



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Information

**Direction générale de la performance économique et
environnementale des entreprises
Service Compétitivité et performance
environnementale
Sous-direction Compétitivité
Service compétitivité et performance
environnementale
3, rue Barbet de Jouy
75349 PARIS 07 SP
0149554955**

Note de service

DGPE/SDC/2021-56

du 26 janvier 2021

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Date limite de mise en oeuvre : 31/12/2021

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 1

Objet : Droit à l'essai GAEC

Destinataires d'exécution

DDT(M) de l'Ain, des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille et Vilaine, de la Haute-Loire, du Morbihan, de la Saône et Loire et du Tarn.

Résumé : Cette note vise à présenter le dispositif du « droit à l'essai » pour les associés de GAEC et à préciser le rôle des DDTM dans le cadre de la phase expérimentale mise en œuvre actuellement par GAEC et Sociétés.

Textes de référence : Article R. 323-8 et article R.323-9 du code rural et de la pêche maritime

1. Présentation du dispositif de « droit à l'essai GAEC »

1.1. Cadre général

Le droit à l'essai GAEC qui n'a pas de base juridique définie dans le code rural et de la pêche maritime peut être défini comme le fait de donner la possibilité à deux personnes, ou plus, de tester un projet d'agriculture en commun, sur une année, en vue de fonctionner au sein d'un GAEC. Il s'agit d'une initiative portée par GAEC et Société sur la base de pratiques existantes dans les départements de Savoie et Haute-Savoie avec le soutien de principe du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Le droit à l'essai doit permettre aux futurs associés de valider, ou non, un projet d'association avant de s'engager et d'entreprendre ensemble, et éventuellement d'investir. Le droit à l'essai s'envisage, par exemple, lors de :

- l'accueil de nouveaux associés dans une structure déjà existante : il s'agit, pour un nouvel associé, d'entrer dans une structure qui fonctionne déjà (sans lui) et de s'assurer qu'il parviendra à travailler et trouver sa place dans cette entreprise ;
- le regroupement de deux exploitations ou plus : il s'agit, pour les exploitants de tester leurs capacités à travailler ensemble, de vérifier l'efficacité technique, financière et humaine de leur projet commun ;

Ce dispositif met en avant la possibilité de faciliter la transmission d'une exploitation, l'installation d'un futur associé et la réduction du risque de sortie d'associés à la suite d'une mésentente. Ce risque est en effet bien réel car, cette sortie nécessite l'autorisation des autres associés, qui en pratique sont rarement enclins à autoriser le retrait¹ de celui qui veut quitter le GAEC, non seulement en raison du conflit qui peut opposer les parties, mais également du fait qu'une telle autorisation pourrait entraîner des conséquences dommageables pour l'exploitation agricole mise en valeur par le GAEC (rachat des parts sociales de l'associé sortant, partage des investissements réalisés, difficultés liées au regroupement des troupeaux, réduction du montant des aides PAC ...).

Le droit à l'essai, organisé pour que les futurs associés testent leur capacité à travailler ensemble en situation réelle, doit permettre au projet individuel de s'insérer dans le projet collectif, en maîtrisant la dimension relationnelle et en autorisant une réversibilité des entrées en société si le test se révèle négatif.

2/ La mise en œuvre en Haute-Savoie et en Savoie

Le département de la Haute-Savoie pratique « l'année d'essai » en GAEC depuis 1991. Cette année d'essai est utilisée tant pour une installation en société qu'en cas de regroupement de plusieurs exploitations déjà existantes. Les personnes qui souhaitent « s'essayer au travail en commun » doivent passer par plusieurs étapes structurantes :

- Élaboration d'un contrat en Savoie : les parties rédigent un contrat de fonctionnement qui vise à définir les objectifs des uns et des autres mais également le projet commun. Le contrat passé entre les exploitants précise leurs missions et responsabilités.
- Intervention de la formation spécialisée GAEC : la formation spécialisée GAEC de la CDOA est informée du projet commun, donne son avis sur celui-ci et le valide. D'autres services administratifs sont informés par la DDT, notamment, la DDCSPP, l'ASP, l'EDE.

