

Agri Coll'

SE TESTER EN COLLECTIF AVANT DE SE LANCER

CONTEXTE

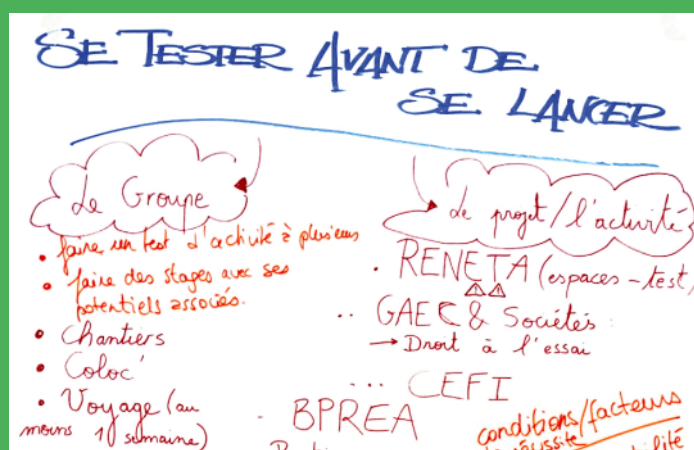
L'installation agricole en collectif est une aventure complexe, qui associe les enjeux d'une installation agricole avec ceux du fonctionnement d'un groupe.

Une fois rencontrés les futurs associés et émergé le projet collectif, il est intéressant de pouvoir tester la solidité du projet comme celle du collectif avant de s'engager dans des investissements conséquents.

Il n'existe pas de solution idéale, et le choix du type de test va dépendre notamment du temps que l'on souhaite y consacrer, du niveau de maturation du projet, et de la sécurité statutaire et financière recherchée. Le niveau d'intensité du test ne sera pas le même selon ce que l'on cherche à tester.

[cf fiche Rencontrer ses futurs associé.e.s](#)

[cf fiche Je-nous une articulation dans le groupe](#)



Ainsi, avant d'entamer les démarches, il faut définir l'objectif du test... par exemple :

- S'agit-il de travailler ensemble sur un atelier ou bien d'en créer un nouveau ?
- S'agit-il de tester la capacité de fonctionner en collectif et/ou le projet en testant sa rentabilité économique ?
- S'agit-il de déboucher sur une installation, ou d'aider à maturer un projet ?

De plus certains critères sont déterminants pour le choix du statut test, comme :

- La durée souhaitée.
- La réversibilité : comment peut-on se désengager ?
- Qui prend en charge la rémunération ?
- Existe-t-il une possibilité d'aides ou d'accompagnement ?
- Au cours de ce test, que souhaite-t-on partager : les décisions, la charge de travail, les investissements ?

- Où peut se dérouler ce test et où logera le collectif ?

Une fois ces questions mises au clair, la phase de recherche d'informations peut démarrer.

S'il existe un certain nombre de dispositifs qui présentent une réelle utilité, toutes les situations ne sont pas encore bien prises en compte et il n'est pas toujours possible de pouvoir se tester en toute sécurité. C'est notamment le cas lorsqu'il n'existe pas encore d'exploitation en fonctionnement ou dans le cas d'installations progressives.

Cette fiche vise à présenter succinctement, et sans pouvoir être exhaustif, les différents statuts existants et à identifier ce qu'ils permettent de tester et dans quelles conditions, l'intérêt qu'ils présentent et leurs limites. Les possibilités varient fortement en fonction de deux types de situation :

- lorsqu'une exploitation agricole est déjà en place
- lorsqu'il n'y a pas encore d'exploitation agricole reconnue comme telle

SE TESTER DANS UN COLLECTIF DÉJÀ EXISTANT

LE TEST EN TANT QUE STAGIAIRE

La notion de stagiaire peut correspondre à plusieurs situations.

Le stage étudiant

Le stagiaire garde alors son statut d'étudiant. Ce stage ne peut pas dépasser une durée de 6 mois sur une année, au sein de la même entreprise. Point important pour l'entreprise accueillante : le stage doit être rémunéré (3,60 € l'heure) au-delà de 2 mois passés en entreprise. Ce statut permet au stagiaire et à l'entreprise accueillante d'accéder à une couverture « accident du travail et maladie professionnelle ».

