



Rupture du Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé (CESA)

Problématique et enjeux

La rupture du contrat d'entrepreneur salarié associé, à l'initiative de l'entrepreneur ou à celle de la CAE, constitue un évènement parmi d'autres dans le parcours de l'entrepreneur.

La présente fiche tente de répertorier les différents modes de rupture d'un CESA, et d'insister sur les points de vigilance pour limiter les risques de litiges entre les parties.

Respect des procédures et recueil scrupuleux des éléments probants constituent le socle essentiel de toutes démarches en droit social.

En toutes circonstances, compte tenu de la complexité du droit du travail sur ces sujets, et des spécificités du droit coopératif, nous recommandons aux coopératives d'activité et d'emploi souhaitant rompre un CESA de s'appuyer sur les conseils d'un juriste spécialisé.

Table des matières

Problématique et enjeux.....	1
I. Licenciement pour motif personnel.....	2
a. Disciplinaire	2
b. L'insuffisance professionnelle	2
c. L'insuffisance de résultats	3
d. Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.....	3
e. Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	4
f. L'abandon de poste	4
II. Fin du contrat de plein droit à l'expiration du délai de 3 ans	5
a. Expiration du délai de 3 ans.....	5
b. Computation du délai de trois ans	5
c. Attestation Pôle emploi.....	7
III. Rupture pour motif économique	7
IV. Retraite.....	7
a. Mise à la retraite	7
b. Départ à la retraite	7
V. Rupture conventionnelle homologuée (RCH).....	8
VI. Démission.....	8
VII. Perte de la qualité d'associé	9
VIII. Décès	9
IX. Cas des salariés protégés	9
Outils disponibles	10
Sources	10

Les documents et outils de la **Base des Pratiques et des Savoirs des CAE** ne traitent **QUE DES ASPECTS SPECIFIQUES**

- aux Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE, définies par l'article 26-41 de la Loi n° 47-1775 portant statut de la coopération),
- à l'entrepreneuriat salarié associé (ESA, défini par les articles L7331-1 à L7332-7 du code du travail).

Se reporter à d'autres sources pour toutes les dispositions, outils, ... ne nécessitant pas d'adaptations propres aux CAE ou aux ESA.



I. Licenciement pour motif personnel

Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies au Chapitre II du Titre III du Livre II de la Première partie du Code du travail.

Ce mode de rupture du contrat d'entrepreneur doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**.

a. Disciplinaire

Le licenciement pour motif disciplinaire s'inscrit dans l'ensemble des dispositifs permettant de sanctionner le comportement fautif d'un salarié. En effet, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les dispositions du Code du travail relatives aux procédures disciplinaires (C. trav., art. L. 1331-1 et s.) s'appliquent aux CESA comme en dispose l'article L. 7331-1 du Code du travail. Ainsi, il est possible en cas d'agissement fautifs de l'entrepreneur salarié de procéder à un licenciement disciplinaire. Dans un tel cas, la gradation de la faute, simple, grave ou lourde, sera importante à définir pour déterminer la durée et/ou l'indemnisation du préavis ainsi que les droits à une indemnité de licenciement. Pour rappel, pour éviter autant que possible la requalification d'un licenciement pour motif disciplinaire par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la faute doit être à minima sérieuse, démontrable, réelle et imputable au salarié.

Le licenciement disciplinaire a, à notre connaissance, été utilisé à quelques reprises par des CAE consécutivement à des dissimulations d'activité (travail dissimulé total ou partiel), des actes de concurrence déloyale, des actes de filouterie (vol, escroquerie) ou d'abus de confiance

La principale préconisation que nous pouvons faire aux CAE est de respecter scrupuleusement la procédure disciplinaire et les délais pour agir. Il faut également prévenir ce type de comportement, en veillant à ce que l'activité qu'exerce l'entrepreneur salarié ne le soit qu'au sein de la CAE. Il s'agit alors de le clarifier dans l'article 1 du CESA (option de l'article 1 du CESA : l'entrepreneur salarié "*s'engage à ne pas exercer, en complément de ce contrat, une activité similaire à celle prévue dans le présent contrat à moins d'obtenir l'accord du représentant légal de*" la CAE, et de veiller à son application lors des entretiens semestriels.

b. L'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Elle doit reposer sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié. Elle ne peut être considérée comme une faute et tout licenciement pour ce motif ne doit pas s'inscrire dans le champ disciplinaire. L'employeur doit prouver qu'il a mis en œuvre tous les moyens à sa disposition pour permettre au salarié de remédier à cette situation d'insuffisance. Cette procédure prend ainsi du temps car, il convient de signifier au salarié son insuffisance et de lui conférer le temps et les moyens nécessaires pour progresser et démontrer à l'employeur cette progression.

