



# STATUTS ALTERNATIFS : ENTREPRENEUR·EUSE EN COOPÉRATIVE ET SALARIÉ·E PORTÉ·E

# AVANT-PROPOS

En France, la majorité des personnes en emploi sont salariées (86,7% en 2024 selon les chiffres de l'INSEE). En dehors du salariat classique, d'autres modèles plus confidentiels existent. Ces statuts permettent de mettre en œuvre un autre rapport au travail salarié.

Note liminaire : **Les statuts d'entrepreneur·euse salarié·e et de salarié·e en portage représentent une alternative au statut de micro-entrepreneur·euse.** Ces statuts s'adressent à ceux qui souhaitent développer une activité complémentaire, seul·e ou en petit collectif, hors intermittence et sans la précarité inhérente au travail indépendant.

# LE STATUT D'ENTREPRENEUR·EUSE SALARIÉ·E EN COOPÉRATIVE

Une alternative à la micro-entreprise (voir notre guide des freelance et intermittence, à retrouver sur notre site web) pour ceux qui souhaitent développer une activité en autonomie, mais qui veulent s'impliquer dans la gestion collective de l'outil de travail qu'est la coopérative.

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le mouvement coopératif vise à l'émancipation par la réappropriation collective de l'outil de travail. **Les membres d'une coopérative sont donc à la fois salarié·es et décisionnaires** (lorsqu'ils deviennent associé·es) du devenir de leur entreprise selon le principe "1 personne = 1 voix".

**Les coopératives accueillant des entrepreneur·euses s'appellent des CAE (Coopératives d'Activité et d'Emploi).** Elles peuvent s'organiser sous le statut de SCOP (Société Coopérative et Participative) ou de SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif). Ces deux modèles diffèrent dans les parties prenantes associées à la gouvernance de la coopérative. Il s'agit d'entreprises constituées sous la forme juridique classique de SA, SARL ou SAS, mais présentant un caractère d'utilité sociale.

**Les CAE mutualisent des services pour permettre aux individus de développer leur activité de manière autonome**, sans avoir à prendre en charge les lourdeurs de la gestion administrative d'une entreprise. Généralement, les services mutualisés comportent :

- un cadre juridique (un numéro de TVA et une immatriculation au Registre du commerce et des sociétés),
- un statut d'entrepreneur·euse-salarié·e
- une gestion administrative de l'activité incluant :
  - la tenue d'une comptabilité,
  - le calcul et versement des salaires,
  - les obligations fiscales, sociales et comptables.
- des possibilités d'échange avec les entrepreneur·euses salariées,
- une information aux fins d'assurer la sécurité ou de protéger la santé des salarié·es entrepreneur·euses dans l'exercice de leur activité,
- un accompagnement individuel en vue de favoriser le développement des activités économiques, en échangeant avec les autres entrepreneur·euses autour de différents ateliers ou parcours,
- la possibilité en devenant sociétaire (ou associé·e) de participer au projet collectif de l'entreprise partagée.

On parle de statut d'entrepreneur·euse salarié·e. On pratique son activité sans subordination, tout en bénéficiant de la couverture sociale du salariat (chômage, congés payés, protection face aux accidents du travail ou maladies professionnelles etc.)

Les CAE sont essentiellement multi-activités et rassemblent des entrepreneur·euses dont la majorité travaillent seul·es, mais choisissent de se réunir en coopérative pour être moins vulnérables.



## COMMENT ÇA MARCHE ?

Après avoir suivi une réunion de présentation collective de la coopérative, **chaque personne intéressée passe un entretien individuel pour définir si l'activité rentre bien dans les critères d'éligibilité pour une CAE**, et si le projet semble économiquement viable. Certaines CAE peuvent être plus restrictives sur le type d'activités qu'elles accueillent ou non.

**Lors de la première étape d'intégration dans une CAE, on signe un contrat CAPE (Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise)** qui permet d'encadrer la phase de test de son projet. Ce n'est pas un contrat de travail mais un contrat régi par le droit commercial. Ainsi on conserve son statut initial (salarié·e à temps partiel, demandeur·euse d'emploi, étudiant·e, etc.)

