



HAL
open science

Les coopératives d'activités et d'emploi (CAE), une histoire de droit(s)

Stéphane Veyer

► **To cite this version:**

Stéphane Veyer. Les coopératives d'activités et d'emploi (CAE), une histoire de droit(s). Une utopie face au droit. Enjeux politiques des statuts juridiques des coopératives de travailleuses et travailleurs (du XIXe siècle à nos jours), Caroline Fayolle; Etienne Lamarche; Camille Ternier, Dec 2024, Paris (Science Po), France. hal-04908292

HAL Id: hal-04908292

<https://hal.science/hal-04908292v1>

Submitted on 23 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Public Domain

Les CAE, une histoire de droit(s)

Intervention de Stéphane Veyer, de la Manufacture coopérative

Colloque « Une utopie face au droit. Enjeux politiques des statuts juridiques des coopératives de travailleuses et travailleurs (du XIXe siècle à nos jours) », organisé par Sciences Po sous la direction scientifique de Caroline Fayolle, Etienne Lamarche et Camille Ternier, les 12 et 13 décembre 2024.

L'émergence des SCIC et des CAE sont deux phénomènes à peu près contemporains qui ont tous les deux fortement contribué à revitaliser le fait coopératif en France en ce début de XXIe siècle. S'il y a beaucoup de parallèles à faire entre les deux mouvements, ils sont contraires d'un point de vue juridique. L'histoire des SCIC est l'histoire d'une forme juridique qui a été édictée *ex nihilo*, puis qui a mis un certain temps à être investie par des pratiques concrètes. L'histoire des CAE, à l'inverse, raconte le développement de pratiques concrètes qui ont mis du temps à disposer d'une forme juridique spécifique : vingt ans passent entre la création de la première CAE, Cap Services à Lyon en 1995, et l'édiction d'un cadre juridique en 2014-2015, au travers de la loi Hamon sur l'ESS et de ses décrets d'application ! Autrement dit : la SCIC est une histoire de droit qui cherche ses pratiques ; la CAE est une histoire de pratiques qui cherchent leur droit.

Il est sans doute possible de lire toute l'histoire des CAE comme une histoire de quête de droit – c'était déjà ainsi que nous avons titré un article écrit il y a quinze ans avec Nathalie Delvolvé¹. Mon hypothèse est que la loi de 2014 n'est pas venue mettre fin à cette quête qui se cristallise dans trois grandes questions intriquées les unes aux autres : la question de la nature juridique de la CAE d'abord ; celle du statut social individuel de ses membres en posture entrepreneuriale, ensuite ; et celle du régime de propriété des activités économiques développées par ces membres, enfin.

La nature juridique de la CAE : de qui la CAE est-elle la SCOP ?

Quelle est la nature juridique de la CAE ? Cette question-là peut sembler absurde compte tenu du fait que, depuis leur invention, les CAE ont toujours été très majoritairement des SCOP (on compte aussi des SCIC et des SARL coopératives, dites « Loi 47 »). Il faut toutefois se souvenir que jusqu'en 2006, la question de savoir si une CAE pouvait être une association loi 1901 a fait débat au sein du réseau Coopérer pour entreprendre. En réalité, la vraie problématique consiste, non pas à questionner le fait qu'une CAE soit une SCOP, mais plutôt à se demander *de qui* la CAE est-elle la SCOP !

Cette question-là est encore aujourd'hui très structurante au sein du mouvement CAE. Elle a produit trois grandes conceptions de ce qu'est une CAE, dont certaines amènent à lorgner vers d'autres formes juridiques, bien éloignées de la SCOP en définitive.

Premier modèle : la SCOP d'entrepreneurs

La première conception répond à la question « de qui la CAE est-elle la SCOP ? » en édictant : « la CAE est la SCOP de ses entrepreneurs ». C'est-à-dire des personnes qui portent chacune un

¹ Delvolvé, N. et Veyer, S. (2011). La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi. RECMA, N° 319(1), 78-96.
<https://doi.org/10.7202/1020808ar>.

projet entrepreneurial, qui ont fait volontairement le choix de coopérer, de mutualiser des moyens, un outil de production, et de se co-salarier au sein d'une même SCOP multi-activité. Ce sont des « salariés sans patron » comme les appelle Béatrice Poncin² – et Oxalis est historiquement l'incarnation de cette conception. Dans cette approche, il peut exister au sein de la CAE une « structure », composée de salarié·es permanent·es, mais celle-ci consiste en « services supports » au service des entrepreneurs-associés. Et même quand ces salarié·es de services supports sont associé·es de la SCOP, il est évident qu'ils n'ont pas vocation à y détenir le pouvoir.