Dans le cadre de la coopérative d'activité et d'emploi, l'accompagnement et les entretiens réguliers de suivi constituent le cadre idéal pour mettre en exergue les insuffisances et proposer des actions correctives. Un licenciement pour insuffisance professionnelle peut ainsi être une solution intéressante pour la CAE car il correspond bien aux diverses situations d'entrepreneurs qui, malgré leurs efforts, ne parviennent pas développer leur chiffre d'affaires. Il reste que la notion d'insuffisance doit être accompagnée pour ne pas mettre l'entrepreneur dans une dynamique d'échec personnel. De plus, le temps nécessaire à la justification de l'insuffisance peut ne pas correspondre à la réalité d'une activité dont le chiffre d'affaires chute brutalement. Enfin, la coopérative d'activité ayant une obligation d'accompagnement de l'entrepreneur, il est à notre sens impératif de montrer que tout a été mis en œuvre par la CAE conformément à cette obligation avant de procéder au licenciement pour ce motif.



c. L'insuffisance de résultats

S'il n'existe à ce jour aucune décision de justice propre aux entrepreneurs salariés, la jurisprudence relative aux contrats de travail comportant un objectif de résultat retient que l'insuffisance de résultat ne peut, en soi, constituer une cause de licenciement. Pour que les mauvais résultats d'un salarié justifient son licenciement, il faut que celui-ci se soit vu fixer des objectifs obligatoires, quantifiables, atteignables (notamment au regard du marché), et surtout que son incapacité à les atteindre résulte soit d'une insuffisance professionnelle, soit de son comportement fautif. Le salarié doit en toutes circonstances avoir les moyens d'atteindre les objectifs qui sont fixés. Pour l'appréciation des résultats du salarié, les juges peuvent tenir compte de certains critères tels que le délai accordé pour atteindre ses objectifs (ou l'ampleur du retard par rapport aux objectifs fixés).

Sous réserve du respect des conditions ci-dessus exposées, ce motif de rupture du CESA est intéressant pour la coopérative d'activité et d'emploi comme pour l'entrepreneur, car la notion d'"objectifs à atteindre" et d'"obligations d'activité minimale" est clairement établie par le 2° a) de l'article L 7331-2 du Code du travail.

La coopérative doit donc se concentrer sur le réalisme de l'objectif relativement au marché et aux moyens dont dispose l'entrepreneur pour l'atteindre. Le comportement fautif semble difficile en l'espèce pour motiver l'insuffisance de résultat. Il conviendra donc pour la coopérative de démontrer l'insuffisance de résultat tirant son origine d'une insuffisance professionnelle telle que développée au I.b.

d. Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, la CAE doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités¹.

Compte-tenu de la nature particulière des emplois il sera le plus souvent difficile à la CAE de trouver un emploi de substitution. Dans un tel cas, la CAE doit faire connaître par écrit à l'entrepreneur salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement².

La CAE ne pourra rompre le contrat de travail que si elle justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi ;
- soit du refus par l'entrepreneur salarié de l'emploi proposé ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien de l'entrepreneur salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Si elle prononce le licenciement, la CAE doit respecter la procédure applicable au licenciement pour motif personnel³. Le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement⁴. L'indemnité de licenciement est celle de droit commun⁵.

¹ C. trav., art. L. 1226-2. Selon le Code du travail cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Il est également précisé que l'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

² C. trav., art. L. 1226-2-1.

³ Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel (C. trav., art. L. 1226-3).

⁴ C. trav., art. L. 1226-4.

⁵ Le préavis est pris en compte pour le calcul de cette indemnité. L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.



\ Gestion de l'activité des entrepreneurs salariés

NB : Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'entrepreneur salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans la CAE ou s'il n'est pas licencié, la CAE doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans la CAE constatée par le médecin du travail.

e. Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

La procédure de licenciement d'un entrepreneur salarié pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est sensiblement identique à celle prévue pour les accidents ou maladie non professionnelle⁶.

