



*FRANCOUAL, Pierre*

*Master 2 Droit du travail et de l'emploi.*

**Année universitaire 2011/2012**

*Le travailleur dans la société coopérative ouvrière de production.*

**DIRECTEUR DU MEMOIRE : Monsieur le Professeur Jean-François BARBIERI.**

L'université n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions émises dans ce document ; elles doivent être considérées comme propres à leur auteur.

## REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier ici Monsieur le Professeur Jean-François Barbieri pour les conseils précieux qu'il m'a promulgués, et pour avoir, aussi, permis que cette étude trouve un cadre, tout en ménageant la possibilité pour mon enthousiasme de s'exprimer.

Mes remerciements vont également à François-Xavier Salvagniac, dont les éclairages, forts d'une importante expérience du milieu des Scop, m'ont grandement aidé à faire avancer ma réflexion.

Je tenais enfin, sur un plan plus personnel, à me tourner vers toutes celles et tous ceux qui comptent pour moi. Votre amour, votre amitié, vos encouragements, votre humour, votre sincérité, et parfois votre seule présence, m'aident, tout simplement, à être.

*Merci infiniment.*

## TABLE DES ABREVIATIONS

art.	Article
B.J.S.	Bulletin Joly sociétés
Bull. Civ.	Bulletin civil
CA	Cour d'appel
ch.	Chambre
chr.	Chronique
D.	Recueil Dalloz
D.S.	Revue Droit des sociétés
dir.	Direction
Dr. Ouvr.	Revue Droit ouvrier
Dr. Soc.	Revue Droit social
I.R.	Information rapide
Ibid.	Ibidem
J.C.P.E.	La semaine juridique, édition entreprises
J.S.L.	Jurisprudence sociale Lamy
n°	Numéro
op. cit.	Opus citatum
p.	Page
Rép. Sociétés Dalloz	Encyclopédie Dalloz Répertoire de droit des sociétés
Rép. Travail Dalloz	Encyclopédie Dalloz Répertoire de droit du travail
R.D.P.	Revue de droit public et de science politique
R.E.C.M.A.	Revue internationale de l'économie sociale
R.T.D.com.	Revue trimestrielle de droit commercial
s.	Suivant
S.S.L.	Semaine sociale Lamy
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
Sapo	Société anonyme à participation ouvrière
Scop	Société coopérative ouvrière de production
sect.	Section
Soc.	Cour de cassation, Chambre sociale
T.	Tome

# **SOMMAIRE**

INTRODUCTION

## **PARTIE I – ECONOMIE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP**

### **CHAPITRE I – DU SALARIAT A LA « DOUBLE QUALITE »**

**SECTION I** – Quant aux équilibres entre capital et travail

**SECTION II** – Quant à l’accession et la sortie de la « double qualité »

### **CHAPITRE II – DE L’ENTREPRISE A LA COMMUNAUTE**

**SECTION I** – Exercer en commun une activité professionnelle

**SECTION II** – Entreprendre en commun

## **PARTIE II – POLITIQUE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP**

### **CHAPITRE I – ESSENCE DEMOCRATIQUE DE LA SCOP**

**SECTION I** – La proposition coopérative d’un fonctionnement démocratique

**SECTION II** – Disparité des traductions de l’idéal démocratique

### **CHAPITRE II – PROJET SOCIAL DE LA SCOP**

**SECTION I** – La Scop face aux processus de démocratie sociale

**SECTION II** – La Scop, un acteur social ?

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES MATIERES

## INTRODUCTION

*« Et nous demandons que tout individu humain, ayant un droit de copropriété sur les moyens de travail qui sont les moyens de vivre, soit assuré de retenir pour lui-même tout le produit de son effort, assuré aussi d'exercer sa part de direction et d'action sur la conduite du travail commun. »<sup>1</sup>*

Tels sont les mots choisis par Jean Jaurès, en 1898, pour décrire, sans la nommer, la coopération ouvrière de production. Socialiste, quoiqu'opposé à un « socialisme d'Etat », le natif de Castres aura été non seulement un défenseur et promoteur des coopératives ouvrières, jusqu'à en faire un des éléments au fondement de son projet politique, mais également aura-t-il œuvré sur le terrain pour faire vivre ces organisations, en particulier la plus emblématique d'entre-elles avec la verrerie ouvrière d'Albi.

Née des grandes mutations du XIX<sup>ème</sup> siècle, la coopérative de production est devenue aujourd'hui une forme de société (la « Scop », pour société coopérative ouvrière de production) communément rattachée au mouvement de l'économie sociale. Entre ces deux bornes temporelles, ces groupements ont été au confluent de nombreuses tendances, chacune paraissant exercer sa part d'influence, en même temps qu'une histoire politique et sociale riche en bouleversements, qui parut ne jamais offrir réellement un environnement propice à un développement linéaire ou à une expansion réelle.

De pratiques communautaires héritées en forme d'inspiration originelle à la marque d'un certain catholicisme social ; d'un associationnisme ouvrier au statut de compagnon de route (éphémère) d'un communisme prétendument scientifique, en passant par les pensées en ébullition des socialistes utopiques ; de rapports complexes entretenus avec le mouvement coopératif ou les pouvoirs publics, à ceux, plus récents, qui lient la coopération ouvrière à une « économie sociale et solidaire » tour à tour tiers-secteur ou alternative à l'économie capitaliste ; et tout au long de cette histoire, nombre de doctrines, de débats, de pensées, détenant chacun une part de vérité permettant d'expliquer en quoi consiste la coopérative ouvrière de production aujourd'hui, quel est son mode de fonctionnement, donc son statut juridique ; quelles idées elle défend, mais aussi quelle est sa place actuelle, son importance, et quelles valeurs elle entend encore promouvoir.

---

<sup>1</sup> J. JAURES, « Socialisme et liberté », *La Revue de Paris*, 1<sup>er</sup> Décembre 1889.

## A - Préhistoires

Retracer une histoire de la coopération de production avant le premier tiers du XIX<sup>ème</sup> siècle n'a guère de sens en tant que tel. Le terme de « préhistoire » semble donc nettement plus approprié, tant, bien que les formes abouties d'organisation doivent être encore envisagées comme un horizon lointain, les signes avant-coureurs à évoquer sont nombreux, divers, mais édifiants. Leur point commun réside probablement dans un caractère immanent et populaire : aucun penseur ni autorité supérieure ne théorise à proprement parler des pratiques, essaimées à travers la France et même l'Europe, qui préfigurent dans leur rapport à la propriété et au travail ce que sera bien plus tard la coopérative ouvrière de production.

Le premier lignage précurseur à relever consiste probablement en des modes d'exploitation et de production originaux. Ainsi, dès la fin du XIII<sup>ème</sup> siècle, la mine de fer de Rancié, en Ariège, se trouve exploitée de façon communautaire, sous la forme d'un droit collectif d'usage pour les habitants de la vallée<sup>2</sup> ; sa gestion ne sera reprise qu'en 1833 par le préfet du département (les mêmes schémas pouvant être observés en Allemagne, où des « communes minières » avaient pris le contrôle de l'exploitation des gisements au détriment des seigneurs locaux). Au XIII<sup>ème</sup> siècle également, des chartes accordent aux « fruitières » (des fromageries), dans le Jura et le Doubs, la propriété du fromage produit. Y étaient (obligatoirement jusqu'au XIX<sup>ème</sup> siècle, et la constitution des fruitières en vraies coopératives, qui les fera sortir d'un droit jusqu'alors coutumier) associés tous les éleveurs d'une commune, qui mettaient en commun dans ce cadre leur production laitière, et répartissaient entre eux les revenus dégagés par la vente des fromages, le tout étant encadré dans un mode de gestion égalitaire et démocratique<sup>3</sup>.

Parfois, ce sont également des communautés religieuses, à une échelle moindre, souvent autour d'un corps de métier, qui organisaient non seulement le travail mais aussi la vie en commun, telle « l'Association des cordonniers » fondée en 1645 par Michel Buche, et dont le fonctionnement rappelle celui des coopératives modernes.

Ces expériences, bien que parcellaires, et relevant le plus souvent de particularismes locaux, n'en fournissent pas moins des exemples pertinents à l'appui d'une conviction : des pratiques populaires (en ce sens qu'elles se développent parmi le peuple) et collectives se forment dès l'ancien régime, et semblent ancrer la simple possibilité d'une autogestion chez ceux que la révolution industrielle poussera vers les manufactures.

---

<sup>2</sup> F. ESPAGNE, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », [http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf), 2000, p. 5.

<sup>3</sup> P. TOUCAS, *Les coopérateurs*, Les Editions de l'Atelier, 2005, p. 174.

La seconde racine de la coopérative de production antérieure au XIX<sup>ème</sup> siècle qu'il convient de relever se réalise à l'évidence dans les compagnonnages<sup>4</sup>. Nombre de leurs traits caractéristiques paraissent opérer comme une inspiration du mouvement de coopération ouvrière. D'abord, sous la forme de l'approche collective qui les caractérise : prônant fraternité et secours entre ses membres, le compagnonnage génère des solidarités entre semblables, déliées du cadre familial, qui semblent faire émerger à certains égards une conscience, si ce n'est de classe, tout au moins de groupe, vecteur d'unité pour un mouvement ouvrier encore largement hétérogène.

Ce collectif, devait être mis, ensuite, au service de la défense des intérêts des membres du compagnonnage : au travers de revendications visant à améliorer leur statut, dans ce qui pourrait s'apparenter à un rapport à l'employeur précurseur de l'idée de négociation collective. Par ces mécanismes transparaisait aussi l'idée d'une régulation de l'activité par les producteurs eux-mêmes (jusque parfois dans les moindres détails, et ce dans un but de limitation de la concurrence entre ces derniers), d'une organisation du travail par les membres de la profession.

Enfin, les compagnonnages s'avéraient également de puissants vecteurs de formation, conférant à leurs membres la position d'une sorte d'élite ouvrière, ce qui ne sera pas sans conséquences sur le terrain des valeurs : la sacralisation du travail entre inévitablement en ligne de compte, et avec elle la thématique d'une propriété du métier, qu'il s'agisse de l'activité et des modalités de son exercice, ou de l'outil de production lui-même. Surtout, les compagnons nourrissaient un rejet certain du statut de salarié, synonyme d'indignité<sup>5</sup> : il revenait à ceux des compagnons qui n'avaient pas pu obtenir de maîtrise, et qui se trouvaient contraints d'être employés plutôt que de s'employer eux-mêmes.

Qu'il s'agisse des entités économiques communautaires, ou des organisations collectives de travailleurs s'apparentant à un compagnonnage, leurs rapports aux deux révolutions (politique en 1789, économique et sociale avec l'entrée dans l'ère industrielle) marquant le tournant vers le XIX<sup>ème</sup> siècle ne manquent pas de générer des effets, qui inspirent cette fois plus directement la coopérative de production. Libéralisme et individualisme devenus fondements sur le terrain contractuel (loi Le Chapelier, décret d'Allarde), d'un côté ; constitution d'un prolétariat bientôt paupérisé, d'un autre ; n'iront pas sans provoquer des résistances pratiques, le plus souvent spontanées, au cours des premiers temps du XIX<sup>ème</sup> siècle.

---

<sup>4</sup> F. ESPAGNE, Ibid., p. 6.

<sup>5</sup> F. ESPAGNE, Ibid., p. 9.



Les requêtes émergentes dans la période mettent dès lors en lumière des thématiques approchant de très près une réalité qui sera bientôt pensée et théorisée : « organisation du travail », toujours, « abolition du salariat », encore, « droit au travail », ou « association »<sup>6</sup>, telles sont les occasions sémantiques d'opposer les balbutiements d'une alternative à un système qui paraît avoir remplacé un rapport de domination du féodal, par un rapport de domination du propriétaire ou du possédant. Certains inspireurs, dans la lignée du Gracchus Babeuf, portent aussi à ce titre l'espoir d'un achèvement de la Révolution de 1789 par la mise à mal de la propriété privée des moyens de production<sup>7</sup> ; ainsi se mêlent dans un même élan, lors de l'incubation de ces pensées, communismes d'obéissance autoritaire, et socialismes attachés à mener expérimentation concrète dans le cadre de l'unité de production. Saint-Simon fait à ce titre figure d'exemple par son usage du vocable d' « association » tantôt sur le mode général de la société dans son ensemble, tantôt sur celui, local, du groupement de personnes<sup>8</sup>. Toujours est-il que la voie semblait ouverte, à l'orée des années 1830, pour que vienne au monde une coopérative de production dont les jalons devraient bientôt être posés par quelques penseurs ayant pris mesure de la dimension alternative du projet.

## **B - Matrices utopiques.**

Ainsi, le travail intellectuel de conceptualisation du XIX<sup>ème</sup> siècle prend il forme pour traduire en pensée (et bien souvent en actes) les contre-modèles façonnés par les révolutions, française et industrielle. Il conviendrait en premier lieu d'interroger le caractère réellement utopique de ces formules : le qualificatif est en effet accolé par Marx et Engels<sup>9</sup>, le dessein de ces derniers étant d'infantiliser, si ce n'est de décrédibiliser les socialismes les ayant précédés, et qui n'auraient la valeur que de l'utopie, là où leur vision se démarquerait en relevant de la science.

Ainsi étiquetés péjorativement, les « socialistes utopiques » souffrent indéniablement d'une réputation qui les confine, au mieux, au statut de doux rêveurs, et au pire, à celui de complets illuminés (les prophéties d'un Fourier pesant sans doute à cet égard un poids particulièrement important). Pourtant, à les observer de plus près, et à prendre en compte leur postérité, ces penseurs construisent des œuvres dont le cœur consiste certes en une utopie (au

---

<sup>6</sup> F. ESPAGNE, « Coopération ouvrière de production », in P. TOUCAS, *Les coopérateurs*, Les Editions de l'Atelier, 2005, p. 145.

<sup>7</sup> F. ESPAGNE, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », [http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf), 2000, p. 6.

<sup>8</sup> F. ESPAGNE, *Ibid.*, p. 13.

<sup>9</sup> Voir notamment F. ENGELS, *Anti-Dühring*, Editions sociales, 1950, p. 391.

sens du « lieu idéal », matérialisé dans une communauté, un phalanstère ou un familistère, une association coopérative de production, ...), mais une utopie concrète, dont ils se proposent eux-mêmes d'opérer la mise en pratique.

Le point central et commun à ces doctrines est sans doute à trouver dans la volonté farouche de réformer par l'expérimentation, au contact du réel. En rupture avec l'ordre établi, ces contre-idéologies visent à la transformation, relativement modeste, d'une unité le plus souvent économique et locale, transformation en forme d'exemple et de modèle, qui ne devrait pas manquer, par capillarité, de convaincre bien vite le reste de la société d'agir de façon semblable. Nul besoin d'action politique violente, nul besoin d'affirmer le mouvement des travailleurs par une prise du pouvoir.

Le premier penseur à retenir l'attention de cette brève étude fait office, depuis l'étranger, de fondateur d'une possibilité entrepreneuriale alternative. Robert Owen (1771-1858), chef d'entreprise doué, à l'indéniable succès, développe en effet dès 1800, dans le contexte d'une révolution industrielle venue plus tôt que sur le continent, un modèle original dans la manufacture de coton qu'il dirige à New Lanark. La proposition s'apparente au départ plutôt à un capitalisme paternaliste (néanmoins très en avance sur son temps) : sa démarche philanthropique le pousse, dans le cadre de la propriété privée, à prendre en considération l'instrument de production, les conditions de travail, mais aussi plus largement d'existence (s'attachant tout spécialement à la question de l'éducation), des travailleurs qu'il dirige<sup>10</sup>. Autant d'investissements permis par les gains de productivité réalisés, autant d'investissements qui surtout, dans une logique utilitariste, font le choix de tenter de favoriser « *le plus grand bonheur du plus grand nombre* »<sup>11</sup> au détriment de toute appropriation.

La prospérité de ses affaires le poussera à accélérer son réformisme, à radicaliser donc, par là-même, ses positions. Ainsi propose-t-il en 1817, dans un contexte de troubles économiques et sociaux, la création de communautés coopératives au sein desquelles environ 2000 membres pourraient partager de manière égalitaire travail et profits<sup>12</sup>. Quittant New Lanark en 1825, il ira fonder, grâce au pécule réuni, des communautés pour le coup réellement « communistes », hypothèses de transformation sociale qui se solderont toutes par des échecs. Il restera pourtant acteur d'un militantisme convaincu auprès des politiques : dans sa période entrepreneuriale, sur le front d'un appel à l'Etat sur le terrain d'une législation, notamment du travail (il réclamera que soient généralisés les principes progressistes appliqués

---

<sup>10</sup> M. ONFRAY, *L'eudémonisme social*, Contre-histoire de la philosophie T.5, Editions Grasset, 2008, p. 181.

<sup>11</sup> Formule reprise de Jeremy Bentham.

<sup>12</sup> G. CLAEYS, « Robert Owen », in M. RIOT-SARCEY, *Dictionnaire des utopies*, Larousse, 2006, p. 160.

à New Lanark sur les questions de la limitation du temps de travail, l'interdiction du travail des enfants, ou les conditions d'hygiène<sup>13</sup>) ; puis, autour de ses espoirs communautaires, tantôt à la recherche de mécènes, tantôt visant à essaimer ses idées (en témoigne « *La Révolution en esprit et dans la pratique* », adressé au gouvernement provisoire français en 1848).

Surtout, sa postérité paraît à bien des égards majeure dans la coopération de production française : c'est à partir de son rejet de la propriété privée et de l'accumulation capitaliste, au profit d'une appréhension collective du capital productif (le tout dans la cadre du machinisme industriel, donc d'ensembles manufacturiers potentiellement importants par leur taille), que se formera le principe d'impartageabilité des réserves afin d'assurer le financement de l'entreprise commune, principe encore aujourd'hui en pratique dans les sociétés coopératives ouvrières de production. C'est aussi à partir de sa théorisation d'une économie « équitable » et d'une unité économique multifonctionnelle (consommation, logement, production agricole et industrielle) que se formeront les coopératives des « équitables pionniers » de Rochdale, auxquelles l'ensemble du mouvement de la coopération doit son acte fondateur autour de 4 règles fondamentales<sup>14</sup>.

Le second penseur (auquel il sera nécessaire d'associer certains de ses héritiers intellectuels) retenant l'attention s'avère être Charles Fourier (1772-1837). Foisonnante, fulgurante, et parfois tout simplement excessive, l'œuvre de Fourier s'établit, là encore, sur les bases communautaires, à travers un ensemble qu'il nomme le « phalanstère », et qu'il destine à organiser non seulement le travail mais également la vie de ses membres, selon des logiques de plaisir permettant à terme de réaliser le bonheur de ses acteurs puis « l'harmonie universelle », à partir de la recherche du bien commun.

La critique sociale émise par Fourier concerne en premier lieu l'économie capitaliste. Négociant médiocre, pour ne pas dire raté, il tire de ses expériences dans le commerce, mais aussi d'une observation minutieuse, à Lyon, du système qui mènera à de nombreuses et violentes insurrections, une profonde aversion pour les pratiques spéculatives et commerciales, puis plus largement pour la libre concurrence, facteur principal selon lui de l'exploitation et de l'appauvrissement des milieux ouvriers<sup>15</sup>. Par sa théorisation d'une

---

<sup>13</sup> F. BEDARIDA, « Le socialisme en Angleterre jusqu'en 1848 », in J. DROZ, « *Histoire générale du socialisme T.1* », Presses Universitaires de France, 1978, p. 257 et s.

<sup>14</sup> Adhésion volontaire et ouverte à tous ; pouvoir démocratique exercé par les membres ; participation économique des membres ; autonomie et indépendance.

<sup>15</sup> J. DEBÛ-BRIDEL, *L'actualité de Fourier*, Editions France-Empire, 1978, p. 32.

économie qui, supprimant les intermédiaires, relierait directement producteurs et consommateurs, Fourier engage aussi la voie de ce qui deviendra le mouvement coopératif.

Le second apport fouriériste réside dans ses descriptions extraordinairement détaillées du fonctionnement du phalanstère. Un des aspects les plus enrichissants de son approche consiste dans la combinaison, fructueuse à son avis, entre les trois facteurs permettant la production : travail, capital, et talent, l'association entre ces trois éléments étant conçue comme libre. S'il fait du travail la source de toute création de valeur, Fourier n'ignore pas que le capital est nécessaire à la mise en œuvre d'une industrie manufacturière (ce qui implique une survivance de la propriété privée sur le capital, bien que ce droit de propriété soit exercé collectivement) ; il réserve une place au talent (initiative, participation à la gestion), conséquence logique d'une société où « l'attraction passionnée » permettrait émulation et pleine expression des inclinaisons de chacun<sup>16</sup>.

Dans la pratique, la conséquence est une rémunération, au sein de la société phalanstérienne, des trois facteurs évoqués, à raison de 5/12 des excédents de gestion pour le travail, 4/12 pour le capital, et 3/12 pour le talent. L'intuition fouriériste, majeure sur la question, considère qu'il n'y a pas à opposer ces facteurs de production, comme dans le système capitaliste, mais à en faire des partenaires (dans une logique de réconciliation et d'effacement des antagonismes, très présente dans le mouvement de la coopération de production), en particulier en faisant en sorte que les membres du phalanstère puissent en être porteurs concomitamment.

Sans doute prend racine ici l'idée, aussi très influente sur le statut actuel des coopératives de production, d'une entreprise conçue comme « participative », qui garantit aux travailleurs une implication dépassant la seule forme du statut d'apporteur de capital. C'est sur ce terrain-là un des disciples de Fourier, en la personne de Jean-Baptiste André Godin (1817-1888), qui porte les réalisations les plus marquantes, dans le cadre du « familistère », à Guise, projet communautaire toujours (mais moins exigeant que ceux de ses prédécesseurs sur les questions autres que celles liées au travail), né autour de 1859.

Par des statuts dont certains pointeront la sévérité, Godin fait de cette association (quoique le mot « coopérative de production » puisse également, déjà, convenir puisque l'activité économique du familistère se déploiera dans la vente de produits sur un marché), un modèle préfigurant à divers égards l'ensemble du mouvement de l'économie sociale. Prenant en charge une protection sociale mutualisée, le système de Godin aspire à une implication

---

<sup>16</sup> J. DEBÛ-BRIDEL, op. cit., p. 79.

incitative mais graduelle des « coopérateurs » à travers diverses positions reflétant leur implication, le plus haut grade ouvrant en particulier droit de vote en assemblée générale, voire aux fonctions de direction, que la part « talent » vise à rémunérer (rémunération du dirigeant qui constituera longtemps une des originalités du monde coopératif)<sup>17</sup>.

Surtout, au regard d'une conception de la « participationniste » anticipée par Fourier, Godin exprime la théorie d'une participation des travailleurs aux bénéfices du seul fait de leur position de travailleur (sans que soit nécessaire leur implication au capital), mais aussi et avant tout institutionnalisée : ce droit qu'il évoque comme acquis contractuellement et « entouré de garanties légales » est le ferment de l'obligation encore existante pour les Scop de rémunérer par les excédents réalisés une « part travail » adressée à l'ensemble des travailleurs de la société, qu'ils aient ou non accédé au statut de membre coopérateur<sup>18</sup>. Par ailleurs, l'existence, sous de strictes limites, d'une rémunération du capital, montre un autre élément de fort rapprochement entre le familistère et le statut des coopératives ouvrières actuelles.

Pourtant, c'est à un dernier de ces expérimentateurs du XIX<sup>e</sup> siècle, Philippe Buchez (1796-1865) que revient communément la paternité d'une pensée précise et pragmatique de la coopérative ouvrière de production. Ce médecin engagé en politique (il sera président de l'Assemblée constituante en 1848), sensible à ses débuts aux thèses de Saint-Simon, se démarquera de ses contemporains par une approche autrement plus réaliste, et fortement teintée des influences du catholicisme social. Il nourrit essentiellement son modèle des échanges entretenus avec le monde ouvrier ; ainsi sa position s'avère-t-elle plutôt celle de « l'accoucheur » d'idées déjà existantes, et qu'il convenait de formuler, clarifier et préciser, que d'un esprit prétendant avoir développé lui-même un système<sup>19</sup>.

En propagandiste de l'association ouvrière, il fonde en 1831 un « *Journal des sciences morales et politiques* », rapidement devenu « *L'Européen* ». Le troisième numéro, paru le 17 Décembre 1831, contient un article de Buchez intitulé « Moyen d'améliorer la condition des salariés des villes », article éminemment fondateur des principes de la coopérative ouvrière de production, et reconnu comme tel. Après avoir précisé que ses préconisations s'adressaient uniquement à des ouvriers qualifiés et en capacité de travailler avec un outil de production facilement mobilisable (chacun de ces deux aspects s'opposant donc aux travailleurs des

---

<sup>17</sup> J-F. DRAPERI, *Godin, inventeur de l'économie sociale*, Editions Repas, 2008, p. 46 et s.

<sup>18</sup> J-F. DRAPERI, op. cit., p. 98 et s.

<sup>19</sup> F. ESPAGNE, Ibid., p. 14.

grandes manufactures, auxquels il conseille par pragmatisme de constituer dans un premier temps une force de négociation et de défense de type syndical), il énonce quatre principes, qui justifient par leur contenu d'être reproduits in extenso :

« 1° Les associés se constitueraient entrepreneurs ; à cet effet ils choisiraient parmi eux un ou plusieurs représentants qui auraient la signature sociale ;

« 2° Chacun d'eux continuerait à être soldé suivant les usages adoptés dans la profession, c'est-à-dire par journées ou à la tâche et suivant l'habileté individuelle ;

« 3° Une somme équivalente à celle que les entrepreneurs intermédiaires prélèvent sur chaque journée serait réservée ; à la fin de l'année, cette somme formant le bénéfice net serait partagée en deux parties, savoir : 20% seraient pris pour former et accroître le capital social ; le reste serait employé en secours ou distribué entre les associés au prorata de leur travail ;

« 4° Le capital social, s'accroissant ainsi chaque année du cinquième des bénéfices, serait inaliénable ; il appartiendrait à l'association qui serait déclarée indissoluble, non point parce que les individus ne pourraient s'en détacher, mais parce que cette société sera rendue perpétuelle par l'admission continuelle de nouveaux membres. Ainsi ce capital n'appartiendrait à personne et ne serait pas sujet aux lois sur l'héritage. »<sup>20</sup>

Impossible de ne pas relever que chacune de ces propositions laisse trace dans le statut légal actuel des sociétés coopératives ouvrières de productions. D'abord, l'affirmation du principe dit « de double qualité » est on ne peut plus nette : les travailleurs, dont la rémunération prend pour base cette qualité (on parlerait aujourd'hui de salaire), s'associent et entreprennent eux-mêmes. Ensuite, une part du bénéfice est obligatoirement mise en réserves, permettant le développement de l'association, tandis que le reste est distribué sur la base du travail effectué (mais « en plus » du salaire). Enfin, s'impose l'idée d'un capital social appréhendé collectivement, donc insusceptible d'appropriation individuelle.