¹ L'article L. 323-4 al 2 du CRPM dispose que « Tout associé peut être autorisé par les autres associés ou, le cas échéant, par le tribunal à se retirer du groupement pour un motif grave et légitime... »

- Organisation de rendez-vous : des conseillers spécialisés en relations humaines assurent ces rendez-vous sous l'égide de la Fédération départementale GAEC. L'objectif de ces rencontres est d'assurer un suivi dans le fonctionnement et l'organisation du groupement.
- Participation à un stage de 3 jours sur le thème du travail en commun.
- Agrément du GAEC : si l'essai est concluant, les « associés » demandent l'agrément à la formation spécialisée GAEC de la CDOA.

En Haute-Savoie, environ 40 % des «GAEC à l'essai » ne finalisent pas la démarche, ce qui tend à souligner l'intérêt de ce dispositif.

2. Déploiement d'une phase de test

GAEC et sociétés a initié une phase de test de ce dispositif dans 8 départements, en prenant pour modèle le dispositif existant dans les départements de la Savoie et de la Haute-Savoie. Les départements concernés sont les 4 départements de la région Bretagne, le Tarn, l'Ain, la Saône et Loire et la Haute-Loire. L'objectif est de tester ce droit à d'essai pour 3 ou 4 projets, sur une base volontaire par département.

La phase d'expérimentation doit permettre d'identifier plus précisément les difficultés rencontrées et les avantages qui pourraient découler d'un recours plus large à ce dispositif.

2.1. Les points d'attention

La démarche présentée **doit s'effectuer dans le cadre d'un plein respect des réglementations en vigueur**. Plusieurs points de vigilance peuvent ainsi être mis en avant.

- Le droit à l'essai ne doit pas être analysé en société de fait

Une société de fait est une société en activité qui a volontairement été constituée par une ou plusieurs personnes, sans respecter une ou plusieurs règles de formation des sociétés.

Pour éviter qu'un projet de regroupement concernant plusieurs exploitants en place ne soit assimilé et donc imposé comme une société de fait², chaque associé doit conserver son traitement fiscal individuel. A l'inverse, il ne doit pas bénéficier des avantages fiscaux supplémentaires dont pourrait bénéficier le GAEC, en raison de ce regroupement (augmentation des seuils en fonction du nombre d'associés). Il en est de même pour l'octroi des aides PAC et l'application de la transparence.

Le statut juridique des exploitations concernées n'est pas modifié durant la phase de droit à l'essai.

- Les aides PAC

En cas de regroupement d'exploitations, **chaque exploitant déclare ses propres parcelles et animaux pour toucher les aides afférentes.**

Afin que chacun puisse être considéré comme une « exploitation » au sens de la PAC, il est important qu'une gestion autonome soit conservée (comptabilités séparées/factures établies au nom de chacun, en cohérence avec les surfaces et animaux déclarés).

² Article 238 bis L du CGI : « Les bénéfices réalisés par les sociétés créées de fait sont imposés selon les règles prévues au présent code pour les sociétés en participation. »

L'article 206-4 du CGI précise que les sociétés en participation sont soumises à l'impôt sur les sociétés pour la part des bénéfices sociaux correspondant aux droits des associés qui ne sont pas indéfiniment responsables

En cas d'accueil d'un « nouvel associé », **ce « nouvel associé » n'est pas considéré comme installé et ne permet pas à la structure de bénéficiaire de la transparence GAEC**. Il ne bénéficiera pas non plus du caractère « Jeune Agriculteur » ou « Nouvel Installé », dans le cadre des dotations de la réserve de droits à paiement ou du paiement jeune agriculteur, ou du caractère « nouveau producteur », dans le cadre des aides animales.

- Le statut social

En cas de regroupement d'exploitation, le droit à l'essai ne nécessite pas de statut particulier, chaque exploitant ayant déjà un statut social (régime des non-salariés agricoles ou de cotisant solidaire).

En cas d'accueil d'un « nouvel associé », **le candidat au droit à l'essai doit disposer ou devra opter pour un statut, choisi en fonction de sa situation personnelle, afin de bénéficier d'une couverture sociale couvrant les risques professionnels**. Il pourra être affilié au régime de protection sociale des salariés des professions agricoles prévu à l'article L.722-20 du CRPM qui est applicable aux personnes salariées et assimilées, notamment énumérées ci-dessous :

- les salariés agricoles,
- les apprentis,
- les stagiaires de la formation professionnelle continue, lorsque ces stages sont effectués dans le cadre du plan de professionnalisation permettant de bénéficier des aides au titre de la politique d'installation en agriculture,³
- les personnes sous contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE)⁴- et les entrepreneurs salariés d'une coopérative d'activité et d'emploi (CAE)⁵ (annexe 1).

