtout, **la coopérative n'a pas une relation commerciale avec ses membres**, elle ne leur vend pas de prestation de services et propose à ceux qui le souhaitent de devenir sociétaire, de prendre part, pour faire grandir l'entreprise.

FOCUS VECTEUR ACTIVITÉS

...

Vercors Initiative est une couveuse d'activités associative créée en 2000 et installée à Villard de Lans, dans le massif du Vercors. Inspirée par l'expérience de SMTS, et celle de

Cap Services, l'association accompagne et sécurise le parcours et l'acte d'entreprendre. La couveuse accueille les porteurs de projets, leur propose un accompagnement, des formations spécifiques, un cadre juridique, pour tester et développer sans pour autant courir le risque de perdre leur droits par une création d'entreprise individuelle non préparée. Et surtout, les personnes peuvent faire le travail qui leur plaît, qui les motive, qu'elles ont choisi.

Le choix est une notion très importante. Les personnes accueillies sont souvent sans emploi, souvent des femmes, et résidant en milieu rural. Il y a un enjeu à développer les activités localement pour éviter les déplacements des travailleurs et leur permettre d'équilibrer leur vie de manière plus simple entre les temps professionnels et personnels. Une proportion conséquente d'emplois relève du tourisme, et on trouve une certaine saisonnalité. Plusieurs personnes cumulent différents emplois, salariés ou pas, saisonniers ou pas. L'association accompagne ainsi des porteurs de projets "multi-activités", qui peuvent avoir plusieurs employeurs, dont Vercors Initiative, ou regrouper toutes leurs activités dans l'association, ou développer une activité dans le cadre collectif et être salarié par ailleurs. On ne contraint pas les choix des personnes. Et ceci est resté. Encore aujourd'hui, les entrepreneurs salariés de Vecteur Activités sont nombreux à être multi-activité, la motivation peut être financière (il faut diversifier), mais surtout parce qu'ils en ont envie.

Au bout de 3 ans, les personnes accompagnées par la couveuse ne veulent pas partir. L'association se transforme alors en SCOP à responsabilité limitée et à capital variable et devient Vecteur Activités avec 12 associés au départ.

...

Pour récapituler, une CAE (en 1995), c'est à la fois une entreprise qui :

— a un objet social :

La volonté de lutte contre la précarité est présente. L'accompagnement est financé (en partie) par de l'argent public et les personnes sont assurées de garder leurs droits et leur protection sociale. La coopérative ne sélectionne pas les profils (ce n'est pas le cas avec les sociétés de portage) et propose des formations techniques et un apprentissage par le faire.

Le cadre collectif lutte contre l'isolement des personnes en favorisant les interactions, les réflexions et les projets communs.

— **permet aux personnes des choix multiples :**

Les porteurs de projet n'ont pas besoin d'être immatriculés pour bénéficier de l'accompagnement ou de la mutualisation des moyens (ce n'est pas le cas avec les pépinières d'entreprises). Ils choisissent le travail et la manière de le faire, choisissent le ou les métiers qu'ils veulent exercer. Il est possible de le cumuler avec d'autres formes d'emploi. Ils ont le choix du temps qu'ils y consacrent et donc de la façon d'organiser leur travail. Et ils ont le choix de partir créer une entreprise ou faire autre chose, ou de rester aussi longtemps qu'ils le souhaitent (ce n'est pas le cas avec les couveuses) dans le cadre collectif qui les sécurise.

— **se positionne politiquement dans son environnement :**

L'entreprise participe à la création de richesses dans son territoire, et choisit la forme de SCOP (encore aujourd'hui, les SCOP sont très peu nombreuses et représentent moins de 0.1% des entreprises en France²⁹). La coopérative se positionne à contre courant des politiques d'emploi : au lieu de multiplier les créations d'entreprises individuelles (comme le font les couveuses ou les incubateurs), elles proposent le développement d'une entreprise collective.

1.2.1 Une diffusion de l'expérimentation

Le groupe de réflexion qui est à l'origine de l'expérimentation de couveuse comporte la Caisse des dépôts et consignations, la DDTEFP, l'association Créons et SMTS (organisations d'accompagnement à la création d'entreprises), l'Urscop et le président régional des boutiques de gestion (Bosr et al., 2011, p. 79). De cette expérimentation naissent les couveuses et les CAE. L'idée initiale de dupliquer le modèle est mise en oeuvre par plusieurs acteurs avec des sensibilités, des modalités et des critères différents.

Le modèle couveuse se déploie rapidement. Le réseau des boutiques de gestion développe son propre réseau de couveuses et L'Union Nationale des Couveuses voit le jour en 2002.

29. en 2020, en prenant en compte le total des SCOP et SCIC, et le nombre d'entreprises en France, hors secteurs agricole et financier à la même date (Insee, Chiffres-clés parus le 12/06/2023)

En 2022, le réseau national regroupe 50 adhérents qui ont accompagnés + de 5500 entrepreneurs ³⁰. Les couveuses accompagnent à la création d'entreprises des porteurs de projet et ce, dans un temps défini.

Pour les Coopératives d'activités et d'emploi, elles sont au nombre de 5 en 1999 : Cap Service (Lyon), Régate (Castres), Graines d'affaires (Grande synthe), Energies Alternatives (Marseille), la Maison de l'Initiative (Toulouse). Elles se rassembleront dans le réseaux Coopérer pour entreprendre (CPE). En 2002, un autre réseau nommé Copéa est créé, impulsé par des acteurs grenoblois et l'UR, pour rassembler les Coopératives d'emploi et d'activités.

Deux appellations différentes pour deux approches distinctes. Dans le réseau Copéa, on peut utiliser les termes de coopérative d'emploi et d'activités, de coopérative d'activités et de coopérative d'emplois. Les réflexions menées par l'UR pour la mise en place de ces entreprises ont porté notamment sur leur autofinancement. La vente de prestations par la coopérative en plus de l'accompagnement n'est pas réalisable. Autre questionnement, si les entrepreneurs partent une fois leur activité lancée, l'entreprise ne peut compter sur la participation aux frais de gestion d'une activité stable. Il est préférable que les personnes restent en emploi dans la coopérative pour aider au financement. En cela, l'appellation "coopérative d'emploi et d'activités", met le terme "emploi" en premier *"pour signifier que la fonction de solidarité par l'entrepreneuriat collectif est première"* (PONCIN, 2004, p. 77). Faut-il obliger les personnes à rester une fois l'activité rentable, *"sur une durée équivalente à celle qu'elle a "coûté" à la coopérative"*? (PONCIN, 2004, p. 76) L'option retenue est la suivante : il y aura d'un côté la coopérative d'activités qui réalise l'accompagnement des personnes précaires et qui est financée par les pouvoirs publics, de l'autre un regroupement de *"personnes [qui ont] un projet suffisamment viable"* et dont la *"contribution autofinance la structure. Cette phase, qui vient en continuité de la coopérative d'activité est dénommée coopérative d'emploi de manière séparée"*. (PONCIN, 2004, p. 83)

Dans le réseau CPE, le modèle économique repose sur des financements publics pour l'accompagnement et la montée en charge des porteurs de projet sans emploi, en plus de la participation aux frais de gestion des activités qui sont lancées. Les CAE de CPE sont

30. <https://jetestemonentreprise.com/un-reseau-national/>

également conscientes que le départ d'activités rentables affecte l'équilibre financier de la structure. Toutefois, *"elles cherchent à susciter l'envie de travailler ensemble, selon des modes démocratiques"* et elles *"font un pari : recréer du collectif, du droit, de la sécurité, par et pour la réussite économique et professionnelle de chacun"*³¹. Elles ne mettront pas d'obligation à rester car elles préfèrent *susciter l'envie de travailler ensemble*, et elles souhaitent rester ouvertes en comptant sur le nombre de personnes partie prenante dans l'entreprise.

Après la fusion des deux réseaux en 2020 dans une seule et même fédération, les CAE adhérentes sont au nombre de 155 entreprises (SCOP, SCIC ou Coopératives loi 1947) et regroupent 6000 salariés et 5500 entrepreneurs en CAPE³².

1.2.2 Une multiplicité d'acteurs qui brouille les pistes et amène de la défiance

Les acteurs oeuvrant pour la création d'entreprise et la création d'activité sont de plus en plus nombreux et de nouveaux acteurs s'inspirent de la "période test" initiée par l'expérimentation de 1995. Les propositions de services concernent des domaines variés : accompagnement, conseil, coaching, financement, formation, période de test, mise à disposition de locaux, services administratifs comptables, réseaux professionnels...

Cette diversification et cette multiplication ne facilite pas l'identification des CAE par les travailleurs sans emploi qui se tournent vers les secteurs du travail indépendant. Par exemple, certaines CAE proposent du service de portage et sont aussi référencées dans les réseaux des couveuses, les boutiques de gestion développent une activité de couveuse, les incubateurs développent les activités de financements... etc

A l'époque de la première CAE, les entreprises "tiers employeuses" (qui ne nécessitent pas que les travailleurs créent leur entreprises individuelles) telles que les sociétés de portage ou encore les entreprises d'intérim sont présentes dans le paysage. Pourtant, le modèle CAE se diffuse.

Le droit communautaire a rappelé que tous les travailleurs doivent bénéficier *"d'un prin-*

31. Charte de Coopérer pour Entreprendre, 2006

32. contrat commercial utilisé par les CAE pour le développement d'activité au démarrage, avant un contrat de travail

cipe de solidarité qui s'applique aussi bien aux travailleurs indépendants qu'aux salariés" (SURIOT, 2000, p. 137). L'Etat fut contraint de mettre le Régime Social des Indépendants en 2006 après un rappel de la Cour Européenne de Justice. En 2018, les travailleurs indépendant sont intégrés au régime général, pour *"une protection sociale plus simple, un service amélioré"*³³. Cela remet-il en question l'utilité des entreprises "tiers employeuses" ? N'y a-t-il pas là une continuité entre la proposition des CAE et cette orientation des politiques publiques ? (DARBUS, 2008, p. 27)

Devant la multiplication des acteurs qui investissent les formes de travail dites indépendantes, et devant la méfiance envers le modèle des CAE, ces dernières, jusque-là occupées à gérer la croissance forte en interne, se sont mises à communiquer sur ce qu'elles sont, ce qu'elles font, et ce qui se passent en leur sein. Les usages et les pratiques évoluent. Les réflexions donnent à voir une évolution du modèle de la CAE d'origine décrite dans ce chapitre ("CAE de première génération") au modèle de la "CAE de 3ème génération".

1.3 Un positionnement des CAE plus politique et plus affirmé

Il y a une hétérogénéité dans les évolutions, les pratiques et les idées des CAE. Pour Coopaname, CAE d'Île de France, la coopérative est une réponse et un outil face à la flexisécurité néolibérale et à la précarisation des situations d'emploi (et de non emploi) pour les travailleurs. Née en 2004, la coopérative comptait 100 personnes en 2005, 270 en 2007 et 520 en 2011. Cette croissance rapide s'accompagne d'une réflexion sur ses propres pratiques, qu'elle a modélisé dans les années 2010. Les deux appellations "l'entreprise partagée" (pour une CAE que l'on dira de 2ème génération) et "mutuelle de travail" (pour une CAE que l'on dira de 3ème génération), sont d'origine cooanamienne.

1.3.1 De la sécurisation à la mutualisation : "l'entreprise partagée"

Lorsque les entrepreneurs décident librement de rester dans l'entreprise alors qu'ils ont de moins en moins besoin d'accompagnement et que leur activité est lancée, *"la CAE n'est*

³³. dossier de presse institutionnel de décembre 2019 : *intégration des travailleurs indépendants au régime général*

plus considérée comme un cadre pour sécuriser la création d'entreprises individuelles", mais comme celui "pour construire une alternative à celles-ci via un projet d'entrepreneuriat collectif" (SANGIORGIO et VEYER, 2009, p. 56). Le sociétariat est considéré comme normal et les travailleurs réalisent progressivement que leur intérêt individuel est interdépendant de l'intérêt collectif. Plus les CAE se développent, plus elles peuvent produire des biens et des services communs au bénéfice de chacun des membres. In fine, le projet collectif "consiste en un développement de divers mécanismes de mutualisation qui visent à offrir (...) des conditions d'exercice professionnel supérieures" à celles d'un travailleur indépendant (ibid.).

Vers un autofinancement et une mutualisation des moyens.

Les départs moins nombreux des activités en bonne santé améliorent le résultat global de la coopérative qui augmente ses capacités de développement. Les nouvelles personnes continuent d'arriver. Le turn-over se réduit ce qui d'une part permet aux ES d'apprendre à se connaître, et d'autre part, donne plus de possibilités de travailler ensemble et de coopérer.

La coopérative peut mettre à disposition des bureaux partagés, du matériel ou des outils informatiques, réaliser des achats groupés,... Chacun des ES peut partager un local commercial, des outils informatiques, du matériel de transport, des réseaux professionnels...

Le développement des protections collectives et des biens communs passe également par une contribution financière des ES au Collectif (ou compte COLL, considéré comptablement comme une activité à part entière), en plus de la participation aux frais de gestion. Les usages possibles du "COLL" sont nombreux. Il nous semble que le plus important avec le COLL est moins dans le montant atteint que dans la façon d'amener le sujet sur la place publique, les échanges qui s'ensuivent, les questionnements incontournables que cela amène (collectivement, qu'est-ce qui est important?), la prise de décision qui en découle et la mise en place de cette décision. En bref, le processus démocratique.

Cela suppose de la confiance entre les membres, entretenue et cultivée, ainsi que des temps collectifs pour que l'envie de faire ensemble puisse s'exprimer, et enfin des échanges réguliers sur le projet, ce qu'on fait, comment on le fait, et pourquoi on le fait de cette

manière.

1.3.2 La "mutuelle de travail", CAE de 3ème génération

"Un collectif fort, rassemblant un nombre important d'entrepreneurs, unis par un projet commun qu'ils connaissent et qu'ils se sont réapproprié (...) une entreprise que l'on ne se contente plus de partager, mais qui est essentiellement le catalyseur de multiples coopérations croisées" (SANGIORGIO et VEYER, 2009, p. 57) Si dans l'entreprise partagée les ES se sentent libres d'initier, dans la "mutuelle de travail" ils agissent, s'appropriant le projet politique, le faisant vivre.

Cela peut se traduire par la mise en place d'une caisse de secours collective, ou d'un fonds d'investissement, par la création de multiples collectifs d'entrepreneurs-salariés ponctuels ou pérennes qui s'apprennent, qui s'encouragent, qui se font travailler, qui se recommandent, qui se défendent vis-à-vis des donneurs d'ordre, qui sont actifs dans le fonctionnement de la coopérative...

FOCUS VECTEUR ACTIVITÉS

...

La coopérative connut des difficultés en 2006, qui posèrent sérieusement la question de sa dissolution. Les associés de l'époque décidèrent de continuer. Sur cette période très complexe, le soutien de Coopaname fut essentiel, ainsi que celui de Coopérer pour Entreprendre. La situation financière restait fragile. En 2010, il y eut un évènement important : un entrepreneur salarié venait à la co-gérance, suivi d'un deuxième quelques temps plus tard ! Le troisième cogérant, fondateur de la coopérative, travaillait principalement sur paris en tant que co directeur général et directeur administratif et financier de Coopaname, il était présent, autant que ses autres engagements le lui permettaient. En 2012, la gérante d'alors décida de se retirer, laissant place à la nouvelle équipe. Inspirés par l'exemple parisien, et avec une cogérance motivée, nous avons décidé de changer les choses.

Tout d'abord, nous constatons que les entrées et les sorties d'entrepreneurs dans la coopérative étaient incessantes. Nous n'avions plus la compétence en interne pour accom-

pagner à la création d'entreprise (et d'ailleurs, est-ce important ?), et nous ne voulions pas être considérés comme un prestataire de services administratif et comptable. Nous avons changé notre présentation lors des réunions d'information collective : nous nous sommes mis à présenter le projet politique de la coopérative. Progressivement, les personnes qui entraient n'étaient plus les mêmes. Et s'il y avait moins d'entrées, il y avait aussi moins de sorties. Avant cette période nous constatons que les Entrepreneurs Salariés (ES) ne se connaissaient pas spécialement. Nous avons conclu que le turn-over sans fin et continu était en cause (mais pas que) tout en sentant que les relations changeaient.

Nous avons renforcé l'accompagnement collectif pour soulager l'équipe cogérance-permanence qui avait régulièrement "la tête sous l'eau". Depuis 2012, elle s'occupait entre autre des rendez-vous, mais après des échanges avec un groupe d'entrepreneurs intéressés par le sujet, nous avons proposé à tous d'expérimenter le co-accompagnement. Le format s'est fixé sur 3 personnes : un accompagnant (ES), un accompagné (ES) et un "ancien" (ES ou permanent), que l'on appelle maintenant "3ème oeil". Nous "optimisions" : il n'y avait plus assez de temps disponible pour réaliser tous les rendez-vous et cela favorisait aussi l'interconnaissance des coopérateurs. Les cogérants entrepreneurs salariés montraient le chemin depuis plusieurs années. Donc pourquoi pas ?

Un étudiant de l'IEP, en stage chez nous en 2013, avait remarqué avec d'autres que plusieurs personnes se sentaient parfois perdues lors des mensuelles. Il fallait absolument se ré-appropriier le projet au niveau collectif ce qui donna naissance au groupe projet politique (qui existe toujours) auquel participèrent de nombreuses personnes. Lors du changement d'équipe en 2012, nous étions convaincus que rien ne se ferait sans les entrepreneurs salariés. Nous avons commencé par faire ensemble le site internet. Ce fut une très bonne chose : il le fallait puisque nous n'avions plus le même profil, et cette mise en mots collective sur ce que nous étions, sur notre projet, nos pratiques fut très bénéfique. Le groupe communication, qui avait émergé timidement quelques années auparavant fut remis sur pied à cette occasion.

Les échanges entre les coopérateurs et les coopératrices, sont devenus plus nombreux, parfois intenses, et surtout plus réguliers, et incluant de plus en plus de monde. Cela s'est manifesté aussi dans les réunions mensuelles de la coopérative qui passèrent de 4 ou 5 "habitués" à une petite quinzaine de personnes en moyenne, ce qui représentait une part

importante de la coopérative à l'époque où il n'y avait que 23 personnes.

Alors que nous changions notre positionnement et notre organisation, avec de plus en plus d'entrepreneurs salariés qui venaient apporter leur aide précieuse (et joyeuse), nous avons aussi posé la question de la pertinence de notre modèle économique subventionné.

Des conflits interpersonnels anciens entre le directeur de l'URSCOP de l'époque et le fondateur de Vercors Initiative, se sont transmis. Il y eut une concurrence agressive et territorialisée, entre Vercors Initiative, puis la nouvelle SCOP Vecteur Activités et les autres structures d'accompagnement à l'activité et à la création d'entreprise de Grenoble. Les tensions allèrent jusqu'à la saisine par Vecteur Activités de la Commission d'Arbitrage de la CGSCOP en 2010.

Nous avons mis fin à la convention Région qui finançait en partie l'accompagnement des porteurs de projet en 2012, tout en poursuivant l'accueil des porteurs de projet et en expliquant que l'accompagnement était principalement collectif. C'est le projet politique qui a fait venir les personnes, et il ne s'agissait pas de faire miroiter un rêve, nous expliquions clairement nos limites.

Ouvrir les débats, questionner de manière collective les choix n'est pas juste un vœu pieux mais un effort constant, parfois difficile. Pourtant, cette façon de faire s'est ancrée au fur et à mesure des événements. Lorsque l'obligation de sociétariat devint effective pour continuer à développer son activité dans la CAE, nous avons senti que cela allait changer les choses. A cause de la situation financière tendue de la coopérative, nous ne parlions pas du sociétariat, préférant attendre un "rétablissement". Ce sujet, longtemps mis sous le tapis ressortit, dans les mensuelles, dans les réunions, dans les groupes, et pour ceux qui n'étaient pas souvent présents, nous avons passé des heures au téléphone pour prendre le temps de parler de la coopérative et de ce qu'était le sociétariat. En 2016, nous doublions le nombre d'associés de 11 à 22.