Deuxième modèle : la SCOP d'accompagnement

La deuxième conception est celle traditionnellement adoptée au sein du réseau Coopérer pour entreprendre, qui a longtemps rassemblé l'essentiel des CAE. Il s'agit donc historiquement de la conception majoritaire, même si elle est largement en perte de vitesse depuis quelques années du fait de l'évolution des modèles économiques des CAE. Dans cette approche, la CAE est une SCOP d'accompagnement d'activités entrepreneuriales. Elle est donc une SCOP de formateurs, de gestionnaires, de professionnel·les de la création d'entreprise, qui se sont associé·es pour proposer un dispositif de CAE à des entrepreneur·ses.

Pourquoi le modèle de la SCOP a-t-il été choisi pour organiser cette offre d'accompagnement ? Si l'on se plonge dans la littérature des dix premières années de Coopérer pour entreprendre, on trouve une réponse essentiellement pédagogique à cette question : « Puisque nous, initiateurs de la coopérative, allons conseiller des personnes qui vont créer des entreprises, nous devons nous-mêmes être des entrepreneurs. » La SCOP apparaît comme une manière d'établir une pédagogie de la création d'entreprise qui se déroule entre pairs. Il y a là un rejet de la culture professionnelle des Boutiques de gestion, où des conseillers, installés dans un statut de salarié·e d'une association, donnent des conseils à des personnes qui, elles, risquent leurs biens et leur avenir dans un projet entrepreneurial. La forme de la SCOP permet de traduire une proposition d'accompagnement – et non de conseil – très forte.

Dans cette conception des choses, les entrepreneur·ses sont bien destiné·es à devenir salarié·es, mais il s'agit d'un salariat « utilitaire » : ils sont avant tout les travailleur·ses de leur activité, et non de la SCOP, dont ils ne sont que les usagers, de manière transitoire. Ont-ils vocation à en devenir les associé·es ? Pas vraiment ! En tout cas, jusqu'à la loi de 2014, pendant vingt ans, la réponse à cette question n'a pas du tout été évidente et a laissé place à un très large spectre de pratiques variées.

La loi comme convergence de la coopérative d'activités et de la coopérative d'emplois

Pendant des années, on a distingué conceptuellement « coopérative d'activités » et « coopérative d'emploi », et cette distinction a été le motif de nombreux et constants débats. Jusqu'à l'édiction de la loi, dans les petits milieux des CAE, on appelait « coopérative d'activités » la SCOP d'accompagnement dont les associé·es étaient des professionnel·les de la création d'entreprise. La « coopérative d'emploi », quant à elle, était la « chose coopérative » dont les « entrepreneurs-salariés » devenaient les associé·es, *après* avoir « fait leurs preuves » et pérennisé leur emploi dans la coopérative d'activités. Cette « chose coopérative » était une source de discussions sans fin : les pratiques d'accès au sociétariat des entrepreneurs-salariés

² Poncin, B (2004). Salarié sans patron ? Editions du Croquant.

étant minoritaires, voire marginales, avant la loi de 2014, la « coopérative d'emploi » n'avait souvent pas de réalité et demeurait un objet de spéculation : devait-elle être intégrée à la coopérative d'activités, ou isolée avec une gouvernance propre, ou constituée en SCOP juridiquement indépendante ? Comment articuler la coopérative d'activités et la coopérative d'emploi ? Ces questionnements, qui peuvent sembler byzantins aujourd'hui, révélaient surtout qu'il y avait un assez vaste accord pour distinguer conceptuellement les SCOP d'accompagnement (coopératives d'activités) et les SCOP d'entrepreneurs (coopératives d'emplois).

