



## **RIUESS - XIIIème Rencontres**

ANGERS - France

5 au 7 juin 2013

**Penser et faire l'ESS aujourd'hui.**

***Valeurs, Statuts, Projets?***

[www.riuess.org](http://www.riuess.org)

<http://riuess2013.sciencesconf.org>

# Entreprendre et se protéger autrement : quelle prévention des risques professionnels dans les Coopératives d'activités et d'emploi ?

Pascal LÉCAILLE

Intervenant en prévention des risques professionnels  
faisant partie de la Coopérative d'activités et d'emploi Alter-Bâtir

pascal.lecaille@preventeko.fr

## Introduction

Dans cette communication, je propose de nous intéresser davantage aux questions de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels dans des organisations de l'économie sociale et solidaire (OESS) et notamment dans ces OESS particulières que sont les Coopératives d'activités et d'emploi (CAE). Nous nommerons ces structures agissant au sein du secteur de l'ESS comme des « formes innovantes de travail et d'emploi », terme que nous privilégierons ici pour désigner des organisations ou des configurations d'acteurs souvent désignées comme « atypiques », « particulières » ou « nouvelles ».

Nous nous intéresserons à ces organisations qui allient la dynamique de l'ESS et le développement des formes innovantes de travail et d'emploi. Cette étude vise à présenter une approche exploratoire portant sur l'émergence de nouvelles formes de travail et d'emploi et la nécessité de protéger les salariés contre les risques professionnels inhérents à leur activité.

Nous ne nous intéresserons pas uniquement aux conditions de travail dans ce type particulier d'OESS, c'est-à-dire sur ce qu'il est possible d'y constater ou d'y observer, mais plutôt nous nous focaliserons sur les capacités de telles organisations à anticiper, identifier ou évaluer les dangers éventuels liés aux activités exercées par les personnes qui y sont employées. Bien entendu, il y a lieu de s'interroger dès que cela est possible sur les conditions effectives et le travail réel qui ont cours dans ces organisations particulières de l'ESS, et plus généralement sur la « qualité de l'emploi » comme cela est précisé dans une approche initiée par RICHEZ-BATTESTI N. *et al.* (2011). Selon ces auteures, l'ESS est moins performante pour certaines dimensions comme « la flexibilité et la sécurité de l'emploi », « les conditions de travail » et « la santé et sécurité au travail ». Elles appellent par la suite la mise en place

d'enquêtes qualitatives : « [...] la présente étude gagnerait à être approfondie en rendant mieux compte de l'originalité et des spécificités de l'OESS en matière de qualité du travail. Ce sont souvent les modalités de mise en œuvre et les usages qui sont faits de certains dispositifs [...] qui expriment les caractéristiques de l'ESS (Devolvé, Veyer 2010). Il est donc souhaitable d'éclairer les résultats obtenus par des enquêtes qualitatives » (RICHEZ-BATTESTI N. *et al.*, 2011 : 73).

Il s'agit donc de porter une attention accrue aux pratiques et aux innovations en cours dans ces OESS comme le sont les CAE. Ce sera donc l'approche développée dans cette communication. Ce qui est mis en avant dans cette proposition porte donc sur les projets organisationnels, méthodes, techniques et compétences, dont se dotent les organisations et les individus qui les composent, et en filigrane les lacunes ou insuffisances, pour faire face aux difficultés propres à telle ou telle activité.

## **1/ Des OESS pour réinventer le travail et l'emploi**

### *Réflexions sur le périmètre et l'ontologie de l'ESS*

L'ESS apparaît comme un secteur de l'économie dont les contours semblent faire consensus. Au fil des décennies, l'ESS a enrôlé davantage d'acteurs qui ne relevaient pas de son secteur originel et a contribué à l'émergence de nouvelles structures d'insertion par l'économique.

Certains auteurs peuvent également remettre en question la définition, voire l'existence en tant que telle, de l'ESS (HELY M. 2008), avec des regards critiques sur les fondements de l'accompagnement à la création d'activité économique (DARBUS F. 2009<sup>1</sup>). L'ESS interroge les mutations du rôle de l'Etat (RICHEZ-BATTESTI N. 2006) et le rapport salarial fordien (BODET C., DE GRENIER N. 2011). Cette réflexion peut être envisagée dans un cadre plus large qui est de questionner l'objet même de l'entreprise. La réflexion menée par SEGRESTIN B. et HATCHUEL A. (2012), qui conduit à questionner le fondement juridique de l'entreprise, peut être appliquée à ces OESS particulières que sont les CAE, où il y a lieu de se demander en quoi elles peuvent constituer un nouveau pacte pour l'acte d'entreprendre.

Cette question du périmètre et de l'ontologie des OESS est centrale dans notre problématique de la protection des personnes employées dans ce type de structure, car elle

---

<sup>1</sup> Le travail de DARBUS F. est à ma connaissance la première et seule recherche sociologique d'ampleur sur les CAE (étude réalisée au début des années 2000 dans le réseau COPEA).

interroge la nature du lien de subordination et de son exercice, puisque, si les contours de ces entreprises et du secteur qui les accueille ne sont pas nets, cela revient à mettre en question les rapports de travail qui unissent les différents acteurs au sein de ces organisations et des responsabilités à attribuer aux uns ou aux autres.

### ***Des formes innovantes de travail et d'emploi comme OESS***

Nous employons le terme « formes », à l'instar d'autres auteurs qui travaillent sur cet objet, pour signifier qu'il ne s'agit pas que d'« organisations ». Il s'agit aussi de dynamiques au sein et entre des organisations qui peuvent être également tout à fait « classiques », notamment par le recours à la sous-traitance qui se tient entre deux entreprises au fonctionnement qui peut tout à fait ne pas être atypique.

Un Atelier sur les « formes d'emploi et de travail atypiques (FETA) », organisé en 2012-2013 à Lyon par l'ARAVIS, apporte un éclairage sur ces expériences où le cas des CAE est abordé à côté d'autres formes de travail qui se manifestent par une grande diversité<sup>2</sup>. C'est l'espace de discussion le plus abouti où est notamment étudié la tension entre droit du travail et droit du commerce. Plus largement, les « FETA » englobent des travailleurs qui sont indépendants ou bien salariés : outre les « travailleurs indépendants », forme de travail plus ancienne, on trouvera désormais les couveuses d'entreprise, les boutiques de gestion, le portage salarial, les auto-entrepreneurs... pour n'en citer que quelques-unes.