Depuis 2018, la situation financière de la coopérative est redressée, les dettes de 2006 sont apurées. La coopérative reste ouverte, elle accueille (toujours gratuitement) les personnes qui souhaitent développer leur activité et sont intéressées pour prendre part à la dynamique de la CAE. Le principe de solidarité, très fort, est expliqué dès le départ : si nous pouvons

accueillir et accompagner les projets des uns et des autres, c'est d'abord parce que les activités "rentables" mettent une participation aux frais de gestion de 14% de leur marge brute (depuis 2021, elle était de 12.5% avant) pour financer les fonctions mutualisées, les locaux, les frais de déplacement des entrepreneurs qui viennent former les autres, ce qui nous permet d'accueillir gratuitement les personnes. La participation aux frais n'a actuellement pas de seuil (minimum ou maximum), et nous n'appliquons pas de dégressivité. Ensuite, et c'est le principal, les entrepreneurs salariés sont impliqués dans la dynamique de la coopérative.

De manière régulière, certains considèrent un peu amèrement qu'il n'y a pas assez de gens impliqués. Pourtant, même s'il y a des fluctuations, la dynamique de 2012 se poursuit. Les ES ont progressivement pris en charge les réunions d'accueil, les rendez-vous d'accompagnement entre pairs, la communication, la gestion des locaux. Le mouvement s'est amplifié lorsque la salariée permanente est partie en formation. L'organisation par groupe semble convenir. Les groupes sont à la fois ouverts, c'est à dire que toute personne intéressée ou simplement curieuse peut venir écouter, poser ses questions ou participer, et à la fois autonomes car les membres décident de leurs règles, de leur organisation, de leur agenda... le collectif peut soumettre une question à un groupe qui lui semble concerné. Le projet politique se manifeste aussi quand un problème individuel trouve une solution collective qui s'étend à l'ensemble des membres. Par exemple, c'est le premier accident d'une ES qui s'est trouvée empêchée de travailler pendant plusieurs mois, qui nous a fait réfléchir très activement sur un contrat de prévoyance étendu. Cela dit, les bonnes idées sont aussi partagées. Chaque personne peut proposer et initier des actions dans la coopérative, certains ont envie de partager des expériences sur leur domaine d'expertise et propose un atelier de formation, d'autres ressentent le besoin d'un co-développement et trouvent un groupe de personnes, d'autres ont envie de s'améliorer dans la présentation de leur activité et mettent en place des présentations avec des invités...

En plus de se faire travailler les uns les autres, les ES décident parfois de créer une marque commune, pour proposer des prestations économiques plus larges, plus complexes. Plusieurs marques communes ont émergés. Certaines, comme des serpents de mer, sont actives lorsqu'il y a besoin et retournent "en sommeil" entre deux moments d'activités, tandis que d'autres sont plus régulières. Chaque groupe de marques décide de son organi-

sation et de son ouverture.

En 2023 la CAE regroupe 37 personnes. 14 groupes et instances (sans objet économique direct) font partie de la coopérative et lui donne sa dynamique.

...

1.3.3 Un positionnement qui dépasse le statut

Le statut Scop se retrouve dans une majorité de CAE (60%), 30% sont des SCIC et 10% des Coopératives de loi 1947³⁴. Le statut n'est pas neutre. Il marque une volonté de gouvernance démocratique aux mains des salariés, de pérennité de l'outil de travail et de création de richesses communes, avec une lucrativité limitée (quand elle est effective). Cependant, dans le cas de CAE multi-activités, donc de travailleurs qui n'ont pas le même métier et qui peuvent se considérer comme "indépendants", les principes coopératifs semblent avoir une autre saveur.

Plusieurs CAE sont sensibilisées à la gouvernance démocratique dans l'entreprise et à un partage des pouvoirs. Beaucoup ont commencé par acter le passage de Société à responsabilité limitée, où la gérance à tout pouvoir, en Société Anonyme, où les instances du Conseil d'administration et de la Direction générale sont séparées. Au-delà des statuts, il y a les pratiques, et elles peuvent être très diverses d'une CAE à une autre. Beaucoup s'inspirent d'outils sociocratiques ou holocratiques par exemple. Mais le point important est la co-habitation de salariés permanents et de salariés autonomes, associés ou non, qui cohabitent dans un même cadre et qui doivent trouver comment organiser le(s) dialogue(s) incluant toutes les parties prenantes. Dans une CAE, cela semble nécessiter de la créativité et de la volonté (partie 2.2).

Les coopératives ayant un capital variable, ce sont les réserves qui donnent une assise à la pérennité et aux marges de manoeuvre pour le développement de l'entreprise. Les Scop mettent en réserve au moins 16% des bénéfices (et au moins 57.5% dans les SCIC) et dans

34. <https://www.les-cae.coop/cae-en-france-les-chiffres-cles>

la pratique, on a une moyenne de 40 à 45%³⁵. Dans les CAE, le résultat global de l'entreprise est composé des résultats de chaque activité ou unité de production, sachant qu'un entrepreneur a toute latitude pour ajuster ses rémunérations fixes ou variables. Autrement dit, les choix individuels consolidés influencent le résultat global et donc la part mise en réserve ou part collective qui vient renforcer la coopérative et lui permettre d'envisager des axes de développement. Il est important d'expliquer clairement l'importance des fonds communs, pour que les ajustements soient conscients. Ce constat amène de fait à voir la coopérative comme un objet politique.

Aussi, les CAE utilisent des mécanismes pour équilibrer les considérations individuelles et les considérations collectives. Certaines utilisent un mécanisme d'intéressement : 60% du résultat brut de l'activité constitue l'intéressement individuel (placé sur un Plan Epargne Entreprise), il sort du résultat de la coopérative, et les 40% restants font partie du résultat global de l'entreprise qui sera distribué entre réserves impartageables, participation et éventuels dividendes. Cet intéressement s'applique quelle que soit la situation de l'entreprise. Et en cas de difficultés, cela peut être compliqué à justifier si l'on pense en terme de pérennité ou de commun.

Dans nos CAE, nous appliquons un traitement du résultat qui prélève une première participation des activités bénéficiaires vers le collectif à hauteur des pertes définitives avant de distinguer une part individualisée (pas de PEE) pour définir le résultat global de l'entreprise qui se décomposera en réserve et participation.

La "CAE de 3ème génération" se réalise déjà en partie dans plusieurs coopératives, surtout celles de taille importante qui ont mis en place des "caisses de secours mutuel", où les travailleurs s'emploient les uns les autres, ponctuellement ou de manière plus régulière, se regroupent pour répondre à des demandes clients, des appels d'offres, voire pour élaborer un nouveau produit ou un nouveau service. Le travail collectif améliore la rémunération et permet de mieux vivre de son métier, notamment pour les femmes (CORSANI, BUREAU et al., 2016, synthèse p.30). Cet aspect rappelle la démarche initiale des CAE : proposer un cadre collectif sécurisant.

35. <https://www.les-scop.coop/les-scop>

Le lieux de travail est un lieu de socialisation. Pour les CAE, les travailleurs peuvent être dispersés sur un territoire plus ou moins grand. Certaines CAE arrivent à rassembler régulièrement les travailleurs pour une meilleure interconnaissance des membres et pour oeuvrer en commun. Les relations se créent progressivement et le cadre de travail convivial entre pairs favorise l'entraide, les échanges et les débats, l'implication dans les groupes et dans le collectif en général, qui dépasse le seul bénéfice individuel pour prendre une forme d'engagement. Cela peut se concrétiser par une candidature pour un mandat, ce qui signifie proposer son temps et son énergie pour prendre une place et une responsabilité au bénéfice de toutes les personnes de la coopérative présentes et futures.

1.3.4 Une visée émancipatrice

Nous entendons le terme émancipation comme une mise en lumière des dominations auxquelles les "dominés" tentent de répondre de manière collective, car *"il n'est pas d'émancipation sans association ni d'émancipation individuelle sans rapport au collectif"* (TARRAGONI, 2021, p. 71). Certains affirment que le travail et l'émancipation ont un enjeu commun : la réappropriation du partage du pouvoir dans la société (CUKIER et al., 2013). De ce point de vue, le travail est central. Et il n'y a pas d'émancipation possible sans solidarité sociale selon N. FRASER (ibid. p. 97), ce qui est également la réponse de Godin : il faut nécessairement de la sécurité sociale pour que les personnes (dans le Familistère), puissent bâtir un outil économique d'émancipation collective (DRAPERI, 2008).

Les CAE et le projet politique revendiqué par plusieurs d'entre elles sont une remise en question de dogmes qui semblent s'imposer dans les esprits et dans les faits. Elles bousculent une série d'idées reçues comme par exemple :

- *"il n'y a pas le choix"*, entre un chômage qui se dégrade, un emploi salarié au rapport déséquilibré, la création d'entreprise insécurisante. Les CAE proposent un autre rapport au travail et une autre façon de travailler.
- *"L'entrepreneur est indépendant" et il assume les risques*, ce qui amène à penser que c'est normal qu'il ait un moindre accès aux sécurités sociales. Nos CAE expliquent que tous les travailleurs de la coopérative sont interdépendants, tout en restant autonomes dans leur travail. Les CAE permettent aux travailleurs de bénéficier des

mêmes sécurités que les salariés, et de la solidarité du collectif.

- *"la concurrence est dangereuse" et "le meilleur gagne"*. Dans nos CAE, il arrive que plusieurs travailleurs autonomes aient le même métier. Nous avons des échanges réguliers (surtout à l'entrée) sur cette notion de concurrence, notre position étant plutôt la suivante : les groupes métiers sont une chance en ce qui concerne la prospection, la veille réglementaire, la continuité du service pour le client avec un meilleur équilibre possible au niveau du temps de travail. Chaque travailleur se fait son opinion, mais il est important d'en parler.
- *"il y a beaucoup trop de charges, et avec la TVA, ça coûte trop cher"*. Nos CAE parlent de "cotisations sociales" et non pas de "charges", il est important de différencier une charge, une cotisation, un impôt... nous expliquons pourquoi nous trouvons cela très bien de payer des cotisations car il permet au système de sécurité sociale d'exister ; et pourquoi nous trouvons cela très bien de payer de la TVA en évoquant le financement des services publics.
- *"c'est le bazar s'il n'y a pas un chef qui décide"*. Cette acceptation d'une domination d'un seul par le groupe est une norme dans les esprits de beaucoup et pourtant, les CAE, à l'instar d'autres structures de l'ESS, montrent tous les jours qu'une co-gérance peut très bien fonctionner, tout comme une co-présidence ou une co-direction générale, et les modes de décisions des instances et des groupes sont également très regardés.

Il est impossible selon Tarragoni de sortir seul d'un rapport de domination. En cela, les collectifs de travailleurs que sont nos CAE déconstruisent régulièrement les idées reçues et les dogmes produits par les politiques néolibérales de l'emploi, et favorisent les solidarités professionnelles et l'accès aux solidarités sociales, conscientes que ces dernières sont une base nécessaire à toute visée émancipatrice. Les CAE renversent aussi l'acceptation collective qui conditionne les sécurités sociales à la subordination ou l'assujettissement à l'employeur. Les travailleurs sont autonomes et invités à participer à la gouvernance de l'entreprise en devenant associés.

L'émancipation n'est pourtant pas encore au rendez-vous, les faibles revenus des ES ne

suffisent pas toujours à accéder aux droits. C'est donc une visée, un objectif seulement. En 2011, la commission recherche de Coopaname, se questionnait devant le paradoxe entre *"les choix individuels de rester et l'extrême précarité des revenus"* (BODET et DE GRENIER, 2011, p. 12). Et nous voyons le même phénomène dans notre CAE. L'une des propositions des autrices porte sur l'utilisation des richesses matérielles et immatérielles produites collectivement... *"comment faire pour que l'investissement dans le collectif se traduise (...) par le développement plus rapide des activités et donc des salaires de ses membres ?"*. Ces alertes sont suivies d'effet : quelques années plus tard, la Manufacture Coopérative est née, rassemblant l'Unité Mixte de Recherche du LADYSS et des CAE, pour une recherche action sur l'accompagnement des collectifs de travail en coopérative et d'autres recherches ont été faites depuis ces 10 dernières années qui explorent les pratiques, l'accès aux droits des ES... (partie 2).

Nous pensons que si les personnes restent (alors qu'elles n'auraient pas intérêt à le faire)... c'est qu'elles voient un intérêt à rester. Une protection autre ? Max Weber parlait de *"la non imposition des valeurs du savant, c'est à dire la rigueur consistant à ne pas parer de l'autorité de la science des opinions personnelles indémontrables (...) une telle prétention reviendrait à faire du savant un nouveau maître émancipateur"* (TARRAGONI, 2021, p. 82). Doit-on empêcher les ES d'entrer ou de rester si la rémunération n'est pas suffisante ? Suffisante c'est-à-dire ? Il y a sans doute autre chose... Chaque coopérative se pose et se repose la question régulièrement, ce qui est sûr, c'est qu'elles se démènent continuellement pour construire du droit pour les travailleurs autonomes, et le questionnement sur les pratiques en fait partie.

Conclusion de la première partie

Nous avons montré dans cette partie que les politiques d'emploi contribuent depuis 40 ans aux dégradations des relations d'emploi en déséquilibrant les rapports entre les travailleurs et les employeurs. Les travailleurs privés d'emploi sont plus vulnérables et contraints, à la fois face à l'institution chargée de l'assurance chômage et face aux potentiels employeurs, tandis que les salariés sont plus vulnérables face à un employeur du fait du

fort élargissement du cadre du droit du travail en leur défaveur. Dans le même temps, les politiques d'emploi orientent les travailleurs vers la création d'entreprise, lui accordant un récit positif tout en amenant un arsenal législatif qui simplifie l'accès à la création, même si c'est au détriment de la protection sociale des entrepreneurs.

Les CAE sont créées pour sécuriser tous les demandeurs d'emploi dans leur démarche de création d'entreprise et éviter les situations de non droit et de précarité pour les personnes en cas de défaillance. Elles proposent un cadre juridique pour tester son activité tout en gardant sa protection sociale et en bénéficiant d'un accompagnement individuel financé par les pouvoirs publics. Devant le souhait des personnes accompagnées de rester dans le cadre collectif, nos CAE sont amenées progressivement à accompagner non plus seulement des individus mais des collectifs d'individus, aux métiers différents, qui interagissent et se donnent des opportunités. Elles évoluent sur leurs discours, postulant d'abord qu'une entreprise partagée est préférable à une multitude d'entreprises individuelles atomisées. Parmi les nombreux autres acteurs qui proposent leurs services aux travailleurs indépendants, les CAE se démarquent en affirmant leur caractère coopératif. A partir de leurs pratiques, elles développent un projet politique qui questionne le conditionnement d'une protection sociale à la subordination du travailleur, et certaines esquissent les contours d'une "mutuelle de travail", ouverte, dans laquelle les travailleurs se protègent les uns les autres dans leur parcours professionnel. Il s'agit de créer d'autres rapports au travail plus désirables. En cela, elles ont pour horizon l'émancipation des travailleurs, qui commence par la sécurisation de leurs droits.

Dans la partie qui suit, nous chercherons tout d'abord à montrer la construction effective du droit des TA par la coopérative et les pratiques collectives (partie 2.1). Puis nous observerons qu'il n'est pas si simple pour les CAE et leurs membres de mettre en application concrète le cadre amené par la loi (partie 2.2).

2 Une lutte quotidienne pour la construction des droits des TA

C'est au bout de 20 ans d'expérimentation que les CAE ont obtenu une reconnaissance juridique de leur existence avec la loi ESS de juillet 2014. Avant cela, les situations sociales et fiscales furent observées de près par les services déconcentrés de l'État, souvent avec un prisme de relation d'emploi classique, parfois avec bienveillance, et cela ne fut pas sans quelques heurts. La reconnaissance juridique a été une bonne nouvelle et sans doute un soulagement pour les CAE qui continuent d'oeuvrer et de réfléchir à leurs pratiques pour donner de meilleures conditions de travail et des protections à des entrepreneurs individuels, en leur proposant l'entrepreneuriat collectif dans un cadre coopératif.

Dans un premier temps, nous observerons la construction des droits et protections des entrepreneurs salariés dans une CAE. Nous ferons régulièrement le parallèle avec les entrepreneurs individuels sous le régime de la micro-entreprise du fait que les bénéficiaires initiaux des CAE auraient été aussi des micro-entrepreneurs, et nous aborderons la construction des droits du point de vue du travail "réel", du droit du travail et du cadre de travail coopératif (partie 2.1). Dans un second temps, nous observerons qu'il y a parfois des distances entre le droit écrit et la réalité, que les CAE tentent de combler malgré les contraintes (partie 2.2).

2.1 Une construction réelle des droits dans les CAE

2.1.1 Un travail choisi et sécurisé par le collectif

Le travailleur choisit son activité, selon ses connaissances et ses aspirations, et choisit la façon dont il réalise son travail. Il peut également choisir les personnes avec qui il va opérer et dans certains cas, les clients pour qui il va travailler. L'ES choisit également ses objectifs d'activité. Il peut très bien décider de développer une activité à mi-temps lorsque l'autre partie du temps est en emploi salarié, ou qu'il y a des engagements personnels (Cf. figure 4) Il est assuré en responsabilité professionnelle par la coopérative pour exercer et

bénéficie des services mutualisés et d'un accompagnement pour le développement de son activité individuelle.

On observe chez les travailleurs en micro entreprise une très forte précarité financière. Pour ceux qui sont économiquement actifs, leurs revenus moyens mensuels sont faibles : 460 euros en 2010, 470 euros en 2017, 550 euros mensuels en 2020 pour ne même plus apparaître sur les données 2021 car considérés comme "non-significatif"³⁶. Les statistiques précisent à fin 2017 tout comme fin 2020 que seuls 28% des micro-entrepreneurs avaient par ailleurs un emploi salarié³⁷, ce qui laisse entendre que les autres, 72% des micro-entrepreneurs, sont à plein temps sur leur activité et n'ont une protection sociale qu'à hauteur de leur chiffre d'affaires, c'est-à-dire "non-significative".

Les revenus issus de l'activité des ES sont plus élevés, et dans les grosses CAE atteignent le SMIC. Cela reste toutefois modeste, ce dont nous parlerons plus loin (partie 2.2). La CAE investit des ressources conséquentes pour le développement des activités, autrement dit, le développement du chiffre d'affaires des uns et des autres. Cela passe par de l'accompagnement, de la formation à la gestion et à différents outils facilitant le travail autonome et la posture entrepreneuriale, des échanges d'expériences, des recommandations de réseaux professionnels...

Une autonomie dans l'organisation des temps de travail

Une majorité (65 à 67%) des travailleurs autonomes en CAE ont le sentiment de pouvoir garder du temps pour eux, et ils sont 81% à se sentir plutôt libres de choisir les temps qu'ils accordent au travail (CORSANI, BUREAU et al., 2016, synthèse p.36-38). Ce qui semble équivalent aux micro-entrepreneurs, qui ne sont seulement qu'un tiers à subir une forte emprise du travail sur leur vie du fait d'une durée du travail élevée de 46 heures par semaine en moyenne (DEMAISON et al., 2020, p. 116). Mais ils apprécient globalement leurs conditions de travail car ils sont autonomes dans le rythme et l'organisation de leur travail (MIAS et al., 2021, p. 59-60).