Toutefois la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour l'entrepreneur salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun. Il a également droit à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale⁷. Compte-tenu du montant important de ces indemnités il est conseillé aux CAE de les provisionner.

f. L'abandon de poste

L'abandon de poste caractérisé par le refus intentionnel du salarié de se présenter sur son lieu de travail ou d'exécuter le travail qu'il s'est engagé à réaliser peut être un motif légitime de licenciement pour faute. Dans les CAE, le cas d'entrepreneurs ne répondant plus aux sollicitations de la coopérative et ne générant plus aucune activité est assez courant pour être traité ici.

La principale difficulté dans le cadre d'un CESA est qu'en principe aucun lieu de travail n'est défini dans le contrat et surtout que toute latitude est laissée à l'entrepreneur en application de l'article L7332-2 du Code du travail. Le plus souvent c'est l'entrepreneur qui détermine ses conditions de travail et notamment ses horaires de travail. Or comme nous l'avons dit plus haut, pour engager un licenciement disciplinaire, il est important de démontrer l'existence de la faute. En l'espèce, rapporter cette preuve est difficile pour la coopérative d'activité. Une démarche préalable consiste, à notre avis, à effectuer une mise en demeure de l'entrepreneur salarié de participer à l'entretien individuel d'accompagnement et de respecter l'article 6 du CESA sur le déroulement de cet entretien.

La prise, par l'entrepreneur, d'un nouvel emploi dans une autre entreprise, voire la signature d'un CESA dans une autre CAE pourrait, en revanche, constituer une manifestation de l'abandon de poste, voire traduire une volonté claire et non équivoque de démissionner comme l'a déjà jugé la Cour de cassation (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-25.414).

⁶ C. trav., art. L. 1226-10 s.

⁷ C. trav., art. L. 1226-14. Ces indemnités ne sont pas dues par la CAE qui établit que le refus par l'entrepreneur salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.



II. Fin du contrat de plein droit à l'expiration du délai de 3 ans

a. Expiration du délai de 3 ans

L'article L.7331-3 du Code du travail dispose que le contrat d'entrepreneur salarié associé prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant le délai de trois ans. Selon nous cette disposition a un caractère impératif. Il ne s'agit pas d'une rupture à l'initiative de l'une ou de l'autre des parties mais d'une rupture de plein droit par détermination de la loi.

La loi ne prévoit aucune sanction en cas de poursuite des relations contractuelles au-delà du délai de trois ans. À notre connaissance, aucun contentieux portant sur cette question n'a été tranché et il n'existe donc pas de jurisprudence. Le contrat ayant été rompu de plein droit il faut considérer qu'une nouvelle relation contractuelle est née. Il est difficile de considérer qu'il s'agit d'un nouveau CESA, même si les conditions de forme (rédaction d'un écrit avec les mentions obligatoires) ont été respectées. En effet, la loi n'envisage pas que le CESA puisse être renouvelé. C'est d'ailleurs pour cette raison que la rupture est de plein droit. Le juge éventuellement saisi devrait alors donner une qualification au nouveau contrat : CESA irrégulièrement conclu, convention de portage salarial conclue avec une entreprise qui n'en a pas le statut, contrat de travail à durée indéterminée si un lien de subordination peut être caractérisé entre l'entrepreneur salarié et la CAE...

Il convient donc de respecter avec la plus grande rigueur le délai de trois ans pour éviter ce type d'écueils et, le cas échéant, de prendre acte de l'extinction du contrat d'entrepreneur salarié par l'établissement d'un solde de tout compte.

b. Computation du délai de trois ans

i. Délai de 3 ans et périodes d'absences

- Le délai de 3 ans est-il un délai préfix, c'est-à-dire non susceptible de suspension ou d'interruption ?

Dans la mesure où ni la loi ni la jurisprudence n'apportent de précisions nous considérons que les périodes d'absences qui suspendent un contrat de travail de droit commun, par application de la loi, de la jurisprudence ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail suspendent également le CESA et interrompent-suspendent le délai de 3 ans (notamment les congés pour maladie, congés de maternité, de paternité, d'adoption, congés familiaux divers, congés pour création d'entreprise, période de formation). Le délai recommence à courir au terme de la suspension du contrat.

D'autres suspensions d'un contrat de travail de droit commun peuvent résulter d'un accord de volonté des parties, notamment le congé sans solde. Le congé sans solde n'est pas règlementé par le Code du travail. C'est une suspension du contrat négociée entre les parties. Il nous semble que dans le cadre d'un CESA, un accord de volonté ne puisse faire obstacle à l'application du délai de trois ans légalement prévu.