Par ailleurs, dans le cadre familial, le candidat au droit à l'essai pourra opter pour le statut de collaborateur d'exploitation ou d'aide familial.

S'agissant des étudiants, ceux-ci bénéficient d'une assurance couvrant les accidents survenus à l'occasion des stages, sous réserve que ces stages figurent au programme d'études et mettent en pratique l'enseignement dispensé, qu'ils donnent lieu à la signature d'une convention de stage et qu'ils ne soient pas rémunérés. Pour les étudiants en alternance, ceux-ci ont les mêmes garanties de protection sociale que les travailleurs salariés.

S'agissant des demandeurs d'emplois, ceux-ci peuvent opter pour un des régimes de protection sociale des salariés des professions agricoles énoncés ci-dessus. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'une formation devant être validée par Pôle emploi. Le demandeur d'emploi percevant l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant sa formation a le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie de la protection sociale accordée aux demandeurs d'emploi, et de la couverture sociale relative au risque d'accident du travail.

³ Le Contrat de pré-installation (CPI) ou stage de parrainage est un stage de la formation professionnelle. C'est un outil à privilégier pour toute transmission hors cadre familial. Ce dispositif est destiné à faciliter l'installation de jeunes sans lien de parenté avec le cédant ou le futur associé en les accueillant comme stagiaire sur l'exploitation pendant les 3 à 12 mois précédant l'installation. Le candidat bénéficie d'une couverture sociale et d'une rémunération, calculée selon ses antécédents professionnels et son statut. Le CPI est financé par Pôle Emploi.

⁴ Références réglementaires : Articles L.127-1 à L.127-7 du code de commerce et articles L.5142-1 à L.5142-3 du code du travail Le contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape) permet de créer ou reprendre une entreprise et de bénéficier de l'accompagnement d'une entreprise ou association. Cette dernière s'engage à fournir une aide particulière et continue (par exemple, des moyens matériels et financiers), en échange du suivi d'un programme de préparation à la création, ou à la reprise et à la gestion d'entreprise. Le CAPE peut être mis en œuvre pour toute activité économique.

⁵ Références réglementaires : Décret n°2015-1363 du 27 octobre 2015 relatif aux coopératives d'activité et d'emploi et aux entrepreneurs salariés Le porteur de projet qui rejoint une CAE bénéficie d'un cadre juridique existant, d'un statut d'entrepreneur salarié en contrat à durée indéterminée et d'une protection sociale. Toute la gestion administrative, fiscale et comptable est mutualisée. Les CAE sont constituées sous forme de SCOP (Société coopérative et participative) ou de **SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif)**

- Le regroupement des troupeaux

En cas de rapprochement d'exploitation d'élevage, **les éleveurs doivent se conformer à la réglementation sanitaire en matière d'enregistrement des exploitations et de respect de l'obligation de notification de mouvement des animaux entre les exploitations**, précisée dans l'arrêté ministériel du 30 juillet 2014 et l'arrêté ministériel du 6 août 2013 relatif à l'identification des animaux de l'espèce bovine.

Pour détenir et héberger des animaux ensemble sur le même lieu de détention, les éleveurs :

- doivent notifier tous les mouvements d'animaux entre les différentes exploitations et ;
- ne peuvent rassembler que des troupeaux ayant le même statut sanitaire. En effet, la protection des élevages sains repose sur un contrôle strict des animaux introduits sur l'exploitation. Tous les animaux introduits doivent être accompagnés d'une ASDA (attestation sanitaire à délivrance anticipée). Ce document accompagne l'animal lors de tous ses déplacements.

Le respect de cette réglementation peut avoir des incidences sur l'éligibilité aux aides de la PAC nécessitant le respect d'une période de détention obligatoire (PDO) ou d'un taux de chargement (aides aux bovins laitiers (ABL), ICHN, aides à la Bio, et certaines MAEC). En effet, le fait de notifier les mouvements d'animaux vers un lieu de détention n'appartenant pas au demandeur a pour conséquence de « sortir » les animaux de l'exploitation qui ne respectent donc pas la PDO, et ne sont plus pris en compte dans les effectifs pour le calcul du taux de chargement ou la détention d'un effectif minimum.