36. "Revenus d'activité des non-salariés", INSEE REFERENCES paru le 29/06/2023

37. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6543978>

La relation client

De plus, les entrepreneurs individuels ont une difficulté à établir leur tarifs *"face à une pratique professionnelle peu objectivée (...) cette difficulté à clairement évaluer ce qui constitue du travail et les frais associés"* (MIAS et al., 2021, p. 55) amène certains à établir des tarifs en dessous des prix du marché. De la même façon, les ES qui démarrent ont des difficultés à établir leurs tarifs. Le collectif leur permet d'objectiver leurs pratiques, de partager des "référentiels" et de justifier les prix qu'ils sont amenés à demander par la suite. Les frais associés sont rendus visibles. Le tarif doit être source de rémunération. La qualité du service ou des produits et la relation commerciale sont des atouts importants, notamment dans un marché en concurrence avec les activités défiscalisées et désocialisées des micro-entrepreneurs. La coopérative organise des temps pour des présentations professionnelles, des formations sur le seuil de rentabilité, des réunions métiers lorsque cela semble pertinent, des échanges sur la relation client (Cf. figure 4)... la régulation des conflits avec un client n'est pas toujours simple lorsque l'on est seul. La coopérative fait office de "tiers" et cela facilite parfois les relations, lorsqu'il s'agit de relancer le client une énième fois ou lorsqu'un contrat est interrompu par exemple. D'ailleurs, il arrive régulièrement que les TA se recommandent entre eux, en interne ou auprès des clients, ce qui donne du crédit à la démarche commerciale, facilite la signature des contrats et le contact avec la clientèle.

Des services mutualisés

Les fonctions mutualisées des coopératives permettent la mise en place de services qu'il est difficile parfois d'obtenir seul, outre les outils de gestion et la partie administrative et comptable (Cf. figure 4). Par exemple, une certification Qualiopi, une organisation et une veille autour des appels d'offres, la mise en place d'une réflexion sur les enjeux écologiques ou sociaux...

Les coopératives mettent aussi en place des contrats collectifs de droits et de protection : un contrat collectif de santé, une prévoyance, un suivi par la médecine du travail, un accès à des services de conseil et d'évolution professionnelle, des assurances spécifiques...

Individuellement, l'ES a accès aux congés maternité, paternité, à des formations qui

peuvent être prises en charge par les Opérateurs de compétences (Opco)³⁸, aux indemnités journalières lors d'arrêt maladie et d'accident du travail, à l'ouverture des droits à l'assurance chômage en cas de cessation d'activité ou à la validation des trimestres pour la retraite.

Une qualité de vie et pas seulement au travail

Depuis 2023, le terme QVT (qualité de vie au travail) est remplacé par le terme QVCT (qualité de vie et condition de travail), des CAE se sont déjà emparé du sujet et proposent de former les travailleurs. Avec l'Anact³⁹ et Viv(r)e le Travail⁴⁰, Cabestan et 4 autres CAE lancent depuis 2021 une expérimentation d'interruption volontaire de carrière pour accompagner et prévenir les situations de rupture de parcours (AGOR et al., 2023, p. 37). Cabestan s'emploie aussi à favoriser l'émergence de "projets passions" (ibid.46-47), les initiatives sont là, les idées aussi.

C'est bien la coopérative qui est responsable juridiquement et socialement pour le travailleur autonome. Chaque activité a un compte activité qui lui est propre, avec ses outils de gestion individualisés : compte de résultat, trésorerie, bilan, détails des dettes et des créances.

L'objectif est de vivre de son métier et lorsque l'ES a un chiffre d'affaires suffisant, et une certaine stabilité, il décide avec la coopérative de se salarier. Lorsque cela semble nécessaire, le salaire est ajusté au développement de l'activité.

Un salaire "lissé" : fixe et évolutif

Les entrepreneurs individuels connaissent des variations dans leur chiffre d'affaires et dans leurs revenus d'activité. Il est difficile de se projeter lorsque l'on ne sait pas quels seront les revenus le mois suivant.

La CAE propose à l'ES de lisser son chiffre d'affaires pour établir un salaire mensuel fixe. Il n'y a pas de salaire variable d'un mois à l'autre qui suivrait la variabilité du chiffre

38. Opérateurs de compétences, interlocuteurs en charge notamment de la formation professionnelle des salariés

39. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, <https://www.anact.fr/>

40. <https://vivreletravail.net/>

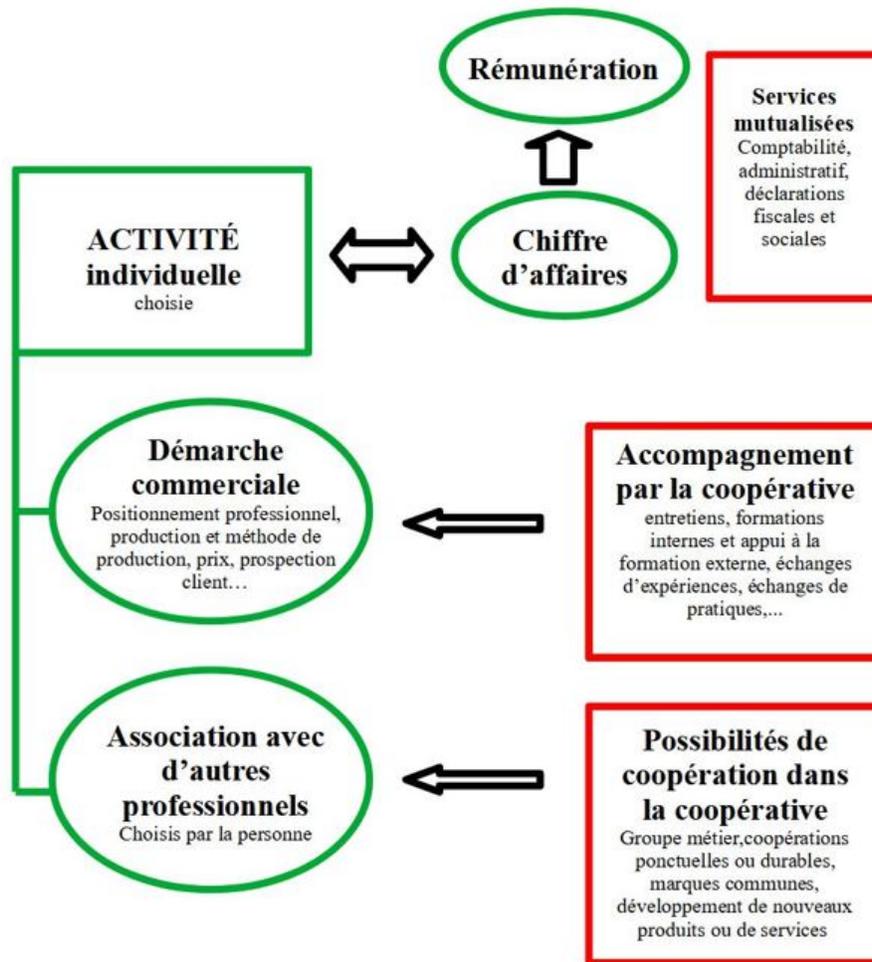


FIGURE 4 – Un travail choisi sécurisé par le collectif : en vert la partie individuelle et en rouge la partie collective proposée par la coopérative

d'affaires. Le travailleur sait quels revenus directs il recevra chaque mois, et pendant combien de temps, car ces éléments sont vus conjointement entre l'ES et la coopérative. L'anticipation des revenus sur le temps long sécurise le travailleur, quelles que soient les variations de son activité. Cependant, il est nécessaire de surveiller l'évolution de l'activité, de la trésorerie du compte activité et veiller à ce que la rémunération soit bien ajustée à l'activité. Il y a toujours de l'incertitude. Si la rémunération est trop importante par rapport au compte activité de l'entrepreneur, la trésorerie de l'activité ne suffira pas à payer le

salaires total (salaires et cotisations) et il faudra procéder à une diminution du salaire. Et inversement, si le salaire est trop bas par rapport au niveau de l'activité, alors il semble judicieux d'augmenter le salaire.

Toutefois, et de manière exceptionnelle, la mise en commun des trésoreries de tous les comptes activité sur un même compte bancaire peut pallier ponctuellement le salaire d'une personne en particulier pour qui le salaire aurait été mal ajusté. Le traitement reste néanmoins bien individuel, et c'est bien le compte activité de l'entrepreneur qui porte la charge de ses traitements et salaires (incluant les cotisations).

L'approche salariale en droit du travail

Les CAE permettent aux travailleurs de garder leurs droits durant la période de démarrage de l'activité (allocation chômage, minimas sociaux, couverture sociale...) et d'avoir un accès aux droits et à la protection sociale des salariés "classiques" dès la signature du contrat de travail. Le contrat de travail formalise les droits sociaux ⁴¹ et une responsabilité employeur. (Cf. figure 5)

Dans le cadre classique, ces droits et protections sont conditionnés à une subordination à l'employeur, qui décide du travail, de l'organisation du travail, il peut le contrôler et sanctionner l'employé. En contrepartie, l'employeur a la responsabilité de la santé (y compris la santé mentale) et la sécurité de l'employé, il doit lui payer le salaire défini dans le contrat, tout en prenant des temps concernant l'évolution de carrière de l'employé, et en organisant le dialogue social dans l'entreprise.

Dans le cadre d'une CAE, pour les TA, il n'y a pas de subordination à l'employeur. Cependant, la mise en place de la rémunération repose sur le travailleur et sa capacité à réaliser un chiffre d'affaire. La majorité des CAE utilisent le Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé (CESA) institué par la loi de 2014 comme contrat de travail. Avant cela, les CAE utilisaient des contrats de travail classiques CDI et pouvaient être ennuyées quant elles n'écrivaient pas sur les contrats de travail les horaires des ES... qui ne correspondaient en rien aux heures réellement effectuées par les ES. Les CAE ne savent pas nécessairement

41. Ce que nous entendons par droit social : l'ensemble des règles entre employeurs et employés inscrites en droit du travail, et celles concernant les prélèvements et les redistributions de ressources pour les personnes en situation de précarité.

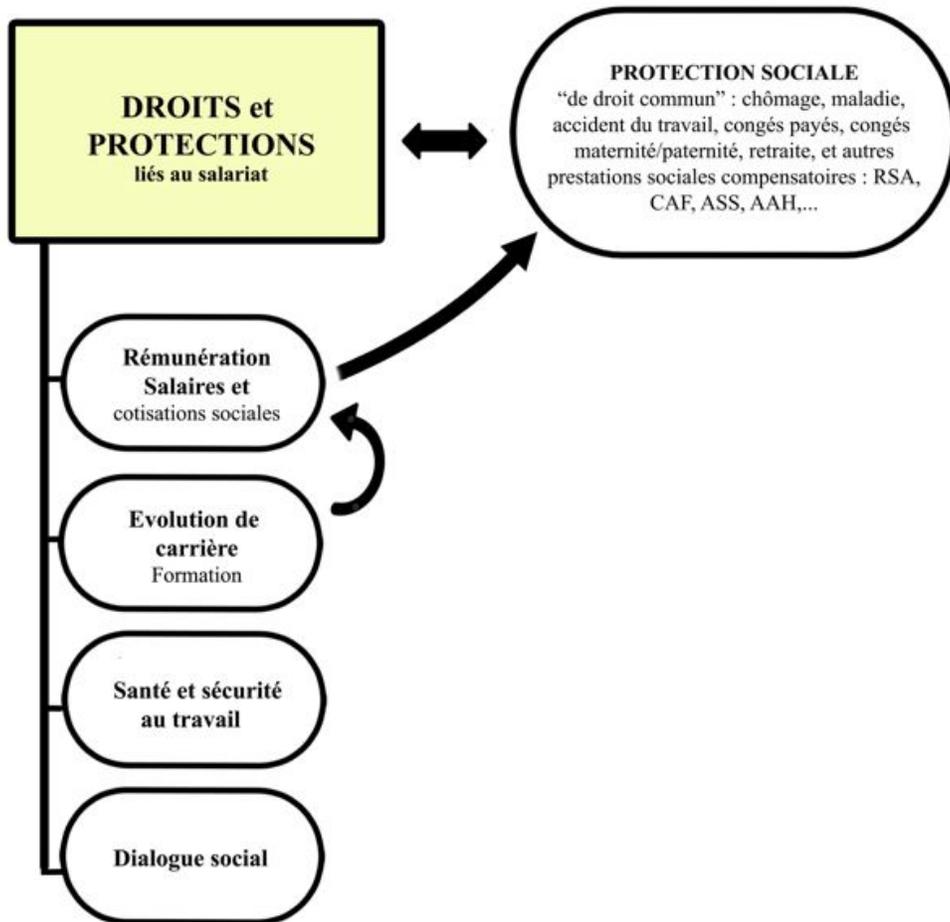


FIGURE 5 – Droits et protections sociales liés à l’emploi salarié

ce que font les ES, ni où ils sont chaque jour et à chaque heure.

Nous avons vu précédemment les moyens d’actions de la coopérative qui portent sur le développement du chiffre d’affaires. L’entrepreneur salarié n’est pas seul pour cette démarche mais est-il vraiment seul responsable de la réussite ou de la défaillance de l’activité ?

2.1.2 Le développement de l'activité, entre responsabilité individuelle et responsabilité collective

Les modèles varient d'une CAE sur l'autre. Dans certaines CAE, les entrepreneurs développent chacun de leur côté et *"il arrive que des TA valorisent leur quasi-absence de participation à la dynamique collective"* (BAJARD et LECLERCQ, 2022, p. 43). Dans nos CAE, l'approche est centrée sur l'entrepreneuriat collectif.

Prenons l'accompagnement, qui n'inclut pas la comptabilité, l'administratif, les déclarations sociales et fiscales, et qui est une action directe pour le développement de l'activité et donc des revenus salariaux. Pour certaines, l'accompagnement relève de la permanence, tandis que pour d'autres, il peut très bien être fait par des permanents comme par des ES, et cela s'organise avec tous les membres de la coopérative. C'est l'accompagnement entre pairs de la même entreprise. Pour développer les activités, les coopérations ponctuelles ou pérennes sont favorisées par les rencontres d'entrepreneurs ayant différentes activités. Le cadre de confiance de la CAE permet plus facilement la mise en place de ces coopérations, ce qui augmente les chiffres d'affaires des entrepreneurs. L'enquête Revenus-Temps réalisée chez Oxalis et Coopaname montre qu'il y a *"un "effet collectif" remarquable sur les revenus d'activités, surtout pour les femmes"* (CORSANI, BUREAU et al., 2016, synthèse p.30).

Autrement dit, même si chacun est responsable de son activité et autonome pour opérer, les conditions favorables de réussite d'une activité sont influencées par les volontés individuelles d'entrepreneuriat collectif. Dans le cas de la "mutuelle de travail" (partie 1.3), cette approche fait partie intégrante du projet politique de la CAE et d'une construction collective des droits et des protections.

Concernant la formation, elle peut être financée soit par le compte activité de l'entrepreneur, soit par un plan de formation mis en place par la coopérative. Mais ce dernier est parfois difficile à mettre en oeuvre car la diversité des métiers rend son élaboration plus longue, et peu spécifique aux besoins individuels. De plus, les rattachements aux Opco ne sont pas toujours évidents car les CAE peuvent avoir des codes APE ⁴² différents, même entre CAE

42. Activité principale exercée qui définit la branche d'activité de l'entreprise et son éventuel rattachement à une convention collective

"généralistes". L'accès aux financements des formations est conditionné au rattachement à une convention collective, ce qui a obligé plusieurs CAE à s'y rattacher alors qu'elles dépendaient jusque-là du seul droit du travail.

La réussite ou l'échec d'une activité relève de l'entrepreneur, mais dans un projet politique de "mutuelle de travail", le collectif a un potentiel (à révéler) pour favoriser le développement de chaque activité, ce qui protège les parcours professionnels des uns et des autres. Les travailleurs sont conscients de leur interdépendance et dans cet état d'esprit, l'entraide envers un autre entrepreneur est vue comme une entraide au collectif auquel on fait partie, que ce temps soit rémunéré, indemnisé ou bénévole.

La transmission des activités est un sujet qui fait partie de la vie des CAE. Si les conditions le permettent, le passage en retraite d'un entrepreneur peut se faire "en douceur" et de manière sereine pour celui qui a développé durant de longues années sa clientèle et son savoir faire. Il est envisageable de transmettre son activité (clientèle, savoir faire...) à un autre entrepreneur de la coopérative, en qui l'on a confiance.

En plus de la protection des parcours professionnels, une autre question se pose régulièrement et parfois dans des situations graves : qui porte la responsabilité de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'ils sont autonomes ?

2.1.3 La responsabilité autour de la santé et de la sécurité

Un rapport d'étude de la Dares observe la relation des micro-entrepreneurs avec leur santé. Ils sont plus nombreux que les autres travailleurs indépendants à déclarer un état de santé très dégradé (MIAS et al., 2021, p. 56). Et pourtant, *"Plusieurs événements de santé interviennent dans les trajectoires d'emploi reconstruites à partir des entretiens, sans que le lien avec les conditions de travail ne soit fait par les interviewé-es (...) les questions de santé et de santé au travail sont plus ou moins mises à distance par les enquêté-es [ce qui] peut étonner car les auto-entrepreneur-es déclarent en moyenne davantage de contraintes physiques que l'ensemble des actif-ves : par exemple, 44% déclarent travailler dans une posture pénible contre 36% en moyenne (ibid. pp.58-59).* Les profils des ES étant assez

proches de ceux des micro entrepreneurs, la coopérative doit être attentive.

"L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs" (Article L4121-1 du Code du travail). Dans les CAE, qui porte la responsabilité pour la sécurité et la santé des entrepreneurs salariés ? Les CAE et le statut d'Entrepreneur Salarié Associé (ESA) sont encadrés par le droit et situés dans le Livre III de la Septième partie du Code du travail. La coopérative est *"responsable (...) lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord"* (Article L7332-2) et la partie réglementaire précise : *"la coopérative d'activité et d'emploi informe et conseille les entrepreneurs salariés aux fins d'assurer leur sécurité ou de protéger leur santé dans l'exercice de leur activité"* (Article R7331-4).

Les échanges entre CAE sont nombreux. Il est recommandé de mettre en place un Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et de faire un point systématique avec les ES lors des entretiens. L'institutionnalisation est donc à transcrire dans le quotidien, et ce n'est pas simple.

Premièrement, les CAE recouvrent une diversité de métiers avec les entrées régulières de nouvelles personnes et de nouveaux métiers. Il faut catégoriser et avoir les informations nécessaires pour chaque métier, chaque situation de travail... le panel peut être large et cela crée une charge de travail conséquente pour les CAE, qui ne surveillent pas les travailleurs autonomes. Il n'est pas aisé d'adapter la trame des risques à évoquer avec eux. Cela nécessite du temps de préparation, de réflexion, et de transmission de l'information à toutes les personnes qui sont susceptible de faire les rendez vous.

Deuxièmement, est-ce que les "conseils" (*"la CAE informe et conseille..."* (Article R7331-4)) peuvent être interprétés comme une "préconisation" ? Le service juridique de la Fédération des CAE rappelle que *"la CAE et son gérant restent pleinement employeurs et responsables, notamment devant les tribunaux"*⁴³, et il doute qu'en cas d'accident grave survenu du fait d'un ES qui n'aurait pas eu les informations ou qui n'aurait pas les

43. échanges sur le forum des CAE, mars 2016

habilitations adéquates, il n'y ait pas de remise en cause de la CAE concernée au niveau juridique. Ce qui signifie que les CAE (la gérance ou la direction) peuvent être responsables d'une situation probablement ignorée et dans tous les cas incontrôlée car incontrôlable. Les CAE s'obligent à informer les ES des risques liés à leur métier. Cependant, la réflexion sur la responsabilité légale des CAE vis-à-vis de la santé et de la sécurité des ES a besoin d'être poursuivie pour préserver les relations de confiance sans laisser les responsables des CAE porter seuls les conséquences juridiques d'un accident grave.