Toutefois il arrive qu'un accord collectif (d'entreprise notamment) autorise les congés sans solde et en organise les modalités. Il peut même arriver qu'un compte épargne-temps permette de financer une rémunération pendant un congé sans solde. Dans ce cas seulement, le délai de trois ans pourrait être interrompu.

À noter : ces motifs de suspension du contrat de travail et du CESA ne sont pas applicables à la période en CAPE qui n'est ni un contrat de travail ni un CESA.



\ Gestion de l'activité des entrepreneurs salariés

- **Un contrat CESA est rompu pendant la période triennale. Un nouveau contrat est conclu avec la même CAE. Comment le délai de 3 ans est-il calculé ?**

Si l'objet du CESA est identique (même activité) et que la date de conclusion du nouveau CESA n'est pas très éloignée de la date de rupture du précédent, il est prudent de reprendre l'ancienneté acquise au titre du premier contrat et ne pas faire courir un nouveau délai triennal.

Si l'objet du nouveau CESA est différent (activité nouvelle sans lien avec le précédent contrat) ou si la date de rupture du précédent contrat est éloignée (plusieurs années), un nouveau délai de 3 ans peut courir. Ce cas doit pouvoir être justifié par la nécessité de tester la viabilité économique de la nouvelle activité ou de contrôler qu'une ancienne activité est toujours viable.

Nous insistons sur le fait que nous ne pouvons pas nous appuyer sur une base légale pour justifier ces solutions.

ii. Situation des anciens entrepreneurs salariés associés concluant un nouveau CESA dans une même CAE

Dans le silence de la loi et en l'absence de jurisprudence il est préconisé :

- **Cas général. Théoriquement, lorsque l'entrepreneur salarié associé reprend une activité après la rupture du CESA, le nouveau CESA devrait être également conclu en qualité d'associé.**

En pratique cette décision peut nécessiter un délai assez long incompatible avec la demande de l'entrepreneur qui souhaite reprendre son activité rapidement.

Il est envisageable que les statuts des CAE constituées sous forme de SCIC ou de Coopérative loi 1947 prévoient qu'un ancien entrepreneur salarié associé qui reprend une activité dans la CAE dans un délai fixé par ces statuts, reprenne de droit la qualité d'associé.

Il n'existe aucune disposition légale pour ces formes de société sur les conditions d'admission des associés de sorte que la clause peut limiter les cas de reprise de plein droit de la qualité d'associé à certains cas de figures (activité identique de l'ESA notamment). La CAE reste toujours libre de signer ou non le CESA si elle détecte un risque économique.

S'agissant des SCOP, une telle clause spécifique pour un type d'associé (ESA) ne sera pas envisageable. Le seul cas approchant est celui de la procédure d'admission automatique des associés, mais si une telle clause est adoptée elle s'appliquera nécessairement pour toutes les candidatures et aucun filtre ne sera possible (quand la CAE détecte un risque économique). Les autres procédures d'admission des associés légalement prévues en SCOP (agrément classique ou admission automatique sauf rejet) nécessitent une décision de l'Assemblée des associés et la qualité d'associé n'est acquise qu'à l'issue celle-ci.

En l'absence de clause dans les statuts ou dans l'attente qu'une AG puisse soit modifier les statuts de la CAE dans ce sens, soit voter la qualité d'associé à l'entrepreneur salarié concomitamment à la conclusion du CESA, **nous préconisons que le CESA prévoie les modalités selon lesquelles sera conférée la qualité d'associé dans les meilleurs délais (prochaine AG par exemple) assortie d'une obligation de déposer une candidature au sociétariat concomitamment à la signature du contrat.**

- **Cas particulier**

Deux cas particuliers pourraient justifier qu'un nouveau délai de trois ans soit à nouveau ouvert : un CESA dont l'activité économique est totalement différente de celle auparavant exercée en qualité d'entrepreneur associé ; et un délai particulièrement long entre la rupture de l'ancien CESA et le nouveau (plusieurs années).



\ Gestion de l'activité des entrepreneurs salariés

Il serait alors prudent que les parties au nouveau CESA décrivent, dans le préambule de ce CESA, en quoi l'activité est totalement différente de celle auparavant exercée ou en quoi les facteurs économiques ont pu évoluer de façon importante pendant le long délai qui s'est écoulé entre les deux CESA, et pourquoi une période de test est nécessaire.

Nous insistons sur le fait que nous ne pouvons pas nous appuyer sur une base légale pour justifier ces cas particuliers. Il est donc prudent de ne pas laisser s'écouler intégralement le délai de 3 ans et de conférer la qualité d'associé à l'intéressé dès que le projet économique paraît suffisamment viable.