Cette base conceptuelle dégagée par Buchez (qui s'était notamment inspiré des statuts d'une « association des ouvriers menuisiers », rédigés quelques mois plus tôt, mais qui ne connurent jamais de réelle application) devait donc servir à l'expérimentation en milieu concret d'une doctrine coopérative naissante. Le premier de ces exemples, conçu dans un esprit de discussion avec Buchez lui-même, fut en 1834 « l'Association des bijoutiers en doré », qui permit en particulier de faire la correction de certains aspects dont Buchez n'avait éventuellement pas mesuré la portée (par exemple, il ne s'était pas intéressé aux conditions de

---

<sup>20</sup> Citation dans J. REGNIEZ, *L'œuvre économique de Buchez*, Thèse pour le doctorat en droit, Lille 1938, p. 96.

réunion du capital social nécessaire au démarrage de l'activité). Les statuts de l'association définissaient par ailleurs clairement des objectifs dans le champ moral comme religieux<sup>21</sup>.

L'essentiel de la diffusion et de la promotion du modèle Buchezien devait cependant être l'œuvre, à partir de 1840, des ouvriers rédacteurs du journal « l'Atelier », véritables relais, et constitués par ailleurs entre eux selon ce même modèle. Au travers de dix années passées à préciser, affiner le système de cette organisation sociétaire, et aiguiser les argumentaires en assurant la défense, l'empreinte de la pensée de Buchez devait irrémédiablement marquer le mouvement de la coopération ouvrière de production française. Au point que puisse en être relevée l'inspiration directe dans le statut légal adopté en 1978<sup>22</sup>, et actuellement en vigueur.

Dès lors qu'est éclairée et admise cette ontologie de la coopérative de production, la pleine compréhension de ce qu'elle est devenue, aujourd'hui, impose d'interroger sa position au regard des réalités et des systèmes de pensée qui en constituent l'environnement.

### **C - De la marginalité à l'alternative.**

Les difficultés de la coopérative de production à « sortir de l'ombre », ou tout au moins à acquérir la crédibilité garante d'un certain élan, paraissent essentiellement la conséquence de des rapports complexes entretenus tout au long de son histoire à trois acteurs, que sont le mouvement ouvrier, l'Etat, et le monde de la coopération en général, acteurs qui l'ont plus ou moins volontairement maintenue dans une forme de marginalité. Ce n'est que l'émergence d'un concept d'économie dite « sociale » (à laquelle se rattachera une économie cette fois « solidaire ») qui semble conférer réellement à la société coopérative ouvrière de production le statut d'alternative valable.

D'évidence, au travers des rencontres déjà effectuées, « l'association ouvrière », qui a fait office de préfiguration de la coopérative ouvrière de production, s'inscrit dans une tradition de socialismes dits « utopiques », étroitement liés au mouvement ouvrier, mais auxquels ce dernier ne peut se limiter. Ainsi, les idéologues ou modes d'action de la classe ouvrière dans la seconde moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle vont-ils peser sur la question des associations.

L'exemple le plus pertinent de ces rapports concerne sans doute la pensée de Karl Marx, qui sera faite au sujet des coopératives de production d'un véritable glissement, démarrant de la sympathie et du soutien pour terminer en pure et simple condamnation.

---

<sup>21</sup> J. REGNIEZ, op. cit., p. 102.

<sup>22</sup> F. ESPAGNE, Ibid., p. 15.

Estimant au départ que la créativité et la spontanéité prolétariennes justifiaient ce type d'expérience, il évoluera vers un scepticisme fondé sur le contexte, à savoir que si la coopération constituait sans doute le modèle plus adapté à la société qu'il appelait de ses vœux (il soutient par exemple les tentatives associationnistes de la commune de Paris, puisqu'elles correspondent au cadre politique adéquat), elle ne pouvait advenir sans constituer un éparpillement des forces du prolétariat qu'une fois la révolution réalisée<sup>23</sup>.

Le principal point de divergence, et qui ne devait que plus se creuser, consistait donc dans la démarche qu'appelait que changement de société, Marx prônant violence et lutte des classes, là où l'utopie coopérative est celle d'une expérimentation, par essence non-violente, et qui met moyens et objectifs sur un même plan<sup>24</sup>.

Les hommes d'action ne diront pas autre chose, en particulier à la tribune des premiers congrès ouvriers (1876, 1878, 1879), lesquels firent de la conquête du pouvoir étatique le principe à la base de toute action. Jules Guesde, majoritaire (mais auquel s'opposera ... Jean Jaurès), évoquant « *la voie mensongère de la coopération* », finira par provoquer le départ des coopérateurs du Parti Ouvrier, ouvrant pour ces derniers des temps de marginalité malgré l'idéal commun d'émancipation de la classe ouvrière<sup>25</sup>. Il convient bien de remarquer que la coopération de production n'avait jamais réellement coupé le cordon ombilical des traditions du compagnonnage, et demeurait de fait très éloignée de la grande industrie, terrain de lutte privilégié alors par le mouvement ouvrier. Seul Proudhon avait, un temps, appelé les grandes « forces collectives » de l'économie à prendre la voie de l'autogestion, un appel demeuré au stade de l'incantation<sup>26</sup>.

Sur un même registre, l'attitude syndicale (en particulier de la CGT dans la cadre du congrès d'Amiens en 1906) conduira à considérer le syndicat lui-même comme vecteur d'une organisation de la production, et à condamner toute relation avec l'Etat ou les partis politiques, conduisant mécaniquement à déconsidérer la possibilité pour la coopérative ouvrière de constituer une alternative, elle qui était en porte-à-faux sur chacun de ces deux aspects.

La question du rapport à l'Etat avait justement été, dès les origines du mouvement coopératif de production, un problème majeur, et peu surprenant compte tenu des multiples

---

<sup>23</sup> F. ESPAGNE, *Ibid.*, p. 17.

<sup>24</sup> J-F. DRAPERI, *Comprendre l'économie sociale*, Dunod, 2007, p. 76.

<sup>25</sup> F. ESPAGNE, *Ibid.*, p. 20.

<sup>26</sup> J. BART, « Le contrat chez Proudhon », in P. CHARLOT, *Utopies, entre droit et politique. Etudes en hommage à Claude Courvoisier*, Editions Universitaires de Dijon, 2005, p. 89 et s.



bouleversements expérimentés par le XIX<sup>ème</sup> siècle. Pour exemple, les premières associations de type Buchezien avaient tenues, plusieurs années durant, leurs statuts secrets de crainte de voir s'abattre sur elles une répression commandée par un pouvoir qui goûtait peu ce genre d'expérimentations<sup>27</sup>.

Un retournement intervient à l'évidence avec les événements de 1848. Les coopérateurs, parmi lesquels les plus influents étaient sans doute les rédacteurs de « l'Atelier », œuvraient depuis assez d'années pour faire peser leur voix quand fut instituée la commission du Luxembourg autour de Louis Blanc. Ce dernier avait cru un temps pouvoir faire des ateliers nationaux une forme de soutien étatique à un élan coopératif (il prévoyait d'ailleurs que l'Etat conserve sur eux un droit d'intervention) ; contre lui, les rédacteurs de « l'Atelier » avaient défendu une conception plus « indépendante » de la coopération de production, ajoutant leur interprétation du vocable de « droit au travail » comme renvoyant non pas à au droit d'obtenir un travail, mais au droit d'obtenir l'intégralité des fruits de leur travail (ce qui postulait la disparition du rapport spoliateur qu'entretenait le possesseur du capital à ses salariés, donc la coopérative de production). Suivront un désengagement de l'Etat jusqu'à fin 1851, puis de nouvelles périodes de répression sous Napoléon III<sup>28</sup>.

Ce dernier illustrera bien l'ambiguïté des rapports entre Etat et coopératives de production en leur conférant, suite à sa conversion à des thèses libérales, et dans l'élan de sentiments presque paternalistes, un statut implicite aux coopératives de production (après un premier refus par les praticiens d'un statut propre, proposé mais qui divergeait de leur approche<sup>29</sup>), par une loi du 24 Juillet 1867 sur les sociétés à capital variable. Ce texte, longtemps resté le seul applicable aux Scop, dégageait déjà malgré tout de grands principes : marque de l'*intuitu personae* sur la structure, non-négociabilité des parts sociales, importance des réserves impartageables, largesse des libertés statutaires<sup>30</sup>.

La répression de la commune de Paris, qui partageait assez largement le projet associationniste, devait ensuite laisser place à quelques années d'errance, avant que l'ambiguïté ne s'impose à nouveau, sous la III<sup>ème</sup> République, qui fera du soutien timide au monde des coopératives de production un moyen quelque peu hypocrite de détourner les ouvriers d'idées socialistes trop radicales. La faveur faite à ces organisations par la commande publique (selon les vœux de René Waldeck-Rousseau) et le droit fiscal (des éléments

---

<sup>27</sup> J. REGNIEZ, op. cit., p. 99.

<sup>28</sup> J-F. DRAPIERI, op. cit., p. 85.

<sup>29</sup> F. ESPAGNE, « Des modèles originels à un modèle original », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/modeles-originels-modele-original.pdf>, 2009, p. 2.

<sup>30</sup> F. ESPAGNE, Ibid., p. 3 et s.

perpétués jusqu'aujourd'hui), les multiples auditions, commissions ou projets de réforme, ne masquaient cependant pas une réalité qui faisait de la coopérative de production un mode d'organisation essentiellement réservé à une élite ouvrière, exerçant dans des activités très qualifiées, et nécessitant une mobilisation de capital initial peu importante<sup>31</sup>. Les encouragements ainsi formulés par le pouvoir politique finirent par asseoir la position des coopératives, sans pour autant favoriser la diffusion et la propagation du modèle. Ainsi par l'action du mouvement ouvrier d'un côté, de la République de l'autre, la marge qui aurait pu servir d'espace d'épanouissement à la coopération de production prend la forme d'un étai, qui devait irrémédiablement se resserrer.

D'autant que la coopération de production souffre également de son rapport parfois confus au monde de la coopération en général, dont elle ne constitue qu'une branche (en témoigne la loi du 10 Septembre 1947, fixant un statut général de la coopération qui met en lumière les principes communs à toutes les familles, sans annihiler leurs spécificités). La fin du XIX<sup>ème</sup> siècle marque ainsi la montée en France du mouvement de la coopération de consommation (qui trouve plutôt ses fondements dans l'expérience de Rochdale, et dans le monde anglo-saxon en général), associé à une utopie de la « conquête de l'économie par l'union des consommateurs »<sup>32</sup>.

Ces idées, portées par Charles Gide lors des premiers congrès des sociétés coopératives de France, conduisent à l'émergence d'une doctrine soumettant la coopération de production (restreinte au seul rôle de l'organisation du travail) à la coopération de consommation, bientôt hégémonique<sup>33</sup>. Un rôle subalterne qui ne pouvait manquer de confiner dans une position de marginalité la coopération de production.

Sans doute, sur ces bases, la coopération de production a-t-elle pu gagner en autonomie, préférant d'elle-même se mettre à l'écart. Sans doute les résultats contrastés mais mesurables de la coopération en général (malgré une forte expansion au lendemain la première guerre mondiale, l'espoir d'émergence d'une « République coopérative » avait été réexaminé et revu à la baisse, par Gide lui-même) ont-ils également pesé dans le fait de rendre la coopération de production, aux résultats bien plus mitigés et inégaux, quasiment anecdotique<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> P. TOUCAS, op. cit., p. 62.

<sup>32</sup> J-F. DRAPIERI, op. cit., p. 86.

<sup>33</sup> J-F. DRAPIERI, op. cit., p. 87.

<sup>34</sup> P. TOUCAS, op. cit., p. 85.

C'est la résurgence d'approches à nouveau plus utopiques de la coopération de production qui relancera le mouvement dès après 1945, au travers notamment de figures de résistants (Marcel Barbu, est ses « communautés de travail »)<sup>35</sup>. Des utopies également présentes et puissantes autour de Mai 1968, dont une part de la construction intellectuelle s'attache ouvertement à l'idéal d'autogestion, provoquant une réappropriation du système Scop.

En dépit de cette tumultueuse évolution, le mouvement des sociétés coopératives ouvrières de production semble avoir trouvé, aujourd'hui, une place cohérente au sein d'un ensemble dit de « l'économie sociale ». Dégagé au XIXème siècle comme une approche économique misant sur « l'efficacité de l'organisation voulue, réfléchie, rationnelle »<sup>36</sup>, le terme est remis au goût du jour dans les années 1970 par le Comité national de liaison des activités mutualistes, coopératives et associatives (dont la seule dénomination suffit à détailler quelle entreprises s'inscrivent dès lors dans le mouvement de l'économie sociale).

Si le statut social des mutuelles, coopératives et associations rend immédiatement possible leur identification en tant que parties prenantes du mouvement d'économie sociale, ce radar juridique n'empêche pas la pertinence d'une réflexion doctrinale sur le sens profond, et les valeurs mises en avant dans ce cadre. Ainsi, sa proximité avec les notions de « tiers secteur » (des activités économiques instituées dans un champ ne recoupant ni le marché classique, ni le rôle de l'Etat et du secteur public), ou « d'économie alternative » (qui recoupe le principe d'un projet alternatif, tout en refusant l'institutionnalisation ou les rapprochements avec le marché), ne masquent pas de réelles spécificités.

Sur le terrain des valeurs, l'économie sociale a atteint sans trop de difficultés un consensus : « *responsabilité (ou volontariat), égalité, solidarité et autonomie* »<sup>37</sup>. Plus délicats à manier sont les principes chargés de traduire ces valeurs, car ils diffèrent selon les organisations, et la hiérarchie établie entre ces valeurs.

La société coopérative ouvrière de production, à l'évidence, s'inscrit en conformité avec chacun de ces quatre axiomes : société de personnes, l'intégration y est justement basée sur un principe de volontariat ; la survie de l'organisation du pouvoir sur la base démocratique « un homme/une voix » valide une conception de l'égalité ; la solidarité s'y exprime notamment par le ciment que constitue le principe des réserves impartageables, vecteur d'une

---

<sup>35</sup> P. TOUCAS, op. cit., p. 96.

<sup>36</sup> P. TOUCAS, op. cit., p. 8.

<sup>37</sup> P. TOUCAS, op. cit., p. 17.

conception collective de l'entreprise ; enfin, le caractère autonome ne peut être contesté en l'absence de tutelle de l'Etat, d'autant que les Scop agissent désormais dans un très large éventail de marchés de biens ou services.

L'intégration des coopératives ouvrières de production à l'ensemble de l'économie sociale ne limite pas ses effets à la possibilité de s'arroger en conséquence une étiquette ou un label. L'institutionnalisation progressive du secteur a ainsi permis non seulement d'acquérir une certaine visibilité (comment interpréter autrement la nomination récente d'un ministre délégué à l'économie sociale et solidaire ?), mais également de favoriser un fonctionnement en réseau des multiples acteurs.

Surtout, de la position d'expérience marginale à de multiples points de vue, la société coopérative ouvrière de production semble avoir évolué jusqu'au rang d'alternative, en particulier au regard des évolutions du monde de l'entreprise capitaliste. En témoigne en premier lieu la mobilisation du statut Scop dans le contexte des entreprises en difficulté dont les salariés cherchent à assurer la reprise et la continuation : si les espoirs soulevés sont régulièrement déçus, la coopérative ouvrière prend cependant la place symbolique du principal recours offert aux travailleurs dont l'activité se trouve menacée par une turpitude du système économique.

Attestent en second lieu de ce statut d'alternative les réponses possibles aux critiques récurrentes autour d'un système capitaliste qui au-delà des pures questions économiques, pose la question de son fonctionnement imparfait, ou de son absence d'éthique (la montée de la thématique de « responsabilité sociale de l'entreprise » illustrant bien cette exigence). Sans s'empêcher d'être acteur du marché capitaliste, sans nier la réalité, la société coopérative ouvrière de production porte, dans ses fondements, la proposition d'un entrepreneuriat différent, réplique possible à une « perte de sens » parfois évoquée.

Reste qu'il ne s'agit, inévitablement, que d'un statut juridique, d'un cadre permettant l'expression des principes déjà évoqués, sans la garantir ; qu'il s'agit donc, pour ceux l'ayant choisi, de le faire vivre. Ce statut juridique, porté par la loi du 18 Juillet 1978, paraît justement, dans ses grandes lignes, convenir à la pratique. Il constituera, par hypothèse, la base essentielle de cette étude.

L'intérêt du juriste en droit du travail, à cet égard, se porte naturellement vers une approche privilégiant non pas la société en elle-même, mais plus précisément la condition du travailleur au sein de celle-ci. Un terme de « travailleur » qui, justement, pourrait étonner, et se doit, par conséquent, d'être justifié : il paraît en effet être le plus à-même d'englober toutes

les situations de travail qui se côtoient au sein des Scop. De multiples développements seront ainsi consacrés à la situation du « coopérateur », figure centrale du dispositif Scop, autour du principe de double qualité (apporteur de travail, et de capital), mais l'étude concernera également la position des « simples » salariés (au sens où ils ne participent pas concomitamment au capital), et celle, originale, des dirigeants. Le terme « travailleur » permet dès lors la prise en compte de l'ensemble de ces acteurs sans risquer que la sémantique soit mise en échec par la réalité de dispositions juridiques dessinant parfois des frontières relativement sibyllines.

L'intention sera inévitablement, au cours de ces prolongements, d'inviter à entrevoir le fonctionnement d'un modèle d'entreprise se voulant « sociale », à travers ses potentialités (réalisées ou simplement postulées), autant qu'à travers les limites tenant à la formule elle-même, comme à sa mise en pratique. Résistances, survivances et résurgences d'un entrepreneuriat « classique » peuvent en effet être observées, et avec elles certaines éventuelles carences du droit positif à saisir toute la subtilité de principes, il est vrai, audacieux.

La problématique guidant cette recherche consistera ainsi à faire l'analyse des rapports entre capital et travail au sein des sociétés coopératives ouvrières de production. N'émerge pourtant pas, à première vue, de l'examen de leur situation un autre constat que celui d'une soumission au droit du travail, au même titre que toute autre entreprise. Caractériser sur ce point la spécificité du modèle Scop revient dès lors à cartographier, dans le détail, les effets que cette forme juridique de société (en tant, justement, que sujet de droit des sociétés) produit sur le droit du travail déployé en leur sein, afin d'engager une réflexion sur la possibilité d'influer sur relation de travail par un autre biais que celui du seul droit du travail.

L'étude se décomposera donc en deux aspects, essentiels d'un rapport de travail : après avoir considéré l'économie de la relation de travail en contexte Scop (en particulier au plan contractuel, individuel et collectif) dans une première partie, il conviendra d'en examiner la politique (au sens de l'organisation d'un pouvoir), dans une seconde partie.

## **PARTIE I**

### **ECONOMIE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP**

S'attacher à une analyse du rapport de travail au sein de la Scop sur le terrain économique oblige sans nul doute à approcher par deux versants complémentaires les spécificités du statut : dans un premier temps, il ne peut être fait l'impasse d'un exposé des considérations individuelles, par les prismes, fondamentaux en droit du travail, du contractuel et du pécuniaire. Pour autant, dans un second temps, la Scop situe son essence dans un dessein collectif, d'implication à l'organisation : le travailleur ne peut y être observé, même sur le terrain économique, comme un simple cocontractant individualisé ; bien au contraire, il convient de mesurer ce qui fait prendre son sens au mot « coopération » suivant son étymologie de la « part prise à une œuvre faite un commun ».

## CHAPITRE I

### DU SALARIAT A LA « DOUBLE QUALITE »

Au fondement de l'idée de coopérative ouvrière de production se trouve un principe, celui de la « double qualité », qui se propose de réunir en un même individu l'apporteur de capital et l'apporteur de travail. Là où un antagonisme fonde, dans le système capitaliste, les relations entre le détenteur d'un droit de propriété sur les moyens de production, et celui à qui il loue une force de travail contre un salaire, la Scop s'appuie donc sur une fusion de ces deux positions. En creux, le modèle ainsi espéré tend à un équilibre réel entre capital et travail, qu'il convient d'observer dans un premier temps, et se pare, ensuite, d'outils juridiques originaux garantissant l'accession des membres aux deux qualités.

#### **SECTION 1 : Quant aux équilibres entre travail et capital.**

Le constat majeur des idées sociales et économiques du XIX<sup>e</sup> siècle est celui d'un rapport salarial (entre détenteur du capital et apporteur de travail) s'imposant en véritable instrument de domination. Les limites du dogme de la liberté contractuelle atteintes, le droit du travail apporte des éléments de réponse dans une tentative de limitation et de correction des excès que dépendance économique et subordination juridique pourraient faire émerger. L'objet de la proposition coopérative est tout autre : non pas corriger a posteriori un rapport ontologiquement déséquilibré, mais instaurer un équilibre nouveau par la communion des deux « termes » de l'équation salariale. De cette suggestion élevée au rang de principe, il convient d'observer les contours juridiques, mais également les exceptions et les limites.

#### **§ 1 - Proposition coopérative d'une fusion des qualités.**

L'observation du concept original de « double qualité » cher à la Scop mérite à l'évidence de s'attarder sur la notion en tant que telle, avant de se pencher sur ses conséquences économiques, puis d'en questionner la portée.

## A - Notion de « double qualité ».

En elle-même, l'idée de « double qualité » est sujette à questionnements. Elle trouve sa source dans les principes coopératifs (plus largement entendus que ceux de la coopérative de production) autour de la thèse selon laquelle l'utilisateur d'une organisation doit en être le décideur (principe posé dès l'article 3 de la loi du 10 Septembre 1947<sup>38</sup>). De cette approche théorique, il conviendrait de conclure que la Scop fait du travailleur l'utilisateur - donc le décideur - du groupement, d'où cette double qualité. La traduction de ce rapport dans la sphère de la coopérative de production serait donc celle d'un associé « double », à la fois apporteur de travail, et apporteur de capital. Le statut légal de 1978 multiplie par ailleurs les appellations attachées à la personne du « travailleur » (aussi évoqué comme « salarié », « employé de l'entreprise »). Avant lui, il était symboliquement intéressant de remarquer que le statut des Scop relevait du Code du travail, signe évident que ce qui n'était pourtant qu'un statut de société (destiné, théoriquement, à organiser les aspects capitalistes d'une activité économique) était cependant amené à produire des effets sur le droit du travail.

Il est par ailleurs également possible de décrire cette double qualité comme celle de « *bénéficiaire et de prestataire des excédents de gestion* »<sup>39</sup>. Autrement dit, une définition de la double qualité émerge, plutôt que par les statuts des acteurs, par l'objet de la société, il est vrai inévitablement marqué par le contexte capitaliste qui la voit se déployer sur un marché : il s'agira pour le membre de la Scop de participer à la création de richesse par son travail au cœur d'une activité productive, mais également d'en retirer les fruits puisqu'il dispose de la légitimité que lui confère la possession du capital. Cette réunion des deux qualités emporte deux conséquences : en premier lieu, la position d'apporteur de capital induit que le travailleur supporte pleinement les risques économiques inhérents à son activité : si la société périclité, c'est, avec son emploi, son investissement dans le capital qui se trouve menacé. En second lieu, les fruits en question ne seront, de fait, pas grevés par le profit que retiendrait un apporteur de capital n'exerçant pas son travail dans la société<sup>40</sup>. Cette répartition des fruits de l'activité est, justement, l'élément majeur d'originalité du travail en SCOP s'agissant des aspects pécuniaires.

---

<sup>38</sup> Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 - Article 3 *in limine* : « Les coopératives ne peuvent admettre les tiers non sociétaires à bénéficier de leurs services », ce qui implique par réciproque que les bénéficiaires sont sociétaires, donc détenteurs du pouvoir de décision.

<sup>39</sup> M-F. MIALON, « La réforme des sociétés coopératives ouvrières de production par la loi du 19 Juillet 1978 », *Dr. Soc.* 1979, p. 212.

<sup>40</sup> N. CATALA, *L'entreprise, Traité de droit du travail T.IV*, dir. G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1980, p. 1111.



## **B - Dispositions concernant les rémunérations.**

C'est dans la répartition de ce que la loi définit comme « *les excédents nets de gestion* » que la Scop trouve sa réelle originalité, et prouve une tendance certaine à la recherche d'un équilibre entre capital et travail, en plus d'un premier exemple majeur d'influence du statut juridique de droit des sociétés sur la condition du travailleur. Pour s'en convaincre, il convient d'observer, une fois ces excédents définis et dégagés<sup>41</sup>, les cadres que le texte donne aux statuts de la société. Tout en laissant une liberté certaine à ces derniers, l'article 33 fixe un mode original d'attribution des fruits de l'activité.

En premier lieu, la réserve légale doit se voir attribuer 15% de l'excédent jusqu'à atteindre le montant le plus élevé du capital. En parallèle, et sans qu'un minimum soit fixé, les statuts doivent affecter une fraction de l'excédent à une « réserve de développement ». Echappant à la distribution, cette part marque assez clairement l'inclinaison de la Scop à viser le long terme, à assurer la pérennité de l'activité de ses membres. Il est d'ailleurs intéressant de constater qu'en période de crise, la capacité à survivre des Scop est supérieure à celle des autres formes de sociétés<sup>42</sup>.

En deuxième lieu, la loi fixe un minimum de 25% de l'excédent à attribuer au titre de la « *ristourne coopérative* » (ou « part travail »), aux travailleurs de la société présents au moins trois mois durant l'exercice en question, ou bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois. La disposition a ceci d'original qu'elle organise cette attribution de l'excédent à destination des travailleurs sans exiger d'eux la qualité d'actionnaire (donc la « double qualité »). Réellement, il est donc possible d'affirmer que le pur « facteur travail » a automatiquement droit de cité au titre de la répartition des fruits de l'activité ; il se trouve pris en compte, intégré, dans le statut légal de la société.

Sur ce point, il est nécessaire d'abord d'ajouter que ce « complément » (dont la loi ne précise pas la nature) étant versé en contrepartie d'un travail, il sera considéré au titre du salaire par le droit de la sécurité sociale<sup>43</sup>. Il est ensuite majeur d'exposer que la liberté statutaire est de mise quant à la répartition de la « part travail » entre les travailleurs eux-mêmes. Le texte permet, respectivement, de distribuer cette part au prorata des salaires touchés au cours de l'exercice ; au prorata du travail fourni ; de façon égalitaire ; par une combinaison des différents critères. Par ailleurs, les statuts pourront également prévoir à ce

---

<sup>41</sup> Au plan comptable, l'article 32 *in limine* de la loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978 pose : « *Les excédents nets de gestion sont constitués par les produits nets de l'exercice, sous déduction des frais généraux et autres charges de la société, y compris tous amortissements et provisions.* »

<sup>42</sup> N. OLSZAK, « Les SCOP, une institution historique pleine d'avenir », *D.* 2012, p. 728.