2.2. Le rôle des DDT/M

Il sera rappelé à GAEC et sociétés que les projets identifiés dans le cadre de la phase d'expérimentation devront être systématiquement portés à la connaissance des DDT/M.

Les DDT/M sont associées au niveau local au dispositif d'expérimentation, sans qu'elles aient un rôle de pilotage dans la démarche.

Lors des formations spécialisées GAEC, un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour pour assurer un suivi des GAEC à l'essai.

La formation spécialisée GAEC, informée du projet commun, donnera son avis sur celui-ci.

La DDT/M informera les autres services administratifs qui pourraient le cas échéant être concernés, notamment la DDCSPP, l'ASP ou l'EDE.

Ce suivi permettra d'identifier plus précisément les difficultés rencontrées et les avantages qui pourraient découler d'un recours plus large au droit à l'essai GAEC.

Si des difficultés apparaissent lors de ces réunions, vous pourrez les faire remonter au niveau de l'administration centrale au bureau des relations économiques et statuts des entreprises (BRESE).

La Directrice générale de la performance économique
et environnementale des entreprises

Valérie METRICH-HECQUET

Annexe 1 - Notions de contrat d'appui au projet d'entreprises, (CAPE), coopératives d'activités et d'emplois (CAE) et statut d'entrepreneur à l'essai

• La création d'entreprise

Les couveuses, sociétés de portage salarial et CAE (coopératives d'activités et d'emploi) sont trois formes permettant à l'entrepreneur qui n'a pas encore créé son entreprise de réaliser son projet sans avoir à créer sa société ou son entreprise.

L'entrepreneur signe un contrat qu'il travaille avec une couveuse, une société de portage salarial¹ ou une CAE mais ce contrat n'est pas le même dans les trois cas :

- dans une couveuse, l'entrepreneur signe un CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise) ;
- dans une société de portage, l'entrepreneur signe généralement un CDD, dont la durée est égale à la durée de la mission ;
- dans une coopérative d'activités et d'emploi, l'entrepreneur signe généralement un CDI (contrat d'entrepreneur salarié (CES)). Il peut aussi signer un CAPE.

• L'économie sociale et solidaire

La Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a prévu 3 points :

- Une définition de la mission et des règles de fonctionnement de la CAE, pour compléter le droit coopératif ;
- la généralisation du contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) pendant la phase de test de l'activité, afin d'améliorer l'organisation de la transition professionnelle par la coopérative au bénéfice des porteurs salariés ;
- la création d'un nouveau statut d'entrepreneurs-associés dans le code du travail, permettant de préciser leur statut juridique assimilé à celui des salariés, et ainsi leur permettre notamment l'accès à la formation et à l'assurance-chômage en cas de rupture du contrat de travail.

1 Contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape)

Références réglementaires :

Articles L.127-1 à L.127-7 du code de commerce

Articles L.5142-1 à L.5142-3 du code de commerce

Le contrat d'appui au projet d'entreprise (Cape) permet de créer ou reprendre une entreprise et de bénéficier de l'accompagnement d'une entreprise ou association. Cette dernière s'engage à fournir une aide particulière et continue (par exemple, des moyens matériels et financiers), en échange du suivi d'un programme de préparation à la création, ou à la reprise et à la gestion d'entreprise.

Le CAPE peut être mis en œuvre pour toute activité économique.

1.1 Objectifs du CAPE.

1.1.1 - Le Cape est conclu entre un porteur de projet et une entreprise ou une association.

Cette solution s'adresse entre autres aux porteurs de projet :

- possédant un savoir-faire (ou un concept) commercialisable,
- ayant un besoin et une demande d'accompagnement au métier d'entrepreneur,
- ayant un projet atypique et novateur nécessitant la vérification de sa viabilité économique.

L'entreprise ou une association aide à la préparation à la création ou à la reprise d'entreprise et à la gestion d'une activité. Elle met à disposition des moyens techniques et matériels.

¹Article L1254-1 du code du travail

Le portage salarial désigne l'ensemble organisé constitué par :

1° D'une part, la relation entre une entreprise dénommée " entreprise de portage salarial " effectuant une prestation et une entreprise cliente bénéficiant de cette prestation, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;

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

Article L1254-2

I.- Le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

II.- Le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.

III.- L'entreprise de portage n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté.