A noter : une reprise des relations entre la CAE et l'entrepreneur ne nous paraît pas possible en CAPE. En effet le CAPE n'est ni un contrat de travail ni un CESA. Il a une durée de 12 mois renouvelable 2 fois, donc une durée de 36 mois au plus (C. com., art. L. 127-2). Une fois les 36 mois expirés plus aucun renouvellement du CAPE ne paraît possible. Il n'est donc pas envisageable d'en conclure un nouveau, surtout si le CAPE initial a déjà été renouvelé deux fois et qu'il a eu une durée totale de trois ans.

c. Attestation Pôle emploi

La question de l'ouverture des droits à indemnisation chômage de l'entrepreneur est susceptible de se poser à l'expiration du délai de 3 ans. Il est possible de cocher la case 60 de l'imprimé Pôle Emploi (« autres motifs ») en précisant « Fin de contrat selon l'article L. 7331-3 du Code du travail ». Mais ceci n'entraîne pas de droit le bénéfice de l'assurance chômage (le dossier sera examiné pas Pôle emploi). Cocher la case 20 « Autre licenciement » a parfois été conseillé par l'administration du travail, ce qui semble adapté pour sécuriser l'ouverture des droits à indemnisation chômage. Mais il existe un risque dans la mesure où l'initiative de la rupture n'a pas été prise par la CAE (il ne s'agit pas d'un licenciement au sens du droit du travail). En l'absence d'une confirmation de votre agence Pôle Emploi sur la garantie d'indemnisation de l'entrepreneur en cochant la case 60 ou 20, nous préconisons de **privilégier une rupture conventionnelle avant l'échéance du délai de trois ans et à condition que les deux parties en soient d'accord (V. ci-dessous).**

III. Rupture pour motif économique

Le mode de rupture du contrat de travail que constitue le licenciement pour motif économique ne constitue pas, pour nous, un cas applicable au CESA. En effet, l'article L 1233-3 du Code du travail dispose que « *les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de l'entreprise* », tout comme « *la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail* ».

Dans quelques très rares cas, ce mode de rupture pourrait toutefois être utilisé conformément aux dispositions légales s'il est justifié par une cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L 1233-2). Il s'agira par exemple des cas dans lesquels l'exercice de l'activité de l'entrepreneur est subordonné à une autorisation administrative ou à un agrément que la CAE viendrait à perdre et qui aurait des conséquences sur la situation économique de la coopérative et de plusieurs entrepreneurs.

IV. Retraite

a. Mise à la retraite

Il n'existe aucune particularité quant à ce mode de rupture dans le cadre spécifique des CAE. La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

b. Départ à la retraite

Il n'existe aucune particularité quant à ce mode de rupture dans le cadre spécifique des CAE.



V. Rupture conventionnelle homologuée (RCH)

Ce mode de rupture est très usité par les CAE et n'est que rarement remis en question par les DIRECCTE dans le cadre des CESA pour d'autres motifs que ceux tenant aux règles de la RCH elle-même (délais, montant des indemnités...).

Ce mode de rupture peut être privilégié chaque fois que les motifs précédemment exposés ne trouvent pas à s'appliquer et que la CAE et l'entrepreneur souhaitent tous deux mettre fin au CESA. Ce peut être le cas, notamment, lorsque l'entrepreneur ne peut pas ou ne veut pas accéder au sociétariat.

La CAE et l'entrepreneur salarié peuvent alors convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie⁸. La rupture conventionnelle est nécessairement exclusive du licenciement ou de la démission, et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement⁹.

La convention fixe la date de rupture du CESA, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture¹⁰.

L'autorité administrative (la Direccte) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

NB : il faut veiller à ce que le CESA ne prenne pas fin de plein droit (échéance du délai de 3 ans) avant la date d'homologation.

VI. Démission

La démission est un mode de rupture utilisé principalement dans les cas où les entrepreneurs quittent la CAE pour reprendre une activité salariée.

Il s'agit aussi du mode de rupture le plus économique pour la CAE et pour l'entrepreneur. Il est très adapté lorsque l'activité ne présente plus la trésorerie nécessaire au financement d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement.

Il convient de noter que ce mode de rupture ne permet pas à l'entrepreneur salarié de bénéficier immédiatement de l'assurance chômage de Pôle emploi sauf dans les cas de démissions considérées comme légitimes dans un nombre limité de cas.