Et troisièmement, la permanence est souvent en surcharge de travail (BALLON, 2020, p. 634), il y a donc un défi à relever qui consiste à se mettre en conformité avec la règle en utilisant au mieux que possible les ressources humaines et financières, sachant que l'employeur doit également assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés permanents.

Chaque CAE s'adapte et trouve le moyen de se conformer aux textes : faire circuler des questionnaires aux coopérateurs pour une auto-évaluation, amener le sujet dans les entretiens, envoyer des informations systématiques à chaque corps de métier identifié, mettre à jour le Duerp à chaque nouveau contrat de travail, classer des informations liées aux habilitations ou autres certifications dans les dossiers entrepreneurs...

Par ailleurs, de nombreuses CAE sont volontaires sur le sujet de la qualité de vie dans une démarche d'amplification des droits accessibles, c'est à dire "*au-delà des attendus du droit du travail en matière de protection et de prévention des risques*" (BAJARD et LECLERCQ, 2022, p. 45). Cela peut passer par le niveau élevé d'un contrat santé collectif ou une prévoyance avec un haut niveau de prise en charge. Certaines CAE spécialisées (le bâtiment par exemple), mettent en place des formations de sécurité qu'elles rendent obligatoires. D'autres organisent des formations collectives de premiers secours.

L'institutionnalisation oriente les actions et les énergies des CAE. La question de la santé et de la sécurité est importante du fait que le travailleur indépendant ne priorise pas cette question. C'est également un bon révélateur de la question des responsabilités individuelles et collective, avec ou sans fonction exercée. Les activités sont autonomes et la CAE ne

peut (et ne veut) pas les contrôler mais leurs actions ont potentiellement des répercussions négatives sur les représentants légaux de l'entreprise. Cela montre **l'interdépendance forte et la responsabilité partagée dans une CAE**.

Cette responsabilité collective doit être conscientisée par tous. La CAE veut construire du droit et de la protection pour les TA, mais ça ne doit pas être en insécurisant des personnes qui accepteraient des mandats de direction. Le dialogue social semble incontournable dans les CAE, mais sous quelle forme ?

2.1.4 Le dialogue social dans une CAE

Il est tout à fait possible de mettre en place un CSE ⁴⁴ pour se conformer à la loi sans volonté particulière de l'activer. Pour Coopaname, le dialogue social a été longuement réfléchi et débattu pour être en cohérence avec le projet politique. Pour N. Devolvé et S. Veyer, cela a du sens de *"remettre du droit, du dialogue social, de la protection social là où il n'y en a plus habituellement, dans le travail indépendant (...) les IRP ⁴⁵ constituent l'un des rouages essentiels des CAE et du projet qu'elles portent"* (DELVOLVÉ et VEYER, 2011, p. 319). Si le droit du travail compense les déséquilibres de la relation employeur-employé, alors le droit du travail pour un ES dans nos CAE s'emploiera à *"remédier aux déséquilibres entraînés par le travail autonome"* (*ibid.*) et par ceux inhérents au modèle CAE :

- **participer activement à lutter contre la précarisation intrinsèque du travail autonome** : auto-exploitation, mise à l'écart des problématiques de santé, subordination économique extérieure, mise en place de formation,
- **être un tiers défenseur des situations individuelles** qui se confrontent aux limites du collectif
- **être un tiers médiateur entre différentes catégories de travailleurs** : associés et non associés, permanence et entrepreneurs salariés (partie 2.2)

Les différentes instances ont une ligne de conduite entendue de développer ou défendre le collectif : la gérance ou la direction générale administre et pilote les opérations pour que

44. Comité social et économique

45. instances de représentation du personnel

le collectif se développe, elle peut agir pour défendre les intérêts du collectif face à des tiers extérieurs. Le conseil d'administration définit et oriente la stratégie de développement pour la coopérative, le Conseil de Surveillance contrôle pour le compte des associés. Les considérations individuelles pourraient être éclipsées par ces perspectives collectives.

Le travailleur autonome est supposé conscient de son interdépendance au collectif. Il rentre dans la coopérative sachant que les règles en place, décidées par le collectif, sont à respecter par tous. La permanence ou les instances décisionnaires ont un droit de regard sur le travail des ES lorsqu'elles estiment qu'il peut y avoir un risque pour la coopérative. Tous ces éléments cadrent l'autonomie de l'entrepreneur dans son activité, c'est ce qui est désigné comme la "subordination volontaire au collectif" (ibid. p.319) et les IRP peuvent compenser d'éventuels déséquilibres entre l'individu et le collectif.

Dans les faits, il semble compliqué de mettre en place des IRP dans une CAE. Tout d'abord, certaines CAE ne prenaient pas en compte les ESA dans le calcul de leur effectif, ce qui retardait la mise en place des IRP. "*Il faut bien compter les ESA dans le décompte des 11 ETP*"⁴⁶ peut-on lire dans les échanges entre CAE. De plus, la mise en place des IRP a un coût en temps mais aussi financier : les formations obligatoires ont "*des prix pour le moins prohibitifs*" expliquent certaines coopératives sur le canal d'échange des CAE. A Coopaname, malgré une préparation en amont, le "*bilan est plutôt mitigé (...) il y a un manque d'appropriation collective (...) une méconnaissance de [l]'existence [des IRP] (...) très peu de questions étaient remontées aux élu.e.s (...) le dialogue social [est] souvent considéré (...) comme un coût*" (BUREAU et al., 2020, p. 55-56). Cette fois encore, le décalage entre le droit formel et sa mise en application peut s'avérer complexe.

2.1.5 Une imbrication dans le cadre d'une organisation apprenante

J. BALLON a mis en évidence les différentes relations de travail que l'on retrouve dans nos CAE, impliquant une relation d'emploi, une relation entrepreneuriale, et une relation entre sociétaire. C'est ce qu'elle nomme "*le rapport coopératif d'activités*" (BALLON, 2020, p. 347-371).

46. Equivalent temps plein

Si le collectif d'entrepreneurs et le droit "classique" des salariés sont des piliers de construction du droit pour les travailleurs autonomes, le fait coopératif semble être le troisième appui, lorsque l'appartenance coopérative est vue comme un apprentissage mutuel, et la coopérative comme une organisation apprenante.

Dans nos CAE, les actions de formations sont diverses. Elles concernent l'activité comme nous l'avons vu précédemment, mais aussi le droit social ainsi que les règles et le fonctionnement inhérents au statut coopératif.

La concertation mutuelle pour la mise en place et l'établissement du salaire est une appropriation du droit par chaque travailleur, qui peut être renforcée par des initiatives tels que des questionnements sur "qu'est-ce qu'une cotisation?" "que représentent toutes ces lignes sur ma feuille de paie?", "comment puis-je bénéficier de mon congé paternité?"

La loi ESS implique que l'entrepreneur salarié soit associé au bout de 3 ans pour rester dans la CAE. Les coopératives organisent chacune à leur façon le parcours du futur sociétaire, en proposant des temps collectifs sur le sociétariat par exemple, mais surtout par la pratique, car le sociétariat s'apprend, tout comme la co-décision.

FOCUS VECTEUR ACTIVITÉS

...

Les entrepreneurs, associés ou non, salariés ou en Cape, ont participé aux réflexions lorsqu'il s'est agit de mettre en place un contrat de prévoyance, de faire un avenant dérogatoire à l'accord de participation, ou de reprendre le contrat de travail utilisé dans la coopérative.

Pour l'accord de participation par exemple, nous avons voulu avoir une vision globale des avis, après plusieurs temps d'échanges. Nous n'avions pas encore de Nextcloud alors nous avons utilisé le système de vote papier (courrier, mail, et urne dans les locaux). Aux personnes en Cape qui passaient par le siège, nous disions : "et peut-être as-tu réfléchi au nouvel accord de participation ? Tu peux donner ton avis par là-bas (en désignant l'urne)". Etonnés, ils répondaient "mais je ne suis pas salarié...". "Ce qu'on décide aujourd'hui te concernera plus tard quand tu seras salarié, donc vas-y.". Nous avons ensuite formalisé les choses pour acter la décision générale.

...

L'implication des personnes dans les groupes (à visée économiques ou non) constitue aussi un apprentissage informel : parler en public, présenter des idées et argumenter, animer une réunion en faisant attention à équilibrer la parole... et des apprentissages sur les thématiques du groupe.

L'implication dans des instances (Direction générale, cogérance, Conseil d'administration, Conseil de surveillance, CSE, ...) amène à une appropriation du droit, qui recouvre à la fois le droit commercial en lien avec l'activité, le droit social et le droit coopératif.

Nous observons que les liens de la coopération (faire et décider ensemble sur des sujets) formalisés par le sociétariat, influencent l'entrepreneuriat collectif en faveur des situations individuelles quand la coopération se passe bien. Cela est conditionné au rassemblement des volontés individuelles.

Les CAE ont enrichi par leur démarche continue d'innovation le droit du travail et inscrit une nouvelle forme de travail qui sécurise les travailleurs autonomes. Elles reposent sur l'entrepreneuriat collectif et surtout, sur une co-responsabilité et une interdépendance mises en lumière par la loi ESS et ses décrets d'application. Cette normalisation est délicate à appliquer concrètement pour les coopératives et demande des ressources alors que la charge de travail des équipes est déjà élevée. Cela crée un paradoxe : le sentiment de prise de risques des représentants légaux des structures est amplifié par la loi : *"on est en train de créer du nouveau droit et donc parfois c'est inconfortable, parfois on sait pas où on est"* (BAJARD et LECLERCQ, 2021, témoignage p.22).

Nous allons voir dans la partie suivante que les protections et les droits mis en place par les CAE peuvent ne pas être utilisés par les ES et que des déséquilibres persistent en interne entre ES et permanents.

2.2 Des difficultés d'application du droit pour les travailleurs

Parce qu'elles ont proposé un cadre sécurisant et parce qu'elles ont un projet politique affirmé d'extension du droit aux travailleurs autonomes, de choix de vie, de travail et

de cadre collectif, les CAE attirent des personnes sensibles à ces sujets. Les personnes rejoignant les CAE sont d'ailleurs nombreuses à avoir eu des périodes de non emploi ou des situations d'épuisement, et à chercher en conséquence une autre approche, plus positive, des relations de travail. C'est une façon pour ces personnes de remettre du sens dans le travail.

Avoir le droit est une chose. Avoir accès aux droits et le mettre en application en est une autre. Après avoir décrit au niveau des coopératives ce qu'il en est (partie 2.1), nous allons observer plus attentivement l'appropriation du droit par les différents travailleurs de la coopérative.

2.2.1 Le travail autonome n'est pas toujours un succès en terme de droit

"Le partage d'une entreprise par des travailleurs atomisés ne suffit pas mécaniquement à construire un modèle permettant l'émancipation économique effective de chacun. (BODET, DE GRENIER et LAMARCHE, 2013, p. 48). Le salaire moyen mensuel brut des TA de Vecteur Activités est de 939 euros en 2022. Chez une autre grosse CAE, le rapport d'activité indique un salaire brut moyen à 1217 euros. Les échanges avec une troisième CAE donnent des conclusions similaires : ils sont peu nombreux à avoir une rémunération plus élevée que le SMIC, surtout au regard du temps passé au travail, qui est très important. L'enquête Revenus Temps montre que les travailleurs qui passent de 35 à 39h de travail par semaine ont un revenu interne moyen de 11700 euros. Et pour ceux qui consacrent 40 à 50h de travail par semaine, leur revenu interne moyen est de 13070 euros (CORSANI, BUREAU et al., 2016, p. 71).

Comme vu dans la partie précédente, les TA ont à vivre avec l'incertitude du lendemain, car les engagements clients, pour la majorité, ne durent pas dans le temps. La subordination à l'employeur n'est plus mais la soumission au marché, dans lequel les entrepreneurs doivent s'implanter en y consacrant beaucoup de temps, est bien présente. L'incertitude et les imprévus peuvent augmenter fortement les risques psychosociaux. De plus, le cadre collectif n'empêche pas certains de travailler de manière isolée.

L'accès à la formation par un financement extérieur est dépendant des ressources humaines dédiées à ce sujet (Cf. partie 2.1). Dans notre CAE, le financement est souvent

du fait des comptes activités des entrepreneurs, et dépend donc du niveau de l'activité. Les activités qui fonctionnent sont plus susceptibles de former les travailleurs alors qu'on peut imaginer que les ES qui ont une activité qui nécessite d'être développée voire diversifiée, on a plus besoin d'action de formation.

Concernant la santé et la sécurité des travailleurs, nous avons vu précédemment que l'établissement d'un Duerp n'était pas si évident au premier abord. Il y a 10 ans, P. LÉCAILLE, constatait avec étonnement qu'une CAE du bâtiment déclarait son premier accident du travail en 6 ans d'existence. Etonné de ce constat, il fait l'hypothèse d'une sous déclaration, et remarque la même chose pour les *"quelques arrêts maladies (...) essentiellement de la "bobologie"*, et ce dans plusieurs CAE (LÉCAILLE, 2013, p. 12).

Ce constat a été étayé récemment par F. Bajard et M. Leclerc dans une recherche portant sur l'appropriation de leurs droits par les entrepreneurs salariés en CAE en matière de santé et de protection sociale (BAJARD et LECLERCQ, 2021).

Le non-recours aux droits par les ES

Les autrices précisent pour commencer que *"la question du non recours (...) ne résulte souvent pas d'un choix fondé sur un paramètre unique (...) besoin/non besoin mais bien d'une situation complexe [avec] des considérations matérielles, identitaires, symboliques, émotionnelles et cognitives.* (BAJARD et LECLERCQ, 2021, p. 70)

Tout d'abord, les autrices indiquent que le recours à l'assurance chômage est perçu comme normal, voire même "optimisé" car il est mis à contribution d'un projet qui a du sens dans un cadre qui lui donne du sens. Il est une sécurité indispensable pour pouvoir se lancer dans le développement d'une activité autonome et les cotisations des salaires sont perçues comme une anticipation positive et rassurante (ibid. pp.77-78). Cependant, ce n'est pas le cas des autres droits, pour lesquels les cas de non recours peuvent être choisis ou empêchés.

Les travailleurs ne recourent pas ou peu aux arrêts maladie ou accident du travail. Les chercheuses expliquent ce phénomène par *"la persistance des habitudes mentales d'indépendant"* (ibid. p.91) : les entrepreneurs pensent qu'il n'est pas possible de s'arrêter

(quelle que soit la situation), et cela ne leur vient pas à l'esprit. Les risques d'auto-exploitation, plutôt identifiés, sont grands mais les risques psychosociaux, augmentés également, ne sont pas toujours perçus par le TA et ne sont pas pris en charge par la coopérative.

Parfois, les ES se limitent eux-même dans le recours à leurs droits : c'est le non recours par renoncement. L'étude cible principalement comme cause de renoncement :

- les embarras administratifs trop chronophages : car il faut parfois prendre du temps pour avoir recours au droit,
- la méconnaissance du droit par le TA comme par la permanence,
- "la naturalisation et l'euphémisation de la douleur" : c'est normal, "c'est rien"

Le phénomène, que les autrices nomment "*l'ethos entrepreneurial*" renvoie à "*la méritocratie, le sens de l'effort et la réussite individuelle*" (ibid. p.102) et se retrouvent chez les travailleurs indépendants individuels. Cependant, pour les ES, la symbolique du salariat est forte. Par exemple, dans notre CAE, certains ont fait le choix de garder le niveau de salaire ou de l'augmenter, quitte à empêcher des remboursements de frais, alors que leurs économies personnelles étaient fragiles, tout comme leur compte activité qui ne pouvait pas faire pas les deux à la fois. Le remboursement de frais n'étant pas socialisé, l'argent reversé du compte activité au compte personnel du travailleur aurait été plus important dans le cas des remboursements de frais. L'attachement au salaire semble ainsi parfois plus important que l'attachement aux droits.

Mais que se passe-t-il lorsque le salaire doit diminuer de manière très importante ou qu'il est maintenu longtemps sur un niveau très bas? Parfois, nous nous interrogeons : ne participe-t-on pas à maintenir la précarité de la personne? Les autrices du rapport se positionnent : "*Il est important d'éviter deux écueils : celui du misérabilisme ("les TA sont des acteur-trices démunis-es") comme celui de la stigmatisation ("les TA s'emploient à frauder quand ils-elles le peuvent") (...) les arbitrages socio-économiques montrent combien le non-recours est élevé, bien plus que les bricolages, formels ou informels, pouvant être perçus comme de l'optimisation*" (ibid. p.119).

Le choix de rester dans la coopérative ne relève pas seulement de la simple considé-

ration financière, mais plutôt d' "*une aspiration à vivre mieux*" (ibid. p.119). le cadre de la CAE est perçu comme un cadre qui permet de vivre mieux, malgré les difficultés de l'activité économique à se développer.

Le "recours empêché" est plus grave que les précédentes situations, car plus fréquent que le renoncement (ibid. p.103) et il concerne des situations qui peuvent être très difficiles pour les personnes. Les travailleurs autonomes qui ne peuvent pas avoir recours à leur droits car ils n'ont pas les moyens : l'activité n'est pas rémunératrice ou pas suffisamment, et la personne n'a plus de revenus compensatoires ou de prestations sociales pour faire face au quotidien. Les situations deviennent critiques lorsque les ES ont passé toutes leurs économies personnelles dans l'activité sans que cela n'aboutisse au moins au remboursement de leur frais.

L'accompagnement est indispensable dans ces situations, même si les marges de manoeuvre sont limités. Lorsque les personnes vont très mal, nous avons remarqué qu'il est difficile de rentrer en communication. Chaque CAE se questionne dans ces moments sur son action et la pertinence du maintien de la personne dans la CAE. Dans notre CAE, les TA choisissent, et nous restons à disposition ou essayons de lancer la discussion, le plus délicat étant quand celle-ci n'est plus possible.

Les ES ont des choix à faire et priorisent le développement de leur activité au détriment de leur recours aux droits. La démarche d'accès aux droit peut être jugée trop chronophage ou être méconnue ou mesurée avec une valeur moindre que l'activité. Le rôle d'accompagnement de la coopérative est donc d'importance sur ces questions.

2.2.2 Des barrières à lever pour la mise en place d'un dialogue social

Un manque de temps couplé à des faibles rémunérations

Les entrepreneurs salariés voit le développement de l'activité comme prioritaire, et doivent jauger des temps qu'ils accepteraient de dédier à autre chose, durant lesquels ils ne peuvent produire de chiffre d'affaires. Les permanents ont souvent une surcharge de travail, avec des délais à respecter, et ils doivent opérer la même réflexion. Le CSE est un objet qui

semble complexe (partie 2.1) et les retours directs ne sont pas clairement identifiés.

La rémunération des heures de délégation

Toutes les CAE n'ont pas les mêmes moyens et pour autant, toutes ont un budget à attribuer au CSE, et doivent rémunérer les heures passées par les membres élus, qu'ils soient ES ou permanents. La question est donc : qui rémunère ?

Et cela crée rapidement une autre question dans les CAE où il y a déjà des groupes existant qui fonctionnent par l'implication bénévole des membres. Pourquoi l'un serait-il rémunéré et pas l'autre ? Cela va-t-il créer un précédent ?

Une organisation perturbée

Pour les coopérateurs qui ont l'habitude d'un fonctionnement direct, où des groupes thématiques sont déjà institués et se font et se défont à la demande, l'arrivée de l'instance et de ses règles formelles peut déstabiliser. Cela peut demander à rebattre les cartes, pour éviter de traiter le même sujet dans différents groupes et instances.