Des formes innovantes de travail et d'emploi ne se pensent pas nécessairement comme des OESS, notamment les GEIQ (Groupement d'employeurs pour l'insertion ou la qualification<sup>3</sup>), ou, inversement, des OESS ne se pensent pas comme des formes innovantes de travail et d'emploi. Qu'en-est-il des CAE ? Il semble que les personnes qui traitent de la question les incluent dans ces formes de travail et d'emploi atypiques, comme cela est le cas dans l'approche développée dans l'Atelier initié par l'ARAVIS.

La prise en compte des conditions de travail et des obligations de l'employeur en termes de santé-sécurité au sein des CAE tendent à les rapprocher du fonctionnement d'autres formes

---

<sup>2</sup> Voir sur : <http://www.aravis.aract.fr/nos-domaines-dexpertise/emploi-et-competence/ressources-ateliers/> et notamment CHARVET A. (2013) qui postule la mise en place d'un « dialogue territorial » entre « entreprises » utilisatrices et « entreprises » sous-traitantes pour dépasser ces contradictions. La CAE Coopaname est intervenue dans l'Atelier du 21 mars 2013 pour y évoquer la gouvernance novatrice qui est menée en termes de dialogue social entre « direction » et « représentation du personnel ».

<sup>3</sup> Voir le site <http://geiq.net> Les GEIQ se définissent comme des « entreprises », bien qu'elles bénéficient d'un statut d'association : « Le terme d'Entreprise est utilisé à dessein pour caractériser les GEIQ. En effet, même s'ils utilisent une forme juridique particulière, le groupement d'employeurs sous forme associative, qui garantit la non-lucrativité de leurs actions, les GEIQ sont gérés comme de véritables entreprises et soumis à tous les impôts commerciaux. » (citation issue de la communication du CNCE-GEIQ).

de travail et d'emploi atypiques qui ne relèvent pas du salariat. Dans des CAE, des initiatives vont cependant dans le sens d'une meilleure prise en charge de ces questions, mais il n'y a pas de feuille de route générale qui pourraient être reprises par toutes les CAE. C'est donc souvent à l'initiative de chaque CAE et les projets émergent peu à peu dans certaines<sup>4</sup>.

### ***La question des conditions de travail et de la qualité de l'emploi dans les formes innovantes de travail et d'emploi et les OESS***

La santé et la sécurité des personnes travaillant dans ces formes innovantes, qui ne se réfèrent plus aux seuls salariés, font l'objet d'un intérêt croissant. Voyons quelques initiatives dans ce domaine.

L'Observatoire de la santé des dirigeants de PME, commerçants et artisans AMAROK<sup>5</sup>, à Montpellier, s'est investi de la mission d'étudier et d'alerter sur la santé et les conditions de travail des chefs d'entreprise, des artisans et des travailleurs indépendants. Le DIM Gestes, « Domaine d'Intérêt Majeur » initié par la Région Île-de-France, organise un colloque sur la santé des travailleurs indépendants<sup>6</sup>. Des « chaires » traitant de la santé au travail sont mises en place un peu partout, par exemple la Chaire « Management et Santé au Travail » de l'IAE de Grenoble<sup>7</sup>, qui a été mise en place en mai 2013 et qui traite de thématiques de santé dans les entreprises à destination des décideurs et des managers, où peuvent être abordées des problématiques qui leur sont propres (stress, burn-out...). Le 28 mai 2013, lors du salon PREVENTICA, a été signé un partenariat entre la CARSAT Nord-Picardie et le RSI<sup>8</sup> Nord-Pas-de-Calais et Picardie pour accompagner les artisans du bâtiment dans la réduction d'un risque omniprésent dans leur activité, celui relatif aux « chutes de hauteur ». La CARSAT, assureur du régime général de sécurité sociale des salariés, s'est ainsi associé au RSI pour tenter de sensibiliser ces travailleurs indépendants que sont les artisans du bâtiment souvent démunis face aux conditions de travail identiques à celles des salariés des entreprises du même secteur.

---

<sup>4</sup> Coopaname met en place son CHSCT : après l'élection par le collègue désignatif courant mai 2013, la première réunion de cette nouvelle instance aura lieu début juin 2013.

<sup>5</sup> <http://www.observatoire-amarok.net>. Voir la thèse en cours dans cet Observatoire : Virginie GHARBI, *La place et le rôle de la dimension santé dans les dispositifs d'accompagnement du créateur d'entreprise*, où elle se préoccupe d'un nouveau type d'entrepreneurs qui travaillent dans les « couveuses d'entreprises » et les « boutiques de gestion ».

<sup>6</sup> Voir le colloque sur le thème : « Le travail indépendant : santé et conditions de travail », le 18 septembre 2013 à Paris, <http://sante-indep.sciencesconf.org>, dont l'un des organisateurs est le DIM Gestes, <http://gestes.net>

<sup>7</sup> Chaire de l'Institut d'Administration des Entreprises : <http://www.chaires-iae-grenoble.fr/mansat>.

<sup>8</sup> Le *Régime Social des Indépendants*, créé en 2006, s'occupe des prestations santé et retraite des indépendants, notamment des artisans du bâtiment. Alter-ego de la CNAMTS qui prend en charge le système d'Assurance Maladie Risques Professionnels du régime général des salariés, le RSI n'a pourtant pas développé le même système de contrôleurs et de conseillers en sécurité-prévention.