<sup>43</sup> D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p. 39.

titre que l'ancienneté soit coefficientée (pour un maximum égal à deux) pour entrer dans le calcul. Des possibilités offertes dans le cadre de cette liberté statutaire, on peut conclure certainement que la Scop bénéficie de marges de manœuvre non négligeables dans la définition d'une politique de rémunération « complémentaire », marge à même de garantir la préservation du socle idéologique de la société (la loi de 1978 faisant à ce titre figure de « *loi d'identité* »<sup>44</sup>).

En troisième lieu, le versement de dividendes aux parts sociale est non seulement facultatif, mais au surplus, s'il est décrété, son montant ne pourra dépasser ni celui alloué aux réserves, ni celui alloué à la part travail. Face aux fruits de l'activité, il convient ainsi d'observer que la situation du détenteur de capital est au mieux égale à celle du travailleur, au pire, entièrement négligée. Ces dispositions font prendre pleine mesure à un rapport pleinement équilibré entre capital et travail. Fort logiquement, la conséquence majeure de ce choix est celle d'une difficulté à réunir des apporteurs de capitaux, dont on peut comprendre les réticences devant le manque d'attrait de cette formule qui leur empêche d'espérer une rémunération importante. Il n'y a pourtant pas là de contradiction avec l'idée même de la Scop, où l'apport de capital doit par hypothèse émaner majoritairement des travailleurs, titulaires d'une double qualité. L'arbitrage entre l'attribution de l'excédent au titre du capital, et au titre du travail obéit dès lors à des questions fiscales, le travail étant favorisé dans la mesure où l'excédent versé pour cette part est défiscalisé.

### **C - Réalité d'une abolition du salariat ?**

Pour fondamental qu'il soit, ce rééquilibrage entre travail et capital n'implique pas cependant de réelle disparition du statut salarial. Cette idée d'abolition du salariat était pourtant à la base des associations et coopératives ouvrières du XIX<sup>e</sup> siècle qui cherchaient à redéfinir le « rapport de domination ». Force est de constater pourtant que le salariat, qui a longtemps fait figure de statut d'indignité, s'est mué en statut protecteur et protégé (que ce soit par le Droit du travail ou par celui de la Sécurité Sociale), dont bien peu de coopérateurs contesteraient aujourd'hui l'utilité. Ces derniers, malgré leur double qualité, sont donc, du point de vue juridique, avant toute chose des salariés, et relèvent de protections correspondantes (dispositions sur le temps de travail, licenciement, ...), ce qui n'empêche pourtant pas la jurisprudence de rappeler les principes légiférés en 1978 : « *Considérant que la loi du 19 juillet 1978 qui régit les sociétés coopératives de production consacre le*

---

<sup>44</sup> F. ESPAGNE, « Identifier et définir les Scop », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/definition-identite-scop.pdf>, 2009, p. 13.

*principe de la double qualité qui consiste à privilégier, sinon à interdire, chez une même personne les qualités de coopérateur et d'associé en écartant la notion de salarié ; que, si la loi n'interdit pas la possibilité pour la Scop d'engager des salariés non associés, la situation d'associé travaillant dans la Scop exclut le salariat ; [...] que, de même, la loi prévoit que des associés coopérateurs bénéficient du régime général de sécurité sociale sans pour autant poser le principe, contraire à l'esprit des Scop, que tout associé coopérateur serait un salarié »<sup>45</sup>.*

La précision ne peut être simplement anodine. Elle s'inscrit à l'évidence dans la recherche d'une « troisième voie » qui, conformément aux principes originels, écarterait le salariat. Force est de constater que la quête de ce statut hybride relève d'une ambition certaine, voie que n'avait pas réellement osé emprunter le législateur de 1978. Force est de constater aussi que le coopérateur ne rentre pas à proprement parler dans la catégorie du « travailleur non salarié » telle que définie par G. Lyon-Caen<sup>46</sup>. Dès lors, la réalité impose un certain pragmatisme qu'il convient de souligner : le coopérateur s'avère être essentiellement un salarié, ne s'en détachant que partiellement, dans la mesure où sa participation dans la Scop produit tout-de-même des effets exorbitant de la condition salariale habituelle.

#### **D - La double qualité : fusion ou coexistence ?**

Autrement dit, s'il demeure impossible de voir cette double qualité comme une fusion, la coexistence du salarié et de l'associé se réalise au travers d'une cloison pour le moins poreuse, et qui porte les spécificités d'un statut de la société elle-même. Pour s'en convaincre une comparaison mérite d'être observée avec ce qu'il convient d'appeler « l'actionnariat salarié » développé en particulier depuis la loi du 17 Août 1967. Dans ces formules, l'opposition entre capital et travail n'est nullement remise en cause ; est encouragée l'accession du salarié à une part du capital, celle-ci ouvrant droit à une rémunération supplémentaire, au titre dudit capital. Néanmoins, la rémunération au titre du capital reste en toute hypothèse accessoire dans le système Scop, qui privilégie, en tant que tel, le travail.

Ensuite, ces formules classiques, et nous y reviendrons, ont pour tendance lourde de se concentrer sur la créance financière corrélative à la détention du capital, tout en laissant volontairement de côté la participation aux décisions<sup>47</sup> ; enfin, elles font s'exprimer les

---

<sup>45</sup> P. LE CANNU, « Le « contrat de travail » du président du conseil d'administration d'une SCOP », *B.J.S.* 1998, p. 240, note sous CA Paris 18e ch. sect. C, 26 nov. 1997, n° 34171/97.

<sup>46</sup> G. LYON-CAEN, *Droit du travail non-salarié*, Sirey, 1990, p. 158.

<sup>47</sup> G. LYON-CAEN, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in A. ARSEGUEL et B. BELLOC, « *Mélanges dédiés au Président Michel Despax* », Presses de l'Université des sciences sociales, 2001, p. 39.

qualités de salarié et d'actionnaire de manière résolument déliées (le départ du salarié de l'entreprise libérale n'oblige en rien à ce qu'il se retire de l'actionnariat), démontrant que le statut légal de la société n'a pas vocation à considérer le travailleur, mais simplement l'actionnaire. Au demeurant, en remontant des dispositions juridiques au plan du but recherché, là où l'actionnariat salarié constitue une modalité pratique (probablement la plus évidente) de constitution d'un actionnariat « populaire », la Scop porte avec elle un espoir et une tentative de réinvention des rapports sociaux.

La réalité des dispositions réglant les Scop oblige pourtant à prendre acte du fait que le principe de double qualité, bien qu'admis comme socle, n'est pas hégémonique. Pour des raisons pratiques tenant au bon fonctionnement, ou à la nécessité du financement, le statut légal de la Scop ménage en effet des exceptions.

## **§ 2 - Limites et exceptions au principe de « double qualité ».**

Fort simplement, les exceptions au principe de double qualité dans les coopératives tiennent à l'existence de participants ne réunissant qu'une seule de ces qualités. Il s'agit donc d'étudier dans la Scop les cas d'associés qui ne doublent pas leur présence au capital d'un apport de travail ; et de travailleurs, pour le coup pleinement salariés, n'accédant pas à la qualité d'associé. Ces exceptions émergent essentiellement afin de tenir compte de nécessités pratiques, mais sont pensées dans un cadre relativement étroit qui garantit qu'elles ne remettent pas en cause les principes propres à la coopérative ouvrière de production.

### **A - Situation de l'actionnaire non-salarié.**

La première dérogation à observer concerne l'hypothèse où l'apport se limite au capital, excluant le travail. D'évidence, l'autorisation d'un tel écart au principe de double qualité fait courir à la Scop le risque de glisser vers l'entreprise libérale et capitaliste classique, d'où des barrières strictes posées par la loi de 1978, et qui malgré diverses brèches admises depuis, restent présentes et puissantes dans les Scop, sur le terrain.

En premier lieu, la conception guidant le statut légal des Scop est celle d'une ouverture aux apports en capital, mais demeurant marginale. Dans cette ligne, la loi de 1978, dans son article 24 al.1er<sup>48</sup>, opère le choix de la liberté statutaire sous limite de l'ordre public. Ainsi donc, les statuts devront déterminer la part maximale que pourra détenir un associé non coopérateur, part qui ne saurait pour autant dépasser la moitié du capital (depuis une loi du 5

---

<sup>48</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 24 al. 1<sup>er</sup> : « *Le nombre de parts sociales susceptibles d'être détenues par un même associé ne peut excéder un maximum fixé par les statuts, et au plus la moitié du capital de la société.* »

Janvier 1988, qui a remonté du quart à la moitié la limite) en sorte que les coopérateurs se protègent de toute prise de contrôle par une entité extérieure. Qui plus est, l'article 3bis de la loi du 10 Septembre 1947<sup>49</sup>, qui concerne la généralité des coopératives, fixe implicitement à un maximum de 35% la possible détention des droits de vote à l'assemblée générale par des associés non coopérateurs.

En second lieu, dans la ligne de cette forte restriction, l'article 15 de la loi de 1978<sup>50</sup> impose que la présence d'associés non-coopérateurs dans les fonctions de gérant, directeur général, administrateur, membre de conseil de surveillance ou du directoire, soit limitée au maximum à un tiers de la composition de ces organes.

En troisième lieu, et en parallèle de ce double verrou venant considérablement freiner les possibilités d'ingérence, le statut légal des Scop se propose de rendre pour le moins inconfortable la position de l'associé non coopérateur. L'article 29 de la loi de 1978 dispose ainsi : « *La société coopérative ouvrière de production a la faculté de rembourser les parts appartenant à ceux des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise.* ». De la tournure « *a la faculté* », il convient de tirer la conclusion qu'il est toujours possible (et l'ordre public semble ici œuvrer) pour la Scop de rembourser les parts d'un associé non coopérateur pour le contraindre à quitter la société, tandis qu'est laissé aux statuts le soin de déterminer par quelle voie la décision est prise. Le principe de la loi de 1978 poussait même jusqu'à prévoir, dans son article 30 abrogé par la loi du 13 Juillet 1992, que le remboursement se ferait à la valeur nominale des parts détenues, une disposition qui survit sous forme statutaire dans de nombreuses Scop aujourd'hui, et dont l'objet est de d'éliminer toute volonté spéculative de l'engagement capitalistique dans la société.

Le droit des coopératives ouvrières s'impose encore, au travers de ces dispositions, comme garant d'une relation considérablement refondée du travail au capital. Ce dernier, marginalisé, est considéré comme nécessaire (en témoignent ces relatives ouvertures, destinées, par pragmatisme, à assurer un minimum de possibilités de financement à l'activité coopérative), mais néanmoins secondaire (particulièrement dans son influence) et au service de l'activité de travail, principale attributaire du résultat. La faculté de remboursement,

---

<sup>49</sup> Loi n° 47-1775 du 10 Septembre 1947, art. 3bis *in limine* : « *Les coopératives peuvent admettre comme associés, dans les conditions fixées par leurs statuts, des personnes physiques ou morales qui n'ont pas vocation à recourir à leurs services ou dont elles n'utilisent pas le travail mais qui entendent contribuer par l'apport de capitaux à la réalisation des objectifs de la coopérative. Ces associés ne peuvent en aucun cas détenir ensemble plus de 35 p. 100 du total des droits de vote.* »

<sup>50</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 15 *in fine* : « *Lorsque la société coopérative ouvrière de production comprend des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise, il ne peut leur être attribué plus du tiers des mandats de gérants, de directeur général, d'administrateurs, de membres du directoire ou du conseil de surveillance.* »

véritable « siège éjectable », marque tout autant une forme de soumission du détenteur de capital aux principes de la Scop, qu'une relation conçue comme utile et durable à la détention de part sociale, là encore spécificité d'un engagement coopératif. A ce titre d'ailleurs, convient-il sans doute de remarquer que les part sociales en possession d'anciens travailleurs se verront considérées comme celles de coopérateurs à part entière dans le décompte des minimum 50% du capital et 65% des droits de vote à détenir par les travailleurs.<sup>51</sup> Eminemment symbolique, la disposition met assez clairement en évidence l'importance que revêt le rapport de travail dans le fonctionnement de la société.

## **B - Situation du salarié non-coopérateur.**

Le corollaire logique de cette première exception fondée sur un apport du seul capital, est la possibilité qui demeure dans le système Scop de recourir à un « véritable » salariat, au sens où ce dernier ne prend pas part au capital de la société, n'accédant par conséquent pas à la « double qualité ».

Malgré les principes explicités, répétés et posés en fondement ; malgré aussi le caractère identitaire de la loi de 1978, il est impossible d'ignorer que le statut légal de la Scop fait preuve sur la question des salariés non associés d'un silence coupable. Simplement se borne-t-il en effet, après avoir précisé que « *Les sociétés coopératives ouvrières de production peuvent employer des personnes n'ayant pas la qualité d'associé.* », à exiger la présence au minimum de deux salariés associés quand la Scop a la forme de SARL, et de sept salariés associés sous la forme de SA<sup>52</sup>. Autrement dit, nulle part, et pas même sous couvert d'une compréhensible modération, n'apparaît une quelconque exigence d'« exclusivisme », qui pousserait à ce qu'une part déterminée des salariés de la Scop bénéficie du statut de coopérateur.

A l'évidence, la Scop court là un autre risque majeur quant à la préservation de son « esprit » : que penser d'une coopérative ouvrière, fondée à ses origines sur un idéal d'abolition du salariat, qui viendrait se muer en simple employeur ? La perspective n'était pas à écarter, certaines Scop ayant nourri des exemples, à valeur aujourd'hui historique, d'un

---

<sup>51</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 50 : « *Les dispositions des articles 3 bis et 11 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée et celles de l'article 26 de la présente loi sont applicables aux anciens associés ou actionnaires de la société, demeurant associés de celle-ci après la modification mentionnée au premier alinéa de l'article 48. Dans ce cas, la limite de 49 p. 100 prévue à l'article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée n'est applicable qu'au terme d'un délai de dix ans.* »

<sup>52</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 5 al. 3 : « *Toutefois, les sociétés coopératives ouvrières de production doivent comprendre un nombre minimal d'associés employés dans l'entreprise. Ce nombre est de deux lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société à responsabilité limitée et de sept lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société anonyme.* »

sociétariat « élitiste », sorte d'aristocratie ouvrière muée en patronat, à l'ouverture limitée, peut-être encore marquée par les traditions issues du compagnonnage.

Pourtant, ce risque, il convient d'en nuancer l'ampleur. En premier lieu car les chiffres sont, à l'heure actuelle, éloquents : en moyenne, et sans la moindre obligation légale donc, plus de 80% des travailleurs en Scop sont coopérateurs après 2 ans d'ancienneté<sup>53</sup>, garantissant la pérennité du concept. Gardons-nous d'un excès : il paraît assez clairement impossible d'atteindre un exclusivisme absolu. Le recours à des salariés non coopérateurs est une nécessité économique (au travers la pratique d'emplois qualifiés de précaires, ou s'étendant à tout le moins sur une durée déterminée) qu'il conviendrait de circonscrire autant que possible... mais une nécessité tout-de-même.

En second lieu convient-il sans doute de remarquer, au-delà des questions de gestion de l'emploi, qu'il réside une utilité dans le fait de ménager une sorte de « période de transition », qui séparerait l'entrée dans la Scop comme travailleur, de l'intégration pleine et entière à cette dernière comme coopérateur. D'abord car l'entrée au capital de la Scop nécessite un investissement financier pour le travailleur, investissement qui ne peut être négligé. Ensuite car la nature de cet engagement au capital constitue naturellement une prise de risque qui fait entrer de plein pied le travailleur dans le statut d'entrepreneur, statut qui peut causer à certains égards de légitimes réticences. En quelque sorte donc, ne serait-ce que par prudence, il serait illusoire d'imposer à une relation de travail naissante un engagement aussi important.

En troisième lieu, et nous en avons déjà fait la remarque, le risque de dénaturation paraît réduit par la place accordée au travail en tant que tel, en particulier dans l'attribution des fruits de l'activité, puisque le texte de 1978 précise bien que la « ristourne » revient à l'ensemble des salariés de l'entreprise<sup>54</sup>, qu'ils soient ou non associés par ailleurs. Au regard des rémunérations le plus souvent faibles accordées au capital, la disposition fait figure de garantie d'une large participation pécuniaire pour les salariés n'ayant pas accédé à la qualité d'associé. Là encore, preuve est faite des conséquences induites par la forme de société sur la relation de travail, y compris si celle-ci est marquée du sceau du « pur salariat ».

Enfin, et peut-être surtout, de nombreux aspects du dispositif Scop invitent à considérer que cette possibilité d'un recours au salarié non associé se présente en réalité comme - par essence - transitoire. Le salarié a en effet vocation à devenir coopérateur, et

---

<sup>53</sup> Chiffres diffusés par la Confédération générale des Scop, <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>.

<sup>54</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 33, 3<sup>è</sup> : « Une fraction, qui ne peut être inférieure à 25 p. 100, est attribuée à l'ensemble des salariés, associés ou non, comptant dans l'entreprise, à la clôture de l'exercice, soit trois mois de présence au cours de celui-ci, soit six mois d'ancienneté. »

diverses dispositions s'assurent de « l'ouverture » de la Scop. Un premier indice réside dans la vocation à recueillir la « part travail », signe à l'évidence dans l'esprit du législateur que le travailleur, s'il n'est pas coopérateur, devrait à terme le devenir, et qu'il convient donc de le soumettre dès l'origine de la relation à des règles semblables. Au-delà de ce simple indice, la loi de 1978 semble surtout s'orienter vers des mécanismes juridiques à même de garantir l'entrée des salariés dans la double qualité. De la multiplicité des modalités d'entrée<sup>55</sup> jusqu'à l'admission automatique<sup>56</sup>, les possibilités pour les coopérateurs de se renfermer sur eux-mêmes semblent compromises ; tandis qu'en parallèle, l'article 9 permet lui de contraindre le salarié à prendre part dans son entreprise. Autant de dispositions qui, avec d'autres, permettent d'assurer l'ouverture de la Scop, ainsi que la pleine force du principe de double qualité, aménageant des liens étroits entre travail et sociétariat, liens manifestés lorsque se perd cette « double qualité ».

## **SECTION 2 : Quant à l'accession et la sortie de la « double qualité ».**

L'étude des dispositifs d'entrée comme de sortie de la double qualité manifeste une réelle originalité, dont le législateur ne pouvait faire l'économie s'il voulait traduire et garantir cet absolu, il est vrai très spécifique. Ce principe, nous l'avons entrevu, ambitionne en effet plus que la simple coexistence des qualités de travailleur et d'associé ; bien au-delà implique-t-il que des liens s'établissent entre les deux. Cette relation s'établit en droit français sous la forme d'une dépendance inédite, source de dérogations qu'il convient d'étudier, qu'elles touchent au Droit du travail (par l'effet d'un « empiètement » de la qualité d'associé sur celle de salarié), ou au Droit des sociétés (logiquement, par l'effet d'un empiètement de la qualité de travailleur).

---

<sup>55</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 7 : « L'admission en qualité d'associé est prononcée par l'assemblée des associés ou, selon le cas, par l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité dans les conditions définies à l'article 14. L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire doit statuer sur la demande d'admission comme associé présentée par toute personne majeure employée de façon continue depuis au moins un an dans l'entreprise. En cas de rejet de la demande, celle-ci peut être renouvelée chaque année. »

<sup>56</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 8 : « Les statuts peuvent prévoir que toute personne majeure, ayant été employée dans l'entreprise pendant un délai qu'ils précisent, est admise sur simple demande en qualité d'associé, soit de plein droit, soit à défaut d'opposition émanant de la prochaine assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité requise pour la modification des statuts. L'admission est constatée par les gérants, par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas. »



## § 1 - Dérogations au droit commun du travail.

Par hypothèse, le fait de fortement inciter - si ce n'est de contraindre – le salarié à s'engager en tant qu'associé dans la Scop, ne peut s'imaginer sans faire une entorse certaine au Droit du travail, simplement par l'émergence d'obligations et/ou de sanctions qui ne trouvent leur raison d'être qu'au travers de cette formule, et qu'au regard d'un objectif d'ouverture de la société.

### A - La clause de candidature obligatoire.

Le plus exorbitant de ces dispositifs juridique se manifeste sans doute dans la possibilité laissée aux statuts de la Scop, par l'article 9 de la loi de 1978<sup>57</sup>, d'imposer que soit incluse au contrat de travail une clause dite « de candidature obligatoire ». Son objet est d'imposer au salarié de porter candidature au sociétariat au terme d'un délai (là encore laissé à la discrétion des statuts) supposément garant de la force de l'engagement du travailleur. Si la Scop reste libre d'accepter ou non la candidature en question (à moins qu'elle ne se soit, toujours statutairement, obligée à l'accepter), force est de constater que le salarié est mis en position de « frapper à la porte » du sociétariat, et que se lève ainsi le verrou de son incertaine motivation à l'engagement coopératif.

Un verrou d'autant plus levé – et c'est le second aspect qui doit retenir notre attention – que la sanction accompagnant une « non-candidature » consiste à réputer le salarié en question démissionnaire. Au-delà de l'apparente vigueur d'une telle solution, il convient d'abord d'observer que c'est bien le législateur, dans le même article 9, qui pose cette solution. Une solution qui mérite, ensuite, d'être analysée et justifiée. La démission peut se définir comme un acte unilatéral qui manifeste de façon non équivoque la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail<sup>58</sup>. Qu'en est-il de l'hypothèse d'un salarié refusant de se porter candidat au sociétariat de la Scop ? A première vue, une telle abstention paraît déjà assez loin de démontrer une volonté de mettre fin au contrat de travail (tout au plus aurait-on pu imaginer que le non-respect de la clause constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement) ; au surplus, l'équivoque semble lui aussi entrer en jeu, tant la clause semble concerner avant tout l'accession au sociétariat, le contrat de travail faisant valeur ici de support.

---

<sup>57</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 9 : « *Les statuts peuvent également prévoir que le contrat de travail conclu avec toute personne employée dans l'entreprise fera obligation à l'intéressé de demander son admission comme associé dans le délai qu'ils précisent et au plus tôt à sa majorité ; à défaut, celui-ci sera réputé démissionnaire à l'expiration de ce délai. L'admission s'opère selon les modalités prévues à l'article précédent.* »

<sup>58</sup> J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, précis Dalloz, 2012, n° 372-373.

Mais une telle analyse manquerait de prendre en compte l'intensité du pouvoir d'attraction du principe de double qualité, et à travers lui, celui du modèle original de la Scop, qui fournit ici une justification : l'implication au sociétariat constitue en réalité, au terme du délai fixé dans la clause, une condition sine qua non de la relation de travail dans la Scop, au point de supposer que la volonté de poursuivre ladite relation s'évapore en l'absence de candidature, et ce jusqu'à chasser même l'équivoque. Autrement dit, la double qualité génère entre les statuts de salarié et d'associé un lien fort, intangible, au point que le refus de l'un (ici, celui d'associé) entraîne mécaniquement le refus de l'autre.

Il est en toute hypothèse intéressant de remarquer à quel point la forme de Scop, par ses postulats, permet d'utiliser une qualification (la notion de démission) en rattachant ses conséquences juridiques, pourtant radicales, au non-respect d'une clause du contrat de travail. Au-delà du renforcement – majeur – de la contrainte pesant sur le salarié, c'est à l'évidence l'exception exorbitante au Droit commun qui interroge. Cette immixtion du droit des sociétés dans la relation de travail dans un sens, cette fois, défavorable au salarié, marque en effet une spécificité supplémentaire de l'engagement auprès de la Scop, définissant une formule exigeante de relation de travail, dans laquelle les boucliers du salariat, dont nous avons relevé qu'ils constituaient une réelle garantie par ailleurs, peuvent céder de manière exceptionnelle, quand les nécessités de conservation de l'esprit et des rudiments de la formule Scop prévalent. Au passage, il convient sans doute d'analyser cet aspect comme un indice du caractère holiste de la Scop : loin d'une pure individualisation (du salarié à l'employeur), le rapport de travail y est – en certaines occasions – éclairé par la nature de l'organisation collective, dont les caractéristiques et la constitution, influent considérablement.

## **B - Quant aux rémunérations pour l'entrée au capital.**

Un second aspect de ces influences du Droit de la société sur le Droit du travail prend forme quand se réalise une souscription de parts sociales réservées aux salariés. Fort logiquement, l'hypothèse a la faveur du législateur : elle constitue un moyen privilégié et direct d'intégration des salariés au sociétariat, et s'inscrit de fait dans un mouvement de développement de la « double qualité ».

Il convient en premier lieu de remarquer que seule une condition d'ancienneté (d'au maximum 3 ans) peut venir restreindre la prétention des salariés à ces parts<sup>59</sup>. En parallèle,

---

<sup>59</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 37 1<sup>er</sup> : « Les conditions d'ancienneté, à l'exclusion de toute autre condition, qui seront exigées des salariés pour bénéficier de l'émission, la durée de présence dans la société ainsi exigée ne pouvant toutefois être ni inférieure à un an ni supérieure à trois ans ; »

l'article 39 de la loi de 1978 propose une tentative de résolution des hypothèses où le nombre de parts offertes ne suffirait pas face au nombre de souscriptions demandées ; en toute hypothèse, il précise que ces décisions ne pourront avoir pour effet d'exclure un salarié demandeur de l'accession à une part sociale (sauf à ce que leur nombre soit inférieur à celui des salariés candidats). Des dispositions qui, une fois de plus, marquent le principe d'ouverture de la Scop.

Mais, toujours concernant des souscriptions réservées aux salariés, plus originales sont sans doute les prescriptions légales concernant le mode de financement de ces opérations. D'abord car, d'une part, le statut légal de la Scop s'appuie directement sur le code du travail lorsqu'il s'agit de déterminer quelle part du salaire peut se voir imputée au financement de l'acquisition et de la libération des parts sociales. Ainsi l'article 6 de la loi de 1978 renvoie-t-il à l'ancien article L144-2 (aujourd'hui L3251-3 du Code du travail<sup>60</sup>) pour déterminer cette part. Deux éléments sont à remarquer : en premier lieu, et pour revenir sur le débat autour de la notion de double qualité, la loi des Scop s'appuie ici réellement sur la notion de salarié pour fixer ses prescriptions. En second lieu, on perçoit avec acuité le poids que peut faire peser la Scop sur la salarié pour en faire un coopérateur : le salaire peut-être, pour une part non négligeable, amputé, et ce pour favoriser sous forme d'une quasi-contrainte cette entrée au sociétariat.