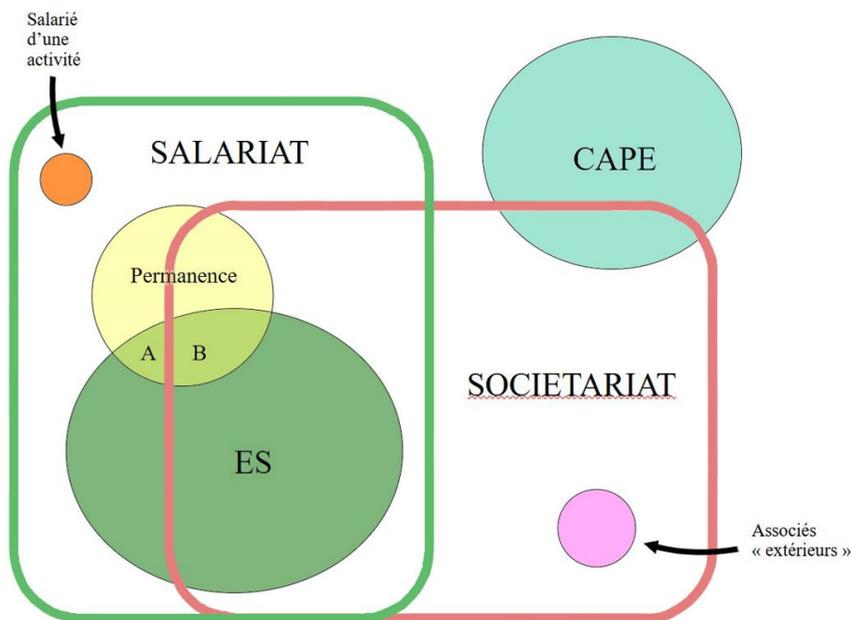
De nombreuses situations individuelles possibles

Certains membres sont salariés tandis que d'autres sont en contrat CAPE. Parmi les salariés, il peut y avoir les salariés permanents, les entrepreneurs salariés, et les travailleurs salariés d'une activité de la coopérative. Parfois, certains ES réalisent un travail de permanent rémunéré, et l'inverse est possible aussi.

Et le sociétariat est possible pour toutes les personnes qui le souhaitent et qui sont acceptées par l'assemblée générale des associées, qu'il s'agisse de personnes physiques ou morales extérieures, de TA en contrat CAPE, d'ES, de permanents... Ce qui complexifie la variété des situations possibles à aborder par des IRP (Cf. figure 6).

En résumé

La mise en place d'un dialogue social au niveau individuel rencontre un certain nombre de barrières, à commencer par le dilemme des travailleurs à investir du temps quand :



10 situations possibles entre salariat et sociétariat

FIGURE 6 – Différents statuts possibles, *A : personnes non associées ayant une activité d'ES et travaillant à la permanence. B : personnes associées ayant une activité d'ES et travaillant à la permanence*

- les retours directs ne sont pas clairement identifiés, contrairement aux contraintes de temps et d'argent
- l'instance semble amener des inégalités de traitement entre les différents groupes existants (heures rémunérées dans le CSE et pas forcément dans les autres groupes) et traite de sujets parfois déjà pris en charge par ailleurs
- la variété des situations à traiter complexifie la tâche des IRP

Les volontaires pour venir dans les CSE sont peu nombreux et la participation à ces élections est très faible dans les témoignages que nous avons recueillis. Plusieurs situations de tensions sont déjà apparues dans les différents CSE existants. Est-ce dû à une appréhension "classique" des IRP dans un cadre atypique ? Les CAE innove mais en pratique, il y a de nombreux points d'achoppement au regard du droit du travail et de la protection des

travailleurs. Nous voyons plusieurs raisons à la mise en place de cette instance qui viennent en complément des éléments évoqués auparavant (partie 2.1).

Premièrement : les non recours aux droits au niveau individuel du fait du renoncement ou parce qu'ils n'étaient pas orientés, pas informés sont préoccupants. La formation des accompagnants est centrale. Sans même la considération légale, cette volonté n'est-elle au coeur du projet politique ?

Deuxièmement : même si des points d'attention spécifiques sur l'auto-aliénation, sur la santé et la sécurité étaient bien soulevés dans les entretiens individuels ou dans des groupes, ne serait-il pas intéressant de pouvoir centraliser et coordonner ces sujets pour orienter les actions collectives ? Dans notre CAE, il ne nous semble pas pertinent que seule la permanence soit en charge de définir des actions collectives d'information, de santé, de sécurité, etc... concernant les entrepreneurs, d'une part parce qu'elle est déjà surchargée, et d'autre part parce qu'une appropriation par les concernés semble plus cohérente avec le projet de la coopérative de sécurisation à visée émancipative des travailleurs. Les "droits" ne sont pas à ce jour un ensemble clair et défini pour les travailleurs et il semble important d'éclairer cette question collectivement.

Troisièmement : les demandes et les problématiques individuelles vis-à-vis du collectif doivent pouvoir trouver un interlocuteur. Il est parfois difficile de dialoguer directement et il peut y avoir des relations compliquées entre les personnes. Qu'il s'agisse d'un travailleur entrepreneur ou salarié. Il y a un certain tabou concernant le conflit, "*on n'en veut pas... donc on n'en parle pas*" (BAJARD et LECLERCQ, 2021, p. 7). Peut-être est-ce lié à la culture et à la pratique de la participation directe qui accentuerait le sentiment d'échec sur des situations de conflits ? Pourtant, il semble très important d'arriver à désamorcer le conflit avant qu'il ne soit délétère pour tous.

2.2.3 Des travailleurs subordonnés avec des travailleurs autonomes

La permanence est un interlocuteur qui centralise les questions et les problématiques et qui accueille les nouveaux ES. Les salariés permanents portent un intérêt très fort pour le projet qui "*figure comme la motivation majeure, [et] concerne 93% des personnes*" (CORSANI, BUREAU et al., 2016, p. 109), ce qui les amènent à être très impliqués :

"ce qui apparaît de manière frappante est un sur-engagement dans le collectif"(ibid. p.113). Souvent polyvalents, les membres de l'équipe permanente ont en charge les fonctions mutualisées qui incluent à minima :

- la comptabilité des activités (en lien avec l'expert comptable ou le commissaire aux comptes) avec le suivi général et celui des comptes individuels (en lien avec les ES),
- les déclarations sociales et fiscales (en lien avec les organismes extérieurs concernés : Urssaf, Pôle Emploi, les assurances, la médecine du travail, la mutuelle, la prévoyance, les services des impôts, les prestataires sociaux...)
- les tâches administratives, qu'elles concernent les contrats commerciaux ou ceux de travail (Cape, contrat de travail, avenants...)

A ces fonctions peuvent s'ajouter : l'accompagnement des entrepreneurs lors d'entretiens concernant leur activité, le passage en contrat de travail, leurs conditions de travail, leurs droits, ainsi que l'animation des ateliers de formation ou des échanges en interne ou à l'extérieur, la participation aux événements... Les salariés sont souvent impliqués dans la coordination générale du fait de leurs missions et dans la vie coopérative qui nécessite également de l'animation, du reporting et contient un certain nombre de formalités à effectuer. Chaque entreprise organise la répartition des différentes fonctions et des différentes tâches. Les entrepreneurs sont amenés progressivement à faire leur propre suivi et la gestion de leur activité, ce qui allège de fait, la permanence. La coopérative peut utiliser des outils numériques pour simplifier, rationaliser et gagner du temps pour les équipes support⁴⁷. Les entrepreneurs peuvent prendre part en aidant à différentes tâches, de manière bénévole, indemnisée ou rémunérée...

Les entrepreneurs sont en relation régulièrement avec la permanence, ils donnent des informations sur leur activité, posent des questions vis-à-vis de l'organisation de l'entreprise ou des règles juridiques.

Or, les situations peuvent varier sur un spectre très large et les permanents restent

47. Les fonctions mutualisées, les équipes support, les équipes d'appui, les permanents... il y a plusieurs appellations.

des généralistes : *"la CAE n'est le plus souvent pas préparée [face à cette diversité de situation]"* (LÉCAILLE, 2013). Avec des petites équipes de permanents, faire face à la diversité des situations passe aussi par une capacité à trouver des informations fiables et des interlocuteurs dans les divers domaines qu'ils ne connaissent pas.

En 2011, N. Devolvé et S. Veyer, posent que *"l'un des enjeux les plus importants de la création de droits dans les CAE [nécessite] de dépasser la distinction classique, encore opérée par les CAE elles-mêmes, entre "permanents" et "entrepreneurs" (DELVOLVÉ et VEYER, 2011, p. 92). Cela se complique lorsque l'on opère une distinction entre les salariés permanents qui ont une démarche entrepreneuriale "leur salaire peut varier en fonction de la rémunération de la structure (...) on peut considérer les fondateurs" (ibid.) et ceux qui sont dans une relation plus classique de subordination. A cette situation délicate à démêler, les auteurs proposent de prendre de la distance et remettent en jeu le débat "subordination juridique ou subordination économique" 48."*

La proposition est source de réflexion, sans pour autant empêcher des ajustements. Il y a encore peu, plusieurs CAE opéraient une franche distinction entre les entrepreneurs et les permanents (seuls les seconds étaient considérés dans l'effectif salarié).

Ensuite, en 2016, l'enquête Revenus Temps a amené d'autres interrogations sur les salariés des équipes supports, notamment sur leurs conditions de travail réelles et perçues. Les revenus des permanents sont plus élevés que celui des TA mais néanmoins considérés comme faibles par rapport au standard du marché, en moyenne à 22500 euros bruts annuels (CORSANI, DARBUS et al., 2021, p. 118). Le salaire des permanents est stable, conditionné toutefois à la santé globale de l'entreprise, et notre CAE a déjà procédé, comme d'autres, à la diminution des salaires des permanents lorsqu'il n'y avait plus le choix. Pourtant, les conditions de travail sont différentes de celles des ES. Par exemple, la perception subjective de pouvoir "garder du temps pour soi" est vraie ou plutôt vraie pour seulement

48. depuis un arrêt en 1907, le critère de "subordination juridique" s'est imposé (même s'il n'a été défini clairement qu'en 1996, lors de l'arrêt *Société Générale*) contre le critère de "dépendance juridique" (ALLINNE, 2022, p. 307). L'enjeu porte sur la nature des relations de travail et l'ouverture aux droits des différents travailleurs. C'est également le critère de la subordination juridique et non pas celui de la dépendance économique qui a été utilisé dans les arrêts *Take it easy* en 2018 et *Uber* en 2020.

15% des permanents (ibid. p.125) contre 60% des ES et ils sont seulement 11.5% des permanents à se sentir plutôt libres de choisir les temps qu'ils accordent au travail (54% chez les TA). Le sur-engagement, à l'instar des structures associatives militantes, est une facette qui se retrouve chez les travailleurs permanents : la frontière est floue entre le travail salarié et l'engagement personnel. L'enquête indique que plus de 50% des permanents déclarent travailler plus de 40h par semaine (ibid.).

La synthèse de l'enquête diffusée à Coopaname montre la prise de conscience et pose la question au sujet des permanents : *"quel modèle de travail et d'emploi pour les équipes pour abaisser le temps de travail quotidien ?"* (CORSANI, BUREAU et al., 2016, p. 28)

En 2021, J. BALLON identifie *"un problème structurel de surcharge du travail au sein de l'entité mutualisée à l'origine de plusieurs cas de burn out des salariées"* (BALLON et BOUDES, 2021, p. 40). La chercheuse montre l'importance de la gestion des ressources humaines qui contraste avec les situations constatées des permanents dans les CAE étudiées : *"on remarque certaines lacunes concernant leur formation professionnelle et des perspectives d'évolutions limitées motivant des départs"* (ibid. p.43) (...) *les moyens alloués à la formation et l'ingénierie pédagogique (...) restent faibles (...) on remarque aussi l'absence de référentiel de formation"* (ibid. p.48). Elle conclue sur le paradoxe suivant : la gestion des ressources humaines est à la fois *"un impensé organisationnel"* et une *"composante centrale de l'organisation"*, ce qui confirme l'importance de certaines prescriptions antérieures d'un *"solide effort de formation continue"* (DELVOLVÉ et VEYER, 2009) pour les permanents, notamment.

Le droit du travail et les protections s'appliquent autant aux ES qu'aux permanents, en cela, il n'y a pas de distinction à opérer, même si les modalités de mise en oeuvre sont différentes. Les salariés permanents sont nombreux à travailler dans les locaux de l'entreprise, ce qui rend les initiatives plus facilement réalisables.

Ils souhaitent comme les autres bien faire leur travail au service du collectif et des entrepreneurs salariés et consolider le cadre collectif. Ils doivent parfois opérer des choix sur leurs travail : les opérations quotidiennes qui ont des impératifs de date, le développement global de la structure, l'accompagnement individuel des ES... restera-t-il assez de temps pour s'impliquer dans le groupe de réflexion qui semble intéressant ? La recherche

de financement pour Y. est-elle plus importante que le dossier pour la liste ministère ? L'organisation des fonctions mutualisées est un élément clé pour faciliter le travail et éviter l'étalement des opérations sur les nuits ou les weekend...

Conclusion de la deuxième partie

Depuis 28 ans et malgré les difficultés liées à la non reconnaissance de leurs pratiques, les CAE ont créé des droits pour les ES. Le cadre sécurisant de la CAE leur permet de concrétiser des choix de vie, d'organiser leur temps de travail en équilibre avec leur vie personnelle, de faire le (ou les) métier(s) qui leur plaît(sent) vraiment et de choisir la façon d'exercer, dans un cadre collectif et coopératif qui favorise les échanges, les apprentissages et les coopérations.

Cependant, le bilan est mitigé ; même si la loi ESS donne aux CAE la reconnaissance juridique attendue et aux ES les mêmes droits que ceux des salariés des entreprises "classiques", elle révèle aussi des insuffisances. Le chiffre d'affaires des ES augmente avec la coopération économique qui est favorisée par une culture du "faire ensemble", ce qui fait que leurs revenus, basés sur leur chiffre d'affaires, sont fixes et plus élevés que ceux des micro-entrepreneurs mais globalement faibles par rapport aux salariés des entreprises classiques. La protection sociale est proportionnée aux revenus. Le collectif s'organise concernant les questions de santé et de sécurité des travailleurs et le dialogue social n'est pas simple à mettre en place. Le droit est inscrit mais son effectivité rencontre des barrières dans l'appropriation par les travailleurs comme dans son accès. Le sujet est moins prioritaire que le développement de l'activité des ES, tout comme les conditions de travail des permanents, au service des ES, sont parfois oubliés. La mise en conformité avec les textes impose une pression aux CAE, ce n'est plus une expérimentation, et la responsabilité des représentants légaux peut venir bousculer un système de confiance informel qui est la base de facto d'une CAE. Cela coûte au collectif mais amène sans aucun doute des améliorations pour tous.

Au-delà des seuls droits formels du code du travail, les travailleurs autonomes, qui restent dans la coopérative malgré une rémunération moindre ou dans des situations difficiles, montrent que la CAE répond à un besoin autre que financier, à une aspiration à travailler

et vivre différemment. Il y aura forcément un écart entre le formel et le réel. Seulement, est-ce suffisant ? Comment cela peut-il être vu par des organisations syndicales de défense des travailleurs ?

Les syndicats ont été assez invisibles jusqu'à présent dans les CAE, nous allons voir dans la partie suivante que les choses sont en train de changer, les rencontres entre syndicats et CAE sont effectives et parfois tendues, malgré un horizon semblable.

3 Rencontres CAE et syndicats : entre ambiguïté et intérêts réciproques

Quand des syndicats ouvrent des groupes de travail et de réflexions pour les CAE, quand des travailleurs en CAE trouvent que l'idée d'un syndicat en CAE est opportune, quand une liste syndicale est élue au CSE ⁴⁹ d'une CAE, quand l'Urscop invite des syndicats lors de son AG ⁵⁰, quand des syndicats financent une recherche sur l'ESS et notamment sur les Scop... cela dessine un rapprochement évident.

Les syndicats et les coopératives viennent du même berceau des luttes ouvrières et ont un horizon similaire, l'émancipation des travailleurs. Les chemins coopératif et syndical se sont souvent croisés, entremêlés. Les CAE, de leur origine à leur affirmation politique, semblent être un terrain propice à une co-construction avec les syndicats, une voie possible à la concrétisation des revendications communes, dans un cadre certes circonscrit aux entreprises concernées, et qui doit continuer à s'améliorer.

Pourtant, il y a des tensions fortes qui persistent de part et d'autre, que nous avons cherché à comprendre de notre modeste point de vue de travailleur d'une CAE. Nous avons observé plusieurs postures contradictoires entre syndicats et CAE, et du fait de notre position, nous nous en tiendrons à poser dans un premier temps les critiques vis-à-vis des CAE (partie 3.1). Dans un second temps, nous montrerons les intérêts réciproques des syndicats et des CAE que nous avons pu noter (partie 3.2). Enfin, nous évoquerons quelques fonctionnements et valeurs analogues aux syndicats et aux CAE dans la perspective de la création de droits (partie 3.3).

49. Comité social et économique

50. Thierry Cadart, membre de la commission Travail et emploi du CESE pour le groupe CFDT, est venu échanger avec les coopérateurs sur la question du travail et de la démocratie en entreprise pour l'assemblée générale des scop et scic 2023

3.1 Une hétérogénéité de part et d'autre qui rend la situation ambiguë

3.1.1 Au niveau des SCOP

Il y eut des périodes de rapprochements forts entre syndicats et Scop, notamment sur la période de la fin du XIXème à la 1ère moitié du XXème siècle. Ainsi, le premier congrès ouvrier de 1876 *"avait mis l'accent sur la coopérative, reconnaissant celle-ci (...) comme un efficace moyen d'émancipation économique immédiate et invitait les chambres syndicales à provoquer la création de coopératives"* (ESPAGNE, 1996, p. 10). Mais peu de temps après, le mouvement ouvrier, influencé par Marx, prit une certaine distance par rapport aux coopératives de production : elles restaient des organisations capitalistes et lors du congrès d'Amiens (1906), le syndicat CGT *"revendique (...) tout à la fois le monopole de l'organisation de la production et de l'échange et celui de la lutte révolutionnaire"* (ibid. p.11).

Cela n'empêcha pas les mouvements de se rapprocher. Edmond Briat, syndicaliste et fondateur de la coopérative AOIP, illustre cette dynamique. La Scop, qui sera l'une des plus grosses d'Europe avec 4600 salariés, appliquait le salaire unique de l'ouvrier au dirigeant et l'obligation d'être syndiqué car pour Briat *"le coopérateur est un ouvrier éduqué et conscient qui a fait un effort pour s'élever du salariat à l'actionnariat mais qui ne doit pas oublier que c'est le syndicat professionnel qui a été le premier échelon de son émancipation économique"* (WIKIPÉDIA, 2023). L'Union de Lille fut un autre exemple du *"trépied politique, syndical et coopératif"* (DREYFUS, 2021), avec des dirigeants et des salariés coopérateurs et syndiqués (COLLECTIF SAMSON, 2019).

La 2nde guerre mondiale marqua un repli fort des coopératives du fait de la proximité avec le régime de Vichy, au contraire des syndicats qui, avec Ambroize Croizat, instaurèrent la Sécurité Sociale.

A partir des années 1968, alors que le nombre de syndiqués décroissait fortement et celui des Scop augmentait, *"la coopérative ouvrière [apparut] comme un moyen de lutte contre l'effondrement industriel provoqué par la désertion du capital"*, mais ce rapprochement s'est vite transformé en *"lutte de leadership"* (QUIJOUX, 2022, op.cit.).