Ainsi, la prise de conscience sur les conditions de travail de ces « travailleurs », qu'ils soient « salariés », « indépendants » ou « employeurs », se développe. C'est un thème qui aura à être mis en avant dans les structures de l'ESS, dont les CAE sont une des manifestations, où les conditions de travail et le thème de la santé et de la sécurité au travail sont autant de questions encore peu étudiées. Les conditions de travail et la qualité de l'emploi sont des points progressivement mis à l'ordre du jour au sein de l'ESS et des OESS, notamment à travers leurs instances représentatives. L'USGERES<sup>9</sup> a publié la « Déclaration sur la Qualité de l'emploi » (2007) qui mentionne notamment l'engagement des employeurs sur plusieurs thèmes dont celui de la prévention et de la santé au travail. Cette Déclaration a d'ailleurs précédé la création du CIDES<sup>10</sup>. Assez peu d'études ont porté sur ces formes innovantes de travail et tout particulièrement sur le thème de la santé et de la sécurité au travail, un enjeu d'autant plus important que les liens de subordination y sont ambigus. Seul le CIDES a publié des études conséquentes sur tous ces aspects (voir notamment CHORUM-CIDES 2011).

## **2/ Un type d'organisation particulière de l'ESS pour entreprendre autrement : les CAE**

### *Les CAE et les personnes qui y travaillent*

Cette communication est issue d'une recherche-action effectuée principalement dans une OESS particulière qui est une CAE du bâtiment (*Alter-Bâtir*). Elle s'appuie partiellement sur des observations faites dans une seconde CAE qui est généraliste (*Coopaname*)<sup>11</sup>.

La première CAE est apparue en 1995 à Lyon et il y en a aujourd'hui une centaine dans toute la France salariant environ 6000 personnes. Il existe une centaine de CAE réparties dans deux réseaux : *Copea* et *Coopérer pour entreprendre*. C'est dans ce dernier réseau que je suis intervenu. La plupart des CAE sont généralistes, d'autres sont des organismes de Services à la

<sup>9</sup> Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale, <http://usgeres.fr>

<sup>10</sup> Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale, dépendant de la Mutuelle CHORUM, <http://cides.chorum.fr>

<sup>11</sup> Je qualifie cette recherche-action plutôt comme une *action devenue recherche*. Ce travail est avant tout exploratoire et issu d'une réflexion personnelle qui n'engage que moi. Fin 2010, je suis entré dans la CAE Alter-Bâtir tout d'abord comme ouvrier du bâtiment, puis je suis devenu un « sous-traitant interne » pour y développer les actions de prévention des risques (et, par extension, la formation professionnelle et la « gestion du personnel »...). J'ai ainsi été le premier *préventeur* dans une CAE. Après l'été 2012, tout en arrêtant mes activités internes pour le compte de cette CAE, j'ai démarré une activité d'intervenant en prévention des risques professionnels dans les deux CAE Alter-Bâtir et Coopaname à destination principalement des entreprises du bâtiment. Fin 2012, dans sa toute première phase de démarrage, cette étude a bénéficié de quelques échanges avec Hélène BRETIN et Nathalie FERRÉ (*IRIS*, Paris XIII) et avec Sandrine CAROLY (*PACTE*, Grenoble) que je remercie pour leurs conseils.

personne, d'autres enfin relèvent plus des domaines de la culture ou de la communication. Il y a une douzaine de CAE qui sont des entreprises de bâtiment. Les CAE sont majoritairement des SCOP : une partie des « entrepreneurs-salariés » finiront par voler de leurs propres ailes, en créant leur entreprise ou en développant un tout autre projet, alors que d'autres deviendront Associés pour renforcer la CAE comme SCOP et entreprise à part entière.

L'objectif des CAE, à l'instar des Couveuses et des Boutiques de gestion (au fonctionnement sensiblement différent des CAE), est d'aider des personnes dotées d'un savoir-faire, le plus souvent en situation de recherche d'emploi, à créer et à tester une activité sans avoir besoin de monter leur propre entreprise. Soutenues par les Collectivités locales et le Fonds Social Européen, les CAE permettent à des « porteurs de projet » de tester leur activité de manière autonome avec un statut de salarié en CDI tout en bénéficiant d'un appui et de conseils de la part de « permanents ».

Avant d'aborder le fonctionnement de notre CAE du bâtiment et les risques professionnels dans leurs activités, voyons tout d'abord quelles personnes y « travaillent ». En effet, à la différence d'une structure d'emploi plus classique, le personnel dans les CAE peut être décrit en plusieurs catégories<sup>12</sup>.

La première catégorie correspond aux « *entrepreneurs-conventionnés* » (désignés par l'acronyme : EC). Ceux-ci sont des « porteurs de projet » qui, après signature d'une Convention d'accompagnement, souhaitent démarrer une activité dans leur domaine d'expérience et sont donc à la recherche d'une clientèle en utilisant le support juridique de la CAE (en éditant des Devis ou des Propositions commerciales avec son n° de SIRET<sup>13</sup>). Pour Alter-Bâtir, il y a en permanence une dizaine de Conventions d'accompagnement en cours. Pour Coopaname, il s'agit d'environ 150 Conventions à jour à tout moment de l'année (une dizaine de conventions sont signées chaque mois). Entre ces deux CAE, la relation aux EC est assez différente. Chez Coopaname, les EC sont assimilés dès le début comme des « coopérateurs ». Chez Alter-Bâtir, leur statut est plus flou : ils ne sont pas tout à fait

---

<sup>12</sup> Cette description correspond au fonctionnement courant observé dans les CAE du réseau *Coopérer pour entreprendre*. Le réseau *Copéa* comporte des différences notables, notamment dans le recours au CAPE (Contrat d'appui au projet économique, d'une durée d'un an renouvelable deux fois). Il s'agit d'un dispositif adopté notamment par des Couveuses et est aussi applicable aux dirigeants d'EURL ou de SASU. Cependant, en tant que CAE-SCOP, l'esprit de l'aide à la création de l'activité économie et celui de la coopération reste identique. Cette différence dans le cadre d'accompagnement et d'emploi des porteurs de projet est susceptible toutefois de modifier les conclusions de cette étude.

