

JUNIOR-ENTREPRISES. Les Junior-Entreprises sont des associations à vocation pédagogique de loi 1901 ayant pour objet la montée en compétences des étudiants à travers la réalisation de missions pour des professionnels. Ces structures sont implantées au sein d'établissements de l'enseignement supérieur. Elles proposent des services aux entreprises et permettent aux étudiants de développer leurs savoirs en mettant en pratique leur formation afin de répondre aux besoins des clients. Malgré la définition récemment posée par le Code de la sécurité sociale, à défaut de décret d'application, ce modèle économique reste insécurisé.

Les intervenants en Junior-Entreprises, un statut « assimilé salarié » dérogatoire, en attente d'un décret d'application

Camille Rousset, Avocate associée et médiatrice spécialisée en gestion des conflits en entreprises, Rousset Avocats et **Marion Greneron**, Juriste, Rousset Avocats

Les Junior-Entreprises existent depuis 1967 et regroupent environ 25 000 étudiants des établissements de l'enseignement supérieur, toutes universités et grandes écoles confondues, en France et près de 65 000 à travers le monde.

Au niveau national, ces associations de loi 1901 sont représentées par la Confédération Nationale des Junior-Entreprises (CNJE), le plus important mouvement d'étudiants de l'enseignement supérieur qui regroupe environ 200 structures.

Ces associations sont à vocation économique sans être à but lucratif : elles offrent des services aux entreprises, de tout secteur, grâce à des missions pédagogiques confiées à des étudiants. Leur objet social est à cet égard, prioritairement, de favoriser l'insertion professionnelle des futurs jeunes diplômés par la mise en application pratique des connaissances théoriques, dans chaque cursus d'enseignement.

La loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023

définit, à l'article 14, les intervenants en Junior-Entreprises comme suit : « *Les élèves et les étudiants de l'enseignement supérieur réalisant ou participant à la réalisation, moyennant rémunération, d'études à caractère pédagogique au sein d'une association constituée exclusivement à cette fin.* » (CSS, art. L. 311-3, 38° nouveau)

Cette loi prévoit une assimilation expresse au statut de salarié pour l'assujettissement aux assurances sociales du régime général de la sécurité sociale, par l'insertion d'un point 38° à l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale, tout en conservant la possibilité de bénéficier d'une assiette forfaitaire dérogatoire plus favorable, limitant ainsi l'impact financier de l'assujettissement des Junior-Entreprises au régime général.

En outre, cette loi écarte expressément l'assimilation au régime salarié à proprement parler en offrant la possibilité aux Junior-Entreprises de recourir au chèque emploi associatif « *sans avoir la qualité d'employeur* ». Juridiquement, les intervenants des Junior-Entreprises sont ainsi as-

1. Arrêté du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire et lettre ministérielle du 1^{er} août 1988 : pour chaque journée d'étude rémunérée par l'association, la base de calcul des cotisations et contributions est égale à quatre fois la valeur horaire du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

sujettis par assimilation aux assurances sociales du régime général de la sécurité sociale sans que cela n'emporte reconnaissance d'un statut de salarié, au sens du droit du travail, ces deux matières étant déconnectées l'une de l'autre, sous le contrôle de systèmes judiciaires distincts.

La loi devrait ainsi mettre fin aux redressements des Urssaf que subissaient aléatoirement les Junior-Entreprises, étant toutefois rappelé que seul son décret d'application précisera le périmètre des cotisations propres au statut dérogatoire de ces associations, pour exclure en principe dudit périmètre, les cotisations concernant strictement les employeurs au sens du Code du travail.

À défaut de décret paru à ce jour, le statut des Junior-Entreprises reste encore insécurisé alors même que la situation sensible des étudiants impose de conférer pleinement à ce modèle associatif son statut social propre, en clarifiant juridiquement ses modalités d'assujettissement au régime général.