Comme nous venons de l'apercevoir rapidement, les divergences furent régulières, entre-

coupées de rapprochements, et cela semble se poursuivre quand dans certains syndicats la critique des "capitalistes" est toujours d'actualité. Lorsque Railcoop (SCIC) se crée en 2019 pour réhabiliter les lignes de train inter-régionales, telle que la liaison Bordeaux-Lyon, et remettre en place le fret ferroviaire, le secrétaire général de la CGT cheminot est clair : mieux vaut un *"changement de cap du ministère des transports qu'une aventure libérale"* (BRUN, 2021). Le traitement est identique pour la coopérative Enercoop (SCIC) qui, avec l'acteur associatif Négawatt, sont qualifiés de *"lobbyistes libéraux des énergies vertes intermittentes"* (CGT, 2022), marchandisant le bien public qu'est l'électricité. Le statut de SCIC n'est pas un choix neutre, il implique l'acteur public tout comme les bénéficiaires et autres acteurs particuliers. C'est pourquoi les SCIC sont souvent citées comme des alternatives à la domination d'une économie libérale au service des marchés financiers. La critique porte sur le fait que les coopératives sont dans le marché, actrices du marché, ce sont des organisations capitalistes composées de propriétaires, parfois employeuses.

Il est vrai que les CAE, comme les autres coopératives, sont actrices économiques du marché, via les travailleurs qui cherchent à se rémunérer.

"le statut coopératif et le fait d'être associé n'empêche pas les dérives"

La coopération demande en effet une attention permanente et une volonté de la mettre en pratique. Dans nos CAE multi-activités avec des travailleurs dispersés géographiquement, être associé ne garantit pas une coopération et il y a une éducation coopérative à réaliser et à transmettre, pour éviter également des relations inégales de domination.

C'est ce qui a été analysé par deux chercheuses du Laboscop (collectif de recherche, développement et innovation initié par deux ES de la CAE bretonne Chrysalide). Le sociétariat obligatoire des ES, instauré par la loi ESS de 2014, questionne les CAE : *"Plusieurs CAE du réseaux se sont en effet senties en difficultés vis-à-vis de l'obligation faite aux entrepreneurs salariés associés de devenir associés au terme des trois années (...) les nouveaux ES, qui pourraient se sentir "contraints" de devenir sociétaires, et ce en opposition au principe de libre adhésion"* (BRULÉ-JOSSO et LIBEROS, 2019, p. 51) et les préoccupent : *"l'arrivée massive de nouveaux entrepreneurs associés dans les instances de décision, [risque] de déstabiliser les équilibres des pouvoirs en place, notamment en*

mettant en minorité numérique les membres salariés permanents vis-à-vis des ES". Les autrices soulignent que les relations dissymétriques entre ES et permanents dans lesquelles "les référents sont institués en figures tutélaires" recèlent un "risque d'intériorisation de places inégalitaires, voire un risque de subordination". Elles citent également l'étude de 2016 du cabinet OPUS 3 qui confirme que *"le pouvoir réel au sein de la CAE n'est pas aux mains de ses sociétaires mais dans celles des équipes d'appui et/ou de ses mandataires sociaux, par ailleurs souvent ses fondateurs ou cofondateurs"*. Lors des journées d'études sur les CAE et la protection sociale, les participants évoquent également le lien de subordination entre le conseiller et le travailleur autonome (BAJARD et LECLERCQ, 2021, p. 15). Il faut veiller pour éviter ces situations, favoriser une vitalité démocratique, et faire vivre le débat (COOPÉRATIVE, 2014).

En élargissant la focale sur les Scop en général, l'histoire montre que ces entreprises n'ont pas toujours eu cette "étiquette démocratique" ou autogestionnaire. Les Scop ont également été des regroupements de privilégiés (les associés), qui exploitaient d'autres travailleurs. François ESPAGNE parlait d'un *"héritage douteux (...) de déroger à la règle de l'exclusivisme et d'employer un nombre illimité de salariés non associés"* (ESPAGNE, 2001, p. 11). C'est aussi précisé par M. QUIJOUX de cette façon : *"la pensée fouriériste offre un vernis socialiste à des pratiques corporatistes, où la cooptation par l'ancienneté et la qualification constituent les principales valeurs d'appartenance, de pouvoir et de rémunération. De fait, être membre de la coopérative et bénéficier de ses avantages sociaux ne concerne souvent qu'une infime partie de ses travailleurs, faisant des coopératives de production un exemple emblématique de l'aristocratie ouvrière."* (QUIJOUX, 2021)

Cela n'est pas l'objet des CAE. L'histoire coopérative a vu des fonctionnements qui sont parfois éloignés de l'image "embellie" de nos organisations. Le rappel est toujours utile : les questions de la démocratie et de l'éducation à la coopération sont des points incontournables des CAE.

3.1.2 Au niveau des CAE

Pour les CAE plus spécifiquement, il y eut plusieurs discours.

Des soutiens...

Au démarrage des CAE, plusieurs syndicats étaient intéressés par cette expérimentation. Le responsable du secteur de l'économie sociale à la CGT déclarait lors du séminaire national de CPE :

"Nous sommes frappés par la force du concept des coopératives d'activités et d'emploi qui arrivent à conjuguer l'initiative de l'individu, maître de son activité et qui va essayer de la développer dans un cadre collectif librement consenti, libre de rester ou de partir, sans autre contrainte que celle de sa seule volonté à être à l'intérieur(...). Nous sommes face à une conception novatrice de l'entreprise qui pose la question du lien de subordination particulier entre l'employeur, qui est la coopérative et l'employé qui est l'entrepreneur (...). Notre rôle à nous syndicaliste, est d'aider à peaufiner le cadre juridique, de vérifier l'application du Code du travail pour faire en sorte que les coopératives d'activités et d'emploi ne soient pas dans un système dérogatoire mais dans un cadre qui tienne compte de leurs spécificités." (Bost et al., 2011, p. 129)

Le secrétaire confédéral de la CFDT (secteur emploi) intervint également la même année pour indiquer que *"l'expérimentation des "coopératives d'activités" mérite d'être tentée"* (ibid. p.130), bien que l'Organisation Syndicale (OS) se tournera rapidement vers les entreprises de portage salariale. Les deux OS participèrent au Comité de Pilotage national et Elisabeth Bost témoigne que, lors d'un contrôle URSSAF compliqué concernant les règles d'intéressement dans les CAE, qui aurait pu amener à la fermeture de Cap Services, la CGT et la CFDT amenèrent leur soutien, *"convaincues sur le fond de notre démarche"* (ibid p.105).

D'ailleurs les liens avec plusieurs syndicats se font dans la durée pour certaines CAE. En 2005, Coopaname et la CGT signèrent un accord pour la mise en place des IRP. L'UGICT-CGT43 a participé à plusieurs événements avec des CAE entre 2013 et 2018 (BALLON, 2020, p. 450). *"Cooproduction noue un partenariat avec l'Union nationale des syndicats autonomes au niveau inter-professionnel dans le Grand Est. Autrement dit, les changements institutionnels et la mise en place du label CAE affectent positivement le dialogue social à Artenréel"* (ibid. p.588).

...des critiques également...

Au début 2000, le syndicat Sud-Isère monta au créneau contre la circulaire "droit à l'expérimentation" (qui donnait la possibilité aux CAE d'expérimenter leur modèle) pour dénoncer la déréglementation du code du travail, se remémorent les premiers coopérateurs de CAE. La critique porte, entre autre, sur l'individualisation des salaires sur une base du chiffre d'affaires. *L'individualisation est utilisée dans le management depuis 1976 (an I de l'horaire souple selon le CNPF) et cela s'étend à tous les aspects de la vie au travail : les horaires, les rémunérations et les primes, tout comme les entretiens et les évaluations. Cela au détriment du travailleur et au détriment de la logique syndicale qui s'appuie sur la base collective* (LINHART, 2011, p. 94).

"Rémunérer chaque salarié selon les prestations réalisées ou les biens vendus, c'est le rêve absolu de tous les capitalistes, de tous les patrons". Nous avons entendu cette phrase plusieurs fois lors d'échanges avec des membres de CAE. La lutte contre l'individualisation des salaires est ancienne pour les syndicats et s'est tenue pour sortir de l'arbitrage patronal à ce sujet. Elle s'est traduite par la mise en place des conventions collectives incluant des grilles de classifications des salaires et des catégorisations du personnel.

Les CAE sont conscientes que de nombreuses entreprises rêveraient de *"payer les salariés selon des indicateurs individuels de performance"* (DELVOLVÉ et VEYER, 2009, p. 6). Sont-elles responsables des dérives opportunistes émergeant dans d'autres esprits? La seule chose que les CAE puissent opposer à ces critiques sont une énonciation claire et compréhensible du projet politique de leur modèle.

Il y a également des critiques sur la précarité dans les CAE ou sur la dilution de la fonction employeur, que nous aborderons plus loin.

...de part et d'autres.

Certaines personnes ont vécu dans leurs histoires personnelles ou dans leurs vies professionnelles antérieures des expériences désagréables qui les amènent à être distantes vis-à-vis des syndicats. Cette distanciation n'est pas un phénomène à contre courant, la

syndicalisation est en baisse constante depuis 50 ans, même si on compte de nombreuses nouvelles adhésions depuis janvier 2023 en lien avec le mouvement social contre la réforme des retraites.

Cela étant, les positions dans les CAE sont hétérogènes. Aussi, l'on peut entendre ou lire dans les témoignages divers mais relativement rares : *"un syndicat dans la CAE me semblerait opportun"*⁵¹, d'ailleurs il faut *"replacer le rôle des organisations syndicales"* car on a *"besoin de reconstruire une culture syndicale et représentative dans les coopératives"* (BAJARD et LECLERCQ, 2021, p. 25), *"on requestionne le travail, ça vaudrait le coup d'en discuter avec les syndicats, non ?"*

3.2 Un intérêt commun de remettre du droit pour les travailleurs autonomes

Les syndicats s'intéressent aux nouvelles formes d'emploi depuis quelques années. En 2015, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'engage dans la défense, la représentation et l'accès aux droits des travailleurs indépendants, constatant que dans tous les pays européens le travail atypique s'étend (FULTON, 2018).

En France, les OS se positionnent depuis plusieurs années également dans les secteurs métiers ou statutaires regroupant de nombreux travailleurs indépendants pour pouvoir être partie prenante de la négociation. Par exemple, un tarif minimum pour les pigistes, les artistes auteurs, les livreurs... ou du lobbying pour favoriser l'extension de la protection sociale aux travailleurs indépendants, comme l'assurance chômage depuis 2018. Des syndicats indépendants (des OS représentatives) sont présents eux aussi et cherchent à recruter les travailleurs indépendants. Le *"Syndicat des indépendants (SDI), estime à "plus d'un millier" le nombre d'organisations définies "par domaines d'activités ou par région" qui se sont construites (...) pour défendre les indépendants"* (QUIGNON, 2023). Les entreprises "tiers employeurs" telles que les entreprises d'intérim, qui regroupent 786 000 salariés en juin 2023 (*L'emploi intérimaire*, 2023), et les entreprises de portage, qui indiquent 11201 salariés portés équivalent temps plein (et plus de 65 000 consultant selon la CFDT) sont

51. échanges forum

des endroits à investir aussi. (*Rapport de branche du portage salarial 2022, 2023*)

Cependant, pour les CAE qui n'affichent que 11500 personnes (dont 5500 en CAPE) et peu de salariés (6000 personnes en 2022) ⁵², nous ne sommes pas convaincus que le nombre de travailleurs, peu élevé, ait une quelconque influence sur la présence syndicale, d'autant plus que les CAE ne sont pas connues globalement des syndicats (exception faite des personnes syndiquées déjà connaisseuses de l'ESS). Nous pensons donc que c'est le cadre de travail coopératif et le projet politique (qui revendique des droits pour le travailleur autonome) qui expliquent la présence de travailleurs syndicalisés ou pas dans les CAE.

3.2.1 Des pratiques différentes et une normalisation en cours

Les CAE sont des entreprises qui après 20 ans d'expérimentation, continuent de se construire. La reconnaissance par la loi pousse les CAE à se mettre en conformité dans le cadre légal, ce qui n'est pas simple, qui coûte, mais qui permet aux CAE d'améliorer leur fonctionnement, par exemple de prendre en compte la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la mise en place des IRP.

Nous avons évoqué en partie 2 un certain nombre de paradoxes : au niveau de la CAE, les droits et protection des TA sont assurés par le collectif, et cela peut engendrer un sentiment d'insécurité pour les responsables légaux, alors qu'au niveau individuel, les ES n'ont pas forcément recours à leurs droits et il y a des marges d'amélioration pour les permanents. Pourtant, les gens restent dans la coopérative, que ce soit pour leur aspiration à vivre différemment leur travail ou pour le projet de la coopérative. De fait, la subordination au collectif amène la responsabilité collective consciente qui doit être vue comme un contrat social tout du moins moral entre les membres, qui repose sur la confiance et l'honnêteté.

Ce cadre est parfois critiqué par ailleurs. "*Ce n'est pas clair, qui assume la fonction employeur ?*" est une question qui est ressortie plusieurs fois lors des échanges. Certaines fois, un parallèle est fait avec les pratiques managériales considérées comme suspicieuses, qui se veulent plus participatives. Il vient du fait que "*le patronat veut instaurer des relations*

52. Chiffres 2022 disponibles sur la Fédération des CAE <https://www.les-cae.coop/cae-en-france-les-chiffres-cles>

directes entre les salariés et leur hiérarchie afin de marginaliser l'influence des collectifs informels, clandestins, au profit de groupes à géométrie variable et sous influence directe de la hiérarchie" (LINHART, 2011, p. 95). C'est la critique de l'autorité diluée, de fausses procédures participatives ou de la gestion pseudo horizontale mais opaque, au final "un écosystème de parties prenantes illisibles (...) qui ont pour objectif de ne pas présenter de "figures patronales" qui pourraient être la cible d'une action syndicale".

Comme dans tout collectif, il y a des tensions et des conflits qui font l'objet d'un certain tabou : *[les conflits] on n'en veut pas... donc on n'en parle pas* (BAJARD et LECLERCQ, 2021, p. 7). Il semble très important d'arriver à désamorcer le conflit avant qu'il ne soit délétère pour tous. Là encore, la question du dialogue social semble s'imposer et ne doit pas être mise de côté. Le cadre collectif est co-construit et la coopération s'apprend et s'entretient.

L'usage dans notre CAE est de compter sur les membres actifs, et de développer continuellement une pratique de la démocratie : "les concernés décident", et la régulation doit être faite en interne, de manière claire. Lorsque nous parlions du CSE, un coopérateur était déstabilisé d'envisager qu'une personne puisse être désignée de l'extérieur par un syndicat. Bien que nous n'en soyons pas à ce stade, le principe a laissé perplexe. Ce réflexe de rejet et d'incompréhension, vu ou entendu plusieurs fois doit être discuté. Il peut provenir de la confrontation de nos usages au droit du travail ou d'un biais à l'encontre des syndicats, voire d'un autre biais favorable à nos propres pratiques coopératives "qui seraient mieux", renforcé par l'idée que "les Scop sont à part" et "les CAE encore plus".

En Belgique, le groupe de travail 3 (GT3) du projet escap (SADZOT et MOREAU, 2022), composé d'acteurs d'entreprises sociales et participatives et de chercheurs de l'Université de Liège, relate le cas d'une entreprise de taille importante pratiquant la démocratie directe où un salarié fut élu d'office car syndiqué : *"même si le travailleur démissionne peu après, cette candidature a fortement ébranlé la plupart des travailleur-euse-s, qui se sont senti-e-s "envahi-e-s par les syndicats" et ont vécu l'événement comme "une attaque contre le groupe". Pour beaucoup, le travailleur n'était pas perçu comme légitime car élu d'office"* (ARPIGNY et al., 2021, p. 22). Les échanges ont eu lieu à la suite de l'événement de manière pacifiée et constructive.

En résumé, les CAE constatent parfois un décalage entre leurs pratiques et les normes. La fonction employeur est parfois mal conscientisée, tout comme l'importance d'organiser un dialogue social, notamment pour éviter les conflits ou régler des différends. Ce qui n'empêche pas les CAE d'afficher une volonté de construire du droit et de sécuriser les parcours des travailleurs autonomes.

3.2.2 Volonté de connaître et de construire du droit

Pour construire du droit, les CAE n'envisagent pas de faire autrement que de s'appuyer sur le droit existant, de ne pas s'en exclure. Lors des rencontres nationales et autres échanges dématérialisés, les thématiques tels que l'élaboration d'un référentiel de formation, les partages de pratiques, voire le questionnement de l'opportunité d'une convention collective nationale font partie des sujets abordés.

FOCUS VECTEUR ACTIVITÉS

...

Dans notre CAE, le groupe ouvert de réflexion Starpol, alors qu'il cherchait des leviers pour apaiser la question de la transmission des mandats de cogérance, a évoqué la fonction employeur et ce que cela impliquait. Nous avons mesuré que cette question de la responsabilité employeur n'allait pas toujours de soi et qu'elle n'était pas évoquée et donc peu présente dans les esprits...ce qui n'a rien enlevé à l'intérêt des participants, au contraire. Nous avons décidé de poursuivre la réflexion pour nous approprier collectivement cette fonction employeur.

...

Devolvé et Veyer questionnaient en 2009 différentes pistes exploratoires (DELVOLVÉ et VEYER, 2009) : la question de la propriété des activités communes (clientèle notamment) développées dans le cadre collectif, celle de la différenciation de traitement entre les entrepreneurs salariés et les permanents, la création de richesse commune et leur utilisation pour le collectif. Chaque CAE est libre de s'approprier ces questions pour élargir les droits collectifs. Il y a une émulation à Coopaname lorsqu'il s'agit de se réapproprier le CSE,

"l'obligation légale comme base de départ pour aller ensuite plus loin (...) c'est probablement le défi qui stimule le plus les participant.e.s" (BUREAU et al., 2020, p. 46) et des ambitions fortes de "favoriser l'expression et la circulation de l'information (...) améliorer la situation, rompre l'isolement, protéger du burn-out et de la précarité (...) en améliorant le fonctionnement de la CAE".

...

Ces points de réflexion et tous les autres que nous n'aurions pas évoqués, cette recherche de construction de droits pour les travailleurs, amplifiée par l'institutionnalisation, sont de multiples raisons qui amènent les coopérateurs à penser aux syndicats.

3.3 Des valeurs et des fonctionnements pour un chemin commun ?

Nous ne ferons pas dans ce chapitre la liste des points communs entre CAE et syndicats, mais nous souhaitons évoquer quelques similitudes qui nous ont marqués lors de nos recherches, hors de la préoccupation de l'emploi, la qualité au travail et du travail, la défense de travailleurs et de leurs droits sont des aspects communs.

Une protection au niveau individuel... : Il n'y a pas d'initiative sans sécurisation. Les CAE sécurisent le parcours individuel et permettent aux travailleurs de suivre leurs choix individuels. De la même manière, une personne (syndiquée ou pas) est protégée lorsqu'elle choisit de représenter les autres travailleurs vis- vis de l'employeur.

... assurée par un cadre collectif. : C'est bien le collectif qui protège l'individu en mutualisant des services, des compétences professionnelles, des soutiens personnels, des expériences diverses y compris avec les clients et donneurs d'ordre. Le collectif est également un lieu d'expression et de ressources. Il s'agit d'intégrer les entrepreneurs isolés dans un collectif de travailleurs.

Les syndicats proposent une démarche similaire : proposer des services, négociation pour cadrer les tarifs minimums, expression, ressources juridiques ou autres... mais surtout recréer des collectifs de travail.

Défendre le droit avec sa spécificité.

Pour défendre les droits des travailleurs, les syndicats investirent rapidement après leur création les conseils de prud'hommes.