<sup>13</sup> Avant la signature de cette Convention d'accompagnement, ils auront nécessairement assisté à une « Information collective », temps d'échange et d'explication du fonctionnement d'une CAE, et auront bénéficié d'un ou de plusieurs entretiens avec les personnes chargées de l'accueil et de l'accompagnement dans les CAE dans le but de mieux cerner et définir leur projet.

considérés comme des membres à part entière et leur liste est assez fluctuante. Tout dépendra *in fine* de la création de leur compte dans le logiciel Winscop (le logiciel de Gestion commerciale adopté par la plupart des CAE du bâtiment). Ce statut est délicat pour tout ce qui concerne les conditions de travail. En effet, les EC ne sont pas encore engagés dans une relation contractuelle avec la CAE et pourtant fournissent déjà un travail, qui peut-être plus ou moins dense, en vue de la recherche d'un premier Client (ils en viennent ainsi à proposer des devis à de futurs Clients jusqu'à ce que l'un d'entre eux l'accepte). Pour ces EC, l'employeur n'a en théorie aucune obligation de sécurité légale en tant qu'employeur, bien qu'ils démarchent sous l'égide d'Alter-Bâtir. Du fait de ces visites sur de futurs chantiers, ils peuvent être confrontés à certains dangers (hauteur d'un toit, installation électrique...).

Ensuite, le gros des troupes : les « *entrepreneurs-salariés* » (désignés par l'acronyme : ES). Il s'agit de ceux qui, après les premiers encaissements, signent leur Contrat de travail. Ces « porteurs de projet » sont salariés par la CAE et mènent une activité en autonomie, tout en étant suivi par un ou des permanent(s) qui les soutien(nen)t dans la création et la poursuite de cette activité, en fonction des relations commerciales qu'ils pourront établir avec leur propre clientèle. Les ES seront plus ou moins actifs, resteront plus ou moins longtemps. Les ES qui finiront par demeurer au sein de la CAE de façon à ce qu'elle devienne l'unique employeur : ceux-ci choisissent souvent de devenir Associés et de participer au capital de la SCOP. Lorsque je suis entré à Alter-Bâtir, il y avait un quarantaine d'ES et aujourd'hui il y en a plus de 60. A Coopaname, il y a aujourd'hui environ 400 ES, dont quelques dizaines exercent des métiers en relation avec de l'artisanat ou bien en tant que services à la personne. Tous les ans, beaucoup d'ES quittent Alter-Bâtir pour diverses raisons (par démission ou par rupture conventionnelle – certains sont aussi placés en congé sans solde), mais l'effectif tend à augmenter constamment.

Enfin, la troisième catégorie concerne les « permanents » qui gèrent le quotidien de la CAE et accompagnent les activités des EC et ES : ils ne sont donc pas des ES, mais peuvent devenir Associés de la SCOP. L'« équipe permanente » comprend le gérant (ou directeur général), un ou plusieurs chargés d'accompagnement (un conducteur de travaux ou référent technique dans le cas d'une CAE du bâtiment), une ou plusieurs personnes en charge de la comptabilité et de la gestion (avec, dans certaines CAE, des personnes chargées de missions spécifiques). Ces permanents travaillent majoritairement à temps complet et sont là pour aider les ES. Titulaires d'un CDI, sauf exception (contrats d'alternance ou de professionnalisation,

stagiaires...), ils représentent environ 15% des ETP. Ils exercent leur activité dans un lien de subordination classique.

### *Une grande variété de situations de travail*

A côté de ces catégories bien repérées, il existe une diversité de relations de travail dans et hors de l'entreprise, qui seront autant de formes innovantes de travail et d'emploi au sein d'une CAE. Citons pêle-mêle : quand un ES travaille pour le compte d'un autre ES (ce n'est pas uniquement un travail en tant que collègues, mais il s'agit souvent d'un travail réalisé en tant que sous-traitant interne pour un même Client ou en tant que prêt de main d'œuvre), quand une personne est embauchée en CDD pour le compte d'une activité d'un ES (question sur la responsabilité dans l'encadrement : l'ES ou le Gérant ?), quand il y a recours à des stagiaires pour l'activité d'un ES, lorsqu'un ES travaille comme sous-traitant pour le compte d'une autre entreprise (est-ce vraiment une sous-traitance ou un prêt de main d'œuvre ?), lorsqu'un ES travaille pour sa CAE en tant que sous-traitant interne (ça a été mon cas sur une grande durée), lorsqu'il y a co-activité d'ES de la CAE avec d'autres entreprises sur un même chantier (nécessitant en théorie une Coordination SPS), lorsqu'il y a prêt de main d'œuvre (quand un ES va travailler dans une autre entreprise en apportant juste sa force de travail : il faudra dès lors signer une « Convention de prêt de main d'œuvre » approuvée par le DP). La question de l'auto-entrepreneuriat s'est également posée dans le cadre des chantiers où interviennent des ES d'Alter-Bâtir.

Face à cette diversité de situations, qui le plus souvent provient des évolutions des relations de travail et d'emploi dans le secteur du bâtiment (notamment la sous-traitance ou le travail intérimaire), la CAE n'est le plus souvent pas préparée et les connaissances des nouveaux ES font défaut pour déterminer le cadre de leur intervention sur les chantiers. A cette question du statut s'ajoute celle de l'achat, du financement ou de la mise à disposition des outils, du matériel et des équipements de protection (que l'employeur doit fournir en théorie « autant que de besoin », mais qui doit être acheté dans les faits par l'ES). Il y a également un « effet-seuil » dans l'effectif, sachant qu'il y a 2 à 3 ES (rémunérés en temps partiel) pour 1 ETP (équivalent temps plein) et que cet effet-seuil n'est pas anodin dans la mise en place d'un Plan de formation (obligatoire à partir de 20 ETP) ou de l'élection des IRP (instances représentatives du personnel) : en moyen constant, souvent les efforts en termes d'organisation et de financement doivent être multipliés par deux ou par trois pour le suivi de tous les salariés dans une CAE (par exemple pour la formation « habilitation électrique »,

pour laquelle le crédit-formation collecté par l'OPCA Constructyts est insuffisant pour tous les ES). L'interface avec les acteurs institutionnels, qui pensent l'organisation de l'entreprise souvent comme composée de salariés en CDI à temps complet, est donc souvent délicate.

### *Parcours des ES dans une CAE du bâtiment*

Les ES débutent en CDI à temps partiel à partir du moment où un premier client a accepté leur devis (cela semble être un impératif généralisé, mais il y a des exceptions). Chaque ES dispose d'un compte analytique où sont enregistrés les recettes (les règlements effectués par leurs clients) et les dépenses (contribution de 10% du chiffre d'affaires HT versée à la Structure, frais généraux, salaires bruts et cotisations patronales, achats de matières premières et d'outils, frais de déplacements...). Sont donc mutualisés notamment la comptabilité, les assurances, les services nécessaires à tous les ES. Les permanents gèrent un compte analytique de la Structure alimenté par les subventions et les contributions des ES.