1 UN MODÈLE EN CONSTRUCTION DEPUIS 50 ANS INSCRIT DÉSORMAIS DANS LA LOI

À défaut de statut légal jusqu'à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023, les Junior-Entreprises faisaient l'objet, pour certaines d'entre elles, de redressements de la part des Urssaf, de manière totalement aléatoire, celles-ci se référant à un arrêt pourtant isolé de la Cour de cassation de 1988¹. Par cette décision, la Haute juridiction avait considéré, au regard des faits spécifiques qui lui étaient soumis – et notamment actant de l'existence d'un « service organisé » – que les intervenants des Junior-Entreprises sont liés par une relation de travail, au sens de salariat. Au-delà du risque de redressement Urssaf qui en résultait pour l'ensemble de ces structures de l'économie sociale et solidaire, les Junior-Entreprises redoutaient la revendication de l'application de l'ensemble des dispositions du Code du travail, totalement inconciliables avec leur fonctionnement même.

Le modèle contractuel qu'offrent les Junior-Entreprises n'est en effet, ni un stage, ni un contrat de travail, ni un tutorat, ni encore une prestation de services à proprement parler.

La relation tient de chacun de ces modèles sans se confondre à l'un d'eux : son statut méritait sa propre définition, car, en pratique, lors de leurs interventions, les étudiants ne sont soumis à aucun lien de subordination vis-à-vis de la Junior-Entreprise.

Il n'existe aucun pouvoir disciplinaire ou de direction entre étudiants.

Ce modèle, tout à la fois entrepreneurial et pédagogique, permet une collaboration vertueuse

entre étudiants, instaurant un « droit à l'erreur » au bénéfice de l'intervenant, qui jouit par ailleurs d'une grande liberté d'organisation dans la réalisation de sa mission. Aucune contrainte particulière de travail n'est ainsi imposée, aucun horaire, si ce n'est pour un partage de connaissances, ce qui permet en pratique à chaque étudiant de préserver ses priorités, dont en particulier, celle de ses cours ou de ses examens, selon son propre rythme d'apprentissage.

À cet égard, il n'existe, par essence, aucun contrôle et moyen contraignant le travail des intervenants, si ce n'est pour un bon accomplissement de la mission confiée, ce qui exclut l'application des règles d'hygiène et de sécurité telles que prescrites par le Code du travail, non transposables dans ce type de collaboration pédagogique.

En complément de cet apprentissage collaboratif, les intervenants bénéficient d'un accès à des mesures d'accompagnement, selon les cursus concernés, telles que l'accès à un site de formation en ligne (*e-learning*), à des offres d'emploi ou de stages proposées par des entreprises partenaires ou externes au Mouvement des Junior-Entreprises, à des outils ou services proposés par ces partenaires, à des formations assurées par des professionnels, ou bien encore, à des congrès ou événements organisés par la CNJE. L'objectif poursuivi par ce modèle de l'économie sociale est à ce titre bien d'accompagner et de former les intervenants des Junior-Entreprises pour faciliter au mieux leur employabilité.

Ces circonstances démontrent que l'exercice de missions par les intervenants des Junior-Entreprises s'inscrit dans un objectif pédagogique global, avec un encadrement et un accompagnement spécifiques, en termes notamment de recherche de stages ou d'emplois.

2 L'URGENCE À CLARIFIER LE PÉRIMÈTRE DES COTISATIONS SOCIALES EXIGIBLES POUR LES JUNIOR-ENTREPRISES

• Conscient des enjeux sociaux, juridiques et économiques d'un tel assujettissement, le gouvernement avait consacré de longue date, par arrêté, une atténuation du principe d'assujettissement, par l'instauration d'une assiette forfaitaire dérogatoire et favorable de cotisations sociales, tout en confirmant le principe de l'assujettissement des rétributions servies aux étudiants intervenant au sein des Junior-Entreprises.

L'administration fiscale, quant à elle, a toujours reconnu qu'à défaut de lien de subordination entre étudiants, les rétributions versées dans le cadre des prestations qu'ils réalisent au sein des Junior-Entreprises ne constituent pas des rémunérations au sens du Code de la sécurité so- ●●●

² Cotisations d'allocations familiales, de formation professionnelle continue, taxe d'apprentissage, FNAL, solidarité autonomie, contribution au dialogue social, CSG-CRDS, taxe sur les salaires.
³ Cass. soc., 15 juin 1988, n° 86-10.732.

●●● ciale mais bien des rétributions imposables dans la catégorie des bénéfiques non commerciaux.