Le CAPE n'est pas un contrat de travail, c'est une forme de convention qui lie un porteur de projet avec une structure porteuse qui héberge juridiquement son activité (il s'appuie ainsi sur le code Siret et le cadre légal de la structure)

1.1.2 - Le Cape permet :

- l'étude de la faisabilité d'un projet,
- la mise en œuvre de toutes les conditions de réalisation du projet,
- la réalisation des actes préparatoires à la création ou à la reprise d'entreprise,
- l'appui du développement de l'activité de l'entreprise.

1.2 – Caractéristiques du CAPE

1.2.1 - les bénéficiaires

Il est possible de bénéficier du Cape en tant que :

- personne physique, porteuse d'un projet de création ou reprise d'entreprise, à l'exception des salariés à temps plein,
- ou dirigeant associé unique d'une EURL ou d'une SASU.

1.2.2 – Contenu du contrat

Le Cape est obligatoirement conclu par écrit, pour une durée maximale de 12 mois, renouvelable 2 fois.

Le Cape définit :

- le programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une entreprise,
- les engagements respectifs des 2 parties, en distinguant ceux prévus jusqu'au début de l'activité et ceux applicables après le début de l'activité,
- la nature, le montant et les conditions d'utilisation des moyens mis à votre disposition par l'entreprise accompagnatrice ainsi que leur évolution éventuelle au cours du contrat,
- éventuellement, les conditions de calcul ou le montant forfaitaire de la rétribution de l'entreprise accompagnatrice,
- les engagements pris à l'égard des tiers au cours du contrat et la partie qui en assume la charge financière,
- après le début de l'activité, les conditions et la périodicité selon lesquelles l'entreprise accompagnatrice est informée de vos données comptables,
- les conditions de rupture anticipée,
- la rémunération éventuelle,
- les conditions dans lesquelles est acquitté auprès de l'entreprise accompagnatrice le règlement des sommes correspondant au montant des cotisations et contributions sociales versées par celle-ci.

La personne en CAPE bénéficie :

- de l'affiliation aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale,
- et de la couverture obligatoire au titre des accidents du travail.

2 Coopérative d'activités et d'emplois (CAE)

Références réglementaires :

Décret n°2015-1363 du 27 octobre 2015 relatif aux coopératives d'activité et d'emploi et aux entrepreneurs salariés

Plutôt que de créer sa propre structure, un nouvel entrepreneur peut rejoindre une coopérative d'activités et d'emplois (CAE). C'est un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs.

Cette forme d'entrepreneuriat collectif lui offre une solution plus sûre pour lancer son activité. Le porteur de projet qui rejoint une CAE bénéficie d'un cadre juridique existant, d'un statut d'entrepreneur salarié en contrat à durée indéterminée et d'une protection sociale. Toute la gestion administrative, fiscale et comptable est mutualisée.

Les CAE sont constituées sous forme de SCOP (Société coopérative et participative) ou de SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif) [cf tableau ci-dessous]

2.1 - Services proposés

Les CAE proposent aux porteurs de projet :

- un cadre juridique (un numéro de TVA et une immatriculation au Registre du commerce et des sociétés),
- un statut d'entrepreneur-salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel dans un premier temps,
- une gestion administrative de l'activité,
- une possibilité d'échange avec les autres entrepreneurs-salariés,
- une information aux fins d'assurer leur sécurité ou de protéger leur santé dans l'exercice de leur activité,
- un accompagnement individuel en vue de favoriser le développement de leur outil économique, mais aussi collectif, en échangeant avec les autres entrepreneurs autour de différents ateliers ou parcours.

En contrepartie, l'entrepreneur salarié verse une contribution pour le financement de ces services selon des modalités fixées dans le cadre de l'assemblée générale des CAE, généralement entre 10 et 15 % du chiffre d'affaires ou, de la marge brute.

2.2 - Fonctionnement

L'entrepreneur salarié d'une CAE bénéficie d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé.

L'entrepreneur salarié conclut avec la coopérative un contrat, établi par écrit, comportant notamment :

- les objectifs à atteindre et les obligations d'activité minimale de l'entrepreneur salarié,
- les moyens mis en œuvre par la coopérative pour soutenir et contrôler son activité économique,
- les modalités de calcul de la contribution de l'entrepreneur salarié au financement des services mutualisés mis en œuvre par la coopérative, dans les conditions prévues par les statuts de celle-ci,
- le montant de la part fixe et les modalités de calcul de la part variable de la rémunération de l'entrepreneur salarié.