**Un·e salarié·e à temps plein ne peut pas bénéficier d'un CAPE. Ce contrat a une durée maximale d'un an mais peut être renouvelé deux fois.** Grâce au CAPE, on peut donc réaliser des prestations en facturant auprès de la coopérative tout en gardant ses droits, le temps de développer son activité. L'argent généré lors de la phase de CAPE permet de se constituer une trésorerie.



Dès que l'activité génère suffisamment de revenus pour se rémunérer, on peut signer un CDI avec la coopérative et acquérir le statut d'entrepreneur·euse salarié·e. La plupart des CAE proposent généralement de devenir associé·e au bout de deux ou trois ans d'activité, pour prendre part à la gestion de la coopérative. Si l'entrepreneur·euse salarié·e ne souhaite pas devenir associé·e, le contrat avec la CAE prend fin.

En tant qu'entrepreneur·euse salarié·e en coopérative, le chiffre d'affaires que l'on génère est converti en salaire. En pratique, on paye à la fois les cotisations salariales et patronales de son propre salaire, mais aussi celles qui assurent le fonctionnement de la coopérative. Le taux de ces prélèvements s'échelonne en général entre 8% et 15% du chiffre d'affaires.

Le salaire en CAE se divise en deux parties. Il est composé d'une part fixe et d'une part variable, qui évolue en fonction du chiffre d'affaires. Ces montants, ainsi que les modalités de calcul de la part variable font l'objet d'un contrat, établi entre l'entrepreneur·euse salarié·e et la coopérative.

Certaines CAE mettent en place des dispositifs de solidarité interne pour aider leurs membres en cas de coup dur. Ces fonds de solidarité permettent de financer le versement d'une allocation temporaire en cas de baisse importante de revenu, de financer des formations ou un accompagnement renforcé pour relancer l'activité.

Si ces filets de sécurité sont insuffisants, il est possible de quitter la CAE pour toucher le chômage. Dans ce cas, il faut s'assurer d'effectuer une rupture de contrat pour motif(s) légitime(s), ou bien signer une rupture conventionnelle avec la CAE. Il est possible de réintégrer la CAE après une période chômeée.