Il est indispensable d'avoir ce débat en tête pour comprendre comment ont été forgées les dispositions de la loi de 2014 sur les CAE. La loi entérine l'idée que la CAE est bien une coopérative dont le métier est l'accompagnement – le modèle de Coopérer pour entreprendre. Elle formule des pratiques de gestion, un rapport à la propriété des activités développées, qui rapprochent finalement beaucoup la CAE d'une coopérative d'artisans indépendants – certes animée par une SCOP de professionnel·les de l'accompagnement ! Mais comme cette loi crée un statut tout à fait spécifique – on pourrait dire : exorbitant – pour les travailleurs-entrepreneurs, elle entérine aussi l'obligation que ces quasi-indépendants soient des associé·es de la SCOP.

Dix ans plus tard, on a oublié les remous que cette disposition a provoqués dans les rangs de la plupart des CAE à l'époque, tant il était rare, encore, que des entrepreneurs-salariés accédassent au sociétariat ! Entre le législateur qui souhaitait imposer un sociétariat systématique et les CAE qui le refusaient, le compromis a consisté à instaurer un délai qui pourrait être considéré comme un « délai de carence de sociétariat » pour les entrepreneurs-salariés, et dont la durée a alors fait l'objet de négociations d'épiciers (il a finalement été fixé à trois ans). Tant et si bien que lorsque la loi fut adoptée, certaines CAE qui étaient des SCOP se sont transformées en SCIC. Les bons esprits diront qu'il s'agissait simplement de faire perdurer en droit la distinction entre coopérative d'activités et coopérative d'emplois que la loi obligeait à mêler, en plaçant les accompagnateurs et les entrepreneurs dans des catégories de sociétaires distinctes. Les mauvaises langues diront qu'il s'agissait plutôt d'organiser un déni de démocratie et d'enfermer, dans un collège électoral aux pouvoirs limités, ces entrepreneurs-salariés qu'on était à présent contraints d'associer...

Troisième modèle : la mutuelle de travail

Le troisième modèle de CAE est celui porté par Coopaname, qui a eu une vraie influence sur l'ensemble des pratiques du fait de la place particulière que cette SCOP a occupé dans la production intellectuelle du mouvement CAE. A la question : « de qui la CAE est-elle la SCOP ? », Coopaname a répondu : « de tout le monde ! », autrement dit : de toutes celles et ceux à qui la coopérative peut servir d'outil d'émancipation, sans même qu'il y ait nécessité d'un projet entrepreneurial à proprement parler. De cette approche découle l'appellation « entreprise partagée », dans laquelle tous·tes les travailleur·ses ont une place égale, qu'elles soient menuisière, comptable, accompagnateur, informaticienne, apprentis, retraitée exerçant une activité marginale... ou plusieurs de ces activités en même temps ! Dans cette conception, l'essentiel est de se protéger mutuellement une capacité autonome à faire ce qui nous passionne, en partageant un outil économique de production, certes, mais aussi de consommation, d'assurance, de crédit, voire d'habitat. De fait, la SCOP est ici largement ouverte à toutes les pratiques hétérodoxes de rapport au travail et à l'activité – à tel point qu'on peut se demander si elle n'est pas tout autant de nature mutualiste que coopérative (à partir de 2008, Coopaname adopte l'appellation « Mutuelle de travail » pour décrire son projet).

Le statut personnel des entrepreneurs-salariés : donner corps à une chimère !

Les débats sur la nature coopérative de la CAE ont une incidence directe sur les autres sujets juridiques, et en premier lieu sur la question du statut social personnel des entrepreneurs-salariés.

Ce sujet apparaît comme l'enjeu juridique le plus évident quand on aborde l'objet CAE. Logiquement, proclamer que les membres d'une CAE étaient des « entrepreneurs-salariés » constituait dès l'origine du mouvement un défi, tant il s'agit de défendre l'existence d'une chimère juridique : en droit français, *a priori*, on est salarié ou on ne l'est pas ; on est subordonné ou on ne l'est pas !

La loi de 2014 finira par donner corps à cette chimère en créant un nouveau statut dans le Code du travail, celui d'« entrepreneur-salarié-associé », et un nouveau type de contrat, le CESA (Contrat d'Entrepreneur-Salarié-Associé), liant la CAE à ses membres en posture entrepreneuriale. Ce statut est venu, dans la partie 7 du Code du travail, rejoindre d'autres statuts chimériques au travers desquels des travailleurs sont assimilés à des salariés (et donc des dispositions du droit du travail s'appliquent à eux) sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination. La loi siffle-t-elle la fin des débats sur le sujet ? Sans doute pas tout à fait, et il est encore une fois nécessaire de revenir en arrière pour essayer de comprendre pourquoi la réponse n'est pas si simple.