Dans une CAE comme Alter-Bâtir, il y a chaque année plusieurs centaines de chantiers réalisés par les ES. Il y a également des études réalisées par des architectes d'intérieur, des ingénieurs thermiciens. Beaucoup travaillent seuls, d'autres ont choisi de travailler en binôme, ou sont des collaborateurs réguliers. Il y a des échanges d'expérience, d'outils, de chantiers (par exemple, un peintre débordé peut convier un autre ES à prendre un chantier à sa place).

Chaque mois, le bénéfice de chaque activité d'ES est transformé en salaire. Le salaire versé selon un nombre d'heures rémunérées ne correspond pas le plus souvent au nombre d'heures effectivement travaillées. Il y a donc un total découplage entre la rémunération et le temps consacré à cette activité qui est le plus souvent réalisée à domicile ou en mission ou sur un chantier. En tant que formes innovantes de travail, les CAE conduisent les acteurs qui y sont engagés à reconsidérer leur rapport au temps consacré au travail et à sa rémunération, notamment par la transformation d'un chiffre d'affaires en un salaire déconnecté du nombre d'heures effectivement travaillées.

Pas tout à fait des indépendants, pas tout à fait des subalternes, les professionnels exerçant au sein des CAE semblent annoncer un paradoxe : la responsabilité de l'employeur semble se diluer dans le collectif et le salarié organise de lui-même son activité. Statutairement, les ES sont donc des salariés et disposent néanmoins d'une assez large autonomie dans la gestion de leur activité et de leur comptabilité. Selon les CAE, cette autonomie s'étend à quasiment tous les aspects de l'activité exercée par chacun : le contrôle et le suivi peut être plus ou moins lâche, plus ou moins possible, plus ou moins difficile, selon

les profils des salariés, les types d'activité, la distance géographique, l'ancienneté dans la CAE ou dans la profession, les contraintes particulières en terme de sécurité.

### **3/ La protection des « coopérateurs » au sein d'une CAE : usages et interrogations**

#### *La protection des salariés dans une entreprise particulière*

C'est en lançant des actions dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, mais aussi en installant un programme de formations, notamment obligatoires, que je me suis rendu compte des limites et contraintes du contexte particulier dans lequel j'intervenais.

En tant qu'obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité, citons, entre autres, l'« obligation de résultat de sécurité » et la rédaction du « Document unique des risques professionnels (DU) ». Le thème de la santé-sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels, qui est une obligation pour tout employeur dans le sens où celui-ci doit protéger son personnel en identifiant ou en supprimant les situations dangereuses auxquelles celui-ci peut être confronté, constitue un point d'entrée pour analyser ces formes innovantes de travail et d'emploi.

Ce thème est souvent un point aveugle dans les organisations comme les CAE, soit par manque d'expérience des acteurs, soit parce que les ES travaillent de façon plutôt autonome avec des contacts irréguliers avec le siège social<sup>14</sup>. Nous voyons cependant que les préoccupations de l'entreprise ne peuvent pas se limiter pas aux seuls ES puisque d'autres catégories sont présentes, notamment les permanents (qui correspondent plutôt aux types d'emploi abordés dans les études du CIDES portant sur les conditions de travail dans l'ESS).

Les CAE sont plus ou moins avancées dans le respect des obligations légales de l'employeur. Les pratiques dans les CAE, notamment dans le secteur du bâtiment, sont variables : certaines ont mis en place un « accueil-sécurité » dès l'entrée de l'ES et demandent que les ES fassent certaines formations obligatoires, certaines ont rédigé leur DU (rédigé selon une logique « métiers » et non à partir de visites de chantiers), des référents techniques ou des chargés d'accompagnement sont plus ou moins sensibilisés sur ces questions, les IRP n'existent pas forcément et ne sont toujours opérants. Si le sujet peut être abordé au sein des CAE, cela se fait le plus souvent de manière épisodique par des rappels de consignes, par

---

<sup>14</sup> La place de l'outil internet est centrale dans le fonctionnement d'une CAE : beaucoup d'échanges, de validations de devis et de réalisations de factures se faisant par cet outil et les logiciels en ligne. Dans une réflexion ultérieure, son usage doit faire l'objet d'une analyse plus approfondie.

l'établissement d'un règlement intérieur, par quelques échanges éventuels entre un chargé d'accompagnement vis-à-vis d'un devis indiquant certaines tâches à réaliser, en rappelant que le seul responsable légal est le gérant même s'il lui est difficile de savoir où et comment travaillent les ES. Du fait de contacts plus ou moins proches entre les ES et l'équipe permanente, les examens médicaux seront plus ou moins faciles à organiser au plus tôt.

La problématique générale de cette étude est donc de se demander comment il est possible d'assurer la protection des salariés qui exercent une activité dans les CAE avec cette organisation particulière de travaux réalisés le plus souvent en autonomie. La problématique repose en tout premier lieu sur l'étude du lien de subordination spécifique, et semble-t-il novateur, entre l'employeur et les entrepreneurs, notamment pour tout ce qui touche aux aspects relatifs à la prévention des risques professionnels. Les ES menant une activité en autonomie engagent juridiquement la Structure qui les salarie à travers les relations commerciales et la réalisation des chantiers. Se pose donc la question de la place des règles prescriptives au sein de ce type particulier de coopérative.

### *Etat des lieux des thèmes de la « santé » et de la « sécurité » sur les chantiers*

Fin 2012, au moment de débiter la réflexion qui a abouti à cette communication, Alter-Bâtir a déclaré son premier Accident du Travail (AT) en six années d'existence (en l'occurrence, un accident de trajet).