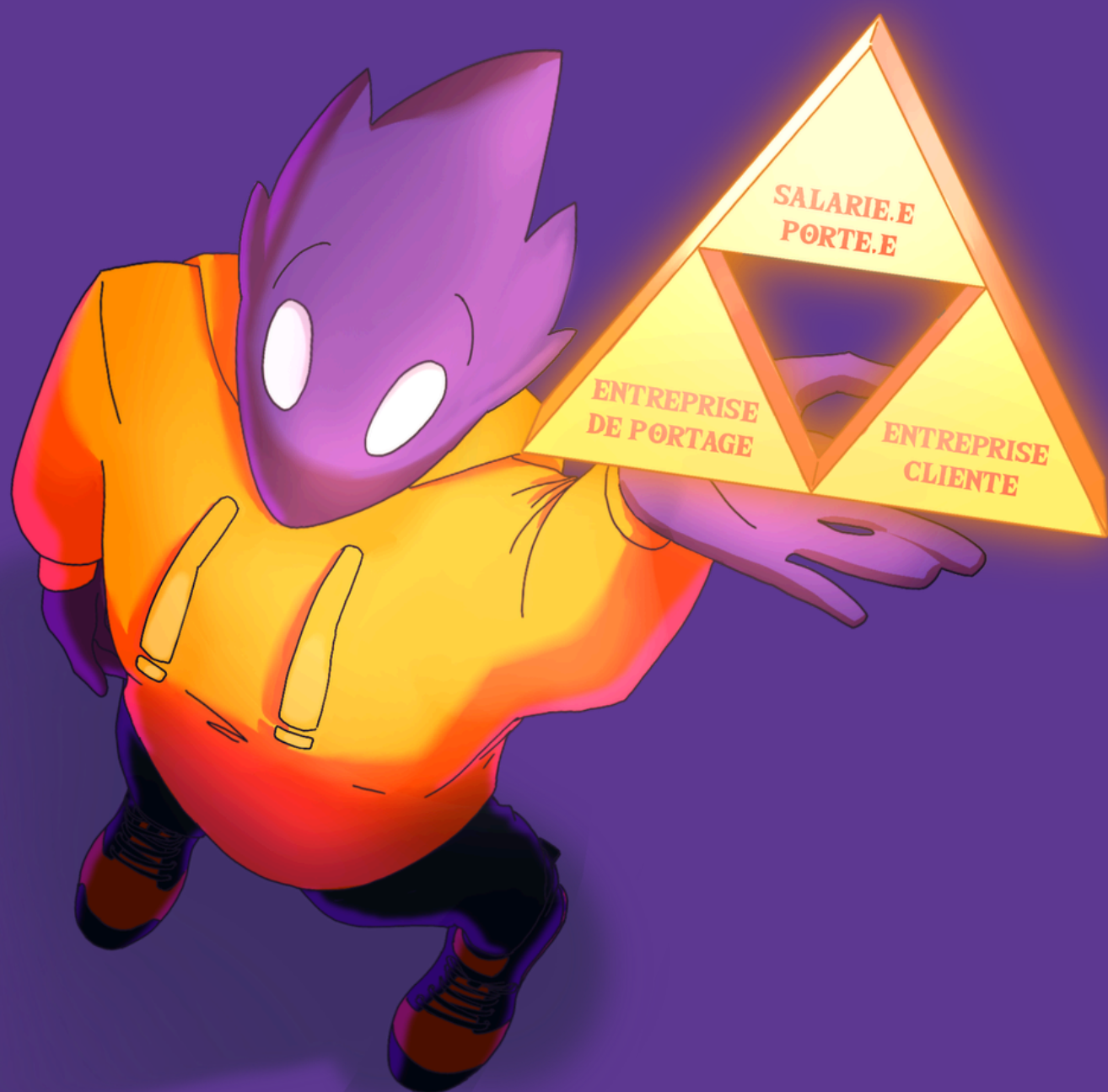
# LE STATUT DE SALARIÉ·E EN PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial est un statut hybride, à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant.

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le portage salarial repose sur une relation tripartite entre une entreprise de portage, un·e salarié·e porté·e et une entreprise cliente. Le salarié·e porté·e signe un contrat CDD ou CDI avec l'entreprise de portage (pas un CDDU) et réalise une mission pour l'entreprise cliente. L'entreprise cliente est liée à l'entreprise de portage par un contrat commercial de prestation de portage salarial qui reprend les éléments de la négociation entre le salarié·e porté·e et l'entreprise cliente. **C'est l'entreprise de portage qui gère la paie, la facturation, les déclarations sociales et fiscales et l'élaboration des contrats de travail. Le salarié·e porté·e garde la main sur le choix de sa clientèle.** En tant que salarié·e, iel bénéficie également de la couverture sociale du salariat (retraite au régime général, assurance chômage, accident du travail, maladie).

Le cœur du statut de salarié·e porté·e repose sur l'autonomie du/de la salarié·e. Une entreprise de portage salarial ne peut pas imposer des clients, des missions ou des tarifs. Il n'y a pas de subordination économique, mais des obligations existent pour chacune des parties. L'entreprise de portage s'engage à établir le contrat de travail en portage et assure le suivi du bon déroulement des prestations. En retour, lae salarié·e porté·e doit fournir un compte rendu mensuel d'activité à l'entreprise de portage, pour permettre le suivi de son activité.



## COMMENT ÇA MARCHE ?

En tant que salarié·e porté·e, on doit être à même de chercher **soi-même ses missions**. Par ailleurs, une entreprise cliente ne peut faire appel à un·e salarié·e porté·e que sur des tâches occasionnelles, qui impliquent une expertise dont l'entreprise ne dispose pas en interne. La durée de la mission, déterminée par la négociation entre salarié·e porté·e et entreprise cliente ne peut excéder 36 mois (article L. 1254-4 du Code du travail).