Créés en 1806, les conseils de prud'hommes ont pour objet le *"maintien de l'ordre social (...) pour éviter la transformation des différends en litiges, et éventuellement en conflits"* (WILLEMEZ, 2015, p. 159) . Ce sont des représentants des travailleurs et des employeurs qui forment le conseil pour une *"régulation des métiers entre pairs"* (ibid.). Néanmoins, durant le XIXème siècle, les conseils furent caractérisés par *"une logique paternaliste (...) face aux risques du désordre républicain et socialiste (ibid.) (...) au "profit des patrons""* (WILLEMEZ, 2015, L.Guerlain, cité par L.Willemez, 160)

Après leur légalisation, *"les syndicats prennent peu à peu la main sur les conseils de prud'hommes, en s'y faisant élire et en s'y affrontant aux patrons."* (WILLEMEZ, 2015, p. 160) . Et les différentes lois qui suivirent de 1958 et 1979 ont renforcé la compétence judiciaire de ces élus qui ne sont pas des professionnels de la justice, mais des travailleurs.

Les syndicats ont acquis une triple légitimité pour concilier et juger : professionnelle, ce sont des travailleurs d'un métier proche de celui qui est jugé, légitimité représentative car ce sont des personnes élues (avant ordonnances de 2017), et judiciaire. (ibid. p.162).

Mise à part les profondes modifications de l'ordonnance Macron de 2017 qui a fortement *"fragilisé l'engagement bénévole prud'homal [qui a toujours été] valorisé dans les syndicats"* (BÉROUD et MEYNAUD, 2021) , le conseil des prud'hommes est un lieu qui donne du sens à l'engagement syndical car il est une *"opportunité de contribuer non seulement à faire respecter le droit du travail, mais également à faire évoluer celui-ci"* (ibid. p.113). La justice faite par les travailleurs pour les travailleurs (et accessible à tous) est revendiquée, car elle amène un regard spécifique sur le travail qui n'était pas celui de la justice de droit commun de l'époque. De plus l'approche par la conciliation est un critère important pour les personnes qui s'engagent.

Quant aux particularités des CAE, comment les prendre en compte ? Nos CAE revendiquent leurs spécificités, notamment sur la question de la subordination qui est attribuée au col-

lectif et non pas à la personne de l'employeur. Qu'est-ce que cela implique ? Le critère de dépendance économique est une piste de début, reprise aussi par la Confédération européenne des syndicats ⁵³ pour acter la défense des droits, mais il semblerait que la question continuera encore un moment de se poser entre les travailleurs des CAE et pourquoi pas avec les syndicats.

Il est nécessaire de s'appuyer sur le droit pour asseoir nos pratiques, conscientiser cet écart entre le formel et le réel et tendre à l'idée originelle de la protection des travailleurs est une première étape. Pourtant, le seul droit ne permet pas d'évaluer ce qu'un collectif de travailleurs amène à chacun de protection ou de sécurisation du parcours, de manière subjective ou réelle. Cette approche est également partagée par des franges syndicales. La CGT par exemple, dans sa commission travail, expose une autre approche du terrain et du rôle syndical dans son *Guide de la démarche revendicative CGT à partir du travail* (CGT, 2018). Basée sur le "travail réel" et la conviction qu'il y a *une capacité d'émancipation chez chaque travailleur*" (ibid. p.6), cette démarche collective de "[visibiliser] ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire (ibid.)" passe par la parole du travailleur lui-même, en tant qu'expert, pour trouver une autre organisation du travail. Une proposition de renversement est proposée aux syndicats par cette commission travail : "*arrêter de rester sur la réparation et développer la prévention, l'éducation et la promotion du travail et de la santé*" (ibid. p.14).

A cet égard, il y a sans doute un cheminement possible, car les CAE sont en réflexion sur ces sujets de la prévention, de la santé et de l'organisation du travail en plaçant le travailleur au centre des préoccupations. Les réflexions et les chantiers déjà en cours pour améliorer la protection et l'accès aux droits des travailleurs pourraient être facilités avec un regard syndical "renversé" : comment peut-on agir sur la prévention, comment organise-t-on le dialogue social dans les CAE ? En quoi les usages coopératifs influencent-ils le rôle des IRP ? S'il y a des groupes métiers, peuvent-ils avoir une ouverture plus large par une

53. La CES considère que plusieurs pays dont la France n'énoncent pas clairement l'idée de dépendance économique de manière explicite "*les personnes seraient normalement classées comme indépendantes [et] sont traitées comme des salariés parce qu'elles travaillent pour des sociétés dites "parapluie" dans le cadre du système de portage*" (FULTON, 2018, p. 64)

interface syndicale ? Comment améliore-t-on les droits des personnes en CAPE ? ...

Conclusion de la troisième partie

L'histoire entremêlée des syndicats et des CAE est parsemée d'ambiguïté, les critiques se succèdent aux rapprochements et inversement. Mais à ce jour, les rapprochements sont notoires, car la construction des droits des travailleurs autonomes est un souci commun et des personnes syndiquées sont élues dans les CAE. Le droit du travail reconnaît aux CAE des pratiques qui semblent dérogatoires concernant la rémunération individuelle des ES et leur non subordination qui ne font pas partie de la logique syndicale. De plus, les responsabilités liées aux fonctions employeurs, bien que reposant sur les responsables légaux, sont considérées dans nos CAE comme une responsabilité collective qui amène une subordination au collectif, car il est difficile d'envisager le contrôle des travailleurs autonomes sur leurs conditions de travail et leur sécurité. Cette "subordination au collectif" n'est pas non plus dans la logique syndicale. Les pratiques dans les CAE tendent à réduire les écarts avec le droit écrit, en prenant en compte tous les travailleurs (ES et permanents) et cela crée à la fois une motivation du collectif et à la fois une crainte d'un jugement extérieur fait au prisme des relations de travail classiques.

Revendiquée par les CAE, et déjà éprouvée par les syndicats, la construction du droit pour les travailleurs en CAE semble nécessiter la prise en compte de leurs particularités, un dépassement de la logique de confrontation et de "réparation" pour aller vers une logique de conciliation et de co-construction avec les syndicats, qui inclut et incorpore aux pratiques des CAE le droit du travail.

Conclusion

Notre recherche s'est intéressée à l'évolution des CAE, qui furent des expérimentations plutôt discrètes et méconnues du public, surtout durant leur première décennie d'existence. *Les CAE proposent un cadre sécurisant et protecteur aux entrepreneurs qui bénéficient des mêmes droits que les salariés.* Nous nous sommes interrogés sur la réalité de ces affirmations, parfois embellies par une vision engagée et une immersion longue car nous sommes nous-même acteur dans une CAE, en tant que salarié permanent. **Quelle est la réelle protection ou construction de droits dans nos CAE ?** D'autres se questionnaient de la même façon en 2013. La création de la Manufacture Coopérative peu de temps après (2014) a initié un mouvement de recherche-action important qui donne de la matière.

Dans notre première partie, nous avons recontextualisé la problématique en l'axant sur les politiques de l'emploi pour expliquer en quoi les CAE étaient une innovation sociale, soutenues aussi par l'acteur public. Nous avons considéré l'évolution des CAE non par la taille des structures mais par l'affirmation progressive de leur projet politique. En parallèle, nous avons cherché à comprendre les rapports entre syndicats et coopératives. Ceci parce que les CAE n'avaient pas de rapport direct avec les syndicats jusqu'à présent. De fait, notre description de la construction de droit dans les CAE a été influencée par l'exploration du monde syndical que nous connaissions peu et par les témoignages des acteurs syndiqués en CAE. Nous nous sommes positionnés du point de vue CAE pour étayer les divergences et les critiques. Au final, nous avons axé nos réflexions sur **le rôle que pouvait avoir un syndicat dans une CAE, coopérative composée principalement de salariés autonomes vis-à-vis de la protection des travailleurs et de la construction des droits.**

C'est dans un contexte de précarisation des relations d'emploi et des incitations à monter sa propre entreprise individuelle que les CAE sont créées dans le but de sécuriser le parcours de tous les demandeurs d'emplois qui souhaitaient démarrer leur activité en la testant et sans prendre de risque quant à leurs biens et leurs protection sociale.

Les entrepreneurs préférant rester dans la coopérative, elle n'est plus seulement un lieu de développement pour des activités individuelles mais aussi un environnement favorisant les échanges et les apprentissages collectifs, où les coopérations sont possibles de manière

ponctuelles ou durables. Progressivement, nos CAE affirment leur préférence pour l'entreprise partagée et gérée collectivement plutôt que la multiplication d'unités individuelles. Par la suite, plusieurs CAE dont les nôtres procèdent à la mise en commun (au sein de leur propre entreprise) d'une partie des richesses produites : les activités abondent à un fonds collectif qui est utilisé pour les difficultés individuelles, la formation des membres, ou tout autre axe de développement choisi par les coopérateurs. Nos CAE proposent les contours politiques d'une "mutuelle de travail" où les membres s'accompagnent, se donnent des opportunités, mettent en place des fonds communs qui seront gérés collectivement dans l'idée de protéger le commun ou les parcours professionnels des travailleurs.

Les CAE revendiquent une sécurisation des parcours professionnels du fait du collectif, des moyens et des actions mutualisés qui ouvrent des possibilités que l'on aurait difficilement seul, et surtout, elles proposent une protection du fait du statut de salarié.

La loi ESS de 2014 entérine l'expérimentation CAE et leur donne une reconnaissance juridique ainsi qu'un cadre réglementaire, sur le droit social et sur le droit coopératif. Cette inscription dans le droit formel met en évidence des impensés comme la responsabilité employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité des employés ou les IRP. Le développement des activités est une priorité qui écarte quelquefois les autres préoccupations mais c'est aussi du fait que les travailleurs sont autonomes et coopérateurs que ces sujets sont moins bien appropriés par les travailleurs, qu'ils soient salariés ou entrepreneurs. Les CAE investissent des ressources plus conséquentes pour amener leurs pratiques au plus près du cadre légal.

Depuis moins d'un an, les syndicats sont présents dans les IRP de deux CAE importantes et cela est source de craintes et de tensions. Les biais sont présents des deux côtés. Certains coopérateurs sont réticents au fait syndical tandis que l'observation des CAE sur le seul droit écrit amène à un bilan assez terne. La normalisation dans les pratiques est encore en cours, la protection et les conditions de travail pour les ES comme pour les permanents ont des marges d'amélioration. Cela met une pression aux coopérateurs, notamment aux responsables légaux car différentes logiques se côtoient. En plus de l'individualisation des salaires qui n'empêche pas une certaine précarité cumulée à un temps de travail conséquent pour les ES, la question de la responsabilité collective peut être déroutante pour les syndicats ainsi que pour les travailleurs eux-mêmes. Le contrat de confiance entre les membres est

une base essentielle pour les CAE qui ne peuvent pas (et ne veulent pas) contrôler les travailleurs autonomes, et qui ne souhaitent pas pour autant que leurs responsables légaux soient mis en cause pour des situations qu'ils peuvent ignorer ou connaître à postériori.

Cependant, les remarques apportées par le regard syndical révèlent des sujets parfois écartés du développement d'activité et poussent les CAE à en prendre conscience et à s'améliorer. Il serait intéressant d'observer dans quel sens cela évolue avec une co-construction avec les syndicats, d'autant plus que certains syndicats prônent une démarche préventive et éducative plutôt que "réparatrice". Dans cette perspective, nous pensons que le rapprochement avec les syndicats peut participer à la démarche originelle de sécurisation des travailleurs.

Le sentiment de sécurité et de protection que les travailleurs trouvent dans ce cadre collectif imparfait en terme de droit est bien réel. Que cela soit subjectif ou plus concret, le champ d'action des CAE dépasse le seul droit qui ne permet pas de visibiliser l'influence du collectif sur les travailleurs. Aussi, bien que reposant sur ce socle légal d'importance, la sécurisation et la protection des parcours est aussi à observer avec un autre prisme. Cela pourrait par exemple consister à questionner l'influence de la CAE sur la capacité d'initiative individuelle, sur l'envie de coopérer avec d'autres personnes, sur les apprentissages que cela apporte aux travailleurs, sur l'importance que les ES donnent au fait d'être associés de leur coopérative et la façon dont ils s'emparent de ce droit coopératif, sur les pratiques valorisées dans les CAE et pourquoi sont-elles valorisées...

Il semblerait intéressant de poursuivre les recherches sur ces aspects de la place du dialogue social dans une CAE dans la construction d'un droit coopératif applicable à celle-ci, ou d'essayer de mieux qualifier la richesse créée par les CAE et leur fonctionnement, en prenant en compte le quotidien des travailleurs, ou encore d'observer la démocratie en CAE, au-delà de la seule gouvernance de l'entreprise.

L'horizon émancipateur vers lequel pourraient se rejoindre les syndicats et les CAE, passe par un projet de société qui pourrait être par exemple *"travail choisi"*, *"protection individuelle et collective"*, *"démocratie coopérative"*.

Bibliographie

Livres

- AGOR, Julie, Camille BOURRIER et Sophie TOCREAU (2023). *Cabestan, Une belle traversée*. ISBN : 978-2-9588437-1-7.
- ANDOLFATTO, Dominique et Dominique LABBÉ (2021). *Anatomie du syndicalisme. Politique en +*. Fontaine : PUG. ISBN : 978-2-7061-5127-9.
- BORRITS, Benoît (2015). *Coopératives contre capitalisme*. Collection "Arguments et mouvements". Paris : Éditions Syllepse. ISBN : 978-2-84950-478-9.
- BOST, Élisabeth, Nathalie DELVOLVÉ et Hugues SIBILLE (2011). *Aux entrepreneurs associés : la coopérative d'activités et d'emploi*. Pratiques utopiques. Valence : Éd. Repas. ISBN : 978-2-919272-01-3.
- COLLOMBAT, Benoît et Damien CUVILLIER (2021). *Le choix du chômage*. Paris : Futuropolis. ISBN : 978-2-7548-2545-0.
- COOPÉRATIVE, La Manufacture, éd. (2014). *Faire société, le choix des coopératives*. Bellecombe-en-Bauges : Éd. du Croquant. ISBN : 978-2-36512-047-0.
- CUKIER, Alexis, Fabien DELMOTTE et Cécile LAVERGNE (2013). *Emancipation : les métamorphoses de la critique sociale*. Sous la dir. de CUKIER, ALEXIS, DELMOTTE, FABIEN et LAVERGNE, CÉCILE. Ed. du Croquant. URL : <https://hal.parisnanterre.fr/hal-01634686>.
- DRAPERI, Jean-François (2008). *Godin, inventeur de l'économie sociale : mutualiser, coopérer, s'associer*. Pratiques utopiques. Valence : REPAS. ISBN : 978-2-9520180-4-3.
- GIDE, Charles et Patrice DEVILLERS (2001). *Coopération et économie sociale, 1886-1904*. Les oeuvres de Charles Gide 4. Paris Budapest Torino Paris : l'Harmattan Comité pour l'éd. des oeuvres de Charles Gide. ISBN : 978-2-7475-1595-5.
- MÉDA, Dominique (2022). *Le travail*. 7e éd. mise à jour. Que sais-je ? n° 2614. Paris : Que sais-je ? ISBN : 978-2-7154-1097-8.
- PONCIN, Béatrice (2004). *Salarié sans patron ?* Collection idées coopératives. Bellecombe-en-Bauges : [Lyon] : Croquant ; Union régionale des SCOP Rhône-Alpes. ISBN : 978-2-914968-08-9.

TARRAGONI, Federico (2021). *Émancipation*. Le mot est faible. Paris : Anamosa. ISBN : 978-2-38191-034-5. URL : <https://www.cairn.info/emancipation--9782381910345-p-1.htm>.

Chapitre de livre

ABDELNOUR, Sarah (fév. 2023). “« Être son propre patron, c’est être libre. » :” in : *Idées reçues sur le travail*. Le Cavalier Bleu, p. 101-106. ISBN : 979-10-318-0581-8. DOI : 10.3917/lcb.dujan.2023.01.0101. URL : <https://www.cairn.info/idees-recues-sur-le-travail-2023--9791031805818-page-101.htm?ref=doi>.

Articles

ALLINNE, Jean-Pierre (déc. 2022). “La chambre sociale, une oubliée de l’histoire (1938) :” in : *Histoire de la justice* N° 33.1, p. 303-319. ISSN : 1639-4399. DOI : 10.3917/rhj.033.0303. URL : <https://www.cairn.info/revue-histoire-de-la-justice-2022-1-page-303.htm?ref=doi>.

BAJARD, Flora et Maya LECLERCQ (mars 2022). “La protection sociale en Coopératives d’Activités et d’Emploi (CAE) : les effets de la culture politique et organisationnelle sur l’accès aux droits”. In : *Les cahiers méditerranéens du LIRISS* 2. Publisher : IMFRTS, p. 38-50. URL : <https://hal.science/hal-03555348>.

BALLON, Justine et Mélissa BOUDES (déc. 2021). “La gestion des ressources humaines dans une visée de transformation sociale : trois études de cas de coopératives d’activités et d’emploi :” in : *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise* n° 45, Vol. 10.4, p. 29-56. ISSN : 2259-2490. DOI : 10.3917/rimhe.045.0029. URL : <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2021-4-page-29.htm?ref=doi>.

BÉROUD, Sophie et Hélène-Y. MEYNAUD (oct. 2021). “Un engagement bénévole fragilisé dans une institution en crise : le cas des prud’hommes :” in : *Nouvelle revue de psychosociologie* N° 32.2, p. 111-123. ISSN : 1951-9532. DOI : 10.3917/nrp.032.0111.

URL : <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2021-2-page-111.htm?ref=doi>.