Ce stage est particulièrement intéressant pour un étudiant en fin de parcours scolaire qui souhaiterait rejoindre un collectif à la sortie de ses études.

infos : <https://www.helloasso.com/blog/comment-accueillir-un-etudiant-en-stage-demarches-encadrement-hebergement-assurance/>

Le C.E.F.I. (Contrat d'Emploi Formation et Installation)

Le stagiaire bénéficie systématiquement d'une rémunération (entre 130,34 et 708,59 € / mois en 2022) financée par Pôle emploi ou la Région (Occitanie) et peut préserver ses droits au chômage. Ce contrat est accessible sur une durée allant de 3 mois à 1 an. Il pose également un certain nombre de conditions pour la ferme accueillant le stage.

Le contrat CEFI est seulement disponible et proposé dans la région Occitanie, où les chambres d'agriculture et les Adear sont habilitées à instruire et accompagner ces contrats et leurs bénéficiaires. Néanmoins il existe dans d'autres régions des dispositifs ressemblants (voir en particulier les contrats de parrainage présents dans de nombreuses autres régions).

Les +

- ▶ porteur de projet rémunéré
- ▶ accompagnement par la Région du groupe de cédant-s/repreneur-s

Les -

- ▶ statut de "stagiaire" du repreneur
- ▶ repreneur utilise ses indemnités chômage, peut s'avérer problématique si le CEFI n'aboutit pas

Le stage Pôle Emploi

Ce stage est proposé et organisé par Pôle Emploi, il permet au stagiaire de bénéficier de la convention col-

lective des salariés de l'exploitation ainsi que d'une couverture sociale. S'il est demandeur d'emploi, le stagiaire est indemnisé par Pôle Emploi. Le stagiaire est accompagné d'un tuteur tout au long de son stage et il pourra bénéficier ultérieurement d'aides à l'insertion.

infos : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionnel/realiser-une-immersion-professionnelle.html#>

LE TEST EN TANT QUE SALARIÉ

Le contrat de travail relève du droit du travail, qui doit être appliqué. Il présente alors plusieurs avantages et inconvénients, à savoir :

Les +

- ▶ Le salarié est rémunéré à hauteur d'un SMIC minimum, il préserve ses droits au chômage et aux aides de l'Etat. Il dispose d'un droit à la formation.

Les -

- ▶ Il est difficile de se tester comme des associés égaux alors que le contrat de salariat crée naturellement un lien de subordination.
- ▶ Le salariat représente un investissement conséquent pour l'exploitation. Il peut créer également un déséquilibre dans le nombre d'heures travaillées (dans la mesure où il y a peu d'exploitants agricoles qui travaillent 35 heures par semaine) et la rémunération. Ce déséquilibre peut conduire à ne pas respecter le droit du travail en dépassant le nombre d'heures travaillées et à faire peser un risque sur l'exploitation.

Les modalités du salariat applicable à un test, sont :

Le CDD (Contrat à durée déterminée)

Le CDD est le statut de salariat le plus commun que l'on puisse utiliser afin de se tester. Il faut néanmoins prendre en compte le fait que le salarié bénéficie de congés payés et qu'il doit être rémunéré à hauteur du SMIC. La durée maximale d'un CDD est comprise entre 18 et 24 mois.

Le TESA

Le Tesa (Titre Emploi Simplifié Agricole) est un outil proposé par la MSA pour simplifier l'embauche d'un salarié en CDD (ou même en CDI) ou un travailleur occasionnel (TO). Il permet d'effectuer (à partir du compte pro MSA de l'agriculteur qui embauche) plusieurs formalités en une seule déclaration, lors de l'embauche (DPE, contrat, ...), en fin de mois (bulletins de salaire) et à la fin du contrat (certificat, attestation Pôle Emploi,...). Les rémunérations versées pour les salariés embauchés avec le Tesa ne sont pas à déclarer aux impôts car la MSA transmet directement les informations nécessaires à l'administration fiscale.

Plus d'infos sur :

<https://www.msa.fr/lfp/embauche/tesa>

<https://tesa.msa.fr/>

NB : Pour des CDD à caractère saisonnier (appelés « travailleurs occasionnels »), on peut bénéficier d'exonérations de charges patronales, si on ne dépasse pas 120 jours de travail sur l'année, avec un même travailleur.