Contre toute logique juridique pourtant, les intervenants en Junior-Entreprises ont été par la suite, par extension, assujettis, comme les salariés, notamment aux cotisations AGS et chômage, alors même que les étudiants ne peuvent pas bénéficier du chômage, puisqu'ils n'en remplissent pas les conditions de bénéfice, du fait de leur statut d'étudiant et dans la mesure où, dans la majorité des cas, ces étudiants interviennent sur des missions très courtes, et pour la plupart, une seule fois dans toute leur scolarité.

De même, faut-il rappeler que les cotisations relatives à la vieillesse⁴ auxquelles sont assujetties les Junior-Entreprises pour le régime de base sont versées sans contrepartie possible pour les intervenants, au regard des durées très courtes et de la rareté des missions qui leur sont confiées, ce qui ne leur permet pas d'acquiescer des droits. Il en est de même des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) (CSS, art. L. 412-2) auxquelles ils sont pourtant également tenus. Il y a lieu d'insister dans ce dernier cas : il n'y a aucun contrôle possible de l'activité des étudiants, ni possibilité d'assurer le respect des règles d'hygiène et sécurité dans le contexte organisationnel propre aux Junior-Entreprises, ce qui devrait exclure de fait la protection (et donc la contribution) prévue au titre des accidents du travail et de la maladie professionnelle, qui ne concernent que les employeurs, ès-qualités.

En application stricte des principes en vigueur, si les critères caractérisant l'existence d'un contrat de travail ne sont pas réunis⁵, les Junior-Entreprises ne devraient pas être tenues au paiement des cotisations en cause. Car, d'un point de vue purement juridique, les différentes taxes et contributions concernant strictement les employeurs au sens du Code du travail⁶ ne devraient s'imposer qu'aux entreprises employant des salariés ès-qualités, c'est-à-dire liés par un contrat de travail.

À cet égard, il convient de souligner que les assurances sociales du régime général assurent le versement des prestations en espèces liées aux risques ou charges de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage, de maternité, ainsi que de paternité mais elles ne visent pas le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (CSS, art. L. 311-1). Exclure ces cotisations apparaît légitime puisque la mission principale des Junior-Entreprises est, prioritairement pour ne pas dire exclusivement, de permettre aux étudiants de l'enseignement supérieur de monter en compétences par la réalisation de missions pédagogiques, en partageant une expérience professionnelle entre étudiants, que cette expérience concerne les administrateurs bénévoles ou les différents intervenants.

• Désormais l'assiette forfaitaire est visée par la loi susvisée (art. 14, II) :

– « Les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle dues par les élèves et les étudiants mentionnés au 38° de l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale sont calculées d'un commun accord entre l'association et l'élève ou l'étudiant sur la base :

1° Soit d'une assiette forfaitaire fixée par arrêté par référence à la valeur horaire du salaire minimum de croissance en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, pour chaque journée d'étude rémunérée par l'association, dans les conditions prévues à l'article L. 242-4-4 du même code ;

2° Soit du montant total de la rémunération mentionnée au 38° de l'article L. 311-3 dudit code. »

L'article 14 de la loi susvisée ne fixe pas, cependant, les cotisations et taux afférents au statut des Junior-Entreprises et ce, conformément aux règles de répartition de compétences, cette prérogative ressortant du périmètre exclusif d'un décret.

Le décret à venir doit à ce titre être l'occasion de clarifier celles des cotisations propres au statut des intervenants en Junior-Entreprises qui ne sauraient être concernées, à notre sens, par des cotisations dont ils ne seraient pas éligibles aux contreparties servies, telles que l'assurance chômage ou en matière d'accident travail ou encore celles de retraite complémentaire.

En l'absence de décret, le risque déploré serait, par un effet de jeu de dominos, que les organismes sociaux procèdent à une assimilation de fait des Junior-Entrepreneurs à un statut salarié sans distinction. Or, l'assujettissement à l'ensemble des cotisations salariales des assurances sociales précipiterait l'extinction même de ce modèle entrepreneurial, au regard des coûts engendrés, ceux-ci étant sans commune mesure avec la capacité économique de ces associations gérées par des étudiants.