Cette absence de déclaration m'a souvent posé question, car, connaissant la sinistralité dans le secteur du BTP et fréquentant des chantiers au sein d'Alter-Bâtir, où les conditions de sécurité n'étaient pas toujours optimales, je me suis souvent demandé pourquoi les indicateurs étaient au plus bas concernant les AT. Je fais donc l'hypothèse d'une sous-déclaration, soit par méconnaissance, soit parce que les ES se pensant comme « entrepreneurs » ne voient pas nécessairement l'intérêt de déclarer un arrêt de travail. Il y a bien quelques arrêt-maladie, mais qui peuvent selon les cas être analysés comme des accidents de travail. Dans le cas de Coopaname, dans l'intervalle d'une année, ce sont seulement quelques arrêts-maladie et quelques arrêts de travail, essentiellement de la « bobologie ». La création du poste de Responsable des Affaires Sociales a permis de déclarer ces AT, ce qui semblait difficile avant cela, car l'ES n'avait pas nécessairement un interlocuteur qui pouvait traiter son cas.

Cette sous-déclaration, qui est une pratique dans beaucoup d'entreprises où cela est d'ailleurs assez souvent un enjeu entre employeurs et salariés, est particulièrement frappante

dans le cas des CAE. L'employeur à proprement parler n'y est pour rien, puisque l'ES paye lui-même ses cotisations sur son compte analytique. Dans le cas de ma CAE, il y a aussi un paradoxe puisqu'un des codes-risque est celui de l'établissement « ouvriers » (les deux autres ne sont relatifs qu'aux permanents) : en cas d'accident de travail d'un ES, ce n'est donc pas la Structure qui verrait sa cotisation AT/MP augmentée, mais celle de l'ensemble des ouvriers (même si le gérant peut voir sa responsabilité engagée). Les ES n'ont pas encore pris conscience que leurs conditions de travail pouvaient faire l'objet d'une préoccupation collective à travers le suivi de leur taux de cotisation AT/MP. Cette répartition en plusieurs « établissements » ne semble néanmoins pas être généralisée dans toutes les CAE<sup>15</sup>.

Cet AT chez Alter-Bâtir a donc conduit à un essai de déclaration préalable des activités par les ES sur la base d'un fichier à renseigner, car, l'équipe permanente ne sait pas toujours où sont les ES chaque jour : est-ce qu'ils sont sur un chantier, chez un fournisseur, en déplacement pour réaliser un devis ? En général, il est difficile de savoir quel jour va commencer un chantier : cela va dépendre du client et du jour de la signature du devis. Le Conducteur de travaux peut avoir l'information, mais ce n'est pas systématique. Ne pas toujours savoir où sont les ES jour après jour est devenu un sujet de préoccupation récurrent chez les permanents d'Alter-Bâtir. Une CAE a reçu la visite de l'Inspecteur du travail qui l'a sommée de mettre en place une feuille mensuelle d'heures devant correspondre aux heures qui auront à être rémunérées. Cela semble n'avoir jamais abouti et, pour beaucoup, ce simple rappel est une remise en cause radicale du principe même de la CAE<sup>16</sup>.

Les questions de la désinsertion professionnelle, des risques psycho-sociaux, de la non-reconnaissance du travail apparaissent cruciales, car l'isolement ou l'éloignement de l'ES ou l'EC, devant avant tout montrer et maintenir sa motivation pour créer et poursuivre son activité, peuvent tout à fait être perçus par les permanents comme des signes avant-coureur d'un abandon de l'activité, voire d'un choix « rationnel », et non pas vraiment comme l'indice de difficultés traversées<sup>17</sup>. Dans le cas d'Alter-Bâtir, environ une moitié des ES se rend d'ailleurs de manière très irrégulière, voire rarement, au siège social et peuvent avoir suspendu leur activité (même s'il peut encore formellement recevoir un salaire pendant plusieurs mois s'il lui reste assez d'argent pour cela). Un certain nombre d'ES travaillent

---

<sup>15</sup> C'est cependant le cas chez Coopaname, où certains ES cotisent à la MSA.

<sup>16</sup> Le fonctionnement des CAE correspond à une forme de dérogation avec une reconnaissance de la part des organismes de tutelle au niveau national. Voir l'étude de la DIRECCTE Île-de-France (2013) et la « Convention de partenariat entre Pôle Emploi et Coopérer pour Entreprendre ».

<sup>17</sup> Cette approche est courante chez Alter-Bâtir. C'est vraisemblablement assez différent chez Coopaname où les chargés d'accompagnement sont sensibles à cette question. Cela demande d'autres observations.

aussi beaucoup à distance, par mail ou en utilisant le logiciel de devis et de facturation, soit parce qu'ils ont une activité assez intense, soit parce qu'ils habitent beaucoup trop loin pour venir régulièrement.

En ce qui concerne les risques professionnels propres aux activités de chantier, certains demanderaient une étude spécifique. Outre les risques liés aux CMR (chimiques, mutagènes, reprotoxiques), très présents sur les chantiers, citons également les chutes (de hauteur, de plain pied, d'objets). Cela peut concerner des maladies professionnelles (notamment par la présence d'amiante ou de plomb) qui peuvent se déclarer bien après le départ de l'ES de la CAE, mais aussi ce qu'il faut appeler des « presque accidents » et nous pouvons faire l'hypothèse qu'ils sont nombreux dans le type d'organisation de chantiers comme ceux des CAE, où les moyens de prévention ou de protection sont le plus souvent laissés à l'initiative des ES, même s'il peut y avoir une sensibilisation active de la part des permanents.

Le risque routier professionnel semble être un risque à étudier en priorité, car les déplacements des ES (et des EC) sont nombreux et très difficilement prévisibles, que ce soit pour se rendre du domicile au lieu de travail (bureau, chantier...) ou chez un fournisseur ou un client potentiel. La conduite dans le cadre d'une activité professionnelle n'est pas toujours envisagée comme un acte de travail et se réalise généralement avec son véhicule personnel (même s'il peut s'agir d'un Véhicule Utilitaire Léger). L'assurance, l'état et l'aménagement du véhicule peuvent faire l'objet d'une attention plus soutenue. Le CIDES, à travers son étude réalisée par OMNIA sur la prévention du risque routier dans l'ESS (CIDES 2013), a montré à travers une observation et une analyse de l'activité de services d'aide à domicile (avec des problématiques proches de celles des CAE), que des moyens de prévention étaient viables.