L'article 2.2 de la Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 impose au/à **la salarié·e porté·e de disposer au minimum d'une qualification professionnelle de niveau 5 (bac +2)** ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité. Le chiffre d'affaires est converti en salaire. Sur le chiffre d'affaires sont prélevées les cotisations patronales et sociales ainsi que les frais de gestion. Le pourcentage de ce prélèvement varie entre 5% et 15% du chiffre d'affaires, selon les entreprises de portage.

On signe avec l'entreprise de portage un contrat de travail soit CDI, soit CDD (mais pas CDDU). Le CDD est renouvelable 2 fois et ne peut dépasser 18 mois au total (renouvellement inclus). Dans le cas d'un CDI, lae salarié·e porté·e s'engage à chercher de nouvelles missions régulièrement, au risque de voir son contrat suspendu, voire rompu.

L'entreprise de portage n'est pas tenue de rémunérer les périodes d'intermission (hors congés payés) ; il peut donc être judicieux de débiter en CDD et conclure plus tard un CDI, quand les missions sont suffisamment régulières.

La Convention collective du portage salarial a tout de même mis en place une allocation de prospection dont le montant est égal à au moins une journée de travail et dont on ne peut bénéficier que sur 3 mois, pour pallier au manque de revenus entre 2 missions.



# LE CUMUL ENTRE INTERMITTENCE ET ACTIVITÉ EN CAE OU EN PORTAGE SALARIAL

De manière générale, le cumul d'une autre activité avec l'intermittence est compatible tant qu'on respecte les règles liées au cumul d'activités et aux plafonds de revenus autorisés.

**Plusieurs critères sont obligatoires :**

- Ne pas dépasser le plafond de revenus pour le régime de l'intermittence. Les revenus totaux (intermittence + CAE ou portage) ne doivent pas dépasser ce plafond de revenus qui correspond à 118% du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Il est recalculé tous les ans, en fonction de l'évolution des salaires.
- L'activité en CAE ou en portage ne doit pas être l'activité principale, au risque d'une requalification de cette activité en emploi stable et donc de perdre les droits liés à l'intermittence. Le risque de requalification dépend de :



- si les revenus en CAE ou en portage dépassent 50% des revenus totaux
- si les revenus en CAE ou en portage sont réguliers et prévisibles (ex : un revenu mensuel fixe et une activité qui s'étale sur plus de 12 mois consécutifs)
- si les revenus mensuels en CAE dépassent 70% de l'ancien salaire journalier de référence
- si on ne prouve plus que l'on cherche activement un emploi dans les secteurs concernés par l'intermittence





# RÉCAPITULATIF DES STATUTS, DE LEURS SIMILITUDES ET DE LEURS DIFFÉRENCES

| CRITÈRE                           | ENTREPRENEUR·EUSE<br>SALARIÉ·E EN CAE                                                                                                                     | SALARIÉ·E<br>EN PORTAGE                                                                                               |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Statut                            | Salarié·e en CAPE ou en CDI                                                                                                                               | Salarié·e en CDD ou CDI                                                                                               |
| Lien de subordination             | Absent, le revers étant que les salarié·es associé·es ont des responsabilités décisionnelles, et donc des devoirs vis-à-vis de la gestion de l'entreprise | Absent, mais l'entreprise de portage a un droit de regard sur l'activité du/de la salarié·e pour en réaliser le suivi |
| Accompagne-ment                   | Important : formations, suivi individuel, réseau de solidarité entre membres etc.                                                                         | Variable, dépend de l'entreprise de portage                                                                           |
| Contribution/<br>frais de gestion | Variable, en fonction de ce que la coopérative a choisi de mutualiser, généralement entre 8% et 15% du chiffre d'affaires                                 | Variable, en fonction des services pris en charge par l'entreprise de portage, généralement entre 5% et 15% du CA     |