Ce contrat définit les conditions dans lesquelles l'entrepreneur salarié bénéficie, par période de douze mois, d'au moins 2 entretiens individuels d'accompagnement faisant l'objet d'un document écrit et signé par l'entrepreneur salarié.

Dans un délai maximal de trois ans à compter de la conclusion du contrat, l'entrepreneur salarié devient associé de la CAE.

Précision : ce délai est réduit, le cas échéant, de la durée du contrat d'appui au projet d'entreprise (CAPE) préalablement conclu.

Si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai, le contrat prend fin.

La CAE est responsable des engagements pris vis-à-vis des tiers dans le cadre de l'activité économique développée par l'entrepreneur salarié associé.

Ne sont pas suivies par les CAE les activités nécessitant des investissements de départ trop importants.

2.3 – Ressources des CAE

Les CAE font en général appel à des fonds publics, notamment parce qu'elles remplissent des missions d'intérêt général : développement des territoires, développement économique, insertion par l'activité économique

Néanmoins, selon l'histoire et les orientations stratégiques ou politiques de chaque CAE, selon les territoires où elles se trouvent, chacune va développer son propre modèle économique. Les CAE ont un budget composé notamment des contributions des entrepreneurs et d'une part de financements publics très hétérogènes selon les CAE. Certes, la part des financements publics sera plus importante pour les jeunes coopératives, où les contributions sont forcément moindres, de par la jeunesse des activités, mais cet écart est aussi très lié aux choix stratégiques des CAE.

La SCOP (Société coopérative et participative)	La SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif)
<p>Juridiquement, une Scop est une société coopérative de forme SA, SARL ou SAS dont les salariés sont les associés majoritaires.</p> <p>Les salariés sont associés majoritaires et détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Si tous les salariés ne sont pas associés, tous ont vocation à le devenir.</p> <p>Le dirigeant est élu par les salariés associés.</p> <p>Le partage du profit est équitable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une part pour tous les salariés, sous forme de participation et d'intéressement ; - une part pour les associés sous forme de dividendes ; - une part pour les réserves de l'entreprise. <p>Les co-entrepreneurs sont rémunérés de leur travail et de leur apport en capital, mais à leur départ, celui-ci leur est remboursé sans plus-value.</p>	<p>Les mécanismes coopératifs et participatifs sont identiques à ceux de la SCOP. Toutefois, les membres associés au capital sont par définition de toutes natures : salariés mais aussi celles et ceux qui souhaitent s'impliquer dans le projet : clients, bénévoles, collectivités territoriales, partenaires privés, etc.</p>

3 Le statut d'entrepreneur salarié

Références réglementaires :

Articles L.7331-1 à L.7332-7 du code du travail

La loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 (codifié dans le code du travail) définit le statut d'entrepreneur salarié comme :

- une personne physique qui crée et développe une activité économique en bénéficiant d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la CAE,
- en vue d'en devenir associée dans un délai de 3 ans à compter de la conclusion du contrat conclu avec la coopérative.

Le statut social de l'entrepreneur salarié ou de l'entrepreneur salarié qui est devenu associé est légalement assimilé à celui des salariés.

- Vis-à-vis de ses clients, l'entrepreneur salarié est considéré comme un chef d'entreprise. C'est lui qui propose ses prestations et qui mène une véritable démarche de prospection commerciale.
- Vis-à-vis de la CAE, l'entrepreneur salarié est un salarié classique qui dispose d'un contrat de travail en CDI (le contrat d'entrepreneur-salarié-associé) qui pourra évoluer en fonction du chiffre d'affaires généré.

Il bénéficie des mêmes droits qu'un salarié (notamment droits aux congés payés, protection accident du travail et maladies professionnelles) et d'une indemnisation en cas de chômage.

L'entrepreneur salarié reçoit une rémunération composée d'une part fixe versée mensuellement et d'une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité.

Les différentes étapes du parcours de l'entrepreneur-salarié :

- L'accueil et le diagnostic du projet : les porteurs de projet sont accueillis collectivement et assistent à une réunion de présentation. Un entretien individuel leur est ensuite proposé à l'issue duquel une convention d'accompagnement pourra être signée si le projet rentre dans les critères de la CAE.
- Le test : pendant une durée non définie, le porteur de projet teste son produit ou son service en conservant son statut initial (demandeur d'emploi s'il bénéficie de ce statut).
- Le contrat de travail : lorsque l'activité se développe et qu'elle génère un montant de chiffre d'affaires

suffisant, il sera proposé au porteur de projet de signer un contrat de travail en CDI avec la CAE. Il devient alors "entrepreneur salarié". Le temps de travail ainsi que la rémunération sont établis en fonction de son chiffre d'affaires prévisionnel.