Les contrats en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation)

L'alternance comprend deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**. Les 2 contrats alternent formation théorique dans un établissement d'enseignement (établissement, organisme de formation ou centre de formation des apprentis (CFA)) et formation pratique en entreprise.

L'alternance permet ainsi de coupler expérience de terrain et formation. Il existe aussi de nombreux BPREA accessibles aux adultes en phase de reconversion, spécialisés ou très polyvalents, avec plus ou moins de temps de formation en présentiel ou en distanciel. Les semaines d'alternance sont effectivement un bon moyen de se tester.

Plus d'infos sur le portail de l'alternance :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

Les

- statut sécurisé de salarié, avec aides à l'embauche (aide forfaitaire, exonération de charges sociales notamment). Le contrat peut porter sur des activités saisonnières.

Les

- La formation suivie par le salarié en alternance comprend un nombre plus ou moins important d'heures et impose son calendrier. Les formats sont variés : le salarié peut être là quelques jours par semaine, ou une semaine sur deux, avec des modalités qui peuvent varier d'un mois à l'autre. Il faut donc bien vérifier que ce sera compatible avec l'activité agricole au sein du collectif et ne pas minimiser le travail scolaire demandé pour valider la formation et obtenir le diplôme.

Intéressant pour tester et former un futur associé ? : une expérimentation est en cours, jusqu'au 31/12/2023, appelée « **contrat de professionnalisation expérimental** » pour permettre un parcours de formation « sur-mesure » qui ne sera pas nécessairement qualifiant ou certifiant. L'employeur peut définir lui-même, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, au plus près des besoins réels du terrain.

Voir le dispositif « DEFIL PRO » d'OCAPIAT (OPCO - opérateur de compétence - pour l'agriculture) pour

accompagner et financer ce type de contrat : <https://www.ocapiat.fr/defi-pro-favorise-lembauche-de-contrats-de-professionnalisation-experimentaux/>

SE TESTER GRÂCE À L'ENTRAIDE

L'entraide est un contrat, basé sur un échange de services entre exploitants agricoles, y compris cotisants solidaires, dans le cadre de leur activité agricole. Il permet de partager l'usage de matériel agricole et de s'échanger des services en main d'œuvre. Il doit être égalitaire, gratuit et réciproque.

L'entraide peut servir de cadre à un test, mais seulement si son objet est de vérifier la capacité des exploitants, ou collectifs, à travailler ensemble. Il est alors plus que recommandé d'établir un barème d'entraide, de rédiger un contrat d'entraide, de tenir un registre d'entraide et d'informer les assureurs de chaque contractant de l'entraide afin de se prémunir de toute présomption de société de fait ou de salariat déguisé.

SE TESTER AVEC LE CONTRAT CAPE (CONTRAT D'APPUI AU PROJET D'ENTREPRISE)¹

Le contrat CAPE est conçu pour permettre aux porteurs de projets souhaitant créer ou reprendre une entreprise, de le faire à l'aide d'un statut adapté. En effet, il permet de tester l'activité en préservant le statut antérieur à sa signature. De ce fait, la personne en cours de test profite d'une couverture sociale tout au long de ce contrat. Il est renouvelable 2 fois pour une durée de 12 mois. La rémunération n'est pas obligatoire. Ses caractéristiques principales sont :

- Pas de subordination, et donc pas de salaire versé
- Statut social du porteur de projet ne bouge pas
- Le bénéficiaire est affilié sous certaines conditions au régime général de la sécurité sociale et le taux de cotisation est celui du régime général.

Ce statut est généralement mobilisé en passant par un espace test agricole (ETA). Une ferme peut le mettre en place mais il faut cependant savoir que les démarches administratives pour entrer dans ce contrat sont relativement lourdes et difficiles d'accès.

L'objectif du CAPE est que le projet soit viable pour permettre l'immatriculation du porteur de projet. Au moment de la signature du CAPE, les porteurs de projet et l'exploitation définissent ensemble leur projet agricole, leur besoin en accompagnement, la présentation du projet économique, la définition des moyens nécessaires et ceux mis à disposition par la structure accompagnatrice c'est à dire l'exploitation, l'évaluation d'une possible rémunération.

1. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11299>

Des tiers peuvent être mobilisés pour assurer un accompagnement le plus complet possible : réseau du RENETA, AFOCG, ATAG, ADEAR, cabinets de gestion et de comptabilité.

LE DROIT À L'ESSAI

Cet outil, en cours de mise en place par GAEC & SOCIÉTÉS, et testé dans quelques départements, a pour objectif de permettre à toutes les personnes souhaitant s'installer en sociétés d'exploitation agricole (GAEC, EARL, SCEA...), de pouvoir se tester sur l'exploitation pendant au minimum 1 an avant de s'installer. Il permet ainsi un apprivoisement et une construction réciproque, tant sur la capacité de travailler ensemble, que sur le projet agricole lui-même. Il faut également noter que le Droit à l'essai permet aux associés à l'essai d'être accompagnés tout au long du test, sous l'angle des relations humaines, pour que le projet puisse mettre en adéquation tous les objectifs (professionnels et personnels) des associés. **Information :** http://www.gaecetsocietes.org/droit-a-l-essai_107.html

ASSOCIÉ À MOINS DE 10 % DES PARTS SOCIALES

Dans ce cas, il est proposé à la personne qui souhaite intégrer le collectif de devenir associée avec moins de 10% des parts de la société, de façon à rester dans les

critères d'éligibilité à la DJA et ne pas se couper de la possibilité de la demander ultérieurement. Elle bénéficie néanmoins du statut d'agriculteur : elle est réellement associée, participe ainsi aux décisions, est rémunérée selon les règles fixées dans la société et a également droit à sa part de résultat financier, positif ou négatif. Elle n'est donc pas salariée et ne bénéficie ni des avantages ni des inconvénients de ce statut.

Cette façon d'intégrer le collectif permet une réelle progressivité. Il faut toutefois bien se tenir au courant des évolutions possibles de la réglementation DJA afin de ne pas prendre le risque de devoir y renoncer le jour où le groupe se sent prêt à ce que le nouvel associé augmente sa participation au capital.

LE WWOOFING

Le Wwoofing est l'échange de travail contre logement et nourriture. Ce dispositif est généralement utilisé par des voyageurs à l'étranger, néanmoins, il peut être utilisé afin de se tester en collectif. Il donne la possibilité d'appréhender au mieux sa capacité de travailler en collectif. Le Wwoofing ne propose pas de rémunération, il n'y a donc par conséquent pas de réel statut. Il n'offre ni protection sociale, ni cotisations pour la retraite. Il doit rester très temporaire, et conserver sa nature première visant à découvrir une exploitation. **Contact et inscription :** <https://wwof.fr>

SE TESTER SUR UNE NOUVELLE EXPLOITATION

Nous présentons ici les options de test pour les collectifs qui émergent en dehors d'une exploitation existante. Il est possible que ces porteurs de projet souhaitent se tester préalablement aux investissements liés à l'installation. Pour ce faire, ils peuvent faire le choix de tester le futur collectif et le projet lui-même à travers plusieurs dispositifs.

Le Wwoofing à plusieurs permet de tester le groupe avant de se lancer dans la création d'un collectif.

Le test d'activité agricole en « espace-test », s'inscrit dans un parcours d'installation progressive. Il organise

un cadre et fournit des moyens permettant à une ou plusieurs personne(s) de développer une activité agricole de manière responsable et autonome en grandeur réelle, sur une durée limitée, dans un cadre limitant et échelonnant la prise de risque. L'objectif est d'évaluer le projet et de s'évaluer soi-même, dans le but de décider de la poursuite, de l'ajustement ou de l'abandon du projet.

L'espace-test agricole désigne une entité fonctionnelle, coordonnée, réunissant l'ensemble des conditions nécessaires au test d'activité.

Le CAPE est le statut le plus fréquemment utilisé. Le RENETA (Réseau national des espaces-test agricoles) organise également la mise à disposition des moyens de production : foncier, matériel de culture, bâtiments, ou encore salles et bureaux partagés. Les porteurs de projet sont également accompagnés tout au long de leurs tests. **Contact :** <https://reneta.fr>