En parallèle, la disposition de l'article 40 al.2<sup>61</sup> de la loi de 1978 semble venir comme élément complémentaire aux possibilités offertes à la Scop d'imposer un prélèvement sur les salaires. Il lui est en effet également possible de financer directement l'acquisition de parts sociales par le salarié (dans les limites fixées, là encore, au code du travail, à l'article L3332-11). On ressent ici toute l'idée d'ouverture de la Scop, entendue comme une institution visant à l'intégration des salariés, y compris, si nécessaire, par le biais d'un abondement de la part de la société. Il convient de remarquer avant toute chose que cet abondement ne semble pas appeler de remboursement ultérieur, le texte légal usant des termes de « complément » et de « versement ». Ensuite, et toujours dans une logique de rapport au principe de double qualité, cette disposition semble porter un rapport original de la société au salarié, un rapport fait d'une interdépendance a minima, mais plus vraisemblablement même d'entraide ou de solidarité, supposant parfois même une forme de désintéressement.

---

<sup>60</sup> Art. L3251-3 du Code du travail, *in limine* : « En dehors des cas prévus au 3° de l'article L. 3251-2, l'employeur ne peut opérer de retenue de salaire pour les avances en espèces qu'il a faites, que s'il s'agit de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant des salaires exigibles. »

<sup>61</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 40 al.2 « La société coopérative ouvrière de production peut compléter les prélèvements mentionnés à l'alinéa ci-dessus, le montant de ces versements ne pouvant excéder ni celui des versements de chaque salarié ni le maximum fixé par l'article L. 443-7 du code du travail. »

### **C - Double qualité et ruptures du contrat de travail.**

Enfin, une dernière originalité au regard du droit du travail quant aux mouvements du sociétariat paraît venir se poser en corolaire de l'obligation de candidature, là encore dans une approche fortement liée des qualités d'associé et de salarié. Mais à l'inverse de sa devancière qui réglait l'entrée dans la société, ce dernier aspect, obéissant à la même logique, s'intéresse plutôt à la sortie.

L'article 10 al.2 de la loi de 1978 contrevient donc de façon assez exorbitante aux règles du droit du travail en réputant rompu le contrat de travail du salarié qui renoncerait à la qualité d'associé par lui préalablement acquise. C'est encore une fois le principe de double qualité qui permet ce mode de rupture pour le moins singulier, au point d'ailleurs de ne pas recevoir de qualification textuelle. Une absence de qualification qu'entérine et confirme la chambre sociale de la Cour de cassation en refusant elle aussi d'employer les termes de « démission » ou de « licenciement »<sup>62</sup>.

En pratique, et selon les prescriptions de la Confédération générale des Scop, c'est bien la démission qui semble imposer sa nature à cette rupture. L'indice en est fourni par le texte lui-même, qui insiste sur la caractère « volontaire » pour le salarié de la sortie du sociétariat, volontariat dont on peut penser qu'il constituerait, dans un contexte de double qualité conçue comme socle, une preuve suffisante pour convenir de la volonté du coopérateur de mettre fin à toute forme de participation (en capital comme en travail) à sa Scop.

En toute logique, il s'agit au travers de ces dispositions de fixer solidement le salarié à l'associé. Quelle logique y aurait-il en effet à imposer l'entrée du salarié au capital, tout en lui permettant en parallèle d'en sortir sans souffrir la moindre conséquence ? La chambre sociale de la Cour de cassation ne dit pas autre chose le 6 Mars 2001 en précisant, en substance, que si une clause des statuts peut permettre au conseil d'administration de décider d'une éventuelle poursuite de la relation de travail, sa décision de ne pas poursuivre la relation en question ne saurait s'analyser en un licenciement, dans la mesure où la loi règle toujours la situation en énonçant une rupture automatique du contrat de travail.

D'aucuns pourront arguer, face à un droit du travail pour le moins bousculé, d'une trop grande sévérité du droit des Scop<sup>63</sup>. Il faut bien voir pourtant ici que ce droit dérogatoire constitue au fond le véritable ciment du postulat de double qualité, qui ne peut se consolider et s'épanouir que dans l'amarrage serré du salarié et de l'associé, voués à une existence en

---

<sup>62</sup> Soc., 6 Mars 2001, n° 98-46.078, *Bull. Civ.*, V, n° 72, p. 56.

<sup>63</sup> J. MOULY, *Dr. Soc.* 2001, p. 677, obs. sous Soc., 6 Mars 2001, n° 98-46.078.

commun, et donc à voir s'enclencher entre eux des droits comme des devoirs. Il est particulièrement intéressant de constater que la Cour de cassation vise dans son jugement non seulement l'article 10 de la loi de 1978, mais également l'article 1 du même texte<sup>64</sup>, inscrivant de manière explicite son jugement dans le sens de la défense de l'identité des coopératives. En parallèle, il convient également d'observer que c'est parfois le droit de sociétés qui cède un peu de terrain face à la double qualité.

## **§ 2 - Dérogations au droit commun des sociétés.**

S'il a été possible d'observer, dans un premier temps, à quel point le Droit de la Scop venait croiser, donc bousculer, le droit du travail sur les questions tenant à l'entrée et la sortie du sociétariat, encore faut-il ne pas perdre de vue que ce jeu d'influences est à bien des égards mutuel. Ainsi convient-il donc d'aborder en premier lieu les liens entre salarié et associé quand c'est, contrairement à ce que nous avons jusqu'ici observé, le rapport de travail qui vient heurter celui d'associé ; puis, en second lieu, il semble nécessaire de procéder à un tour d'horizon de libertés statutaires ménagées au sein des Scop afin de garantir leurs spécificités.

### **A - Double qualité et rupture de l'*affectio societatis*.**

Si l'article 10 de la loi de 1978, dans son second alinéa, permettait de régler le devenir du rapport de travail face à un sociétaire renonçant à cette seconde qualité, il convient aussi de se plonger dans le premier alinéa de ce même article, ainsi que dans l'article 11, qui règlent de leur côté la question du devenir de la qualité d'associé quand le rapport de travail se trouve mis en cause par les divers modes de rupture réglés par la législation du travail.

Ainsi, d'un côté, l'article 10 disposait, jusqu'au 22 Mars 2012 que la démission et le licenciement pour une cause réelle et sérieuse entraînaient la perte de la qualité d'associé. Concernant la démission, il s'agissait simplement de poser une règle symétrique à celle du second alinéa : si celui qui renonce à sa qualité d'associé est réputé démissionnaire, alors celui qui démissionne est réputé renoncer à sa qualité d'associé. Il n'y avait là que des conséquences du principe de double qualité, conséquences dont nous avons déjà esquissé la logique.

Le licenciement appuyé sur une cause réelle et sérieuse posait plus de difficultés. Pas au cas où ce dernier n'est pas contesté : la cause était réelle et sérieuse de fait. Mais si elle était remise en question, c'était au juge qu'il appartenait de qualifier le licenciement,

---

<sup>64</sup> T. BONNEAU, D.S. 2001, n° 95, com. sous Soc., 6 Mars 2001, n° 98-46.078.

postérieurement à l'étude du caractère réel ou non, et sérieux ou non, de sa cause. Dès lors, la qualification du licenciement pouvait s'avérer suspendue à un jugement dont on savait qu'il pouvait mettre du temps à aboutir. Ainsi la pratique coopérative prenait-elle le parti, en l'absence de prescription légale, de faire renaître le lien social en l'attente d'un jugement définitif<sup>65</sup>.

Par une loi de simplification du droit du 22 Mars 2012<sup>66</sup>, le législateur a mis fin à ces questionnements en disposant que toute autre cause de rupture que celles visées à l'article 11 supposait perte de la qualité d'associé. L'effet est de supprimer toute « zone grise », de manière quelque peu brutale<sup>67</sup>, en n'admettant, et strictement, que deux catégories possibles de rupture, puisque de son côté, l'article 11 fixe les cas, désormais limitatifs, dans lesquels la rupture du contrat de travail n'entraînera pas la perte automatique de la qualité d'associé. Il s'agit de la mise à la retraite, du licenciement pour cause économique, ou de l'invalidité rendant le salarié inapte au travail. Tout autre cas vaut donc aujourd'hui, selon le texte, une inévitable perte de la qualité d'associé (au mépris des anciens arbitrages de la pratique qui permettaient d'éviter des conséquences trop définitives).

En dépit des changements et de la précision, il semble opportun de se demander ce qui justifie que ces ruptures de la relation de travail ne vailent pas corrélativement fin de la qualité d'associé. La raison en est simple, et elle tient autant à la nature de l'engagement coopératif, qu'à celle des différents modes de rupture : pour justifier la fin du lien unissant le salarié à la société, le législateur estime en réalité que la rupture doit à la fois revêtir un caractère légitime (d'où l'exigence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement), mais qu'elle doit également atteindre réellement la subjectivité du rapport entre le salarié et sa Scop, leur désir d'exercer en commun l'activité. Ainsi s'explique que la mise à la retraite, le licenciement économique ou l'invalidité n'entraînent pas mécaniquement perte de la qualité d'associé, dans la mesure où ces motifs sont fondés sur des causes indépendantes de la volonté des parties de poursuivre un engagement commun (respectivement l'âge, la situation économique de l'entreprise, ou des raisons tenant à la santé du salarié).

Il convient en complément de noter que les associés ayant vu leur rapport de travail se terminer pour l'une des causes visées à l'article 11 rejoignent le rang des actionnaires non coopérateurs, dont il faut rappeler qu'ils occupent dès lors une place pour le moins précaire

---

<sup>65</sup> D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p. 52.

<sup>66</sup> Loi n°2012-387 du 22 Mars 2012 - Article 26.

<sup>67</sup> Sans doute l'objectif de « simplification » de la loi confine-t-il ici à rendre la solution pour le moins simpliste.

dans la mesure où l'assemblée générale peut décider à tout moment le rachat de leurs parts sociales pour les faire sortir du sociétariat.

En sus, droit du travail et droit des sociétés s'influencent de façon croisée quant à la question des causes admissibles pour justifier du licenciement. Ce dernier, à l'évidence, relève du droit du travail, et se soumet à ses règles habituelles. Néanmoins, le principe de double qualité, par les liens qu'il génère, implique que l'exercice de la qualité d'associé puisse également faire figure de motif de rupture. C'est en tous cas la position de la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 23 Septembre 1992<sup>68</sup>, selon lequel un comportement excédant la limite du droit de critique conféré par la qualité d'associé peut parfaitement justifier une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le croisement qu'opère ainsi le juge social entre les qualités d'associé et de salarié renforce l'originalité profonde du droit des Scop.

L'observation de ces dispositions réglant la double qualité ne pourrait cependant pas être complète sans que soient étudiées les diverses libertés statutaires qui permettent à la Scop d'aménager ces questions.

## **B - Diversité des aménagements statutaires.**

La pleine puissance du principe de double qualité induisant parfois des rigueurs éventuellement problématiques, le texte légal s'est appliqué également à laisser, sur certains sujets, une marge de manœuvre aux statuts de la Scop, permettant arrangements et adaptations sur le terrain.

Ces libertés statutaires peuvent en premier lieu être passées au prisme d'un rappel historique : la construction du mouvement coopératif et des associations ouvrières au XIX<sup>e</sup> siècle s'est en effet déroulée dans un contexte de réglementation fine ou absente. Contraintes d'emprunter les formes légales de société de l'époque, les coopératives usaient donc des statuts afin de faire valoir leur importante spécificité, s'étalant jusque sur le champ de ce qui constitue aujourd'hui le Droit du travail, mais qui restait à l'époque soumis à liberté contractuelle. Qu'il s'agisse simplement du fonctionnement, ou de fixer un principe de solidarité entre les membres, voire chez certains de marquer le caractère ouvertement religieux de l'organisation, les statuts étaient source de norme, et justifiaient souvent les sacrifices consentis par les coopérateurs.

---

<sup>68</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, *R.T.D.com.* 1993, p. 543, obs. sous Soc. 23 Sept. 1992, n° 90-45.620.

Peut-être cette tradition explique-t-elle les larges espaces laissés aux statuts de la Scop par le texte de 1978. Il en va d'abord de l'originalité de ces formes de société : ainsi la rémunération du capital, qui n'est pas obligatoire, se trouve-t-elle reléguée au champ statutaire<sup>69</sup>, là où elle fait figure de fondement des sociétés en économie libérale. Plus généralement, c'est la quasi-totalité des mesures de répartition de l'excédent net de gestion qui relèvent des statuts.

Dans le même temps, le principe de double qualité, si fortement affirmé par ailleurs, connaît lui aussi des possibilités d'entorses statutaires : les statuts choisissent s'ils font figurer l'obligation de candidature obligatoire ; s'ils induisent du licenciement ayant cause réelle et sérieuse la perte automatique de la qualité d'associé ; ils peuvent prévoir la possibilité de délier le retrait de la qualité d'associé de ses conséquences sur la relation de travail. Ainsi la coopérative ouvrière de production peut-elle en certaines hypothèses écarter des conséquences trop radicales du principe de double qualité afin de construire une pratique moins rigide, guidée en cela par un certain pragmatisme. Mais rien n'empêche symétriquement la Scop de s'engager pleinement pour faire vivre une double qualité pleine et absolue, se cantonnant à des principes divergeant résolument du droit des sociétés.

Il est par ailleurs nécessaire de relever que si les statuts peuvent influencer la teneur de la double qualité, cette dernière interfère également dans l'enjeu que revêt la question des statuts dans la société. Ainsi le coopérateur, dont nous avons observé qu'il était plus qu'une simple coexistence de l'associé et du salarié, se trouve-t-il touché à double titre par certaines dispositions versées aux statuts. Ainsi la Cour d'appel de Paris, dans une décision du 11 Mai 1999<sup>70</sup>, a-t-elle pu juger que s'appliquaient à l'associé les clauses des statuts existantes à son entrée dans la société, mais également celles incorporées ensuite. Mais a fortiori convient-il d'observer que la clause de non-concurrence statutaire, prise en considération dans l'espèce, s'applique quelles que soient les causes du départ de l'associé. Dès lors, le licenciement de ce dernier, qui amenait rupture de fait avec sa qualité d'associé, faisait dès lors jouer pleinement la clause de non-concurrence. Contrairement à un « simple » salarié, qui n'aurait été tenu que par une clause figurant à son contrat de travail, le tributaire de la double qualité se trouve lui engagé sur deux fronts d'obligations, relevant d'un côté du droit des sociétés, de l'autre du droit du travail. Or les jeux d'influences entre les deux facettes de la double qualité

---

<sup>69</sup> Loi n° 78-763 du 19 Juillet 1978, art. 33, 4<sup>è</sup>t, *in limine* : « Si les statuts prévoient le service d'intérêts aux parts sociales, le total de ces intérêts ne peut excéder, chaque année, ni le total des dotations aux réserves prévues aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> ci-dessus, ni les sommes allouées aux salariés en application des dispositions du 3<sup>o</sup> ci-dessus. »

<sup>70</sup> T. BONNEAU, D.S. 1999, n° 142, com. sous CA Paris 1<sup>è</sup> ch. sect. C, 11 Mai 1999, n° 1998/06593.



impliquent donc inévitablement qu'elles « déteignent » l'une sur l'autre, générant l'essence pour le moins singulière du statut de coopérateur ouvrier.

Après avoir étudié les aspects économiques et contractuels qu'il conviendrait de qualifier « d'individuels » en se penchant sur les particularités de la situation du travailleur dans la Scop, il semble indispensable, en complément, de prendre un peu de hauteur pour approcher ce type de société en tant qu'organisation.

## CHAPITRE II

### DE LA SOCIETE A LA « COMMUNAUTE »

L'analyse de la Scop sur un plan global semble nécessaire afin de mieux percevoir les caractéristiques du rapport de travail s'exerçant en son sein. Elle ne peut en toute hypothèse faire l'économie d'un retour sur les fondements de l'idée de coopérative ouvrière, fondements affirmés (ou plutôt réaffirmés) à l'article 1<sup>er</sup> du statut légal fixé en 1978. De cette base, marquée idéologiquement, émane non seulement l'esprit d'une tentative de conciliation des deux qualités de salarié et d'associé, mais également l'ambition d'une redéfinition de ces dernières autour du concept de « communauté », dont il conviendra de cerner les contours. Ainsi donc la Scop semble être traversée par l'idéal d'un travail exercé en commun, en parallèle d'un projet d'entreprise en commun.

#### **SECTION 1 : Exercer en commun une activité professionnelle.**

L'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978 fait émerger avec la plus grande clarté ce principe, en disposant que les travailleurs composant la Scop sont « *associés pour exercer en commun leur profession* ». Il n'est absolument pas anodin de placer cette expression d'exercice en commun d'une profession en tête du texte : il s'agit bien là d'une voie, d'un horizon pour la Scop, mais surtout d'une définition, renfermant des implications majeures pour la compréhension de ces groupements. En premier lieu s'exprime un bien commun, un objectif qu'il conviendra d'identifier. En second lieu, la réalisation et le moyen prennent la forme d'une appréhension collective de la propriété, qu'il s'agira de décrire.

#### **§ 1 - Identification d'un bien commun.**

La prétention à un tel exercice ne peut, dans un premier temps, s'abstenir d'un retour sur les développements ayant fait apparaître une théorie juridique de l'entreprise, théorie dont il faut observer, dans un deuxième temps, qu'elle prend fondamentalement pour appui un antagonisme entre capital et travail. Or, c'est bien, dans un troisième temps, le projet de redéfinition d'un tel antagonisme qui anime la Scop.

## **A - Retour sur une théorie institutionnelle de l'entreprise.**

C'est au professeur Michel Despax que l'on doit sans nul doute les écrits les plus nets concernant la notion d'entreprise<sup>71</sup>. Il décrit notamment l'entreprise comme, à certains égards, un organisme social fait de la rencontre entre une « *cellule économique* », et une « *cellule sociale* » implantée en son sein. Il dessine également les liens entre les deux cellules, évoquant une intégration de la personne du travailleur à l'idée d'entreprise, intégration qui éloigne l'idée économiste du travailleur simple facteur de production, mais également une appréhension contractuelle et civiliste chère au XIX<sup>e</sup> siècle, qui considérait le rapport de travail comme une pure question patrimoniale. Le passage d'un vocable se résumant au « *contrat de travail* » à l'usage des termes de « *relation* » ou de « *rapport de travail* »<sup>72</sup> marque assez bien cette évolution doctrinale et juridique, qui opère le glissement d'un pouvoir axé sur le droit de propriété à un pouvoir qui trouve pour fondement la nécessité de commandement d'un organisme complexe afin d'atteindre un but défini.

Ce commandement, pour les tenants d'une théorie institutionnelle de l'entreprise, devrait obéir à un « bien commun » qui viendrait réunir les aspirations des différentes parties prenantes (pour aller au modèle le plus simple, détenteurs de capital et travailleurs). De fait, si cette théorie perd de son évidence quand soumise à la réalité, elle n'en demeure pas moins une source d'inspiration profonde pour le juge comme pour le législateur<sup>73</sup>.

Comment alors analyser les bases théoriques et les implications de la double qualité propre à la Scop, à l'aune de cette approche de l'entreprise tournée vers un « bien commun » ? Une convergence semble se manifester : réunir en une seule catégorie les parties prenantes de l'entreprise devrait mécaniquement faire émerger un « bien commun » d'autant plus évident que la base sociale qui compose l'organisme est homogène. Pourtant, là où la théorie institutionnelle prend le parti d'une forme de négation de l'antagonisme entre capital et travail (ou d'une tentative de rapprochement des deux éléments), la formule Scop admet la réalité de cet antagonisme, pour en redessiner les contours. Là où Gérard Lyon-Caen<sup>74</sup> oppose les intérêts des actionnaires dans le court terme à ceux de la société dans le long terme, il semble que la Scop réponde en refondant le capital risqué autour du travailleur, et en réintroduisant à

---

<sup>71</sup> M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, LGDJ, 1957, p. 270 et s.

<sup>72</sup> P. DURAND, « Rapport sur la notion juridique d'entreprise », in *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, T.III, 1947, p. 52.

<sup>73</sup> T. AUBERT-MONPEYSEN, *Subordination juridique et contrat de travail*, Ed. du Centre national de la recherche scientifique, 1988, p. 94.

<sup>74</sup> G. LYON-CAEN, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in A. ARSEGUEL et B. BELLOC, « *Mélanges dédiés au Président Michel Despax* », Presses de l'Université des sciences sociales, 2001, p. 37.

l'esprit de l'actionnaire l'intérêt plus large de la société, à laquelle il se trouve indéfectiblement lié en vertu de la double qualité.

## **B - Centralité du travail et du service aux membres.**

Le postulat de la Scop, face à cette tension entre capital et travail, est de conférer une place centrale à ce dernier. L'indice majeur de cette tendance est confié par l'article 1<sup>er</sup> du statut légal de 1978, qui fixe comme objet de la Scop le fait de permettre à ses membres « *d'exercer en commun leur activité professionnelle* ». Le fondement du principe de double qualité n'est pas à chercher ailleurs : les membres de la société (les associés), seront ceux exerçant en son sein une activité professionnelle, c'est-à-dire les travailleurs. Mais au surplus, il est possible de lire dans ces dispositions que c'est en réalité la société qui se trouve mise au service, tel un outil, de l'idée d'une activité, d'un travail à exercer, mis en valeur comme un but, un objectif. De cette fracture entre le but et le moyen, il est possible de conclure que le capital se trouve de fait marginalisé dans le système Scop : les dispositions fixant le caractère simplement accessoire de sa rémunération fournissaient par ailleurs déjà une piste de réflexion.

C'est bien ici une différence fondamentale à observer entre les Scop et les entreprises classiques. Ces dernières tournent en effet leur activité vers un objectif de profit<sup>75</sup>. Il est donc logique qu'elles regroupent des apporteurs de capitaux, dont le droit de propriété justifiera ensuite qu'ils s'approprient le profit réalisé. Reste cependant que, même pour les tenants d'une théorie institutionnelle qui impliquerait plus largement les salariés, dans le décisionnel comme dans la rétribution, cette implication demeure en toute hypothèse le résultat d'un compromis. Comme le souligne F. Espagne<sup>76</sup> dans des développements sur le terme de « *participation* », le mot implique le fait d'apporter ou de recevoir une part, donc une approche intégralement duale du rapport : d'un côté un propriétaire attributaire légitime du profit et du pouvoir, et qui consent à en accorder une partie ; de l'autre côté, un salarié, dont la contribution se fait sous forme de l'apport de sa force de travail, et qui, créant de la richesse, trouve une légitimité à recevoir une part, donc à « participer », légitimité qui ne peut cependant faire l'économie d'un appui par le législateur.

La Scop, à l'inverse, ne connaît la participation (entendue comme tel) que pour la fraction de ses salariés qui ne dispose pas de la qualité d'associé. Ceux-ci, en effet, se voient

---

<sup>75</sup> P. DURAND, Ibid., p. 53.

<sup>76</sup> F. ESPAGNE, « Identifier et définir les Scop », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/definition-identite-scop.pdf>, 2009, p. 11.

reconnaître par les propriétaires de la société une participation, dont les aspects financiers spécifiques, ont été abordés. Pour autant, tel n'est pas le principe de la Scop, qui cherche au contraire à créer une unité, regroupant de fait les légitimités à tirer de la détention de capital, avec la position d'apporteur de travail. Mais c'est, comme le statut légal le suggère, l'apport de travail qui constitue le centre de gravité de la Scop, et constitue toute son originalité en tant que sujet de droit des sociétés. Ainsi le « bien commun » cher aux tenants d'une théorie institutionnelle de l'entreprise trouve-t-il sa source non pas dans un compromis établi sur les bases des positions antagonistes, mais dans l'émergence d'une solution réellement commune aux intéressés, avec pour base le fait que leur communauté soit composée autant que possible de « semblables », les dérogations à la double qualité relevant d'un régime d'exception. D'où le projet de contenir en marginalité l'apporteur de capital, et d'encourager l'adhésion au sociétariat du travailleur qui n'y serait pas encore admis.

Ces orientations, penchant vers une philosophie d'égalité, de réduction des antagonismes et valorisation du travail, impliquent sur le terrain strictement juridique une appréhension originale de l'idée de propriété du capital. Il faut y voir là aussi un fait majeur de ce qui différencie le coopérateur du salarié actionnaire, et la Scop de la société classique : des mécanismes sont en place afin de concrétiser une approche collective de l'entreprise, un holisme qui permet le dépassement du simple conglomérat des apporteurs de capital.

Cet ensemble d'associés, de membres, est justement soumis dans la Scop à des règles qui, dans un but de mise en avant de l'intérêt commun, produisent des effets sur une question centrale pour l'apporteur de capital : le rapport à la propriété.

## **§ 2 - Définition d'une propriété collective.**

La nature singulière de la Scop induit en particulier un rapport renouvelé à l'idée de propriété. L'idéologie de fond constitue à cet égard une « troisième voie » entre la volonté d'une propriété étatisée, portée dès le XIX<sup>e</sup> siècle par les doctrines communistes, et la propriété privée d'appropriation individuelle imposée comme modèle par les libéraux. Autrement dit, dans le projet Scop, si la propriété reste privée, elle n'en demeure pas moins collective. Sous l'apparence de l'oxymore, des traductions juridiques permettent la cohérence du dispositif : les réserves impartageables, l'impossibilité de spéculation sur le capital, la possibilité d'éviction de l'apporteur non-travailleur. Autant d'éléments chargés de garantir une gestion « de service », comme de repenser le rapport à la propriété.

## A - Pratique des réserves impartageables.

Le premier mécanisme garantissant l'émergence d'une notion de propriété collective trouve son origine dans le droit coopératif au sens large. A la fois mesure symbolique et outil opérationnel, l'impartageabilité des réserves peut à certains égards faire figure de soudure d'une conception collective de la propriété de l'entreprise.

Au fondement, le principe est d'une apparente simplicité : une part variable (dépendant des statuts) de l'excédent net de gestion se trouve en effet attribuée à des « réserves ». Leur utilité peut être considérée à l'aune d'un certain pragmatisme, mais aussi de la volonté de favoriser la pérennité de l'activité : il s'agit de faire face à d'éventuelles difficultés (le taux de survie des Scop en temps de crise se trouve ainsi supérieur à celui des autres entreprises)<sup>77</sup>, ou au contraire, en des contextes plus favorables, de financer en interne des investissements, donc la possibilité d'un développement de l'activité.

Mais la forte originalité de ces réserves réside dans leur caractère impartageable, comme l'impose en particulier l'article 19 de la loi de 1947<sup>78</sup>, fondatrice en matière de coopération. Selon ce texte, adapté en matière de coopération ouvrière par l'article 20 de la loi de 1978, à la dissolution de la société s'opère un véritable « *altruisme coopératif* », en vertu duquel les associés, une fois remboursés leurs parts sociales, ne peuvent en aucun cas répartir entre eux les réserves éventuellement accumulées. Seules « *une ou plusieurs sociétés coopératives ouvrières de production ou unions de sociétés coopératives ouvrières de production ou fédérations de sociétés coopératives ouvrières de production, à une personne morale de droit public, ou à une œuvre d'intérêt général, coopératif ou professionnel ne poursuivant par un but lucratif* » peuvent recevoir ce boni de liquidation. Et comme pour affirmer plus fermement encore ces principes, un second alinéa ajoute : « *Il ne peut être ni directement ni indirectement réparti entre les associés ou travailleurs ou leurs ayants droit* »<sup>79</sup>.