La sortie : trois possibilités s'offrent à l'entrepreneur-salarié :

- Créer son entreprise, quelle que soit la forme juridique retenue.
- Devenir associé de la CAE sous le statut d'entrepreneur-salarié-associé dans un délai de 3 ans après l'entrée dans la CAE. Il participera alors à l'animation et à la gestion de la CAE. Si la candidature n'est pas acceptée par les sociétaires, le contrat prend fin.
- Mettre fin à son projet si celui-ci s'avère non viable ; il reviendra alors à son ancien statut sans perte de ses droits sociaux.

4 RENETA et les espaces test

RENETA est le Réseau National des Espaces Tests Agricoles qui regroupe plus d'une quarantaine de membres en fonctionnement en France métropolitaine et dans l'outre-mer et une trentaine de membres en projet et qui a pour objet la promotion du test d'activité pour favoriser l'installation agricole.

Une quarantaine d'espaces test sont en fonctionnement et une trentaine est en démarrage. Ils sont soit portés sous forme de coop, d'association, MFR, collectifs d'agriculteurs, collectivités...

L'espace test permet au porteur de projet de bénéficier d'un numéro SIRET via un CAPE (contrat d'appui au projet d'entreprise). Ce contrat permet à la personne de démarrer légalement son projet sans avoir créé d'entreprise pour cela. Ce contrat couvre socialement la personne, notamment vis-à-vis de l'accident du travail et des garanties minimales sociales (CMU, congés maternité...).

L'espace test permet également de faciliter la mise à disposition d'équipements agricoles et de foncier pour que la personne se teste sans trop investir financièrement. Le foncier peut être mis à disposition par des agriculteurs, des particuliers, des collectifs, aux porteurs de projets.

Les porteurs de projets bénéficient d'accompagnements (accompagnement entrepreneurial, accompagnement technique, accompagnement à l'insertion dans le métier...) dans lesquels sont proposés des temps de formations et de bilans.

Cela permet aussi la mise en place d'un système « d'agriculteur-tuteur ». Il s'agit d'un espace d'animation et de coordination de l'ensemble des partenaires autour du nouvel entrant.

5 Récapitulatif

	CAE (1)	CAPE (2)	Contrat d'entrepreneur salarié (3)
Objet	Regroupement économique et solidaire de plusieurs entrepreneurs. Elles sont constituées sous forme de SCOP ou de SCIC.	Convention qui lie un porteur de projet avec une structure porteuse qui héberge juridiquement son activité (phase de test)	Contrat entre l'entrepreneur salarié et une coopérative d'activité et d'emploi
Mise à disposition des moyens	La CAE assure l'ensemble des obligations légales inhérentes à l'exercice de l'activité économique de chaque entrepreneur	La structure porteuse met à disposition des moyens techniques et matériels.	L'entrepreneur salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé et de services mutualisés mis en œuvre par la coopérative en vue d'en devenir associé.
Statut			Statut social légalement assimilé à celui des salariés. - Vis-à-vis de ses clients, l'entrepreneur salarié est considéré comme un chef d'entreprise. - Vis-à-vis de la CAE, l'entrepreneur salarié est un salarié qui dispose d'un contrat de travail en CDI (le contrat d'entrepreneur-salarié-associé) Dans un délai maximal de trois ans, l'entrepreneur salarié devient associé de la CAE.
Droits sociaux		Affiliation aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale et de la couverture obligatoire au titre des accidents du travail.	Même droits qu'un salarié (notamment droits aux congés payés, protection accident du travail et maladies professionnelles) et d'une indemnisation en cas de chômage.
Rétributions	Contribution de l'entrepreneur salarié au financement des services mutualisés mis en œuvre par la coopérative, dans les conditions prévues par les statuts de celle-ci	Rétribution de l'entreprise accompagnatrice (Calcul ou le montant forfaitaire) Rémunération éventuelle de l'entrepreneur	L'entrepreneur salarié reçoit une rémunération composée d'une part fixe versée mensuellement et d'une part variable calculée en fonction du chiffre d'affaires de son activité.