#### **4/ Quelles identification et prévention durables des risques professionnels dans les CAE ?**

##### *Approche des risques par les indicateurs de l'activité*

Dès le début de l'année 2011, parmi les tâches que je me proposais d'effectuer pour Alter-Bâtir il y avait celle de la rédaction du DU<sup>18</sup>. Dès le commencement de ma mission, je

---

<sup>18</sup> Optimiste, j'avais prévu une grande quantité d'actions avant même de connaître le fonctionnement réel d'une CAE.

me suis mis en relation avec un Conseiller en prévention de l'OPPBTP<sup>19</sup> avec qui Alter-Bâtir a signé une « Démarche de progrès ».

La rédaction du DU a été très difficile à mettre en œuvre pour trois raisons principales : le manque de clarté et de volonté de l'équipe permanente dans les objectifs puisque le thème était très nouveau dans cette CAE, des difficultés liées au développement de la structure qui conduisaient à envisager d'autres urgences et, enfin, la grande dispersion du personnel dans toute l'Île-de-France, voire au-delà, et une grande difficulté à déterminer précisément le lieu et la date de démarrage des chantiers. J'ai pris conscience dans les mois qui suivirent le début de cette mission de la réelle difficulté de maintenir un contact permanent avec l'ensemble des EC et des ES.

Au bout d'un an, submergé par la multitude des tâches à exécuter en tant qu'intervenant au bureau, j'ai préféré prendre du recul et réfléchir à la faisabilité d'un DU dans une CAE du bâtiment. Cependant, je suis aujourd'hui convaincu que le DU, bien que difficile d'accès de prime abord et de mise en œuvre dans ce type particulier d'entreprise que sont les CAE, peut devenir un véritable outil de travail d'identification et d'anticipation des situations de travail qui peuvent poser problème aux travailleurs isolés.

Le préalable semble être de réfléchir collectivement aux « unités de travail » qui viendront composer l'identification des risques. Et pour chaque unité de travail, il y a lieu de décrire les indicateurs utiles pour le suivi des activités, notamment à distance, dans un lien maintenu entre l'ES et l'équipe permanente. Ces indicateurs sont les vecteurs d'informations circulant entre tous ces acteurs, notamment les Devis qui indiquent les tâches ou missions à effectuer (et en filigrane les risques éventuels). Une attention est donc portée sur ces échanges et les supports matériels (qu'ils soient numériques ou non) et aux rôles d'interface que certains acteurs peuvent jouer dans ce collectif, notamment les « Référents » (en premier lieu : conducteurs de travaux, chargés d'accompagnement...).

Le travail autour des Devis, validés un par un par le Conducteur de travaux, peut constituer une piste d'amélioration des conditions de travail de chaque ES, où la méthodologie, les moyens mobilisés, les compétences pourraient être étudiés dans le cadre de chaque proposition commerciale. Bien entendu, cette mesure pourrait être accompagnée d'un accompagnement sur les chantiers mêmes, notamment au tout début de l'intégration de l'ES. Il s'agit donc de modéliser chaque unité de travail (en l'occurrence, un ES, voire d'un

---

<sup>19</sup> L'OPPBTP est l'Organisme professionnel de prévention du BTP auquel toute entreprise du bâtiment souscrit en versant 0,11% de sa masse salariale brute et qui peut les conseiller et les accompagner dans leur politique de prévention des risques professionnels.

ensemble d'ES amenés à travailler ensemble, et ses/leurs chantiers potentiels) et de lister les lacunes et les besoins (en matériel, en formation, etc.).

Cela peut passer par une formation des chargés d'accompagnement. Une initiative intéressante est en cours à Coopaname dans le cadre de l'égalité professionnelle hommes/femmes (une autre obligation de l'employeur), car, il y a un constat dans cette CAE, que les ES femmes ont tendent à étaler leur budget sur une plus longue durée et à se verser des rémunérations moindres que leurs collègues ES hommes. Les chargés d'accompagnement pourront donc mobiliser certains indicateurs comme le plan prévisionnel et les tableaux de gestion de chaque compte analytique pour comparer les niveaux de rémunération.

Bien entendu, ce travail autour des indicateurs doit être complété par un accompagnement sur le terrain, la formation et la sensibilisation de chaque ES. Cela passe aussi par l'innovation en manière de dialogue social.

### ***Gouvernance et co-opération entre « pairs »***

Le 13 juin 2013, dans le cadre de la 10<sup>ème</sup> Semaine de la Qualité de Vie au Travail, Coopaname sera présent à une rencontre organisée par l'Union régionale des SCOP et l'ARACT Île-de-France. Le thème portera sur la qualité de vie dans les entreprises coopératives. Cette initiative est intéressante, car elle indique les potentialités et les moyens d'intervenir sur les conditions de travail dans les OESS que sont les SCOP et les CAE en particulier.

Le dialogue social est une des pistes explorée dans les CAE pour renforcer la Qualité de vie au travail et améliorer les conditions de travail. BOST E., dans son livre *Aux entrepreneurs associés*, évoque cette piste à travers le rôle des IRP : « C'est l'objet d'une des missions imparties aux délégués du personnel dans une CAE que de déterminer et de suivre la mise en œuvre de politiques de prévention contre les risques professionnels, notamment psycho-sociaux » (BOST E. 2011 : 147). Du point de vue des obligations légales de l'employeur, cela peut paraître étonnant, car ce n'est pas aux salariés de piloter la politique de prévention dans une entreprise. L'employeur doit d'ailleurs désigner un salarié pour devenir « chargé de prévention »<sup>20</sup>. Cependant, et c'est la spécificité des OESS, notamment des CAE, d'innover sur ces obligations de sécurité. C'est d'ailleurs exactement cette modalité qui a été

---

<sup>20</sup> Dans le cadre de l'importante réforme des services de santé au travail (juillet 2011), cette obligation s'impose à tout chef d'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

adoptée en accordant un rôle prépondérant au CE qui valide les demandes de financements auprès de l'OPCA Uniformation pour les formations suivies par les ES.