Sans doute faut-il voir ici un indice majeur sous-tendant le glissement vers une propriété collective : une part, généralement non négligeable, du profit généré par la Scop se trouve ainsi totalement insusceptible d'appropriation individuelle. Pour repoussant qu'il soit aux yeux du capitaliste qui attend « un retour sur investissement », ce principe permet surtout à l'édifice coopératif de surplomber ses membres, dont l'implication ne peut faire l'économie

---

<sup>77</sup> N. OLSZAK, « Les SCOP, une institution historique pleine d'avenir », *D.* 2012, p. 728.

<sup>78</sup> Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 art. 19 : « *En cas de dissolution et sous réserve des dispositions des lois spéciales, l'actif net subsistant après extinction du passif et remboursement du capital effectivement versé sous réserve de l'application des dispositions des articles 16 et 18, est dévolu par décision de l'assemblée générale, soit à d'autres coopératives ou unions de coopératives, soit à des œuvres d'intérêt général ou professionnel.* »

<sup>79</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 20.

d'une approche holiste et collective. Il constitue surtout un socle de financement non-négligeable pour la société (constatons que la part du profit dévolue à la réserve légale est de 15% dans la Scop, contre 5% dans la SA ou SARL de droit commun), à plus forte raison dans la mesure où l'investissement capitalistique y est, par ailleurs, peu rémunérateur, donc peu attrayant.

## **B - Spécificité du régime juridique des parts sociales.**

Très lié à l'impartageabilité des réserves, un second aspect suscite une considération originale de la problématique de la propriété : il s'agit de l'impossibilité de spéculation sur la valeur du capital.

En premier lieu car le fort *intuitu personae* préside aux principes de la Scop, malgré la forme de SA ou de SARL qui la rapproche des sociétés de capitaux. Il s'agit là d'une garantie indispensable à la préservation de la double qualité : la société doit préserver un contrôle sur l'identité des membres qui la composent. Ainsi l'article 21 de la loi de 1978<sup>80</sup> dispose-t-il que le cessionnaire d'une part sociale de Scop doit recevoir agrément (laissant les statuts décider qui de l'assemblée générale ou des organes de direction décidera de l'accorder ou non, et selon quelles modalités). Autrement dit, la clause d'agrément est dans la Scop absolument impérative, et les parts sont par ailleurs explicitement nominatives, là où dans les autres formes de société une pareille clause relève du facultatif depuis 1966<sup>81</sup>. La cohérence est en tous cas totale avec le texte de définition formé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978, qui précise que « *les associés se groupent et se choisissent librement* », exprimant avec clarté la dimension personnelle propre à ces groupements. Dans l'arbitrage qui oppose la mobilité du capital (corollaire théorique de l'abus propre au droit de propriété), à la nécessité d'un contrôle suffisant pour maintenir les principes forts du droit coopératif (double qualité, en particulier, mais plus généralement, garantie de l'esprit de la société) le législateur fait donc entorse à tout absolutisme du droit de propriété.

Parallèlement, un second verrou impose à l'associé de considérer singulièrement la part sociale dont il dispose : il s'agit de l'absence de réévaluation de la valeur nominale des parts, et de la possibilité de remboursement à cette même valeur nominale. Principe fondateur du droit coopératif, ce double obstacle prévient toute approche spéculative de l'implication au

---

<sup>80</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 21, *in fine* : « *Ces parts sociales sont nominatives. Leur cession est soumise à l'agrément soit de l'assemblée des associés ou de l'assemblée générale, soit des gérants, des membres du conseil d'administration ou du directoire, dans les conditions fixées par les statuts.* »

<sup>81</sup> M. GERMAIN, V. MAGNIER, *Traité de droit des affaires T.II, Les sociétés commerciales*, L.G.D.J., 2011 (20<sup>e</sup> édition), p. 222 et s. (SARL) ; p. 437 et s. (SA).

capital de la Scop. C'est d'ailleurs sur ce levier que joue ensuite en 1992 le législateur pour tenter, en écartant le droit coopératif, de relancer l'attractivité de ces sociétés sur le plan financier en permettant un remboursement valorisé de la part sociale. Pourtant, l'article 30 de la loi de 1978<sup>82</sup>, aujourd'hui abrogé, reste incontournable dans la pratique coopérative. Au risque de décourager les investisseurs, donc d'éprouver des difficultés à se financer, les Scop font donc le choix d'un sociétariat soumis à une idéologie d'altruisme, qui ne va pas sans évoquer les thématiques aujourd'hui d'actualité de « *l'investissement socialement responsable* ».

Aussi, le caractère peu attrayant de l'investissement en Scop fait-il donc figure de « test », questionnant dès l'origine la motivation de l'apporteur en capital : ce dernier trouve son rapport au capital guidé non pas par une logique de profit (qu'il prenne la forme de dividendes ou d'une plus-value), mais de contribution à un objet social qui met en avant le travail. Plus utile que rentable, le capital en Scop est donc bien dans la position d'un outil. Ce que recoupe l'expression régulièrement mise en avant de « gestion de service » qu'il s'agirait d'opposer à une « gestion de profit ».

### **C - Précarité de l'apporteur extérieur.**

Dans la ligne d'un capital nécessaire mais qui n'efface pas les caractères de la société de personnes, un dernier élément majeur fait figure de fondement à une appréhension collective du droit de propriété sur le capital : la possibilité d'exclure contre simple remboursement l'apporteur de capital non-travailleur de la Scop.

La disposition s'inscrit sans nul doute dans le prolongement de l'agrément requis à l'entrée dans la société. Le fort *intuitu personae* justifie ainsi également que le contrôle de la société par ses membres s'exerce a posteriori de l'entrée. Logiquement, cette possibilité d'exclusion contre simple remboursement des parts sociales, posée à l'article 29 de la loi de 1978<sup>83</sup>, ne joue que vis-à-vis des associés n'étant pas travailleurs dans la Scop. La traduction est claire d'une volonté pour la société, et pour ses membres « par hypothèse » (les travailleurs), de garder des moyens de se protéger contre d'éventuelles intrusions capitalistes. Un équilibre est cependant à rechercher entre cette prise d'autonomie, utile à préserver

---

<sup>82</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 30 (abrogé par la loi n°92-643 du 13 juillet 1992) : « *En cas d'annulation ou de remboursement total ou partiel de ses parts, l'associé ou ses ayants droit ne peuvent prétendre qu'au remboursement de la valeur nominale des parts sociales, déduction faite, le cas échéant, de leur contribution proportionnelle dans les pertes telles qu'elles pourraient apparaître à la clôture de l'exercice social.* »

<sup>83</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 29 : « *La société coopérative ouvrière de production a la faculté de rembourser les parts appartenant à ceux des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise.* »



l'idéologie propre au mouvement, et les exigences propres au contexte de l'économie capitaliste.

Comme le relève F. Espagne<sup>84</sup>, de nombreux instruments financiers ont été développés afin de favoriser le recours des entreprises, de manière générale, aux possibilités offertes par le marché pour assurer leur financement. La loi de 1992<sup>85</sup> qui visait à une « *modernisation des coopératives* », à la fois peu efficace et peu utilisée (au sens où les libertés statutaires qu'elle permettait n'ont que très rarement été mises en pratique), a surtout prouvé à quel point il pouvait être difficile, et finalement illusoire, de proposer à des organisations prônant une « autre économie », des mécanismes de financement les rapprochant de la « normalité ». Au demeurant, la doctrine Scop<sup>86</sup> a semblé prendre acte du fait que, sauf à verser dans un changement tel qu'il effacerait toute trace du statut coopératif, les investisseurs garderaient en toute hypothèse leurs craintes devant cette forme de sociétariat amputée de nombre de ses droits. Sans doute faut-il voir dans ces réticences le signe le plus évident de la particularité du traitement réservé au capital dans le système Scop.

## **D - D'un rapport différent à la propriété ?**

Qu'expriment, en définitive, ces diverses dispositions sur le rapport à la notion même de propriété que prône le statut légal de la Scop ? La question ne va pas sans rappeler à certains égards les interrogations d'un Louis Josserand quant au fait de fixer pour limite au droit de propriété la « fonction sociale » qui lui était conférée<sup>87</sup>. En extrapolant, dans le cas de la Scop, la fonction singulière de la société (promouvoir le travail de ses membres) justifie une vision presque réductrice de la propriété du capital, et la sévérité potentielle de l'instance qui en conditionne les modalités d'exercice (non pas le juge, mais la collectivité des associés, par ailleurs majoritairement travailleurs).

Le droit de propriété en Scop paraît en fin de compte plutôt relever d'une garantie pour le collectif (qui y voit un moyen de pérenniser l'activité par l'accroissement des fonds propres et de la possibilité d'investissement), que de l'espoir de gain auquel un tel droit se trouve

---

<sup>84</sup> F. ESPAGNE, « Des modèles originels à un modèle original », [http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/modeles-origiciels-modele-original.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/modeles-origiciels-modele-original.pdf), 2009, p. 20 et s.

<sup>85</sup> Loi n°92-643 du 13 juillet 1992.

<sup>86</sup> F. ESPAGNE, *Ibid.*, p. 21 : « *Mais plus encore, le modèle actuel, même s'il emprunte beaucoup à la tradition et à l'idéologie coopératives, est d'abord le fruit d'un constat : celui, tout bêtement, de l'inadaptation des instruments de la société de capitaux et des mécanismes du marché à des entreprises fondées sur le postulat de l'identité salariés = associés. Inversement, les mécanismes originaux construits en cohérence avec ce postulat ont montré que, le plus souvent, ils répondaient bien aux exigences de l'entreprise.* »

<sup>87</sup> C. HANNOUN, « Gouvernance des entreprises et direction des salariés », *S.S.L. Supplément* 10 Oct. 2011, n° 1508, p. 101.

associé en d'autres contextes. Ainsi se trouve peut-être attachée de façon originale à ce « droit de propriété », un « devoir du propriétaire », qui viendrait sanctionner tout à la fois l'obligation qui peut être faite au travailleur de devenir associé, et la possible destitution de l'associé non-salarié dont le comportement se trouve contraint à se conformer aux objectifs de la Scop.

L'appréhension de la Scop en tant que « communauté » centrée sur le travail ne doit pas pour autant faire oublier que la double qualité, en faisant du travailleur l'investisseur en capital, lui confère également la qualité d'entrepreneur, selon encore une fois des modalités propres à préserver l'esprit du groupement, modalités qu'il conviendra d'analyser.

## **SECTION 2 : Entreprendre en commun.**

Une nouvelle fois, c'est l'article 1er de la loi de 1978, garant de l'identité de la Scop, qui fournit un indice remarquable afin de cerner ce qu'« entreprendre » en Scop peut signifier. Ce dernier, après avoir fixé pour objet l'exercice en commun par les coopérateurs de leurs professions, pose le cadre d'une « *entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein* ». Déclinant déjà une alternative possible (« *gérer directement* », ou via des mandataires), confirmant la priorité faite aux travailleurs associés (« *par eux et en leur sein* »), la proposition emporte nombre de conséquences qu'il s'agira de minutieusement observer afin de cerner les spécificités de la direction et du processus entrepreneurial au sein de ces sociétés. Pour se faire, il conviendra d'analyser dans un premier temps découpages possibles et rôles respectifs des divers acteurs de la direction de la société, avant de se pencher sur les originalités du statut des membres de ces organes de direction.

### **§ 1 - Le rôle des organes de direction.**

Plusieurs aspects caractérisent la Scop quant à l'organisation de sa direction. En premier lieu, il convient de relever l'influence qu'exerce la forme (SA ou SARL) sur laquelle la société n'a d'autre choix que de se calquer. Ensuite, il semble indispensable de se concentrer sur la position pour le moins centrale de l'assemblée générale, dont le rôle n'est pas sans conséquences à la fois sur la nature du mandat confié aux dirigeants, et sur la répartition des pouvoirs de direction entre les différents organes.

## **A - Permanence des modèle de société anonyme et de société à responsabilité limitée.**

Avant toute chose, il est utile de remarquer que la forme Scop ne dit pas tout à elle seule. L'article 3 de la loi de 1978<sup>88</sup> dispose ainsi que la société coopérative ouvrière de production peut prendre la forme de société anonyme ou de société à responsabilité limitée, mais également passer de l'une à l'autre dans les conditions de la modification des statuts, sans que la personnalité morale n'en soit affectée. En conséquence de ces dispositions, les organes de direction qu'il est possible d'imaginer viennent se calquer sur ceux que permettent chacun des deux vêtements que la Scop peut revêtir.

Si le choix est acté vers la forme de SA, le droit de la Scop ne connaît pas d'originalité majeure quant à ces organes : ils peuvent avoir soit la forme traditionnelle et moniste, avec un conseil d'administration ; soit la forme « à l'allemande », dualiste, avec directoire et conseil de surveillance. En toute hypothèse, les membres de ces organes sont nommés par l'assemblée générale, dont il n'est pas neutre de rappeler qu'elle est majoritairement composée des salariés de la Scop. Au contraire, si la Scop connaît la forme de SARL, son droit connaît une spécificité : l'assemblée générale nomme logiquement un ou plusieurs gérants. Mais si la société dépasse le nombre de 20 associés, l'article 16 de la loi de 1978<sup>89</sup> impose que l'assemblée générale désigne parmi ses membres un conseil de surveillance, et composé de trois à neuf membres (en pratique selon la taille de la société). Cet organe, tout-à-fait singulier et expérimental au regard du droit de la SARL, a pu selon certains auteurs préfigurer une évolution, finalement toujours attendue, vers une SARL dualiste<sup>90</sup>. Il est intéressant par ailleurs de noter que les attributions de ce conseil de surveillance sont laissées pour une large part aux statuts, qui peuvent la limiter au rôle de pur organe de contrôle, ou lui conférer de réelles attributions d'organe de gestion.

Un aspect majeur retient néanmoins l'attention : le régime légal impose en effet des règles quant à la composition de ces organes de direction, quels qu'ils soient. Ces règles proviennent de la combinaison entre l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978, porteur de l'identité coopérative, et de l'article 15 du même texte. L'article 1<sup>er</sup> dispose ainsi que si la Scop, peut

---

<sup>88</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 3 : « *Les sociétés coopératives ouvrières de production sont des sociétés à capital variable constituées sous forme soit de société à responsabilité limitée, soit de société anonyme. Elles peuvent, à tout moment, par une décision des associés prise dans les conditions requises pour la modification des statuts, passer de l'une à l'autre de ces formes. Cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle.* »

<sup>89</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 16 al. 2 : « *Si elle compte plus de vingt associés, un conseil de surveillance est constitué ; il est composé de trois membres au moins et de neuf membres au plus, désignés par l'assemblée des associés et en son sein, pour une durée que les statuts déterminent et qui ne peut excéder quatre ans.* »

<sup>90</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « Sociétés et autres groupements », *R.T.D.com.*, 1979, p. 474, chr.

être gérée directement par les associés, elle doit tout au moins l'être « *par des mandataires désignées par eux et dans leur sein* ». Ainsi, cette formule oblige donc l'assemblée générale des associés à ne nommer, aux fonctions de direction, que des associés.

Mais au surplus, l'article 15 *in fine*<sup>91</sup> impose de son côté, si des fonctions sont confiées à des associés non-salariés, que ces derniers n'obtiennent pas plus du tiers des sièges à pourvoir. En d'autres termes, ce sont donc les salariés associés de la Scop qui se voient réserver les deux tiers des mandats de direction de la société (sachant qu'un mandat de gérant unique leur sera, compte tenu du respect de cette règle, obligatoirement réservé). Ces dispositions dessinent assez judicieusement une dimension supplémentaire de la double qualité propre au système Scop : non seulement le salarié est également associé, mais en sus, il se trouve, par hypothèse, privilégié pour remplir les fonctions de direction. D'où une approche doctrinale qui, dans le mouvement coopératif, évoque un principe de « *triple qualité* »<sup>92</sup>, dans lequel l'entrepreneur vient compléter les conditions du salarié et de l'associé. En tout état de cause, c'est donc le contrôle par les salariés de la société dont ils sont membres qui se trouve garanti par ces dispositions qui, pour exorbitantes du droit commun qu'elles soient, trouvent leur légitimité dans la mise en avant continuelle du salarié en tant que partie prenante du groupement.

## **B - L'assemblée générale, organe majeur.**

Une autre manifestation de la prépondérance du pouvoir accordé au salarié dans la Scop peut s'observer avec le rôle conféré à l'assemblée générale. Le retour à l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978, est à nouveau source d'indication : il propose en effet que les associés, par hypothèse travailleurs, « *gèrent directement* » la Scop. L'aménagement de ce principe apparaissait avec la plus grande clarté dans le texte de 1978, dont l'article 12 prévoyait explicitement, dans ses alinéas 2 et 3 : « *L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire peut déléguer pour quatre ans au plus tout ou partie des pouvoirs qui ne lui sont pas expressément réservés par la loi soit aux gérants, aux administrateurs, aux membres du directoire ou au directeur général unique, selon le cas. Elle peut révoquer à tout moment les pouvoirs ainsi délégués, même si la question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour.* »

---

<sup>91</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 15 *in fine* : « *Lorsque la société coopérative ouvrière de production comprend des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise, il ne peut leur être attribué plus du tiers des mandats de gérants, de directeur général, d'administrateurs, de membres du directoire ou du conseil de surveillance.* »

<sup>92</sup> F. ESPAGNE, « Identifier et définir les Scop », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/definition-identite-scop.pdf>, 2009, p. 13.

Ainsi, se trouvait expressément fixée l'hypothèse d'une « autogestion », le principe étant que la collectivité des associés réunie en assemblée générale disposait de l'ensemble du pouvoir, et que la délégation desdits pouvoirs n'était pour eux qu'une simple faculté. L'assemblée générale pouvait donc s'arroger la totalité des pouvoirs, en choisissant de n'en déléguer aucun (ou très peu) à ses organes de direction. Ces derniers faisaient figure à cet égard de mandataires très étroitement liés, alors que l'assemblée générale pouvait se réserver la plénitude de la souveraineté.

### **C - Nature des mandats de direction.**

En dépit de l'idéal autogestionnaire qu'a toujours mis en avant la doctrine Scop, les dispositions citées ci-dessus devaient purement et simplement disparaître par l'intermédiaire de la loi du 13 Juillet 1992. Que penser, au travers de cette évolution, de la nature du mandat confié aux organes de direction dans le cadre de la Scop ? L'observation du droit des sociétés permet de remarquer à quel point la théorie du mandat, admise au départ, a peu à peu connu des reculs, à mesure que les dirigeants s'élevaient au statut d'organes de la personne morale investis d'un pouvoir légal<sup>93</sup>. Le droit des Scop entrainait dès lors en contradiction en prônant encore la théorie du mandat (l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978 use justement du terme « mandataire »), et c'est par une forme de « contagion » que le droit commun de la société anonyme est en quelque sorte venu effacer les dispositions de l'article 12, et avec elles l'idée que le mandat n'empêchait pas un droit de décision propre à l'assemblée générale, droit de décision qui mettrait en échec le mandat qui lui ferait « concurrence ».

Ce mouvement, qui marque une forme d'institutionnalisation de la direction de la Scop (par opposition à une contractualisation<sup>94</sup>), n'est cependant pas absolu. Ainsi, aux termes de l'article 16 de la loi de 1978<sup>95</sup>, le principe reste celui de la libre révocabilité des organes de direction. Bien qu'élus (au maximum pour 4 ans), ces derniers peuvent donc être révoqués *ad nutum*, à la fois sans qu'il soit besoin d'inscrire la question à l'ordre du jour de l'assemblée générale, et sans qu'un motif doive être donné pour justifier cette éviction. S'exprime là une

---

<sup>93</sup> M. GERMAIN, V. MAGNIER, *Traité de droit des affaires T.II, Les sociétés commerciales*, L.G.D.J., 20<sup>è</sup> édition, 2011, p. 453.

<sup>94</sup> F. ESPAGNE, « Le statut légal des coopératives ouvrières de production en France », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/statut-legal-scop.pdf>, 2001, p. 12 :  
« Cette institutionnalisation - ou décontractualisation - des pouvoirs des organes élus est en contradiction avec la lettre de la loi SCOP qui continue de parler de mandataires, et avec le postulat de l'autogestion directe donnant aux associés le droit de gérer directement leur coopérative. »

<sup>95</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 16 al. 4 : « Les gérants et les membres du conseil de surveillance sont, sauf stipulations contraires des statuts, rééligibles ; ils peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée des associés, même si la question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour. »

spécificité au regard du droit commun de la SARL, où le gérant, s'il est révoqué en l'absence de juste motif, peut prétendre à des dommages et intérêts. Ce droit commun de la SARL s'efface devant celui de la Scop, qui fixe donc la libre révocabilité du dirigeant en dépit même de la lettre du droit des SARL, et toujours avec l'objectif de garantir la prépondérance de l'assemblée générale, donc un contrôle quasi-absolu par les travailleurs de leur société.

Une fois ces bases bien établies, qui font des organes de direction une particularité évidente de la Scop, il apparaît nécessaire, en croisant l'approche du droit du travail, et celle du droit des sociétés, d'observer les dispositions qui régissent le statut des membres de ces organes. Il semble en effet que le fait d'accorder une place centrale aux salariés en leur sein entraîne mécaniquement un ensemble de dispositions destinées à leur conférer un statut social conforme aux spécificités de leur situation.

## **§ 2 - Statut des membres des organes de direction.**

Comme cela a pu être observé, la Scop aménage ses organes de direction de telle sorte que leur composition constitue avant toute chose la garantie d'une implication directe des travailleurs. Cette implication n'est pas neutre, car elle pose de fait le principe d'un cumul entre contrat de travail et fonction de direction, cumul dont l'étude ne peut être, dans un premier temps, négligée. Dès lors, l'hypothèse d'un dirigeant qui ne connaîtrait pas en parallèle un contrat de travail fait figure d'exception : à ce titre, l'appréhension des rémunérations de ce type de dirigeants, en même temps que la définition de leur statut social, se pose en source de questionnements dont la résolution se fera dans un second temps. Enfin, la possibilité de révocation *ad nutum*, aspect majeur du droit des organes dirigeants de Scop, ne manque pas d'emporter des conséquences en générant une nécessaire protection pour les membres de ces organes, soumis à une instabilité possiblement importante.

### **A - Fonctions de direction et contrat de travail : le cumul pour principe.**

Comme cela a déjà été observé, l'article 15 alinéa 2 de la loi de 1978 impose que les deux tiers des mandats de direction de la Scop soient confiés à des salariés associés. La disposition porte avec elle un renversement de la conception du cumul des fonctions de direction avec le contrat de travail. Il convient en effet de remarquer que le droit commun des sociétés est imprégné d'une relative méfiance à l'égard de telles hypothèses. Ainsi les articles L225-22 et L225-85 du Code de commerce imposent-ils des conditions précises à un possible cumul entre fonctions de direction et emploi salarié (au travers de trois conditions : l'antériorité du contrat de travail ; que ce dernier corresponde à un emploi effectif ; et, surtout,

que les administrateurs en situation de cumul ne dépassent pas le tiers des administrateurs en fonction<sup>96</sup>). C'est précisément l'article 15 de la loi de 1978 qui fixait (et fixe toujours malgré sa récente modification) l'exception à ces deux articles.

A l'évidence la contradiction est totale avec les règles de la Scop, qui vont dans ces hypothèses conduire à l'effacement du droit commun des sociétés. Un effacement qui va jusqu'à renverser purement et simplement la règle : là où le droit commun fait du dirigeant non-salarié le principe, et du cumul l'exception (strictement encadrée), le droit de la Scop fait du cumul la règle, et s'attache plutôt à définir en quoi consisteront les situations d'exception où le dirigeant ne serait pas salarié. Des dispositions qui n'ont pour autant pas empêché un contentieux d'émerger quant au fait de savoir si ce cumul des fonctions pouvait s'organiser par un contrat de travail conclu après la nomination à un poste de direction. La pratique était en effet courante pour les dirigeants de Scop de chercher dans la conclusion d'un contrat de travail une protection que le seul statut de dirigeant, malgré ses aménagements, ne parvenait pas à leur offrir<sup>97</sup>.

La question s'est trouvée posée en particulier car la Cour de cassation prenait pour base de son interdiction de cumul, concernant les contrats de travail signés par des administrateurs de Scop SA après leur prise de fonction, l'article L225-44 du Code de commerce<sup>98</sup>, article qui n'est à aucun moment écarté par la loi spéciale relative aux Scop. En ont découlé des jurisprudences d'abord rigoureuses juridiquement, mais sans doute éloignées de l'esprit inhérent à la Scop<sup>99</sup>, qui concluaient à la nullité du contrat de travail. La question a cependant ensuite eu tendance à se déplacer sur le terrain d'un cumul de deux situations salariées, dans la mesure où l'article 17 de la loi de 1978, nous y reviendrons, prévoit au sujet des dirigeants qu'ils sont « *considérés au regard de la législation du travail comme employés de l'entreprise* ». Dès lors la Cour de cassation se borne plutôt à exiger, conformément à l'article L225-38 du Code de commerce, une autorisation préalable par le conseil

---

<sup>96</sup> M. GERMAIN, V. MAGNIER, *Traité de droit des affaires T.II, Les sociétés commerciales*, L.G.D.J., 20<sup>e</sup> édition, 2011, p. 471.

<sup>97</sup> D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p.42.

<sup>98</sup> Code de commerce, art. L225-44 : « *Sous réserve des articles L. 225-21-1, L. 225-22 et L. 225-27, les administrateurs ne peuvent recevoir de la société aucune rémunération, permanente ou non, autre que celles prévues aux articles L. 225-45, L. 225-46, L. 225-47 et L. 225-53. Toute clause statutaire contraire est réputée non écrite et toute décision contraire est nulle.* »

<sup>99</sup> P. LE CANNU, *B.J.S.* 1993, p. 479, note sous CA Versailles 5<sup>e</sup> ch. sect. B, 8 Janv. 1993, n° 015/93 ; voir aussi E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « Cumul prohibé d'un contrat de travail avec des fonctions d'administrateur dans une société coopérative ouvrière de production », *R.T.D.com.* 1993, p. 541.

d'administration<sup>100</sup>. La problématique semble ainsi s'éloigner de la stricte question du cumul entre fonction de direction et contrat de travail, réglée par l'article 17 de la loi de 1978, pour se centrer sur le cumul d'activités salariées<sup>101</sup>. Finalement, et surtout, tardivement par rapport au juge (qui avait depuis longtemps déserté le champ de L225-44), la loi de simplification du droit n° 2012-387 du 22 Mars 2012 est venue ajouter l'article L225-44 aux dispositions visées par l'article 15 de la loi de 1978, et donc exclues d'application dans les Scop.