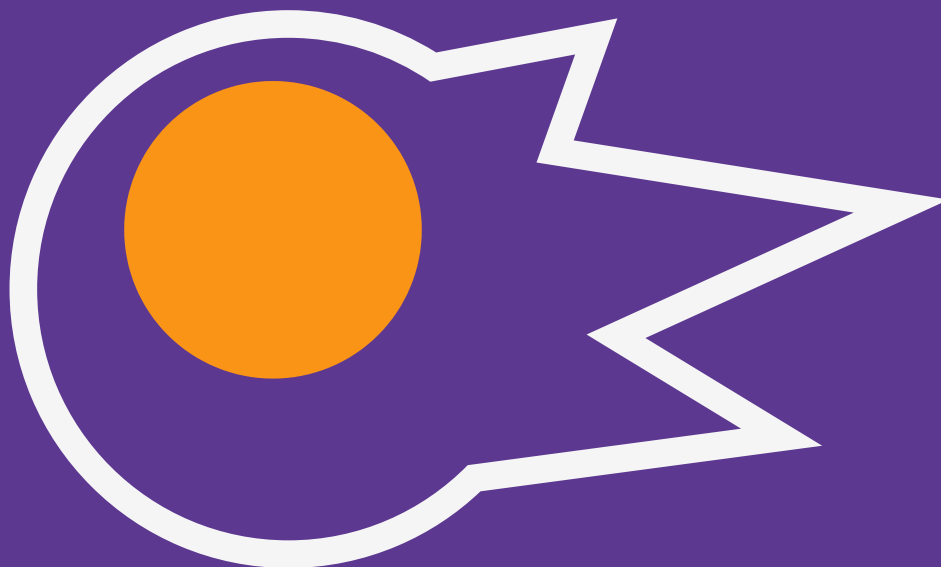
| <b>CRITÈRE</b>                             | <b>ENTREPRENEUR·EUSE<br/>SALARIÉ·E EN CAE</b>                                                                         | <b>SALARIÉ·E<br/>EN PORTAGE</b>                                               |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Types de<br/>contrats<br/>possibles</b> | <b>CAPE pour tester l'activité<br/>puis CDI (à temps partiel ou<br/>à temps plein)</b>                                | <b>CDD ou CDI (à temps<br/>partiel ou à temps plein)</b>                      |
| <b>Fonds de<br/>solidarité</b>             | <b>Variable, selon les CAE</b>                                                                                        | <b>Non</b>                                                                    |
| <b>Accès au<br/>chômage</b>                | <b>Complexe : nécessite une<br/>rupture conventionnelle ou<br/>une rupture pour motif<br/>légitime</b>                | <b>Possible : en fin de CDD ou<br/>via une rupture<br/>conventionnelle</b>    |
| <b>Couverture<br/>sociale</b>              | <b>Équivalente à celle des<br/>salarié·es du régime<br/>général</b>                                                   | <b>Équivalente à celle des<br/>salarié·es du régime<br/>général</b>           |
| <b>Réseau et<br/>mutualisation</b>         | <b>Fort, la mutualisation et la<br/>création d'un réseau<br/>d'entraide sont au coeur du<br/>mouvement coopératif</b> | <b>Faible, la mutualisation se<br/>limite aux services pris en<br/>charge</b> |



| CRITÈRE   | ENTREPRENEUR·EUSE<br>SALARIÉ·E EN CAE                                         | SALARIÉ·E<br>EN PORTAGE                                                                                                                                               |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stabilité | Élevée, chaque salarié·e entrepreneur·euse étant appelé·e à devenir associé·e | Moyenne, dépendante des missions ; au-delà d'un mois de prospection sans nouvelle mission trouvée, l'entreprise de portage peut engager une procédure de licenciement |

**L'entrepreneuriat en coopérative et le portage salarial ont de nombreux points communs** : ils permettent de gagner en autonomie dans son travail, en se libérant notamment du lien de subordination structurant le salariat classique. **Leur différence majeure réside dans la vision du collectif.** Dans le portage, il n'est pensé que comme une somme d'individus dont le nombre permet l'accès à des services, sans chercher à créer du réseau entre salarié·es. En revanche, il est la pierre angulaire du modèle coopératif, qui fait de la gestion collective un outil exigeant mais porteur de transformations du travail.

**Rappelons aussi que ces deux modèles ont leurs limites. Ils s'adressent plutôt à des indépendant·es.** Ces statuts ne répondent donc pas à la réalité du marché du travail de la majorité des travailleur·euses.



LES INTERVALLES



**LESINTERVALLES.FR**