Le salariat comme outil pragmatique

En réalité, durant les vingt premières années de leur existence, les CAE n'ont jamais revendiqué la création d'un statut particulier pour leurs « entrepreneurs-salariés », sans d'ailleurs que cette non-revendication soit pensée, ni même formulée. La volonté initiale de la plupart des actrices et acteurs des premières CAE consistait simplement à établir un cadre dans lequel les demandeurs d'emploi-porteurs de projet entrepreneuriaux pourraient passer aux actes sans perdre leurs indemnités chômage. Dans cette optique, le salariat était vite apparu comme la meilleure solution – une solution pragmatique, certes, mais pas un principe !

C'est ainsi qu'il faut lire l'utilisation du CAPE dans les coopératives d'activités et d'emploi. Sans entrer dans le détail, ce contrat, créé en 2003 par la Loi pour l'Initiative économique, dite « loi Dutreil », vise à favoriser les mécanismes d'intrapreneuriat, d'incubation, de couveuse. Il permet à un « porteur de projet entrepreneurial » de faire héberger juridiquement, de manière transitoire, ses premiers actes de production et de commerce par une organisation porteuse qui l'accompagne dans ses projets. Bien que ce contrat ne relève en aucun cas du droit du travail (il s'agit d'un contrat commercial), il procure à son bénéficiaire une couverture contre les accidents du travail. D'abord réticentes à user de ce contrat³, les CAE y recourent aujourd'hui

³ Le CAPE devant théoriquement déboucher sur l'immatriculation d'une nouvelle entreprise, il a été rejeté dans un premier temps par Coopérer pour entreprendre pour des raisons « identitaires », de différenciation d'avec le mouvement des couveuses. Entre postures et réalité des pratiques, injonctions des services de l'Etat et tolérances, il y eut quelques années de flou durant lesquelles les premiers temps d'intégration au sein d'une CAE n'étaient régis par aucun cadre licite – le salariat n'intervenant qu'après une période pouvant durer plusieurs années, lorsque la CAE avait acquis l'assurance que l'activité développée pourrait couvrir régulièrement les coûts salariaux de l'entrepreneur. C'est un *hacking* juridique du CAPE par le réseau Copéa, puis le développement des CAE agricoles, qui ont fini par généraliser l'usage du CAPE dans les CAE entre 2010 et 2015 seulement.

systématiquement, intégrant ainsi une proportion substantielle de travailleur·ses à leurs rouages sans être liées à celles et ceux-ci par un quelconque lien de droit du travail – ce qui pose d’immenses questions sociales et de gouvernance que je ne traiterai pas ici, mais que les CAE ont tendance à négliger, préférant ne retenir que la dimension salariée de leurs membres. On pourrait toutefois se demander si le CESA et le CAPE ne constituent pas deux modalités de la même réalité, placés dans la continuité l’un de l’autre, mobilisant peu ou prou les mêmes référentiels, l’un relevant du code du travail et l’autre non. Certains y verront une aberration juridique, d’autres un formidable interstice pour continuer à expérimenter de nouveaux rapports au travail. La plupart y trouveront la confirmation que le salariat est bel et bien « utilitaire » au sein des CAE...

Faut-il croire au salariat ?

Pendant des années en effet, le salariat en CAE a été mobilisé, utilisé, revendiqué sans véritablement qu’on le prenne au sérieux. Au nom de « l’expérimentation », on a agi dans les CAE avec une certaine désinvolture, voire avec une incompétence certaine, à l’égard des enjeux juridiques ! Il faudra attendre les débats sur la loi de 2014 pour que certains gérants de CAE prennent conscience qu’ils étaient employeurs de « leurs » entrepreneurs-salariés. Ici encore, le modèle d’une quasi coopérative d’artisans indépendants, à qui un contrat de travail est procuré de manière pratique, est resté longtemps dominant.