## **B - Modalités d'exercice des fonctions de direction.**

C'est en effet dans l'article 17 (mais également dans l'article 15) du dispositif légal de la Scop que se nichent les originalités majeures concernant le statut du dirigeant. Le principe de double qualité émerge à nouveau ici, et avec lui l'idée que le salarié coopérateur doit être « animateur » du fonctionnement, donc de la direction, de la Scop. Dès lors, il s'avère logique que ces dirigeants voient leurs fonctions rendues compatibles avec leur condition de salarié, ou les rapprochent de cette condition s'ils ne sont pas salariés de la Scop.

Ainsi, lorsqu'un coopérateur (donc travailleur) de la Scop se trouve nommé à un poste de direction, l'article 15<sup>102</sup> veille en toute logique à préserver son contrat de travail. En sus, et pour tenir compte des charges qui peuvent, dans le cadre de ces fonctions, peser sur celui les exerçant, l'article 17 alinéa 1<sup>er</sup> permet le versement par la Scop d'une rémunération (bien que certains aient pu plaider, au soutien de considérations morales, en faveur d'une direction bénévole<sup>103</sup>), tandis que l'alinéa 3 ouvre de droit au remboursement des frais engagés. Au surplus, la Cour de cassation, dans un arrêt du 6 Mars 2003<sup>104</sup>, a tiré conséquence de l'attraction du principe de double qualité en soumettant à cotisations sociales les jetons de présence versés à des administrateurs de Scop par ailleurs salariés de la société : la chambre sociale n'hésite pas à considérer que leur activité « *n'était qu'une des formes de leur travail au sein de la coopérative* », ce qui justifie une décision prise au visa de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 19 Juillet 1978. Preuve est ainsi faite, à nouveau, que les principes de la Scop, bien que

---

<sup>100</sup> - P. LE CANNU, « Président de Scop obtenant un contrat de travail : un cumul de deux situations salariées ? », *B.J.S.* 1998, p. 639., note sous Soc. 31 Mars 1998, n° 95-43.314.

<sup>101</sup> P. AUVERGNON, « Cumul des fonctions de président d'une Scop avec un contrat de travail et garantie de l'AGS », *B.J.S.* 2004, p. 703, note sous Soc. 28 Janv. 2004, n° 01-46.794.

<sup>102</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 15 *in limine* : « *Sans perdre, le cas échéant, le bénéfice de son contrat de travail, tout associé peut être nommé en qualité de gérant, directeur général, membre du conseil d'administration, du directoire ou du conseil de surveillance.* »

<sup>103</sup> M-F. MIALON, « La réforme des sociétés coopératives ouvrières de production par la loi du 19 Juillet 1978 », *Dr. Soc.* 1979, p. 218.

<sup>104</sup> Soc. 6 Mars 2003, n° 01-21.307 ; *Juris-Data* n° 2003-018235 : « *Et attendu qu'ayant relevé que les administrateurs étaient tous salariés de la société et que leur activité n'était qu'une des formes de leur travail au sein de la coopérative, c'est à bon droit, que la cour d'appel, répondant aux conclusions, a décidé que les jetons de présence qui leur étaient versés entraient dans l'assiette des cotisations sociales.* »



celle-ci soit un sujet de droit des sociétés, prennent réellement comme base la relation de travail, à laquelle se greffent l'apport en capital et la fonction entrepreneuriale.

En parallèle, au cas où l'assemblée générale ferait appel, pour assurer la direction, à un non-salarié, le dispositif légal prend le parti d'organiser sa situation en la rapprochant de celle du salarié. En effet, aux termes de l'article 17 alinéa 1<sup>er</sup>, les rémunérations versées aux dirigeants emportent, s'ils ne le sont pas déjà, le fait d'être considérés, au regard de la législation du travail, comme des « *employés de l'entreprise* ». La dénomination d'« employé » n'est guère heureuse, mais elle renvoie à l'article 5 de la loi sur les Scop, qui use du même vocabulaire. Deux conséquences majeures sont dès lors à relever, étant admise cette assimilation du dirigeant à un salarié : en premier lieu, le pouvoir d'attraction du droit de la sécurité sociale prend son effet en affiliant ces dirigeants au régime général, comme le dispose expressément l'article L311-3 13<sup>e</sup> du Code de sécurité sociale.

En second lieu, il est remarquable de constater que l'assimilation du dirigeant à un salarié au sens de l'article 5, le fait entrer au rang des salariés associés visés par ce même article (alinéa 3), qui doivent être au nombre minimum de deux si la Scop est une SARL, et de sept si la Scop est une SA. Cet enchaînement logique paraît pour le moins étonnant, dans la mesure où le pouvoir d'attraction de la double qualité, qui pousse à faire du dirigeant un « quasi-salarié », entre en contradiction avec l'objectif, inhérent lui aussi à la double qualité, d'assurer une prééminence des « vrais » salariés associés au sein de la société.

### **C - Protections du dirigeant en cas de révocation.**

La pleine mesure des dispositifs concernant le dirigeant de Scop concerne cependant, à l'évidence, la problématique des protections suivant une révocation. Il a en effet été observé que l'assemblée générale disposait du pouvoir de révoquer *ad nutum* ses dirigeants, une disposition qui constitue un inévitable problème d'instabilité pour ces derniers.

Quant au dirigeant salarié, la solution est empreinte de simplicité : aux termes de l'article 18 la loi de 1978<sup>105</sup>, la révocation (et avec elle la démission, ou le non-renouvellement des fonctions) « *n'ont pas pour effet de porter atteinte au contrat de travail éventuellement conclu par les intéressés avec la société* ». On ne saurait qu'approuver ce principe « d'étanchéité » entre contrat de travail et fonction de direction, garantie nécessaire à ce que le salarié ne puisse subir au titre de sa relation de travail, le plus souvent préexistante,

---

<sup>105</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 18 : « *La démission, le non-renouvellement ou la révocation des fonctions de gérant, de membre du conseil d'administration, de directeur général, de membre du directoire ou du conseil de surveillance de la société coopérative ouvrière de production n'ont pas pour effet de porter atteinte au contrat de travail éventuellement conclu par les intéressés avec la société.* »

de conséquences réelles du fait de la fin de son mandat social. Mais cette cloison, il convient de le remarquer, met assez clairement en porte-à-faux les orientations de la chambre sociale de la Cour de cassation qui en matière de sécurité sociale, a pu juger que l'activité de direction « *n'était qu'une forme du travail au sein de la coopérative* »<sup>106</sup>. Cette formulation, dont on peut comprendre l'intérêt lorsqu'il s'agit de soumettre des jetons de présence à cotisations de sécurité sociale, doit rester circonscrite à cette matière.

Ainsi, plus récemment encore, la Cour d'appel de Paris a été amenée à se prononcer sur la situation d'un dirigeant révoqué, disposant d'un contrat de travail préexistant à sa nomination, mais qui n'exerçait plus dans la Scop que des tâches en rapport avec son statut de dirigeant<sup>107</sup>. Affirmant avec fermeté l'étanchéité entre la qualité de dirigeant et celle de salarié, le juge parisien a conclu à un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la suite d'un raisonnement en deux temps : si la révocation inhérente au poste de dirigeant, alléguant la faute grave, pouvait justifier que ce dernier soit privé d'indemnités de licenciement, le contrat de travail préexistant n'en était pas moins encore opérant (et ce malgré le détachement du dirigeant des fonctions qu'il occupait au titre de ce contrat de travail), et justifiait donc que l'arrêt de toute fonction salariale au sein de la Scop consécutif à la révocation soit analysé en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si l'équilibre entre la précarité de la position de dirigeant et la protection conférée au salarié semble poser toute la question de cet arrêt<sup>108</sup>, sans doute faut-il y voir un encouragement, si ce n'est un avertissement au monde des Scop, dans le sens d'une nécessaire conservation de l'esprit du texte, qui vise à réduire, voire à supprimer, la distance entre dirigeants et salariés (ce qui, manifestement, n'était pas le cas en l'espèce, où le dirigeant s'était entièrement coupé de ses fonctions préalables).

La question du dirigeant non-salarié s'inscrit sans doute dans plus de singularité. L'article 17 de la loi du 19 Juillet 1978<sup>109</sup>, après les avoir soumis à la législation du travail

---

<sup>106</sup> Soc. 6 Mars 2003, n° 01-21.307 ; ; *Juris-Data* n° 2003-018235.

<sup>107</sup> CA Paris 22<sup>e</sup> ch. sect. A, 18 fév. 2009, n° 2006/13011.

<sup>108</sup> D. HIEZ, « Droit coopératif », *J.C.P.E.* 2011, n°8, chr., p. 21.

<sup>109</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 17 : « *Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire, lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, sont, au regard de la législation du travail, considérés comme employés de l'entreprise au sens de l'article 5, alinéa 3, s'ils ne le sont déjà à un autre titre.*

*En cas de révocation, sauf faute grave, et de non-renouvellement du mandat ou en cas de cessation de l'entreprise ou encore en cas de cessation du mandat pour départ à la retraite, le délai, le congé et l'indemnité auxquels ils peuvent avoir droit sont ceux prévus par la convention collective applicable à l'activité principale exercée par la société et, à défaut de convention collective, ceux prévus aux 1° à 3° de l'article L. 1234-1 et aux articles L. 1234-9 et L. 1234-10 du code du travail.*

*Les administrateurs et les membres du conseil de surveillance ont droit, sur justification, au remboursement de leurs frais. Lorsqu'ils ne sont pas employés dans l'entreprise, il peut leur être alloué une indemnité compensatrice de l'activité consacrée à l'administration de la société.*

*Les sommes versées en application du précédent alinéa sont portées aux charges d'exploitation. »*

dans son alinéa 1<sup>er</sup>, relie dans l'alinéa 2 leur situation, en cas de révocation, non-renouvellement du mandat, ou cessation de l'entreprise, à celle des salariés, en leur accordant délai ou indemnités de préavis, et de licenciement, respectivement selon la convention collective applicable, ou à défaut selon les articles L1234-1 et L1234-9 du Code du travail. L'attraction du statut de salarié est donc bien réelle, et se manifeste également dans l'usage de la notion de « *faute grave* » par le texte, faute qui justifie que ne soit pas engagée la protection. Le statut du dirigeant recevant rémunération semble donc essentiellement adossé à celui du salarié, ce qui n'a pas manqué de soulever des questionnements lors des débats parlementaires<sup>110</sup>, certains craignant que de responsables, ces dirigeants se transforment en purs salariés. Reste, pour autant, que les indemnités pouvant être accordées au titre de la gradation des causes de la rupture, ne recoupent en réalité pas les dispositions de droit du travail : le principe de révocation *ad nutum* empêche en effet toute interrogation sur la cause réelle et sérieuse de licenciement. Seule la faute grave peut donc être invoquée par la Scop afin de couper court aux indemnités, faute grave qui ne doit pas être confondue avec celle qu'entend le droit du travail, mais qui s'impose au contraire comme une notion *sui generis* susceptible d'être précisée par la jurisprudence<sup>111</sup>, mais le plus souvent jugée sur le terrain arbitral puisque la très grande majorité des statuts de Scop renvoient sur cette question à la Confédération générale des Scop.

Reste une question propre à ces litiges, et c'est naturellement celle du tribunal compétent. La protection des dirigeants sur le fondement du droit du travail implique-t-elle la compétence du conseil de prud'hommes ? C'est en ce sens que tranche en tous cas la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 13 Janvier 1998<sup>112</sup>. Sur la base du fait que le gérant recevait en l'espèce une rémunération, le Cour d'appel avait pu décider à bon droit qu'il relevait aux termes de la loi de la législation du travail, donc le contentieux de la compétence du conseil de prud'hommes.

Ainsi, qu'elles concernent la question des statuts de dirigeants ou celle du rapport des membres de la Scop à leur groupement, les dispositions du droit de la Scop présentent l'originalité d'un jeu d'influences admis et valorisé avec le droit du travail. Car en concevant son objet dans le sens d'un service au membre travailleur, la Scop ne peut faire sans une

---

<sup>110</sup> D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p.42.

<sup>111</sup> P. LE VEY, « L'évolution du droit des sociétés coopératives ouvrières de production », *D.S.* Octobre 2006, étude n° 18, p. 8.

<sup>112</sup> L. RIOLACCI, *J.S.L.* 17 Fév. 1998, n° 8, p. 20, note sous Soc. 13 Janv. 1998, n° 95-40.958.

réception, au sein même de son statut légal, de la question du travail. Sans doute est-il possible, à cet égard, de penser le droit du travail non pas comme un outil à vocation défensive pour le travailleur, mais comme vecteur de définition des rapports sociaux, implanté directement dans l'organisation considérée. Ce n'est pas le moindre des attraits de la formule Scop, qui dans ses principes (qu'il convient, la précision n'est pas inutile, de faire vivre, car le seul statut juridique ne suffit pas à en garantir l'expression) et en tant qu'entreprise n'est ainsi pas « forcée au social », mais « conçue comme sociale ».

La force de la question sociale dans la Scop, justement, gagne également en son sein le terrain « politique », au sens du jeu de pouvoir. Il s'agit, naturellement, du second temps de cette étude.

## PARTIE II

### POLITIQUE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP

La mise en évidence de la société coopérative ouvrière de production sous la forme d'une communauté, d'un groupement porteur d'une coordination de sa propre question sociale, pousse de façon inévitable à développer une analyse de son fonctionnement, son apport et ses principes dans le champ du politique, puisqu'il s'agit bien là, au-delà du seul cadre économique, de « faire société ». Ainsi, considérer la question politique en Scop renverra, dans un premier temps, à une des acceptions du mot (« *Qui a trait au gouvernement de la cité, à l'exercice du pouvoir dans un Etat, à la participation qu'y prennent les citoyens, les organes institués et les partis* »<sup>113</sup>), celle précisément du prisme de l'organisation elle-même, sur le plan interne, et dont la principale caractéristique est en l'espèce son caractère démocratique. Dans un second temps, le terme « politique » recouvrera une seconde signification (« *S'emploie en diverses expressions dans le sens de ligne d'action de direction imprimée à une action par le choix des objectifs et des moyens de celle-ci* »<sup>114</sup>), clé de lecture d'une Scop considérée comme « acteur social », à même d'agir sur son environnement, ou d'être saisie par lui.

---

<sup>113</sup> G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, Presses universitaires de France, 2011, p. 765 et s.

<sup>114</sup> G. CORNU, *op. cit.*, p. 766.

## CHAPITRE I

### ESSENCE DEMOCRATIQUE DE LA SCOP

La question d'un exercice du pouvoir sous forme démocratique (ou tout au moins tendant vers cette forme) dans l'entreprise n'a non seulement, rien de nouveau, mais n'est pas non plus propre à la société coopérative ouvrière de production. Bien au contraire, le débat conserve, année après année, une certaine pertinence, entre annonces politiques et échanges doctrinaux, parfois nourris de droit comparé (en particulier autour de l'exemple Allemand et du système de cogestion). Ainsi le rapport Sudreau, en 1975, esquissait-il la voie d'une « co-surveillance »<sup>115</sup>, modèle resté théorique, qui loin d'une absolue démocratie, consacrait tout-de-même une place minoritaire mais réelle aux travailleurs. Sans doute les lois Auroux, sur ce point, se voulurent-elles plus ambitieuses. Le rapport remis au préalable par le même Jean Auroux au Président de la République, en 1981 déclamaient ainsi, avec un certain sens de l'incantation, que « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* »<sup>116</sup>. Les conséquences en seront tirées au travers notamment du renforcement du comité d'entreprise, d'une mise en avant de la négociation collective, et d'une limitation des pouvoirs de l'employeur. Autant d'avancées qui prenaient plutôt place dans une conception de la « démocratie libérale », au sens d'un régime veillant à la protection des individus contre les excès éventuels du pouvoir, sans masquer pour autant une difficulté à avancer sur le terrain de l'attribution et de l'exercice dudit pouvoir, notamment sous forme d'une participation aux organes de direction des sociétés<sup>117</sup>.

La nature démocratique du mode de fonctionnement prôné par les Scop ne fait, quant à elle, guère de doute. Une simple observation de la façon dont le mouvement assure sa promotion par la voix de la Confédération générale des Scop, autour du slogan « *la démocratie nous réussit* » suffit d'ailleurs à susciter la remarque. Cette spécificité, qui paraît relever de l'ADN de ces sociétés, mérite donc à l'évidence une étude approfondie, qui mènera dans un premier temps à l'observation de ce qui est réellement proposé par la formule Scop

---

<sup>115</sup> P. SUDREAU, *Rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise*, La documentation française, 1975, p.74.

<sup>116</sup> J. AUROUX, *Les droits des travailleurs : rapport au Président de la République et au Premier ministre*, La documentation française, 1981, p. 3 : « *Cette démocratie vivante trouve son champ d'exercice dans des institutions politiques désormais décentralisées. Mais dans sa pratique quotidienne comment ne trouverait-elle pas aussi et surtout sa pleine mesure sur le lieu de travail. Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise.* »

<sup>117</sup> E. DOCKES, « Pouvoir patronal et démocratie », *S.S.L. Supplément* 11 fév. 2008, n° 1340, p.89.

sur le terrain de l'organisation des pouvoirs ; avant, dans un second temps, de s'intéresser aux limites subsistant, malgré ce postulat démocratique.

## **SECTION 1 : La proposition coopérative d'un fonctionnement démocratique.**

L'hypothèse d'organisation du pouvoir formulée par le statut légal des sociétés coopératives ouvrières de production se doit d'être détaillée autour des deux idées fondatrices : d'abord, le fait que l'espace d'expression de la démocratie prend prioritairement la forme de l'Assemblée générale ; ensuite, contrairement aux sociétés de droit commun, le pouvoir y est aménagé de manière égalitaire.

### **§ 1 - L'assemblée générale, espace d'expression et de décision.**

Comme cela a déjà pu être relevé dans cette étude, un rôle central, et prépondérant, est conféré à l'Assemblée générale au sein de la société coopérative ouvrière de production. Elle constitue en effet l'organe privilégié par lequel se manifeste le pouvoir des coopérateurs (théoriquement salariés) sur leur organisation. En quelque sorte, l'assemblée générale est pensée au travers d'une tradition autogestionnaire, qu'il conviendra d'observer, avant de s'interroger sur le caractère direct ou représentatif de la forme démocratique ainsi appliquée. Par ailleurs, des dispositions spéciales autour de subdivisions et d'assemblées de section, destinées à rendre plus opérante la pratique, méritent l'attention.

### **A - Manifestations d'un idéal autogestionnaire.**

D'une manière assez évidente, les sociétés coopératives ouvrières de production apparaissent comme marquées par une tradition autogestionnaire. La définition classiquement entendue du terme d'autogestion (« *Conception visant à confier à l'ensemble des travailleurs la gestion des entreprises.* »<sup>118</sup>) transparaît dès l'article premier du statut légal des Scop de 1978, article d'identité disposant que les salariés peuvent faire le choix de « gérer directement » leur entreprise.

Ainsi exprimée, la formule, poussée au plus fort de sa logique, se trouve faire de l'assemblée générale l'équivalent de ce que constituait l'Agora pour la cité Athénienne : un

---

<sup>118</sup> G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, Presses universitaires de France, 2011, p. 106.

espace d'exercice du pouvoir, naturellement ; de prise de décision, puisqu'il réunit tous ceux disposant de la légitimité décisionnelle ; un lieu, aussi, d'échange et de dialogue.

Dans cette optique, le texte du 19 Juillet 1978 n'hésite ainsi pas à encadrer strictement la possibilité, dans le cadre de l'Assemblée générale, pour un associé de se faire représenter par un autre. L'article 14 alinéa 2 précise en effet : « *Les statuts doivent limiter le nombre des procurations pouvant être établies au nom d'un même associé, de façon telle qu'aucun associé ne puisse, en sus de sa propre voix, disposer de plus d'une voix si la société coopérative ouvrière de production comprend moins de vingt associés et d'un nombre de voix excédant le vingtième des associés lorsqu'elle comprend vingt membres ou plus.* » Par ces dispositions, le texte manifeste avec clarté la volonté du législateur de faire de l'assemblée générale un espace commun, susceptible d'appropriation par les associés (encore et toujours, il convient de le souligner, majoritairement salariés en théorie), tout en favorisant leur participation active en son sein.

Aussi, le texte de l'article 14 permet d'éviter une dérive bien connue des Scop avant la loi de 1978, et qui consistait parfois en un désintérêt, pour les salariés, face aux affaires de leur société. Ces derniers pouvaient avoir tendance à confier dès lors leur voix à un autre associé, généralement sur la base du fait que ce dernier disposait des compétences lui permettant de mieux apprécier la situation de l'entreprise. C'est donc également dans le but d'éviter un sociétariat que l'on pourrait dire « à deux vitesses », et pour favoriser une participation « effective » que ces dispositions entrent en jeu.

Il en va de même aux termes de l'article 12<sup>119</sup>, qui interdit aux Scop de remplacer les assemblées d'associés par des consultations écrites. La nature dérogoire du texte de 1978 marque bien sur ce point que le modèle démocratique des coopératives ouvrières est celui d'une discussion, d'un échange, et non d'un simple vote sans questionnement préalable.

## **B - Entre démocratie directe et démocratie représentative.**

Malgré cette inclinaison certaine de la société coopérative ouvrière de production à l'égard d'une formule autogestionnaire, la lecture attentive de l'article 1<sup>er</sup> de la loi de 1978 ouvre également les portes d'une gestion qui serait assurée par l'intermédiaire de mandataires qui seraient désignés par les associés, et en leur sein.

---

<sup>119</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 12 : « *Tous les associés ayant satisfait à leurs obligations statutaires ont le droit de participer aux assemblées d'associés, dont les réunions ne peuvent être remplacées par des consultations écrites, ou, selon le cas, aux assemblées générales.* »



Ainsi, puisque l'assemblée générale elle-même garde tout pouvoir de mandater ou de conserver les diverses attributions qui lui sont conférées, il lui appartient donc de dessiner un mode de fonctionnement qui prendra les contours, pour continuer l'analogie avec les systèmes politiques, d'une démocratie directe (en préservant l'ensemble de ses prérogatives), indirecte (en confiant de très larges pouvoirs aux dirigeants qu'elle désigne), ou, le plus souvent, semi-directe (en confiant une partie des pouvoirs aux dirigeants, mais en gardant la possibilité de statuer elle-même sur certaines questions)<sup>120</sup>.

Il est en toute hypothèse utile de constater, à l'observation de la pratique du mouvement Scop, que l'autogestion immédiate défendue aux origines, autour d'une assemblée générale souveraine<sup>121</sup>, aurait plutôt tendance à s'étioler au profit de modalités d'organisation du pouvoir moins directes, et mettant en avant la personne du dirigeant. Cette évolution vers un certain pragmatisme, donc un rapprochement avec une partie des principes de l'économie capitaliste, s'élève en tendance pour le mouvement Scop, qui s'éloigne ainsi d'une part de ses racines idéologiques liées à l'anarchisme<sup>122</sup>.

### **C - Assemblées de section : une démocratie décentralisée.**

Un des écueils possibles face à ce mode de fonctionnement de la Scop, est le glissement vers les travers du « régime d'assemblée » dont certains ont pu évoquer le caractère potentiellement paralysant<sup>123</sup>. Il est vrai qu'ainsi présentée, l'Assemblée générale ne paraît pas porter toutes les garanties d'un fonctionnement « fluide », ni d'une capacité à arrêter des décisions rapidement, ce qu'exige parfois le contexte économique dans lequel évolue l'entreprise.

La réponse du statut légal des coopératives ouvrières de production résulte en l'article 13 du texte de 1978, qui permet de constituer, si la société est composée de plusieurs établissements, ou d'un nombre trop important d'associés (nombre à préciser statutairement), des « assemblées de section ». Ces dernières, réunies au même moment et opérant selon un même ordre du jour, mènent à la désignation de délégués de section, ces derniers disposant ensuite dans l'assemblée générale finalement réunie, de voix représentant proportionnellement chacune des dites sections. Ce dernier aspect est absolument fondamental

---

<sup>120</sup> G. CORNU, op. cit., p. 322.

<sup>121</sup> N. CATALA, *L'entreprise, Traité de droit du travail T.IV*, dir. G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1980, p. 1111.

<sup>122</sup> F. ESPAGNE, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », [http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf), 2000, p. 18 et s. : développements consacrés à Pierre-Joseph Proudhon.

<sup>123</sup> B. GRELON, « Les sociétés coopératives ouvrières de production », *Dr. Ouvr.* 1983, p. 403 et s.

dans la mesure où le principe directeur « un homme/une voix » reste très largement à l'œuvre dans les coopératives ouvrières de production.

L'objectif qui sous-tend la disposition est bien évidemment celui de rendre l'assemblée générale plus « opérante », pour l'expression des coopérateurs mais également pour la prise de décision. Que l'inaccessibilité relève d'une question géographique (résultat de la division en établissements, par exemple) ou d'une complexité née du fait de mener des débats en présence d'un trop grand nombre de participants, les assemblées de section mettent en œuvre une sorte de « décentralisation », de relais institutionnel de la parole du coopérateur. Elles permettent surtout de concilier cette parole avec une direction efficiente, tout au moins dans ses processus décisionnels.

Au surplus, le découpage obéissant à ce que définiront les statuts, libre aux associés de les organiser de telle sorte qu'émergent des contre-pouvoirs pertinents, et que s'expriment les sensibilités inhérentes aux diverses positions des travailleurs au sein de l'entreprise. Une approche qui rejoint à certains égards des propositions imaginant une démocratisation de l'entreprise par le biais d'organes de représentation institués au plus près des travailleurs<sup>124</sup>.

Le montage juridique global qui préside à l'organisation du pouvoir au sein de la société coopérative ouvrière de production marque donc, à nouveau, sa prise en compte pragmatique de la question sociale, en déployant des mécanismes dont le dessein n'est autre que de rendre praticable une démocratie, de confier le pouvoir, la décision, les choix, aux coopérateurs, de leur donner aussi les moyens d'en faire l'usage.

Dès lors qu'est posé le postulat que l'assemblée générale sera un lieu central d'expression du pouvoir dans la Scop, il semble nécessaire d'évoquer le principe d'égalité des membres, qui constitue la réalité de cet ensemble démocratique, en sus de marquer une originalité fondamentale du fonctionnement de ce type de société.