- BERRUYER, Olivier (s. d.). “Les réformes antisociales de Macron ont détruit notre productivité”. In : (). URL : <https://elucid.media/economie/les-reformes-antisociales-de-macron-%20ont-detruit-notre-productivite/>.
- BODET, Catherine, Noémie DE GRENIER et Thomas LAMARCHE (2013). “La coopérative d’activité et d’emploi à la recherche d’un modèle productif”. In : *Revue internationale de l’économie sociale : Recma* 329, p. 37. ISSN : 1626-1682, 2261-2599. DOI : 10.7202/1017932ar. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/1017932ar>.
- BRULÉ-JOSSO, Stéphanie et Ghislaine LIBEROS (juin 2019). “Entreprendre collectivement en coopérative d’activité et d’emploi : enjeux démocratiques de la coformation à la coopération :” in : *Nouvelle revue de psychosociologie* N° 27.1, p. 49-63. ISSN : 1951-9532. DOI : 10.3917/nrp.027.0049. URL : <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2019-1-page-49.htm?ref=doi>.
- BRUN, Laurent (fév. 2021). “RailCoop : le point de vue du secrétaire général de la CGT Cheminots”. In : *Economie et Politique*. URL : <https://www.economie-et-politique.org/2021/03/21/railcoop%E2%80%AF-le-point-de-vue-du-secretaire-general-de-la-cgt-cheminots/>.
- COLLECTIF SAMSON (2019). “Consommateurs, coopérateurs et socialistes ? L’Union de Lille (1892-1914)”. In : *Le Mouvement Social* n°266.1, p. 29. ISSN : 0027-2671, 1961-8646. DOI : 10.3917/lms.266.0029. URL : <http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2019-1-page-29.htm?ref=doi>.
- CORSANI, Antonella, Fanny DARBUS et al. (mai 2021). “Les coopératives d’activités et d’emploi, une alternative organisationnelle fragile :” in : *Mouvements* n° 106.2, p. 72-81. ISSN : 1291-6412. DOI : 10.3917/mouv.106.0072. URL : <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2021-2-page-72.htm?ref=doi>.
- COUTROT, Thomas et Coralie PEREZ (2022). “Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire.” In : *Travail et emploi* 168.1. Place : Paris Publisher : DARES, 1k-4. URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2022-1-page-1k.htm>.
- DARBUS, Fanny (2008). “L’accompagnement à la création d’entreprise : Auto-emploi et recomposition de la condition salariale”. In : *Actes de la recherche en sciences sociales*

- 175.5, p. 18. ISSN : 0335-5322, 1955-2564. DOI : 10.3917/arss.175.00018. URL : <http://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2008-5-page-18.htm>.
- DEJOURS, Christophe et Christine DELORY-MOMBERGER (2010). “Le travail entre souffrance individuelle, intelligence collective et promesse d’émancipation”. In : *Le sujet dans la cité* n° 1.1, p. 59. ISSN : 2112-7689, 2263-7516. DOI : 10.3917/lstdc.001.0059. URL : <http://www.cairn.info/revue-le-sujet-dans-la-cite-2010-1-page-59.htm?ref=doi>.
- DELVOLVÉ, Nathalie et Stéphane VEYER (2011). “La quête du droit : approche de l’instauration d’une représentation du personnel dans une coopérative d’activités et d’emploi”. In : *Revue internationale de l’économie sociale : Recma* 319, p. 78. ISSN : 1626-1682, 2261-2599. DOI : 10.7202/1020808ar. URL : <http://id.erudit.org/iderudit/1020808ar>.
- DREYFUS, Michel (juill. 2021). “Coopération et syndicalisme : le trépied FNCC, CGT et SFIO durant l’entre-deux-guerres :” in : *RECMA* N° 361.3, p. 49-62. ISSN : 1626-1682. DOI : 10.3917/recma.361.0049. URL : <https://www.cairn.info/revue-recma-2021-3-page-49.htm?ref=doi>.
- LE BOËTTÉ, Isabelle (août 2019). “Les indépendants : le rebond amorcé dans les années 2000 se poursuit en 2016”. In : *Insee Première* 1768.
- LINHART, Danièle (2011). “De la domination et de son déni”. In : *Actuel Marx* 49.1, p. 90. ISSN : 0994-4524, 1969-6728. DOI : 10.3917/amx.049.0090. URL : <http://www.cairn.info/revue-actuel-marx-2011-1-page-90.htm>.
- LOUIS, Marieke (2013). “Syndicats contre coopératives ? L’Organisation internationale du travail et la représentation des acteurs de la société civile”. In : *Relations internationales* n° 154.2, p. 21. ISSN : 0335-2013, 2105-2654. DOI : 10.3917/ri.154.0021. URL : <http://www.cairn.info/revue-relations-internationales-2013-2-page-21.htm?ref=doi>.
- QUIGNON, Catherine (mai 2023). “Le syndicalisme s’organise à petits pas chez les travailleurs indépendants”. In : URL : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/05/10/le-syndicalisme-s-organise-a-petits-pas-chez-les-travailleurs-independants_6172729_1698637.html.
- QUIJOUX, Maxime (déc. 2022). “SCOP qui peut ! : L’essor des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) au tournant des années 1980 : enjeux sociaux et luttes politiques”. In : *Cahiers d’histoire. Revue d’histoire critique* 155, p. 73-90. ISSN : 1271-

6669, 2102-5916. DOI : 10.4000/chrhc.20439. URL : <http://journals.openedition.org/chrhc/20439>.

RAVEAUD, Gilles (juill. 2006). “La Stratégie européenne pour l’emploi : une politique d’offre de travail”. In : *Travail et emploi* 107, p. 7-18. ISSN : 0224-4365, 1775-416X. DOI : 10.4000/travailemloi.10401. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/10401>.

SANGIORGIO, Joseph et Stéphane VEYER (mars 2009). “Les coopératives d’activités et d’emploi : un exemple de construction d’une innovation sociale :” in : *Projectics / Proyética / Projectique* n° 1.1, p. 51-61. ISSN : 2031-9703. DOI : 10.3917/proj.001.0051. URL : <https://www.cairn.info/revue-projectique-2009-1-page-51.htm?ref=doi>.

WILLEMEZ, Laurent (2015). “Les conseils de prud’hommes entre activité judiciaire et logiques syndicales. Histoire et sociologie d’une juridiction non-professionnelle (1806-2014)”. In : *Les Cahiers de la Justice* N° 2.2, p. 157. ISSN : 1958-3702, 2678-601X. DOI : 10.3917/cdlj.1502.0157. URL : <http://www.cairn.info/revue-les-cahiers-de-la-justice-2015-2-page-157.htm?ref=doi>.

Thèses

BALLON, Justine (oct. 2020). “De la multifonctionnalité des Coopératives d’Activités et d’Emploi : des modèles socioproductifs expérimentaux dans les zones grises de l’emploi et du travail. Une recherche-action à propos d’Oxalis, Coopaname et Arténréel”. Theses. Université de Paris / Université Paris Diderot (Paris 7). URL : <https://shs.hal.science/tel-02998438>.

Articles de colloque

DELVOLVÉ, Nathalie et Stéphane VEYER (2009). “De la coopérative d’activités et d’emploi à la mutuelle de travail : produire du droit pour accompagner un projet politique d’économie sociale”. In : *IXemes Rencontres Internationales du RIUESS*. Roannes. URL : https://www.coopaname.coop/sites/www.coopaname.coop/files/file_fields/

2015/07/13/2009-6-n-delvolve-s-veyer--roannes-2009---de-la-cae-a-la-mutuelle-de-travail--produire-du-droit.pdf.

FULTON, Lionel (2018). “Les syndicats s’engagent pour la protection des travailleurs indépendants. Pourquoi les travailleurs indépendants ont-ils besoin de nouveaux droits ? Que font les syndicats ? Quelles sont leurs priorités pour l’avenir ?” In : URL : <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:159400073>.

LÉCAILLE, Pascal (juin 2013). “Entreprendre et se protéger autrement : quelle prévention des risques professionnels dans les Coopératives d’activités et d’emploi ?” In : Campus de la MSH de L’université d’Angers et de l’ESSCA Ecole de Management. URL : <https://riuess2013.sciencesconf.org/>.

SUPIOT, Alain (2000). “Les nouveaux visages de la subordination”. In : URL : <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:141473583>.

Rapport

ARPIGNY, Lola et al. (oct. 2021). *Entreprises sociales participatives et organisations syndicales : Principales tensions et stratégies de conciliation*. Rapp. tech. Centre d’Economie Sociale. URL : <https://hdl.handle.net/2268/267474>.

BAJARD, Flora et Maya LECLERCQ (sept. 2021). *Les Coopératives d’Activité et d’Emploi (CAE) aux prises avec les enjeux de protection sociale. Propositions pour un modèle d’analyse qualitatif applicable aux zones grises de l’emploi*. Research Report. Sociotopie ; LEST CNRS UMR 7317. URL : <https://hal.science/hal-03453700>.

BODET, Catherine et Noémie DE GRENIER (jan. 2011). *De l’auto-emploi à la coopération : le cas des coopératives d’activité et d’emploi*. Rapp. tech. URL : https://www.coopaname.coop/sites/www.coopaname.coop/files/file_fields/2015/07/14/2011-1-bodet-degrenier-de-l-auto-emploi-a-la-cooperation.pdf.

BUREAU, Marie-Christine et al. (juill. 2020). *Nouvelles formes d’emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ?* Rapp. tech. CFDT.

CORSANI, Antonella, Marie-Christine BUREAU et Mathieu ROSSIGNOL-BRUNET (juin 2016). *Revenus et temps de travail*. Rapp. tech. URL : <https://www.coopaname.coop/idee/rapport-denquete-sur-revenus-temps-travail-coopanameoxalis>.

- DEMAISON, Catherine et al. (avr. 2020). *Emploi et revenus des indépendant*. Rapp. tech. édition 2020. INSEE, p. 173. URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470890>.
- GUERIN, Lea (juin 2023). *TOP 100 DES ENTREPRISES : L'INFLATION DES DIVIDENDES*. Rapp. tech. Oxfam France et LE BASIC. URL : <https://www.oxfamfrance.org/rapports/dans-le-top-100-des-grandes-entreprises-francaises-cest-linflation-des-dividendes/>.
- L'évolution des prélèvements sur les salaires depuis 30 ans* (juill. 2022). Fiches éclairages des rapports à la CCSS. Sécurité Sociale. URL : <https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/CCSS/2022/Fiches%20%a9clairages%20%20Juillet%202022/CCSS-Fiche%20eclairage-Juillet%202022-L%e2%80%99%a9volution%20des%20pr%a9%a8vements%20sur%20les%20salaires%20depuis%2030%20ans.pdf>.
- MIAS, Arnaud et al. (juin 2021). *Précarité d'emploi et conditions de travail, Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneurs et des contractuels de la fonction publique. Post-enquête DARES*. Research Report. IRISSO-Dauphine, p. 339. URL : <https://hal.science/hal-03651665>.
- Rapport de branche du portage salarial 2022* (fév. 2023). Rapp. tech. Cadres en Mission. URL : <https://www.cadresenmission.com/blog/rapport-branche-portage-salarial-2022/#qu-est-ce-que-le-rapport-de-branche-du-portage-salarial-2022>.
- SADZOT, Helena et Charlotte MOREAU (2022). *Entreprises sociales participatives et organisations syndicales : vers plus de complémentarité*. *escap*. Rapp. tech. URL : <https://hdl.handle.net/2268/297719>.
- SIMONNET, Danielle (2023). *Commission d'enquête relative aux révélations des Uber Files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*. Rapp. tech. 1521. Assemblée Nationale. URL : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/ceuberfil/l16b1521_rapport-enquete#_Toc256000021.

Divers

- BERRUYER, Olivier (juin 2023). *Derrière la baisse du chômage, magouilles statistiques et propagande*. URL : <https://elucid.media/economie/derriere-baisse-chomage-emploi-magouilles-statistiques-propagande/>.
- CGT (juill. 2018). *Guide démarche revendicative du travail réel*. URL : https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-01/2018_GuideDe%CC%81marcheTravail.pdf.
- (jan. 2022). *Débat public Plateforme photovoltaïque « Horizeo »*. URL : <https://www.debatpublic.fr/sites/default/files/2022-01/HORIZEO-CA-18-CGT-gironde.pdf>.
- Dialogue social et tripartisme* (s. d.). URL : <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm>.
- DUVIC, Bruno, Sara GHIBAUDO et Claire-Sophie CAULAY (fév. 2023). *Le travail est-il insupportable ?* URL : <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/l-invite-du-13-14/13h30-invite-de-13h-du-lundi-06-fevrier-2023-6165263>.
- ESPAGNE, François (mai 1996). *Histoire, problèmes et projets de la coopération ouvrière de production en France*. URL : <https://www.les-scop.coop/system/files/inline-files/histoire-probleme-projet-cooperation-ouvriere.pdf>.
- (jan. 2001). *111 ans d'histoire de la Confédération Générale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production*. URL : <https://www.les-scop.coop/system/files/inline-files/111-ans-histoire-scop.pdf>.
- FOULON, Sandrine (mai 2022). *Licenciement abusif : la Cour de cassation conforte le barème Macron*. URL : <https://www.alternatives-economiques.fr/licenciement-abusif-cour-de-cassation-conforte-bareme-macron/00103317>.
- Identité, valeurs et principes coopératifs* (s. d.). URL : <https://www.ica.coop/fr/coop%C3%A9ratives/identite-cooperative>.
- L'emploi intérimaire* (août 2023). URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-interimaire>.
- Le cap du million de créations d'entreprise va être franchi en 2022 en France* (2022). URL : <https://www.union-auto-entrepreneurs.com/presse/million-entreprise-2022-france-auto-entrepreneur/>.

Les demandeurs d'emploi (juill. 2023). URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dossier/les-demandeurs-demploi>.

Portage salarial ou coopérative (2023). URL : <https://www.itg.fr/portage-salarial/guide/comparatif-portage-salarial/portage-salarial-ou-cooperative>.

QUIJOUX, Maxime (jan. 2021). *Les sociétés coopératives de production*. URL : <https://shs.hal.science/halshs-03511049>.

WIKIPÉDIA (2023). *Edmond Briat* — *Wikipédia, l'encyclopédie libre*. URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Edmond_Briat&oldid=201861022.

Glossaire

ACI : Alliance coopérative internationale

ACRE : Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

APC : Accord de performance collective

APE : Activité principale exercée, qui sert à identifier l'activité principale d'une entreprise, à la rattacher à une branche professionnelle et à une convention collective

ARE : Allocation d'aide au retour à l'emploi

ATI : Allocation des travailleurs indépendants

AT-MP : Accident du travail – maladie professionnelle

BIT : Bureau international du travail

CAE : Coopérative d'activités et d'emploi

CAPE : Contrat d'appui au projet d'entreprise

CDD : Contrat à durée déterminée

CDDU : Contrat à durée déterminée d'usage

CDDI : Contrat à durée déterminée d'insertion

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDII : Contrat à durée indéterminée intermittent

CES : Confédération européenne des syndicats

CESA : Contrat d'entrepreneur salarié associé

CFDT : Confédération française démocratique du travail

CGT : Confédération Générale du Travail

CNE : Contrat nouvelle embauche

CPE : Contrat première embauche

CPE : Coopérer pour entreprendre est l'un des réseaux de CAE

CSE : Comité social et économique, instance de représentation du personnel, unique depuis 2017, se substituant au comité d'entreprise (CE), aux délégués du personnel (DP), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

CUI : Contrat unique d'insertion

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,

DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DGCCRF : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

EDEN : Encouragement au développement d'entreprise

EI : Entreprise individuelle

EITI : Entreprise d'insertion par le travail indépendant

ES ou ESA : Entrepreneur salarié ou Entrepreneur salarié associé

ESS : Economie sociale et solidaire

EURL : Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée

ETP : Équivalent temps plein

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

IRP : Instances de représentation du personnel

ME : Micro-entrepreneur (appellation depuis 2016 de l'auto-entrepreneur, même si auto-entrepreneur est un terme qui est resté)

NACRE : Nouvel accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise

OIT : Organisation internationale du travail

OPCO : Opérateurs de compétences, ils sont les interlocuteurs des entreprises pour la formation professionnelle des salariés. Ils financent les contrats en alternance.

OS : Organisation syndicale (représentant les salariés)

QVT : Qualité de vie au travail

QVCT : Qualité de vie et conditions de travail

RSI : Régime social des indépendants, obligatoire pour les travailleurs indépendants de 2006 à 2018

SA et SARL : Société anonyme ou Société à responsabilité limitée

SCOP : Société coopérative ouvrière de production puis Société coopérative et participative

SCIC : Société coopérative d'intérêt collectif

SEE : Stratégie européenne pour l'emploi

SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMTS : Société de Manutention, Travaux et Services

TA : Travailleur autonome

TI : Travailleur indépendant

UGICT-CGT : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT

URSCOP : Union régionale des SCOP

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Table des matières

Remerciements	2
Introduction	3
1 La CAE : un cadre sécurisant pour les travailleurs autonomes	9
1.1 De la politique de l'emploi aux crises du travail : un mouvement vers le travail autonome	10
1.1.1 Une précarisation des travailleurs sans emploi	10
1.1.2 Une précarisation des salariés, des employeurs tout puissants . . .	14
1.1.3 Une politique de l'emploi qui dynamise l'entrepreneuriat individuel	17
1.2 La création des CAE : pour sécuriser l'acte d'entreprendre	20
1.2.1 Une diffusion de l'expérimentation	25
1.2.2 Une multiplicité d'acteurs qui brouille les pistes et amène de la défiance	27
1.3 Un positionnement des CAE plus politique et plus affirmé	28
1.3.1 De la sécurisation à la mutualisation : "l'entreprise partagée" . . .	28
1.3.2 La "mutuelle de travail", CAE de 3ème génération	30
1.3.3 Un positionnement qui dépasse le statut	34
1.3.4 Une visée émancipatrice	36
2 Une lutte quotidienne pour la construction des droits des TA	40
2.1 Une construction réelle des droits dans les CAE	40
2.1.1 Un travail choisi et sécurisé par le collectif	40
2.1.2 Le développement de l'activité, entre responsabilité individuelle et responsabilité collective	47
2.1.3 La responsabilité autour de la santé et de la sécurité	48
2.1.4 Le dialogue social dans une CAE	51
2.1.5 Une imbrication dans le cadre d'une organisation apprenante . . .	52
2.2 Des difficultés d'application du droit pour les travailleurs	54

2.2.1	Le travail autonome n'est pas toujours un succès en terme de droit	55
2.2.2	Des barrières à lever pour la mise en place d'un dialogue social	58
2.2.3	Des travailleurs subordonnés avec des travailleurs autonomes	61
3	Rencontres CAE et syndicats : entre ambiguïté et intérêts réciproques	67
3.1	Une hétérogénéité de part et d'autre qui rend la situation ambiguë	68
3.1.1	Au niveau des SCOP	68
3.1.2	Au niveau des CAE	70
3.2	Un intérêt commun de remettre du droit pour les travailleurs autonomes	73
3.2.1	Des pratiques différentes et une normalisation en cours	74
3.2.2	Volonté de connaître et de construire du droit	76
3.3	Des valeurs et des fonctionnements pour un chemin commun ?	77
	Conclusion	81
	Bibliographie	84
	Tables des matières	97
	Liste des figures	98
	Résumé	99

Liste des figures

1	Évolution du taux de chômage en France de 1950 à 2023, extrait de : BERRUYER, S. D.	11
2	Évolution des prélèvements sur les salaires à la charge des employeurs, extrait de : <i>L'évolution des prélèvements sur les salaires depuis 30 ans, 2022</i>	13
3	Expérience du non-salariat extrait de : DEMAISON et al., 2020	18
4	Un travail choisi sécurisé par le collectif : en vert la partie individuelle et en rouge la partie collective proposée par la coopérative	44
5	Droits et protections sociales liés à l'emploi salarié	46
6	Différents statuts possibles, A : <i>personnes non associées ayant une activité d'ES et travaillant à la permanence. B : personnes associées ayant une activité d'ES et travaillant à la permanence</i>	60

Résumé

Depuis 1995, les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) ont d'abord sécurisé la démarche entrepreneuriale des demandeurs d'emploi en leur proposant un accompagnement individuel, sans courir le risque de la création d'entreprise, et en permettant un maintien de leur couverture sociale et de leur droit. Puis, les entrepreneurs souhaitant rester, ils sont devenus "Entrepreneurs salariés" (ES), travailleurs autonomes qui bénéficient des droits et de la protection du régime général. Progressivement, les CAE ont affirmé un projet politique d'entrepreneuriat collectif et coopératif où l'entreprise est gérée par les associés, majoritairement salariés : les ES et les salariés permanents subordonnés. Au bout de 20 ans d'expérimentation, la loi ESS donne aux CAE une reconnaissance juridique qui presse les acteurs à réfléchir aux adaptations entre leurs pratiques et le cadre légal, alors que la priorité pour tous est le développement des activités. Comment répondre à l'obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis du travailleur quand ce dernier est autonome et pas nécessairement présent dans l'entreprise ? Récemment, des syndicats sont élus dans les instances de représentation du personnel. Notre recherche veut décrire la construction des droits et la protection des ES dans une CAE tout en s'interrogeant sur le rôle des syndicats dans une coopérative avec des travailleurs sans subordination, entrepreneurs, salariés et associés.

Since 1995, the Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE) have first secured the entrepreneurship process of unemployed people by giving them individual support, without the risk of creating their own business, while maintaining their social security coverage and rights. Then, entrepreneur wishing to stay in the CAE became "employee entrepreneur" (EE), autonomous workers that benefits from rights and protection of the general scheme. Progressively, CAE have strengthened their political project of collective and collaborative entrepreneurship where the business is managed by its associates, mostly employees: EE and subordinate permanent employees. After 20 years of experimentation, the ESS law gives a legal recognition to CAE which pushes actors to think about adaptations between their practices and the law despite the priority for everyone to develop their activities. How to respond to the employers obligation of safety for their workers when they are autonomous and not necessarily on site ? Recently, unions are elected in the staff representative bodies. Our research wants to describe the building of rights and protection of EE inside a CAE while questioning the role of unions inside a cooperative with workers without subordination, entrepreneurs, employees and associates.