Il faut reconnaître à Elisabeth Bost⁴, fondatrice de la première CAE puis déléguée générale de Coopérer pour entreprendre jusqu’en 2007, d’avoir été la seule ou presque à avoir pris au sérieux le salariat des entrepreneurs-salariés. Ayant pris conscience d’emblée de la fragilité juridique des pratiques des CAE, elle s’est saisie de cette faiblesse pour chercher à fabriquer du droit et des droits. En 2005, par exemple, c’est sous son impulsion que Coopérer pour entreprendre négocia avec la CFDT et la CGT, puis signa avec la CGT seulement, un accord visant à promouvoir et organiser un dialogue social renforcé dans les CAE. Cette démarche n’a alors pas du tout été comprise dans le monde des CAE, voire même a été violemment rejetée, et l’accord en question a vite été remisé dans des placards fermés à triple tour.

Un cadre juridique ambigu

Quand Benoit Hamon, en 2012-2013, met en chantier « sa » loi ESS et propose d’édicter un cadre légal pour les CAE, il prend de court le petit monde des CAE qui n’a jamais vraiment réfléchi à ce qu’il souhaitait revendiquer ! Les juristes qui sont alors appelés à la rescousse pointent vite la seule modalité de fonctionnement qui pose véritablement problème dans la pratique des CAE : des contrats de travail signés avec les « entrepreneurs-salariés » qui ne comportent aucun horaire de travail. C’est à partir de ce constat que va s’élaborer la loi : on va d’abord imaginer la possibilité d’un type de contrat nouveau qui déconnecte rémunération et quantité (et donc horaires) de travail (le CESA) ; on va ensuite imaginer une nouvelle figure de travailleur à introduire dans la partie 7 du Code du travail qui signera ce type de contrat (l’entrepreneur-salarié-associé) ; on va enfin définir les pratiques des entreprises qui seront autorisées à proposer ces contrats (les coopératives d’activités et d’emploi). Il est cependant important de noter que toute cette élaboration se déroule alors dans une ambiance très particulière : à Nantes, un entrepreneur-salarié de Bâticréateur a eu un accident du travail et a mis en cause le gérant la CAE pour non-respect des obligations de sécurité. Ce dernier a été condamné. Il s’agit d’une première dans l’histoire des CAE et cette actualité provoquera un émoi

⁴ Bost, E (2011). Aux entrepreneurs associés. Editions REPAS.

qui orientera profondément les débats : la loi cherchera donc avant toute chose à protéger les dirigeants des CAE ! Au final, le cadre juridique édicté est relativement ambigu : on assimile les « entrepreneurs-salariés » au salariat certes, mais en entérinant le modèle de la coopérative d'activités au travers duquel les dirigeants de CAE supportent d'assez faibles obligations d'employeurs ; en contrepartie de cette faible responsabilité, les modes de fonctionnement de la CAE font l'objet d'une réglementation extrêmement pointilleuse, figée dans le marbre des règlements d'application de la loi.

Une autre voie était possible : c'était la solution proposée à l'époque par Coopaname, mais qui était alors inaudible. Elle consistait à ne pas revendiquer l'invention d'une sous-famille coopérative supplémentaire, ni un statut spécifique pour les travailleurs-entrepreneurs des CAE. Le cadre classique de la SCOP (et donc de l'article 311-3 du Code de la Sécurité sociale qui raccroche tout·e associé·e d'une SCOP au Régime général de la Sécurité sociale) aurait pu être mobilisé pour organiser une CAE sans aucun changement législatif, à trois conditions toutefois : d'abord que les travailleurs-entrepreneurs soient rapidement et systématiquement associés de la SCOP (ce qui n'était pas courant à l'époque) ; ensuite, que les statuts de la SCOP organisent un « mode de fonctionnement en CAE » (et non que la loi soit obligée de le faire) ; enfin qu'un dialogue social exigeant vienne produire en continu du droit social applicable dans la SCOP (ce qui n'existe encore pratiquement pas dans les CAE aujourd'hui). Cette proposition n'a recueilli aucun écho.

Le régime de propriété des activités entrepreneuriales

Le troisième sujet juridique est intimement lié aux deux autres et concerne le régime de propriété des activités développées par les travailleurs-entrepreneurs. C'est un sujet que j'ai souvent abordé, notamment dans un article de la RECMA coécrit avec Joseph Sangiorgio il y a quelques années⁵, mais qui est finalement assez délaissé par les CAE elles-mêmes. L'activité développée par un travailleur-entrepreneur a bien une valeur ; elle a des stocks, des immobilisations, une clientèle, parfois des bénéfices cumulés, parfois des pertes. A qui est-ce que tout cela appartient ? A la coopérative ou à l'entrepreneur en tant que personne physique ? Ou aux deux, mais selon quelles règles ? Ou encore à l'activité elle-même : mais, dès lors, quel est le statut juridique de cette « activité » ?