⁸ C. trav., art. L. 1237-11.

⁹ C. trav., art. L. 1237-13.

¹⁰ C. trav., art. L. 1237-14.



VII. Perte de la qualité d'associé

L'alinéa 2° de l'article 10 de la Loi 78-763 prévoit que « la renonciation volontaire à la qualité d'associé entraîne la rupture du contrat de travail ». Cet article s'applique à l'ensemble des SCOP sauf dispositions statutaires contradictoires. Ainsi, tout entrepreneur salarié associé qui démissionne de sa qualité d'associé dans une SCOP CAE voit son CESA rompu avec les conséquences d'une démission si les statuts ne comportent aucune stipulation contraire sur le sujet.

Pour les entrepreneurs salariés associés d'une SCIC CAE, les statuts déterminant seuls les conséquences de la perte de la qualité d'associé sur le contrat de travail, il convient de s'y référer au cas par cas. En toutes circonstances les dispositions du Code du travail relatives au CESA, telles que traitées au paragraphe II, s'appliquent dès l'instant où l'entrepreneur salarié associé cumule trois ans de contrat au moins.

VIII. Décès

Le Code civil prévoit que « Les héritiers désignés par la loi sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt¹¹ ». Les obligations afférentes à un contrat se transfèrent donc de l'auteur principal aux ayants cause (les héritiers).

Mais il existe des exceptions lorsque le contrat est conclu *intuitu personae*. C'est le cas du contrat de mandat¹², du contrat d'entreprise¹³ et du contrat de travail. À notre avis le contrat qui lie l'entrepreneur salarié à la CAE est un contrat conclu *intuitu personae*. Le décès de l'entrepreneur salarié provoque donc l'extinction des obligations contractées non encore exécutées. En revanche les créances et les dettes contractées du vivant de l'entrepreneur salarié sont transmises à ses héritiers. Le solde du compte analytique qui retrace ces dettes et créances est donc transféré sur la tête des héritiers.

Les dettes contractées par la CAE à l'égard du ou des clients de l'entrepreneur ne s'éteignent pas (le décès de l'entrepreneur salarié n'est pas une cause de force majeure qui rompt le contrat conclu entre la CAE et le client de l'entrepreneur salarié). Il revient donc à la CAE de s'entendre avec ces clients débiteurs et, le cas échéant, de conclure un protocole transactionnel de rupture du contrat.

IX. Cas des salariés protégés

Les entrepreneurs salariés qui sont titulaires d'un mandat de représentation interne (membre du CSE, délégué syndical, représentant de la section syndicale, représentant syndical au CSE etc.) ou externe (conseiller prud'hommes, défenseur syndical, conseiller du salarié, membre d'une caisse de sécurité sociale etc.) sont des salariés protégés.

La rupture de leur contrat de travail nécessite une autorisation préalable de l'inspecteur du travail quel que soit le mode de rupture, à l'exception de la démission et du départ à la retraite. NB : une mise à la retraite requiert cette autorisation et la rupture conventionnelle doit également être autorisée.

¹¹ C. civ., art. 724.

¹² C. civ., art. 2003.

¹³ « Le contrat de louage d'ouvrage est dissous par la mort de l'ouvrier, de l'architecte ou entrepreneur » (C. civ., art. 1795).



Outils disponibles

Articles 1, 4, 6 et 16 du [Contrat d'Entrepreneur Salarié Associé \(CESA\)](#) à durée indéterminée.

<https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/demission>

Sources

Code du Travail

Article L.7331-2

Article L.7332-3

Article L.1237-11

Article L.1233-2

Article L.1234-9

Article L.1226-2

Lois, décrets, règlements et arrêtés

[Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production](#)

[Arrêté du 4 mai 2017 – convention relative à l'assurance chômage et de ses textes associés](#)

Jurisprudence

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 mai 2001, 99-41.838 99-41.970](#)

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 février 2016, 14-25.082](#)

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 janvier 1998, 95-43.882](#)

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 mai 2018, 16-25.552](#)

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 janvier 2006, 04-40.310](#)

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 30 mars 1999, 97-41.028](#)

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mars 2008, 07-40.162](#)

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2003, 01-44.192](#)

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 3 avril 2001, 98-44.069](#)

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 janvier 2014, 12-25.414](#)

[Cour de cassation, Chambre sociale, du 29 octobre 1991, 88-45.606](#)

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 octobre 2016, 15-17.390](#)