## **§ 2 - L'égalité des membres, principe fondateur.**

Au fondement du « régime politique » de la société coopérative ouvrière de production s'institue l'idée d'une égalité entre ses membres. Corollaire du principe de propriété collective, elle induit le refus de considérer que la quantité de capital détenue justifie un poids différencié dans la prise de décision. Elle se trouve être le plus souvent dénommée sous la

---

<sup>124</sup> Y. SAINT-JOURS, « L'entreprise et la démocratie », *D.* 1993, p. 15 : « *En l'occurrence l'organisation de l'équilibre des pouvoirs entre les détenteurs du capital organique et le personnel suppose l'introduction de la parité au sein des conseils d'administration et de surveillance et l'institution d'un comité de gestion auprès de chaque direction générale, technique, commerciale, du personnel, d'établissement, etc. selon la configuration interne de l'entreprise.* »

formule « un homme/une voix », qu'il conviendrait en l'espèce d'opposer au « une action/une voix » du système capitaliste. Ainsi, comparaison paraît s'imposer avec les sociétés soumises sur la question au droit commun. Ensuite, cette égalité des membres en Scop, pourtant, n'a pas toujours été en vigueur au plan légal, une particularité qui sera étudiée dans un premier temps, avant de s'intéresser, une fois émergée au plan législatif, à comment cette égalité a été finalement remise en cause.

### **A - Droit commun du pouvoir conféré au capital.**

Le principe d'un fonctionnement égalitaire de la société coopérative ouvrière de production trouve à l'évidence sa source dans les idéologies alternatives portées par le XIX<sup>ème</sup> siècle. En cela, il entre en opposition avec ce qui fait le fondement du pouvoir dans le système capitaliste.

Il convient en effet de remarquer que le pouvoir dans les formes de société « classiques », est fondé non seulement sur la propriété des moyens de production (le capital de la société), mais aussi sur la quantité, la part de ces moyens qui est possédée. La base de la théorie est celle du risque pris par l'entrepreneur, au sens originel du terme : en toute logique, plus l'investissement au capital est important, plus, de fait, le risque pris l'est également, et donc plus l'investisseur en question est fondé à contrôler les destinées de la société (et la réception du profit éventuel).

Or, le droit coopératif met non pas en avant le risque entrepreneurial, mais le service à rendre aux usagers, dont le principe est qu'ils soient eux-mêmes les membres de la société. Cette proposition induit, compte-tenu du but à atteindre, qu'aucune différenciation entre les membres ne puisse intervenir (bien que certaines coopératives de consommation aient pu tenter de distribuer les pouvoirs en fonction, justement, de l'usage par les membres). En toute logique, il ne subsiste donc pas d'obstacle, dans l'idéologie de ces mouvements, à considérer les associés comme égaux, un éventuel investissement différencié pouvant cependant toujours être rémunéré, mais simplement « à la marge », comme cela a pu être observé.

### **B - Emergence du principe « un homme/une voix ».**

Bien qu'ancré profondément dans la culture des sociétés coopératives ouvrières de production, le principe d'une stricte égalité entre les membres n'apparaît sur le terrain législatif qu'au travers du texte légal de 1978. Il convient pourtant de relever que cette égalité s'impose dès les origines du mouvement coopératif, comme un fondement. On en trouve ainsi

trace au sein des quatre principes édictés par la « *Rochdale Society of Equitable Pioneers* »<sup>125</sup>, coopérative précurseur au XIX<sup>e</sup> siècle dans le champ de la coopération de consommation, et dont l'œuvre théorique a inspiré, et inspire toujours, le mouvement coopératif.

Reste cependant que les Scop, sans doute à cette période en marge du reste des coopératives, ont pu, au tournant du XX<sup>e</sup> siècle, et en l'absence d'un statut légal contraignant, s'arranger quelque peu du « un homme/une voix ». Ainsi la Chambre Consultative (ancêtre de la Confédération générale des Scop), réunie en congrès en 1900, s'écarte-t-elle d'une égalité absolue en prônant, pour ses membres, un possible fonctionnement sur la base du cumul d'une voix pour chaque 500 francs de capital détenu, dans la limite de 5 voix au maximum<sup>126</sup>.

Bien que rendue inopérante (tout au moins sur le plan du rapport entre capital et travail) par un décret-loi du 30 Octobre 1935, cette brèche devait cependant entraîner certaines habitudes à des statuts de Scop s'écartant de la doctrine de Rochdale. Les plus souvent rencontrés dans la pratique marquaient par exemple une différenciation entre les associés en fonction de leur ancienneté dans la société<sup>127</sup>, organisant en quelque sorte un droit d'aînesse au sein de la société.

Le législateur, conscient en 1978 des risques que faisait courir son silence sur la coopération ouvrière, en proie à une forme de sclérose, de vieillissement de son sociétariat, et parfois partagée par l'émergence d'une élite ouvrière tentée de se refermer sur elle-même<sup>128</sup>, en venait donc finalement à imposer le principe du « un homme/une voix » (qu'il conviendrait cependant, par soucis d'exactitude mais au mépris de toute considération symbolique, de nommer principe du « une personne physique ou morale/une voix ») de façon claire dans l'article 14, dans le premier alinéa de son texte du 19 Juillet 1978 : « *Quel que soit le nombre de parts sociales dont il est titulaire, chaque associé ne peut disposer, à titre personnel, dans les assemblées de la société coopérative ouvrière de production, que d'une seule voix.* »

Sans doute le caractère très absolu du principe enfin posé en 1978 a-t-il pu paraître à certains égards excessifs, notamment à la lumière des difficultés qu'ont pu éprouver les coopératives en général à trouver des partenaires prêts à investir au capital, mais qui ne pouvaient espérer dans ce contexte légal ni retombées financières, ni pouvoir particulier.

---

<sup>125</sup> Adhésion volontaire et ouverte à tous ; pouvoir démocratique exercé par les membres ; participation économique des membres ; autonomie et indépendance.

<sup>126</sup> F. ESPAGNE, « Des modèles originels à un modèle original », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/modeles-originels-modele-original.pdf>, 2009, p. 6.

<sup>127</sup> M-F. MIALON, « La réforme des sociétés coopératives ouvrières de production par la loi du 19 Juillet 1978 », *Dr. Soc.* 1979, p. 215.

<sup>128</sup> F. ESPAGNE, *Ibid.*, pp. 14-15.

### **C - Relativité du principe « un homme/une voix » au regard des évolutions légales.**

Ces difficultés économiques du secteur, qui avaient déjà poussé le législateur à apporter des modifications au statut légal des Scop en 1985 (au regard des participations de Scop au capital d'autres Scop), furent surtout l'occasion, par une loi du 13 Juillet 1992, d'ouvrir le monde coopératif dans son ensemble aux outils de financement capitalistes.

Cette loi a marqué une véritable remise en cause du principe « un homme/une voix », en abrogeant l'ancien premier alinéa de l'article 14 du texte de 1978. Dès lors, rien n'interdit plus à la Scop, dans l'assemblée générale, d'accorder à un apporteur de capitaux, y compris extérieur à la société, des droits de vote qui dépassent son décompte en tant que personne pour s'appuyer plutôt sur sa détention au capital.

Le risque, facilement identifiable en l'espèce, serait de voir la Scop échapper au contrôle de ses salariés, voyant le pouvoir tomber aux mains d'un investisseur extérieur, qui arguerait du soutien indispensable à l'activité constitué par son poids financier afin de justifier de cette « prédation ». Reste que le statut des Scop est divers, et soumis sur bien des points à celui des coopératives en général, régi par une loi du 10 Septembre 1947. Cette dernière fait office en la matière de dernière garantie de la spécificité des Scop, en disposant dans son article 3bis<sup>129</sup> que 35% maximum des droits de vote peuvent échoir à des associés qui ne sont pas par ailleurs usagers de la coopérative (étant entendu que l'usager de la Scop est le travailleur).

Ce garde-fou demeurant en l'état, le droit de la Scop n'a guère eu à souffrir d'une contagion capitaliste que redoutaient certains<sup>130</sup>. Bien au contraire, le principe démocratique du « un homme/une voix » a prouvé sa résistance, servant de référence dans la pratique de la très grande majorité des sociétés coopératives ouvrières de production<sup>131</sup>.

Ainsi, bien plus qu'elle ne survit, la démocratie continue de s'épanouir dans le modèle coopératif. Sans doute constitue-t-elle surtout un modèle d'attribution du pouvoir qui convient bien à un exercice à visée sociale. Néanmoins, la fierté accompagnant la défense et l'utilisation de ce contre-modèle ne doit pas masquer ses insuffisances, si tant est que l'on attende ou espère la réalisation d'une absolue démocratie.

---

<sup>129</sup> Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947, art. 3 bis *in limine* : « Les coopératives peuvent admettre comme associés, dans les conditions fixées par leurs statuts, des personnes physiques ou morales qui n'ont pas vocation à recourir à leurs services ou dont elles n'utilisent pas le travail mais qui entendent contribuer par l'apport de capitaux à la réalisation des objectifs de la coopérative. Ces associés ne peuvent en aucun cas détenir ensemble plus de 35 p. 100 du total des droits de vote. »

<sup>130</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « Statut des sociétés coopératives ouvrières de production (réforme) », *R.T.D.com.* 1985, p. 771 : « Chassez la logique concurrentielle, elle revient au galop ! »

<sup>131</sup> N. OLSZAK, « Les SCOP, une institution historique pleine d'avenir », *D.* 2012, p.728.

## **SECTION 2 : Disparité des traductions de l'idéal démocratique.**

L'observation de l'agencement du pouvoir au sein de la coopérative ouvrière de production met en lumière la forme de société probablement la plus avancée en matière de réalisation démocratique. Il n'en demeure pas moins qu'en se focalisant sur les standards de la sphère politique plutôt que sur ceux de la sphère économique, cette réalisation démocratique semble, sur un certain nombre d'aspects, incomplète.

Le déficit majeur de la Scop apparaît dans le caractère censitaire de son fait démocratique, et il s'agira du premier aspect à analyser. Ensuite, il conviendra d'observer, sur d'autres points, plus divers, l'inachèvement et la nécessité d'une promotion de l'absolu démocratique au sein de ces formes de société.

### **§ 1 - Une démocratie censitaire.**

La première limite, la plus évidente sans doute, du postulat démocratique formulé par la société coopérative ouvrière de production, est de subordonner l'accession au « dèmos » (auquel revient la souveraineté) à la possession d'un capital, donc de conférer au suffrage une nature censitaire dont l'étude doit être menée, dans un premier temps. Dans un second, un éclairage utile prendra la forme d'une comparaison avec la formule de la société anonyme à participation ouvrière (Sapo).

#### **A - De la nécessité d'une possession de capital.**

Bien que divergeant du fonctionnement capitaliste sur de nombreux aspects, la société coopérative ouvrière de production y demeure rattachée, en définitive, sur le point de l'accession à l'espace de démocratie qu'elle institue. Ainsi donc, la participation à l'assemblée générale, organe dépositaire du pouvoir dans la société, est soumise à une position d'associé, donc de possesseur d'une part de capital.

C'est en cela que le système peut être décrit comme celui d'une démocratie de propriétaires, de possédants, ou plus communément, de « démocratie censitaire ». Si la propriété se trouve exclue comme élément de différenciation entre les membres, elle n'en demeure pas moins comme l'élément qui permet d'accéder à, justement, ce statut de membre. En quelque sorte, la Scop intervient de façon a-capitaliste sur le terrain de la répartition du pouvoir, mais pas sur celui de son attribution.

Dès lors, le postulat démocratique de la Scop touche sa réelle limite, en s'adressant aux associés, membres de la société, mais en leur qualité de détenteurs du capital, et non de

travailleurs. Comme nous l'avons observé, l'accession à la qualité d'associé est relativement facilitée dans ces structures, rendant le pouvoir des travailleurs effectif en pratique. Reste que l'idée demeure d'une implication subordonnée à la propriété, et en cela, la coopérative ouvrière de production ne se démarque pas des options capitalistes. De son côté, la représentation du travailleur en tant que travailleur subsiste comme l'apanage de la représentation du personnel de droit collectif du travail, classiquement entendue.

En conséquence, la maxime qui résumerait la démocratie coopérative à « un homme/une voix », déjà précisée en « une personne physique ou morale/une voix », devrait en définitive prendre la forme du « *une personne physique ou morale détentrice d'une part sociale de l'entreprise/une voix* »<sup>132</sup>, ce qui, il faut en convenir, en réduit à certains égards la portée pratique, ainsi que le caractère emblématique.

Au demeurant, cette relative « fermeture » du processus politique aux seuls associés de la Scop ne va pas sans entraîner une certaine curiosité dans la mesure où, de leur côté, les dispositions concernant la rémunération attribuent une large part du profit généré par la société aux travailleurs, mais en tant que travailleurs (et indépendamment de la qualité d'associé). Le capital paraît même, à certains égards, déconsidéré au profit du travail ; or ces effets ne se retrouvent pas au plan politique. D'évidence, ce sont les principes coopératifs qui prennent le pas ici sur la dimension sociale que défend aussi la Scop ; mais sans doute est-il possible de faire émerger une complémentarité entre ces deux matrices de la coopérative ouvrière de production : la nécessité d'adhésion préalable à l'accès au demos paraît une garantie de la solidité de l'édifice, alors même que l'aménagement des dispositions réglant l'intégration plaide plutôt dans le sens d'un sociétariat élargi.

Eu égard de cette représentation qui se refuse à prendre pour fondement la personne du travailleur, il paraît a minima éclairant, si ce n'est pertinent, d'opérer un rapprochement avec les dispositions régissant une forme de société différente de la Scop, et qui se propose justement de prendre en compte le travailleur.

## **B - La société anonyme à participation ouvrière, modèle théorique de participation du travailleur.**

La société anonyme à participation ouvrière, née des dispositions d'une loi du 26 Avril 1917, plusieurs fois modifiées, et aujourd'hui codifiées, vient se greffer sur le modèle de la société anonyme mais a pour spécificité d'y organiser une représentation se voulant effective

---

<sup>132</sup> T. BARRETO, « Société coopérative de production et démocratie dans l'entreprise », in actes du colloque *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Collège des Bernardins, 2012, p. 350.

des travailleurs. Mise en œuvre afin de réaliser un objectif de conciliation entre capital et travail, tant sur le plan de la rémunération que sur celui du pouvoir de décision, la Sapó n'a guère rencontré de succès, et demeure aujourd'hui largement oubliée de la pratique (d'autant plus que les modèles de participation des travailleurs en termes de rémunération l'ont rendue peu à peu moins « utile »).

Reste pourtant qu'elle opère selon un mode de fonctionnement intéressant : l'existence de la Sapó implique en effet nécessairement la création en parallèle d'une société dite « *coopérative de main-d'œuvre* ». Cette dernière aura pour seul objet de regrouper en son sein « *exclusivement et obligatoirement tous les salariés liés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de dix-huit ans* »<sup>133</sup>. A cette coopérative de main-d'œuvre (fonctionnant sur le principe du « un homme/une voix », pour le coup pleinement opérant) sont conférées des « actions de travail », qui ne s'appuient sur aucune réelle possession de capital, mais qui ouvrent, outre une participation aux bénéfices, des droits de vote au sein de l'assemblée générale des associés de la Sapó, et ce pour une proportion que le statut légal fixe au minimum au quart des actions de capital. Pour rendre effectif l'exercice de ces droits de vote, les travailleurs désignent au sein de la coopérative de main-d'œuvre des délégués chargés de les représenter dans l'assemblée générale de la Sapó. Par ailleurs, devra être nommé au sein du conseil d'administration de la Sapó un nombre de délégués travailleurs correspondant à la proportion conférée aux actions de travail par rapport à celles de capital, nombre qui sera en toute hypothèse au moins égal à un<sup>134</sup>.

Sur le terrain d'une comparaison entre Scop et Sapó, il semble nécessaire de relever que cette dernière garantit une moindre importance aux travailleurs dans la prise de décision : avec un minimum d'un quart (contre 65% à la Scop), la part représentant les salariés au conseil d'administration apparaît plus sûrement comme une amorce de cogestion, que comme une véritable prise de contrôle autogestionnaire. La liberté statutaire est néanmoins de mise, et rien n'empêche les fondateurs de la Sapó de fixer un chiffre s'avérant plus favorable aux travailleurs ; il s'agit cependant d'une limite réelle du statut Sapó au regard d'un objectif démocratique, limite qu'il faut cependant analyser à la lumière des propositions de conciliation du capital et du travail et de participation (un thème qui, en 1917, semblait

---

<sup>133</sup> Code de commerce, art. L225-261 *in limine* : « Les actions de travail sont la propriété collective du personnel salarié (ouvriers et employés), constitué en société commerciale coopérative de main-d'oeuvre. Cette société de main-d'oeuvre comprend obligatoirement et exclusivement tous les salariés liés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de dix-huit ans. La perte de l'emploi salarié prive le participant, sans indemnité, de tous ses droits dans la coopérative de main-d'oeuvre. »

<sup>134</sup> G. LAGARDE, « Participation ouvrière (Société à) », *Rép. Sociétés Dalloz*.



relativement inédit), à partir de laquelle il ne s'agissait certainement pas d'extrapoler une totale prise de contrôle par les travailleurs.

Pour autant, la représentation des travailleurs en tant que tels au sein de la Sapo revêt une originalité méritant d'être soulignée. D'abord, car elle vise à une représentation prenant en compte « *obligatoirement et exclusivement* » l'ensemble des salariés. La formule est empreinte d'absolutisme, et refuse tout classement : peu importe le statut, la position des salariés, peu importe aussi que leur implication dans la société se conjugue par une entrée au capital. Il leur suffit d'être salarié depuis au moins un an pour être pris en compte.

Ensuite, car elle déconnecte la participation à l'assemblée générale, donc au pouvoir à l'œuvre dans la société, de la détention de capital. Le système de « l'action de travail », en tant que fiction juridique, constitue une invitation à réorganiser le rapport entre capital et travail (sur le mode de l'affirmation d'une légitimité des salariés à participer aux prises de décision en tant que parties prenantes de l'entreprise), là où la coopérative ouvrière de production relève plutôt d'une tendance à détourner la question (en faisant du travailleur et du détenteur de capital une seule et même personne, sans nier jamais la nécessité du passage par le capital). Au surplus, le fait, dans la Sapo, d'appréhender collectivement le droit de vote des salariés (l'orientation préconisée par la collectivité des membres de la coopérative de main-d'œuvre est répercutée en leur nom sous la forme des droits de vote conférés à cette dernière) marque également une certaine curiosité inhérente au dispositif. En définitive, le statut légal de la Sapo étonne par une certaine ambiguïté ; il semble aller plus loin sur certains points que ce que permet la Scop (la question de l'implication), mais s'avère en définitive moins protecteur, et surtout moins mobilisable (et de fait, mobilisé) que celui porté par cette dernière. Théorisée comme entreprise sociale, la Sapo n'est donc pas exempte de fortes limites.

Au-delà de cette très relative imperfection du système Scop au regard de l'objectif démocratique qu'il s'est arrogé (imperfection inhérente aux principes qui guident, en amont, l'attribution du pouvoir au sein de la Scop), des éléments apparaissent également, en aval, qui viennent limiter la prétention démocratique en influant sur ces modalités d'exercice.

## **§ 2 - Une démocratie à faire vivre.**

Les bases d'un fonctionnement démocratique étant posées (avec leurs limites), une seconde difficulté survient à l'heure d'explorer la potentialité démocratique de la société coopérative de production. Cette difficulté réside non plus dans la théorie, mais dans les pratiques qui réalisent et parfois transforment, dans les faits, l'idéal démocratique. En premier

lieu se pose la question du pluralisme, un aspect considéré comme nécessaire à indiquer le caractère démocratique d'une institution. Ensuite, la considération d'une démocratie appliquée à une structure économique ne peut faire l'impasse sur une réflexion quant aux facteurs exogènes qui en limitent la portée. Enfin, face à de possibles dérives le mécanisme dit de la révision coopérative paraît, de son côté, un garde-fou utile.

## **A - Difficultés pratiques d'exercice.**

### **1/ Le pluralisme en question.**

La construction d'un espace réellement démocratique au sein d'une unité de production telle que la Scop apparaît à bien des égards comme un projet particulièrement exigeant. Comme cela a pu être relevé au cours de cette étude, une organisation sur un mode autogestionnaire et directe, si elle demeure juridiquement possible par référence à un statut légal qui laisse à l'assemblée générale la possibilité d'une grande implication, peut se heurter aux réalités de l'activité économique. Le fait d'impliquer chaque coopérateur dans chaque décision nécessite en effet la mise en place d'instances instaurant un dialogue régulier et efficace (dans sa capacité à déboucher sur une délibération), ce qui constitue dans la pratique un processus d'apprentissage long et complexe<sup>135</sup>. La problématique est par ailleurs régulièrement soulevée lorsque des salariés reprennent leur entreprise sous forme de Scop, et se trouvent confrontés à un changement de logique dans leur organisation.

Dès lors, il n'est pas rare, et pas illogique non plus, d'observer un fonctionnement de la coopérative ouvrière où l'essentiel des prérogatives se trouve attribué aux dirigeants, et où corrélativement le droit de vote concernant les personnes amenées à occuper ces postes constitue la principale manifestation du postulat démocratique, sur un mode que l'on pourrait qualifier de « citoyenneté passive ». Dès lors, et en pareil contexte, l'existence d'une démocratie opérante requiert un pluralisme dont il est évident qu'il peine à émerger dans la Scop. Si sur le terrain de la démocratie politique et publique, l'intervention du citoyen se fait avec un éventail relativement important de choix et de sensibilités possibles, la Scop connaît bien moins de candidatures, donc de possibilités, et d'alternatives réelles<sup>136</sup>. La démocratie s'en trouve affaiblie d'autant, le risque étant de voir en parallèle l'assemblée générale se muer en chambre d'enregistrement de décisions prises à un autre niveau, par des dirigeants forts de leur légitimité électorale.

---

<sup>135</sup> T. BARRETO, Ibid., p. 360.

<sup>136</sup> Si le vocable de « *démocratie populaire* » paraît excessif, les scores des dirigeants de Scop lors de leur élection relèvent le plus souvent de niveaux rappelant les Etats membres du pacte de Varsovie.

En toute hypothèse, il n'y a guère qu'une étude au cas par cas qui puisse ouvrir la réflexion sur la pratique des coopératives ouvrières de production, face à un statut légal qui laisse entrouvertes les portes d'une démocratie plus ou moins aboutie (le choix d'un tel statut n'étant tout de même a priori pas étranger à la volonté d'aboutir à un fonctionnement démocratique), et qui fait de la Scop, malgré les insuffisances qui ont pu être relevées, « *un secteur privilégié pour approfondir les voies et moyens d'une autogestion et expérimenter de nouvelles formes de vie professionnelle, où chaque travailleur est appelé à participer aux responsabilités et à la prise de décision* »<sup>137</sup>.

## **2/ De la démocratie dans un environnement de marché.**

Les approches sociologiques du fonctionnement des sociétés coopératives ouvrières de production ont, de leur côté, pu souligner l'importance potentielle de l'environnement, en particulier économique, dans lesquelles ces dernières sont plongées, environnement qui demeure celui d'un marché résolument capitaliste.

En inscrivant son existence dans le cadre de réseaux d'interdépendances (clients, fournisseurs, ...) inhérents à toute activité économique, la Scop se trouve ainsi soumise non seulement à des influences, voire à des pressions, qui agissent vis-à-vis d'elle comme des étau, réduisant considérablement les marges de manœuvre. Les relations de pouvoir qui s'établissent par l'intermédiaire de ces rapports économiques, sont régulièrement asymétriques.

Sans doute l'exemple le plus pertinent de ces jeux d'influences est-il celui des situations de sous-traitance. Nombre de Scop, par contrainte ou par choix, s'inscrivent ainsi dans des domaines où l'activité économique dépend de la commande d'un donneur d'ordres. Les conditions données par ce dernier, si elles se trouvent être indispensables à la poursuite de l'activité, fonctionnent alors comme un élément induisant une profonde limitation du périmètre de la démocratie. Le respect par la Scop des exigences (par exemple, en terme de productivité) portées par l'environnement capitaliste peut ainsi conduire à un certain reniement des valeurs qui pouvaient animer la société<sup>138</sup>.

Des valeurs, justement, que le législateur a cherché à garantir en mettant en place des mécanismes de contrôle du fonctionnement des Scop.

---

<sup>137</sup> N. CATALA, *L'entreprise, Traité de droit du travail T.IV*, dir. G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1980, p. 1113.

<sup>138</sup> T. BARRETO, *Ibid.*, p. 363.

## **B - La révision coopérative, institution de transparence.**

Eu égard des difficultés que pourraient connaître les Scop quant à leur capacité à demeurer porteuses des principes idéologiques propres à la coopération, le législateur a institué par la loi du 12 Juillet 1985 (qui ajoutait un article 54 bis<sup>139</sup> à la loi du 19 Juillet 1978, après qu'en 1983, le législateur ait doté le droit coopératif en général de ce même processus de révision) un garde-fou en la personne d'un « réviseur coopératif », personnalité indépendante qui, selon un cycle de cinq années, est chargée de contrôler situation et gestion des coopératives ouvrières de production.

Il n'est sans doute pas en effet inutile d'observer que l'exigence induite par le respect et la promotion du droit coopératif est suffisamment importante pour qu'une forme de contrôle venu de l'extérieur soit admis afin d'en assurer la traduction, et surtout l'authenticité, dans la pratique.

A ce titre, les prérogatives du « réviseur » apparaissent comme particulièrement larges, en cela qu'il est tenu notamment d'analyser la conformité des statuts et des accords de participation au texte légal ; de constituer un bilan coopératif s'intéressant en particulier aux questions d'évolution de l'emploi, du sociétariat, des structures démographiques des salariés et des associés, aux politiques de formation ou encore, et surtout, à l'effectivité de la participation des coopérateurs à la gestion de la société ; aussi, de réaliser une sorte de gestion prévisionnelle accompagnant l'évolution et le développement de la structure.<sup>140</sup>

Ces approches, qui semblent d'ailleurs en partie relever d'une sorte de gestion prévisionnelle des emplois, sont amenées à garantir une gestion conforme aux principes de la coopération ouvrière, signe s'il en est que ces principes, comme par capillarité, génèrent des effets sur bon nombre de questions. Quant au postulat démocratique, l'existence d'un contrôle conçu et pratiqué avec une réelle indépendance s'impose à l'évidence comme un élément très utile, occasion supplémentaire et nécessaire d'ouverture et de transparence. Sur un mode d'autorégulation, on pourrait rapprocher ici la question des Scop de celle de « la responsabilité sociale des entreprises ». Des propositions, récentes, ont ainsi vu le jour afin de

---

<sup>139</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 54 bis : « *Les sociétés coopératives ouvrières de production et leurs unions font procéder périodiquement à l'examen analytique de leur situation financière et de leur gestion. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du conseil supérieur de la coopération, détermine les modalités de mise en oeuvre de la procédure, dite de révision coopérative, définie à l'alinéa précédent, ainsi que les conditions d'agrément garantissant le pluralisme de son exercice et le respect des principes coopératifs.* »

<sup>140</sup> N. OLSZAK, « Coopérative ouvrière de production », *Rép. Travail Dalloz*, p. 18.

conférer à la révision coopérative une dimension « communicationnelle » qui viserait à la mise en lumière des spécificités du monde coopératif.<sup>141</sup>

Au-delà de cette tentative de construction d'un être d'essence sociale, la société coopérative ouvrière de production se donne également les moyens d'une action dans le domaine du social, se positionnant tour à tour en recours ou solution, en compagnon de route et membre de réseau, ou encore face aux acteurs habituels du monde de l'entreprise.