Au sein de Coopaname, de nombreux rendez-vous et événements ponctuent le parcours des EC et des ES. Des Ateliers d'accompagnement sont proposés par des ES pour d'autres ES notamment. Outre le suivi par son chargé d'accompagnement, l'ES peu sûr de lui au commencement de son activité peut ainsi prendre le temps de prendre du recul sur une précédente expérience professionnelle qui a pu mal tourner, par exemple.

Chez Alter-Bâtir, cette dynamique est beaucoup moins formalisée, mais elle est néanmoins très présente et peut être vue à l'œuvre lors des réunions mensuelles, moment de convivialité primordial qui permet la rencontre et l'intégration des nouveaux EC et ES, avec l'échange sur les méthodes de travail, les compétences, les projets et les chantiers en cours ou à venir. Un certain nombre d'ES commencent un premier chantier souvent en sous-traitance pour le compte d'un autre ES ou se voient confier un chantier qu'un autre n'a pas le temps de réaliser. Cette cooptation et, *in fine* cette forme d'accompagnement, entre « pairs » compte beaucoup dans la poursuite d'une activité d'un ES au sein d'Alter-Bâtir. L'apprentissage sur le chantier d'autrui, qui peut passer sur une aide concrète dans l'élaboration de devis (exercice toujours délicat quand l'EC ou l'ES n'est pas habitué à ce formalisme), permet aussi d'incorporer des techniques et des habitudes en protection contre les dangers présents sur ces chantiers.

## **Conclusion**

L'étude publiée en février 2013 par la DIRECCTE Île-de-France sur les SCOP et les CAE revient sur des évolutions juridiques à envisager pour les CAE, dont elle reconnaît l'importance : *« Un autre enjeu juridique concerne le code du travail. Les coopératives d'activités doivent se comporter comme toute entreprise et assurer la sécurité au travail de ses salariés. Or, elles ne maîtrisent pas les méthodes de travail de ces entrepreneurs. Comment garantir le respect du code du travail pour des salariés qui jouissent d'une très large autonomie et qui peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes alors qu'il n'existe pas de véritable lien employé-employeur pendant la période de conventionnement ? La responsabilité de l'employeur est donc un enjeu fort pour tous les acteurs qui se lancent dans l'accompagnement de projets. L'écoute des entreprises rencontrées montre qu'un renforcement de l'appui et du conseil juridique sur tous ces points serait souhaitable. »*

L'enjeu d'un tel avis sur le fonctionnement des CAE, qui porte entre autres sur la place des ES dans une telle organisation, est de renforcer les responsabilités de l'employeur, avec le souci de les faire monter en compétences sur les thèmes incontournables de la protection des salariés. Paradoxalement, c'est en renforçant leur statut d'entreprise à part entière, tout en reconnaissant leur rôle d'aide à la création d'activité économique sur un territoire donné, que les CAE seront reconnues dans leur rôle. C'est donc une piste de réflexion à trouver entre la capacité d'innovation des OESS comme les CAE, dans l'acte d'entreprendre mais aussi dans l'accompagnement de chacun, et la prise en compte du respect des obligations légales vis-à-vis de salariés en bonne et due forme qu'il s'agit désormais d'étudier.

Cette évolution est également tangible à travers l'Accord sur la prévention des risques psycho-sociaux dans l'ESS, signé le 31 juillet 2010 entre l'USGERES et des syndicats de salariés, et qui s'impose désormais tous ses adhérents dont ceux relevant de la Confédération générale des SCOP<sup>21</sup>.

## Bibliographie retenue

**BATTESTI-RICHEZ N. et al. (2011)**, « Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? Premiers résultats sur données françaises », in RECMA, **319**, pp. 57-77.

**BODET C., DE GRENIER N. (2011)**, Coopératives d'activités et d'emploi : des éléments de réponse au délitement du rapport salarial fordien, in Rencontres du RIUESS.

**CHARVET A. (2013)**, Dialogue social et relations sociales dans les formes d'emploi et de travail atypiques, communication dans l'Ateliers Formes d'emploi et de travail atypiques, ARAVIS, Lyon, <http://www.aravis.aract.fr/nos-domaines-dexpertise/emploi-et-competece/ressources-ateliers/>

**CHORUM-CIDES (2011)**, Monographie de l'emploi de qualité dans l'ESS. Etude documentaire : caractéristiques du salariat, conditions intrinsèques de l'emploi, gestion des carrières et des compétences, satisfaction des salariés, santé au travail et risques professionnels, dialogue social.

**CHORUM-CIDES (2013)**, Prévenir le risque routier professionnel dans l'économie sociale : les métiers de l'intervention à domicile. Guide pratique.

**DARBUS F. (2009)**, Pratiques et praticiens de l'économie sociale et solidaire. 2000-2007. Contribution à la sociologie des croyances économiques, Doctorat de Sociologie, EHESS, sous la direction de Frédéric Lebaron.

**DEVOLVE N., VEYER S. (2010)**, La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi, *colloque* Economie sociale : les frontières se sont-elles déplacées ?, 23<sup>èmes</sup> rencontres de l'ADDES.

**DIRECCTE Île-de-France (2013)**, Les SCOP et les coopératives d'activités en Île-de-France : un entrepreneuriat social et solidaire, Etudes sectorielle, février.

**HELLY M. (2008)**, L'économie sociale et solidaire n'existe pas, disponible sur le site <http://laviedesidees.fr>

**USGERES (2007)**, Déclaration de l'USGERES pour promouvoir la qualité de l'emploi et développer la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale

---

<sup>21</sup> Cet Accord a été étendu et rendu obligatoire par l'Arrêté du 5 mars 2013 portant extension d'un accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale (JORF du 12 mars 2013). Ce point, entre autres, permet notamment de reconsidérer le rôle de l'Etat dans le développement de l'ESS.

**USGERES et syndicats (2010)**, Accord sur la prévention des risques psycho-sociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Economie sociale, juillet.

**RICHEZ-BATTESTI N. (2006)**, L'Economie sociale comme révélateur des transformations des modes de gouvernance de l'Etat social depuis 1945 ?, colloque Etat et régulation sociale : comment penser la cohérence de l'intervention publique ?, INHA, Paris.

**SEGRESTIN B., HATCHUEL A. (2012)**, Refonder l'entreprise, Ed. Seuil, Coll. La République des idées.