3 L'OPPORTUNITÉ D'UN TAUX DÉROGATOIRE UNIQUE : UN DÉBAT À OUVRIR ?

En l'état, la loi ne prévoit pas l'instauration d'un taux unique et dérogatoire qui simplifierait l'assujettissement des Junior-Entreprises aux organismes sociaux et éluderait la question de la ventilation des cotisations concernées, à l'instar d'autres professions dont l'hybridité du modèle rend inapplicables les dispositions du Code du travail – avec la préoccupation de protéger un secteur d'activité et d'inscrire une contribution à l'effort de solidarité nationale comme le prévoit le Code de sécurité sociale, l'exemple pris en référence étant celui des vendeurs à domicile⁷.

Cette option clarifierait définitivement le sort des cotisations des Junior-Entreprises, sous réserve que le taux retenu préserve le fragile équi-

4. Article L. 311-1 du Code de la sécurité sociale : « Les assurances sociales du régime général assurent le versement des prestations en espèces liées aux risques ou charges de maladie, d'invalidité, de vieillesse, de décès, de veuvage, de maternité, ainsi que de paternité, dans les conditions fixées par les articles suivants. »

5. Pour rappel, la jurisprudence reconnaît l'existence d'un contrat de travail lorsque les trois éléments suivants sont réunis : la prestation de travail, la rémunération, la subordination juridique, ce dernier critère étant décisif, et pour lequel la jurisprudence donne une définition commune au droit du travail et de la sécurité sociale.

6. Confère notre note de bas de page n° 2.

7. Conformément à l'article L. 242-4-4 du Code de la sécurité sociale.

8. Les vendeurs à domicile bénéficient, dans certaines conditions de rémunération, de cotisations forfaitaires trimestrielles, voir les articles L. 135-1 et suivants du Code de commerce.

libre de ce modèle économique dont l'objet social n'est pas à but lucratif et reste bien à vocation pédagogique, sans distribution de bénéfices.

L'esprit de la loi actuelle ne semble pas offrir cette option puisque le texte prend la précaution de confirmer l'existence d'une assiette dérogatoire, tout comme elle exclut la qualification d'employeur. Or, ce choix n'évite pas le débat sur le périmètre des cotisations auxquelles les Junior-Entreprises doivent être équitablement et légitimement tenues, au regard justement de leur statut « non-employeur » et de leur vocation pédagogique.

Le décret sur ce point est attendu avec attention car les Junior-Entreprises contestent l'exigibilité de certaines cotisations auxquelles elles sont encore tenues à ce jour alors même que la loi

clarifie désormais que ces associations n'ont pas, légalement, la qualité d'employeurs⁹ : le tableau ci-dessous présente une photographie commentée des cotisations dont le versement ne devrait plus avoir lieu d'être.

L'exclusion des cotisations propres aux employeurs serait d'autant plus légitime que la vocation même des Junior-Entreprises est d'offrir aux étudiants une passerelle vers le monde professionnel, ce qui constitue une prévention efficace contre les décrochages de parcours d'études désormais déplorés y compris dans les « grandes écoles ».

Sécuriser le statut des Junior-Entreprises contribuera ainsi à donner du sens à leur avenir, question plus que prégnante auprès de la jeune génération. ■

⁹ Sous le contrôle des juges du fond qui gardent leur pouvoir d'exacte qualification de la relation contractuelle.

Cotisations et contributions	Versees par les J.E. avant le 1 ^{er} janvier 2023
Versement mobilité (à compter de 11 salariés)	NON
FNAL	OUI (alors même que cette cotisation vise l'embauche de salariés ès-qualités)
FNAL complémentaire	NON
CSG imposable ¹	OUI
CSG non imposable	OUI
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)	OUI
Forfait social	NON
Taxe d'apprentissage – Part principale	NON
Taxe d'apprentissage – Solde	NON
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès et contribution solidarité autonomie (CSA)	OUI
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle (taux modifié au 1 ^{er} avril 2022)	OUI
Assurance vieillesse	OUI (sans pouvoir bénéficier des prestations)
Allocations familiales	OUI
Retraite complémentaire	NON
DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)	NON
Contribution au dialogue social	NON
Accidents du travail	OUI (sans pouvoir bénéficier des prestations)
Contribution assurance chômage	OUI (sans pouvoir bénéficier des prestations)
Cotisations AGS	OUI (sans pouvoir bénéficier des prestations)
Contribution formation professionnelle (jusqu'à 10 salariés)	NON
Contribution formation professionnelle (11 salariés et plus)	NON
Contribution CPF-CDD	NON