La loi de 2014 a plutôt opté pour une vision très individuelle et personnelle de ce qu'est « l'activité » : elle considère de ce point de vue l'entrepreneur-salarié-associé comme un quasi travailleur indépendant en entreprise individuelle. C'est toutefois nier la complexité des situations que de s'en tenir à cette approche. Que se passe-t-il quand la CAE est juridiquement embarquée dans un marché qui court sur plusieurs années et que les entrepreneurs-salariés-associés qui étaient censés le mener à bien ne sont plus là pour y travailler ? Que se passe-t-il quand la CAE doit mettre la clé sous la porte et que l'administrateur judiciaire découvre l'existence d'immobilisations importantes au bilan analytique des activités entrepreneuriales ? Que se passe-t-il quand, ayant laissé une ardoise à la coopérative au titre de son activité, un entrepreneur-salarié-associé est sommé par la coopérative de rembourser à titre personnel ce « trop perçu » et refuse de s'en acquitter ? Les réponses à ces questions constituent un sujet passionnant que quelques décisions rendues par la justice, totalement contradictoires les unes avec les autres, ne sont pas parvenues à vraiment éclairer. Il serait intéressant qu'un·e

⁵ Veyer, S. et Sangiorgio, J. (2018). Les parts congrues de la coopération : penser la question de la propriété dans les Coopératives d'activités et d'emploi. L'exemple de la Scop Coopaname. RECMA, N° 350(4), 55-69. <https://doi.org/10.3917/recma.350.0055>.

doctorant·e en droit, un jour, en fasse un sujet de thèse et contribue à conceptualiser cette question...

Conclusion

Toutes ces questions rapidement exposées peuvent, encore une fois, sembler byzantines. Cependant, les positionnements revendiqués, les partis pris théoriques, les conceptions sous-jacentes ont eu et ont toujours d'énormes conséquences pratiques directes. Par exemple : comment concevoir un accord d'intéressement dans une CAE ? Que doivent couvrir les AGS en cas de difficultés et de procédure collective ? Qui est compétent pour arbitrer ou trancher un contentieux entre deux travailleurs-entrepreneurs, notamment quand ils ont développé une activité commune ?

Ma conviction est que les questionnements juridiques, dans toute leur complexité, ont toujours constitué un moteur de créativité et d'innovation dans les CAE. Si l'on souhaite que les CAE continuent d'être fécondes sur *leur* sujet, il faut qu'elles continuent à chercher *leur* droit – et leur sujet n'est pas de pratiquer du portage salarial ou des activités de couveuse sous forme de SCOP, mais bien d'imaginer et d'expérimenter par tâtonnement un rapport au travail post capitaliste, ce qui n'est pas rien !

La loi de 2014 n'est absolument pas venue clore cette quête du droit. Elle a entériné des éléments intéressants, elle a provoqué des évolutions nécessaires, mais elle a aussi figé des dynamiques qui ne demandaient qu'à se poursuivre. Un seul exemple pour illustrer cette ambiguïté : la loi édicte que « la coopérative d'activités et d'emplois est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions [du code du travail] relatives à la santé et à la sécurité au travail *lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle* ou soumises à son accord » (c'est nous qui soulignons). Aujourd'hui, cette disposition est majoritairement considérée au sein de la Fédération des CAE comme un « totem d'immunité légal » : il ne faudrait surtout pas s'approcher des questions de santé et de sécurité des entrepreneurs-salariés-associés sans quoi le totem d'immunité serait perdu et les dirigeant·es de CAE seraient obligé·es d'endosser une responsabilité d'employeurs classiques sur le sujet. Pourquoi pas. Mais cette posture est un comble pour des organisations dont l'objet même était d'apporter à des travailleur·ses des droits et des sécurités qu'elles n'auraient pas si elles s'étaient immatriculées comme indépendant·es !

La suite de l'histoire des CAE, si on veut qu'elle soit créative et ne se racornisse pas sur la simple défense d'un « statut pratique », devra forcément être une histoire où ces organisations continueront à chercher leur droit, quitte à prendre quelques distances avec celui qu'on leur a donné.