---

<sup>141</sup> M.N. LIENEMANN, *Les coopératives en France : un atout pour le redressement économique, un pilier de l'économie sociale et solidaire*, Rapport n° 707 (2011/2012) remis au Sénat le 25 Juillet 2012, p. 76 : « votre rapporteur estime que **la généralisation de la révision coopérative pourrait constituer un outil de communication externe et interne puissant pour le monde coopératif**. Il est fréquent, et cela a pu une nouvelle fois être constaté lors des auditions préparatoires à ce rapport, que les acteurs du monde coopératif déplorent le manque de visibilité de la coopération auprès du public et, parfois même, auprès de leur sociétariat. Ce manque de visibilité est réel et tient à des facteurs multiples. Mais les coopératives elles-mêmes y ont leur part de responsabilité en n'utilisant pas suffisamment les outils de communication qui leur permettraient de montrer qu'une société coopérative est à la fois une entreprise à part entière, qui produit, emploie et dégage les financements nécessaires à son développement, et une entreprise à part, qui respecte des règles de gouvernance démocratique et sait faire primer le long terme et le projet collectif par rapport aux gains individuels de court terme. »

## CHAPITRE II

### PROJET SOCIAL DE LA SCOP

Instance démocratique sur le plan de son propre fonctionnement, la Scop apparaît également dotée d'une dimension sociale, qui s'exprime en particulier dans ses rapports avec des institutions, qu'elles lui soient internes ou externes. Ainsi la formule Scop, malgré ses spécificités, se trouve impliquée dans les processus de démocratie sociale, et se posera en premier lieu cette question des places et rôles de la représentation du personnel et du syndicat dans ces structures. En second lieu, la Scop porte certains éléments dépassant sa seule activité de production, éléments inhérents à son affiliation à l'économie sociale et solidaire. Une position d'« acteur social » qui se manifeste en particulier dans son rapport aux autres structures de ce milieu, ou sous la forme très médiatisée des reprises d'entreprises en difficulté par les salariés.

#### **SECTION 1 : La Scop face aux processus de démocratie sociale.**

Dès son origine et tout au long de son développement, l'idée de démocratie sociale s'est imposée, pour ses acteurs, comme synonyme de l'instauration d'un contre-pouvoir dans les sphères économique et sociale. Les diverses manifestations de ce concept au sein de l'entreprise mettent la Scop dans une impasse logique matérialisée par un double canal de représentation des travailleurs, qu'il convient d'étudier dans un premier temps. Pour autant, dans un second temps, il apparaît indispensable de remarquer que ce second canal, loin de faire simplement double-emploi, présente de réels intérêts, bien que sa mise en œuvre soulève des interrogations.

#### **§ 1 - Un double canal de représentation.**

L'observation de la représentation du salarié de la Scop présente l'originalité d'une coexistence de représentations : par hypothèse, le salarié est dans la Scop un décideur, titulaire d'un pouvoir direct au sein de l'assemblée générale, dont les attributions peuvent être très larges. Néanmoins, en tant qu'entreprise, la Scop demeure soumise à la réglementation du travail, qui lui impose la mise en place d'institutions représentatives du personnel, variant

selon la taille de l'entité. Le risque est donc grand d'une cacophonie entre ces modes d'organisation du pouvoir concurrents. Il convient donc en premier lieu d'explicitier ce que recouvrera au long de cette étude la notion de « démocratie sociale » ; de prendre en considération, ensuite, l'absence de droit spécifique quant aux institutions de représentation du personnel en Scop ; de relever, dans un troisième temps, l'impasse logique que constitue, au plan théorique tout du moins, ce double canal de représentation ; enfin, l'analyse de la question du droit de grève paraît un élément pouvant éclairer ces considérations.

### **A - Nature de la « démocratie sociale ».**

Le recours au terme de « démocratie sociale » dans cette étude ne peut prétendre à la neutralité. D'autant, comme le relève P-Y. Verkindt<sup>142</sup> que la notion recouvre « *des réalités différentes, et l'expression elle-même a vu son contenu varier selon les époques* ». La conception à retenir ici sera plutôt celle exposée par M. Borgetto, quand ce dernier expose ce qui relève d'un volet « *participation* », « *au terme duquel chacun a vocation à être associé à la conduite des affaires le concernant en tant que « travailleur » ou, à tout le moins, en tant que citoyen titulaire de droits sociaux* »<sup>143</sup>.

Les manifestations de ce phénomène au cœur de l'entreprise, et qui posent question en l'espèce, relèvent par ailleurs plutôt de ce que P-Y. Verkindt range au rang de l'expression de « *démocratie industrielle à la française* »<sup>144</sup>, c'est-à-dire les institutions représentatives du personnel. S'y rattache la conception entre partenaires sociaux d'une norme collective, relevant pour le coup, et avec ses procédés de dialogue social, de la démocratie sociale classiquement entendue, et dont il faut relever qu'elle privilégie de plus en plus le niveau de l'entreprise.

### **B - D'une absence d'aménagement de la représentation du personnel en Scop.**

Il convient de relever que la Scop, au titre des institutions représentatives du personnel, ne connaît pas de règle spécifique. Bien qu'une partie de la doctrine ait pu appeler à une adaptation<sup>145</sup>, notamment au regard des comités d'entreprise, le législateur est demeuré inflexible. Les conditions d'effectif à atteindre pour leur mise en place, tout comme le

---

<sup>142</sup> P-Y. VERKINDT, « L'article L1 du Code du travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Dr. Soc.* 2010, p. 520.

<sup>143</sup> M. BORGETTO, « Quelle démocratie sociale ? », *R.D.P.* 2002, p. 194.

<sup>144</sup> P-Y. VERKINDT, *Ibid.*, p. 520.

<sup>145</sup> M-F. MIALON, « La réforme des sociétés coopératives ouvrières de production par la loi du 19 Juillet 1978 », *Dr. Soc.* 1979, p. 219.

fonctionnement de ces institutions représentatives du personnel, sont intégralement les mêmes que ceux des autres types d'entreprise.

La question a par ailleurs pu se poser du décompte des coopérateurs au regard de l'effectif nécessaire à la mise en place des organes de représentation : malgré le pouvoir dont ils disposent au sein de l'assemblée générale, c'est bien le versant « salarié » de leur double qualité qui est ici pris en compte, fondant par là-même leur prise en compte.

Le postulat de double qualité ne va cependant pas sans poser certains problèmes au regard du droit positif des institutions représentatives du personnel : en particulier, l'article L1441-4 du Code du travail dispose notamment que sont électeurs dans la collège des employeurs aux élections prud'homales « *les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur* ». Au-delà, la chambre sociale de la Cour de cassation s'appuie sur cet article pour exclure de l'électorat et de l'éligibilité aux élections de délégués du personnel ou de membre du comité d'entreprise les salariés disposant d'un pouvoir tel qu'ils deviendraient assimilables au chef d'entreprise. Sans qu'un contentieux réel ne puisse indiquer si la réponse du juge peut s'adapter au cas de la Scop, il convient de relever que ces solutions paraissent entrer en contradiction avec l'esprit de groupements qui privilégient une gestion directe par l'assemblée générale, et dont les dirigeants sont justement plutôt assimilés à des salariés, et forcément majoritairement issus de la base de ces salariés. Si l'exclusion de l'éligibilité semble correspondre à une légitime volonté d'éviter une trop grande concentration des pouvoirs, l'exclusion de l'électorat pourrait éventuellement mériter un aménagement pour ces salariés dont la fonction entrepreneuriale est en définitive au cœur du projet Scop.

C'est donc en définitive sur la question du pouvoir et des contre-pouvoirs, pourtant centrale dans le projet même de coopérative ouvrière, que cette dernière peine le plus à générer une originalité, une influence de la forme de société sur le droit du travail. Par ailleurs, il n'est pas inutile de noter que les Scop, en tant que forme d'entreprise, ne connaissent pas pour elles-mêmes de conventions ou d'accords collectifs propres, et sont soumises, au cas par cas, aux accords collectifs, en particulier de branche, inhérents à leurs activités.



### **C - Du pouvoir au contre-pouvoir : une impasse logique.**

Au regard des principes tout au moins, la mise en place d'une représentation du personnel vient se heurter à la logique même de la Scop. Par hypothèse, dans cette dernière, les travailleurs sont en effet déjà représentés, et même tout simplement acteurs directs, dans l'assemblée générale à laquelle est potentiellement conféré l'essentiel du pouvoir de décision concernant la société.

Au demeurant, c'est un peu la raison d'être des institutions représentatives du personnel en tant que contre-pouvoir qui se trouve bousculée : assis sur l'expérience de l'entreprise capitaliste classique, ces dernières sont amenées, en théorie, à contraindre l'employeur à une écoute des revendications des travailleurs, et à une certaine transparence au regard de sa prise de décision. Mais le contre-pouvoir perd en toute logique de son sens et de son intérêt quand il se trouve exercé par ceux-là mêmes qui détiennent, par ailleurs, le pouvoir.

Mais encore, comme cela a pu être relevé, ces mécanismes de représentation du personnel tendent vers un esprit de cogestion (encore très limitée en droit français par comparaison à l'exemple allemand), bien en deçà en définitive dans l'idéal de pleine implication des travailleurs par une forme d'autogestion que l'on peut éventuellement retrouver dans la Scop.

Par ailleurs, comme certaines études ont pu le faire ressortir<sup>146</sup>, nombre de Scop, outre que leur taille réduite les dispense parfois d'un dialogue social institutionnalisé, font état de hiérarchies moins claires et de rapports plus directs, laissant à penser que les institutions représentatives du personnel, perçues à tort ou à raison comme trop formalistes, ne sont bel et bien pas le vecteur préférentiel d'information, de revendication ou de dialogue dans les Scop.

### **D - L'exemple du droit de grève.**

La question du droit de grève en Scop, pour marginale qu'elle puisse paraître, met sans doute encore plus en lumière l'ambiguïté à laquelle conduit le principe de double qualité quand il se trouve confronté à des logiques collectives et à des modes d'action pensés dans un cadre de confrontation directe entre capital et travail.

---

<sup>146</sup> G. RIVET, « Réalité et spécificité des pratiques de dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale », XIème rencontres du réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire, 2011, [http://www.riuess.org/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=99&Itemid](http://www.riuess.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=99&Itemid), p. 7.

Un retour à la définition jurisprudentielle est dans un premier temps nécessaire. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation<sup>147</sup>, « *l'exercice du droit de grève résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* ». Aucun des trois caractères du droit de grève (cessation du travail ; caractère collectif et concerté ; appui de revendications professionnelles) ne semble entrer en contradiction avec la nature de la relation de travail en Scop.

Ces sont cependant les effets et autres conséquences de la grève qui prennent place dans cette « impasse logique » décrite plus haut : la conflictualité marquée du procédé suppose en effet que l'arrêt du travail appuyant les revendications génère une nuisance envers l'employeur, ce que relève B. Teyssié en employant l'expression de « *pratique devenue droit par essence nuisible* ». Or la double qualité inhérente au format Scop implique en réalité que le salarié, placé également en position d'associé et même d'entrepreneur, se punisse au fond lui-même, en pénalisant l'entreprise dont il est bien plus que le simple salarié.

Force est de constater en définitive qu'un bon nombre des catégories juridiques et dispositifs légaux de droit français se calquent sur le modèle d'une entreprise à séparation relativement stricte entre capital et travail. En porte-à-faux sur certains points, le statut comme le fonctionnement de la Scop peuvent donc générer des difficultés lorsqu'il s'agit de se conformer aux normes n'ayant pas connu d'adaptation. Il semble cependant complexe d'imaginer que le seul fait de saisir ces aspects dans une tentative de dépassement suffirait à régler la problématique qu'ils induisent ; au fond, sans doute faut-il se résoudre à voir certains angles échapper à une « spécificité Scop », soit car cette dernière ne dispose pas des outils conceptuels permettant de les appréhender, soit car leurs champs respectifs ne se rencontrent que trop peu.

Pour autant, il convient d'observer que dans la mesure où la force du principe de double qualité, n'est ni univoque, ni absolue. Les processus de démocratie sociale, loin d'une inadéquation totale, ou du superflu, peuvent et devraient revêtir une réelle utilité dans le cadre de la coopérative ouvrière de production.

## **§ 2 - Une forme utile de représentation.**

Bien que ne constituant pas la voie privilégiée de l'implication des travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise, les institutions de représentation du personnel n'en gardent pas moins dans la Scop un réel intérêt. Celui-ci se manifeste en premier lieu au regard de

---

<sup>147</sup> Soc. 23 oct. 2007, n° 06-17.802.

l'hétérogénéité de la base sociale ; en second lieu dans la mesure où ces institutions peuvent apporter une approche complémentaire quant à la prise en compte des salariés. Enfin, il apparaît nécessaire de consacrer des développements aux rapports très particuliers qui peuvent, ou ont pu, s'instituer entre coopérative ouvrière et syndicats.

#### **A - La nécessaire prise en compte des salariés non-coopérateurs.**

Les observations du premier paragraphe quant au « double canal » de représentation des salariés dans la Scop, pour éclairantes qu'elles soient, valent dans le cadre d'un modèle théorique où les salariés seraient dans leur ensemble des sociétaires, donc disposeraient tous du droit d'être parties prenantes à l'assemblée générale.

Or, la réalité, comme nous avons pu l'observer, n'est pas aussi univoque. Bien que le chiffre de 80% de coopérateurs parmi les salariés disposant d'au moins deux ans d'ancienneté<sup>148</sup> apparaisse satisfaisant, il dit bien, dans le même temps, qu'un certain nombre de travailleurs ne s'intègrent pas, ou pas immédiatement, au sociétariat.

Cette hétérogénéité de la base sociale, conséquence de l'absence d'un « l'exclusivisme » dans le statut légal français des coopératives ouvrières de production, conduit en définitive les institutions représentatives du personnel à retrouver de leur utilité, puisqu'elles constituent pour ces salariés non-sociétaires la voie unique d'une représentation, donc d'une prise en compte dans l'entreprise. Pour eux, il s'agit non pas simplement d'une voie prioritaire d'accession à une voix dans un environnement de démocratie sociale, mais même d'une voie unique, face à une Scop qui constitue pour eux un employeur tout à fait ordinaire, sous la forme d'une personne morale.

Bien évidemment, ces institutions ne leur sont pas réservées, les coopérateurs restant électeurs comme éligibles en leur sein (dans les limites de l'assimilation au dirigeant déjà observées). Le risque est donc de voir ces derniers, majoritaires, s'accaparer l'orientation de la représentation du personnel alors même qu'ils sont déjà détenteurs du pouvoir dans le cadre de l'assemblée générale. Face à cet écueil potentiel d'une « double minorité », ne conviendrait-il pas d'aménager la représentation du personnel en Scop en définissant par exemple les contours d'un collège propre aux salariés non-coopérateurs pour leur assurer une représentation réelle ? Le danger d'une telle mesure serait évidemment de marginaliser un peu plus ces salariés, en plus de constituer sans doute également une contradiction avec les principes de la Scop qui, s'ils ne garantissent pas une base sociale homogène, sont malgré tout

---

<sup>148</sup> Chiffres diffusés par la Confédération générale des Scop, <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>.

turnés, comme cela a pu être observé, vers l'idéal d'une intégration relativement rapide de ces salariés à la structure.

La représentation du personnel s'avère donc un élément indispensable à la Scop ne serait-ce que pour ces salariés non-coopérateurs, bien qu'elle conserve les limites qui lui sont parfois reprochées, comme le fait de rester très en deçà d'une cogestion éventuellement érigée en modèle. Reste qu'au regard de leurs attributions, ces institutions peuvent également revêtir un intérêt certain pour l'ensemble des salariés, y compris coopérateurs, en mettant à leur disposition certains leviers.

### **B - Utilité des « outils » conférés à la représentation du personnel.**

Bien que leur rôle de contre-pouvoir au regard des questions de gestion puisse être discuté, les institutions représentatives du personnel fournissent néanmoins aux travailleurs, qu'ils soient ou non coopérateurs, de réels outils, à l'utilité certaine, et ce à divers égards.

Ainsi le délégué du personnel peut-il apparaître comme nécessaire à la transmission de réclamations individuelles et collectives ayant trait à la règlementation du travail, réclamations qui auraient finalement assez peu leur place dans le contexte d'une assemblée générale, et dont il convient donc de permettre l'expression par d'autres moyens. Il en va dans le même sens, s'il y a lieu, du comité hygiène, sécurité et conditions de travail dont les attributions très spécifiques peuvent difficilement être ignorées, et qui constitue un cadre de réflexion et d'action.

L'essentiel des développements doit cependant ouvrir la question plus complexe du comité d'entreprise. Partagé entre attributions économiques et sociales, il semble prendre dans les Scop une géométrie variable. L'organisation de ce qui relève des « activités sociales et culturelles », énumérées de façon non-exhaustive par l'article R2323-20 du Code du travail, constitue souvent en pratique la prérogative principale des comités d'entreprise de Scop<sup>149</sup>, dans une approche favorisant en toute hypothèse la complémentarité et la cohérence des attributions.

En parallèle, la problématique du traitement des questions économiques soulève d'autres difficultés. Il apparaît en effet que le comité d'entreprise implique une sorte de contrainte à la transparence du côté de l'employeur, autour d'obligations d'information, voire de procédures destinées à recueillir l'avis (le plus souvent consultatif) du comité. L'idée est d'amener à un certain contrôle de ce dernier, d'instaurer également un dialogue entre les

---

<sup>149</sup> D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p. 43.

instances de la société, et ces représentants du personnel. Or, dans la Scop, cette logique de transparence vis-à-vis de la situation de l'entreprise, et des choix opérés par l'employeur, se trouve forcément court-circuitée par la situation des coopérateurs, qui disposent de tous ces éléments compte tenu de leur position de sociétaires (l'article L2323-8 du Code du travail prévoit par exemple que le comité se voit remettre l'ensemble des documents transmis annuellement aux assemblées des associés ou actionnaires dans les sociétés commerciales ; pour ainsi dire au sujet du coopérateur, « la boucle est bouclée »). Etant cependant établi que tous les salariés ne sont pas nécessairement coopérateurs, la délivrance de ces informations semble pour autant indéniablement utile<sup>150</sup>.

De plus, le comité d'entreprise n'est pas simplement destiné à recevoir l'information « brute » : le législateur, pour renforcer son pouvoir de contrôle, a en effet permis un certain nombre d'hypothèses justifiant le recours par le comité à des experts, comptable (notamment par le jeu des articles L2325-35 et suivants du Code du travail) ou dit « technique » (par celui de l'article L2325-38 du même code, qui, limité aux entreprises de plus de 300 salariés, sera tout de même plus rarement applicable aux Scop). Par ces outils - et ce y compris si la société n'emploie que des coopérateurs -, le comité d'entreprise de la Scop peut fournir aux salariés un éclairage opportun sur la situation de leur structure. Un tel apport peut palier à une problématique bien connue du système Scop, qui consiste parfois à ce que les coopérateurs manquent d'implication dans la gestion de leur société, faute de compétence. Le comité d'entreprise et les moyens qui y sont assortis permettraient alors aux salariés de décrypter plus aisément leur situation, donc de prendre part plus activement, plus précisément, et avec une plus grande pertinence à leurs prérogatives de sociétaires.

### **C - Quel syndicalisme en Scop ?**

L'étude des processus de dialogue social dans la Scop ne peut faire l'impasse sur l'acteur organisationnel préférentiel de la représentation du personnel dans le droit français, à savoir le syndicat. L'histoire est riche et longue dans le domaine des relations établies entre les grandes centrales syndicales salariées, et le monde de la coopération ouvrière.

Pour observer un exemple éclairant : la Confédération Générale du Travail, lors de son congrès d'Amiens en 1906, affirme que « *le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera dans l'avenir le groupe de production et de répartition, base de la réorganisation*

---

<sup>150</sup> D. HIEZ, Ibid., p. 43.

*sociale* »<sup>151</sup>. Une position dont la doctrine coopérative relève qu'elle écarte en tant que telle la coopération ouvrière, en prônant une gestion par un pouvoir extérieur centralisé (le syndicat) et non par une « *autogestion ouvrière décentralisée* ». Bien plus tard, en 1983, les mots d'Alphonse Véronese, membre du bureau confédéral de l'organisation, et s'exprimant semble-t-il au nom de celle-ci, ne masquent pas les divergences, évoquant sa vision clairement articulée autour de l'antagonisme entre capital et travail, et déplorant les incompréhensions avec les Scop, dont il ne nie pas qu'elles constituent pourtant une partie du mouvement ouvrier<sup>152</sup>.

Force est de constater également que les centrales syndicales ont parfois été au soutien de projets d'essence autogestionnaire, telle la CFDT dans le cas très médiatisé de Lip<sup>153</sup>, bien que la forme de Scop ne fut adoptée en l'espèce que tardivement. Sans doute faut-il observer à ce titre que les objectifs idéologiques de la Scop peuvent aussi recouper ceux du syndicat, en particulier la visée d'une émancipation de la classe ouvrière, appelée à prendre en main activement l'activité économique dont elle est partie prenante par l'apport de sa force de travail.

Comme, du reste, pour l'ensemble des représentants du personnel en Scop, les rôles des représentants syndicaux peuvent être tenus à définir et découper. Là encore, l'absence de toute disposition spécifique pousse les acteurs à reprendre, par défaut, les positions qu'ils occupent dans le cadre des sociétés de type capitaliste classique. La défense des salariés non-sociétaires entre à l'évidence en ligne de compte, et le syndicat peut s'imposer en contre-pouvoir extérieur afin d'éviter une dérive de la Scop vers une société de « *travailleurs-patrons* »<sup>154</sup> se renfermant sur leur qualité sans faire preuve d'une ouverture réelle.

Toujours est-il que la Scop entretient en définitive un rapport fait d'ambiguïté avec les principes classiques de représentation du personnel. La construction du droit commun du travail autour d'un modèle d'antagonisme entre capital et travail induit que les coopératives ouvrières de production, au cas par cas, définissent un projet qui leur est propre. Sans doute la forme même de cette société permet-elle l'instauration d'un dialogue et d'un échange entre ses parties prenantes, avec pour horizon l'établissement d'un compromis autour d'une répartition des rôles garante d'un bon fonctionnement, sans mettre en péril le contrôle

---

<sup>151</sup> F. ESPAGNE, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », [http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf), 2000, p. 21.

<sup>152</sup> A. VERONESE, « A propos des Scop », *Dr. Ouvr.* 1983, p. 399.

<sup>153</sup> J. BEURIER, « La mémoire Lip ou la fin du mythe autogestionnaire ? », in F. GEORGI (dir.), *Autogestion, la dernière utopie ?*, Publications de la Sorbonne, 2003, p. 451 et s.

<sup>154</sup> B. GRELON, « Les sociétés coopératives ouvrières de production », *Dr. Ouvr.* 1983, p. 403.

nécessaire. Sur ces points, c'est la pratique qui doit mettre en œuvre des solutions, de manière sans doute spontanée et immanente.

Reste d'ailleurs qu'une des plus évidentes assurances d'un fonctionnement sain de la coopérative de production consiste en son adhésion à un système de valeurs qui l'élèvent à un rang dépassant la simple société, ou la simple unité de production. La Scop peut en effet se définir également par le rôle qu'elle entend jouer, ou par l'outil qu'elle se propose d'être, en marge de l'économie libérale.

## **SECTION 2 : La Scop, un acteur social ?**

Une des spécificités de la Scop, qu'il convient de relier à son appartenance à un mouvement d'économie sociale dont l'émergence, ou la résurgence, était soulignée au cours des années 1980<sup>155</sup>, consiste en un positionnement déterminé vis-à-vis de son environnement social et économique, centré toujours sur la question du travail. Ce positionnement peut s'observer au travers de deux manifestations de la Scop en tant que « protagoniste », en premier lieu au regard des processus de reprise des entreprises par leurs salariés, en second lieu au regard de ce qu'il conviendrait de qualifier de « mouvement Scop », et d'expressions d'une solidarité entre ces formes de société.

### **§ 1 - Une alternative pour la pérennité des entreprises ?**

L'intervention la plus évidente, et la plus médiatisée de la formule Scop par rapport à son environnement consiste dans les hypothèses de reprise de leur entreprise par des salariés. Parmi ces hypothèses, la plus souvent évoquée, sans doute car elle est la plus spectaculaire, est celle de reprise d'une entreprise en difficulté. Il conviendra d'observer l'écho de ces questions, avant de se pencher sur les problèmes juridiques induits, notamment du fait de l'articulation de l'article L1224-1 du Code du travail. Enfin, il faudra relever qu'existent également des cas de reprise d'entreprises saines, dont il ne faut surtout pas négliger les nombreuses potentialités.

---

<sup>155</sup> Y. SAINT-JOURS, « Une résurgence significative : l'économie sociale », *Dr. Soc.* 1985, p. 524.

## **A - Un exemple d'actualité : Seafrance.**

La plus récente hypothèse de reprise sous forme de société coopérative ouvrière de productions d'une entreprise par ses salariés à avoir connu les feux de l'actualité est le cas de Seafrance, compagnie maritime filiale de la SNCF, dont la liquidation a engendré de nombreux débats.

Le projet de reprise, soutenu par le syndicat CFDT, posait en définitive de nombreuses questions. La plus habituelle avait trait aux débouchés de long terme de l'entreprise, à sa viabilité économique. Elle entraînait par ricochet des doutes quant à l'investissement par l'ensemble des salariés de leurs primes de licenciement (apport à partir duquel la reprise devait s'opérer). Par ailleurs, il a été évoqué que lesdites primes de licenciement soient pour l'occasion « majorées » par la SNCF, ce qui ne masquait pas pour autant la possible requalification de cette majoration en aide d'Etat au sens du droit européen, donc la possible condamnation du procédé.

Au demeurant, l'hypermédiatisation du cas Seafrance (s'expliquant sans doute pas le contexte pré-électoral des événements), les interventions et ingérences du pouvoir politique dans les débats, ainsi que les problématiques internes à la CDFT (la tête de la confédération ayant donné le sentiment de réprover le projet mené par sa base au sein de l'entreprise), ne permettent sans doute pas une analyse précise et surtout dépassionnée de la question de la reprise d'entreprise en difficulté sous forme de Scop. Restera à se pencher sur le devenir de *My Ferry Link*, Scop ayant finalement permis la reprise, avec 395 des 880 salariés de Seafrance, et dont l'activité a débuté le 20 Août 2012, non sans que subsistent les inquiétudes concernant la viabilité économique du projet<sup>156</sup>.

## **B - La proposition Scop face aux entreprises en difficulté.**

Le principe même du choix de la Scop afin de reprendre une entreprise en difficulté s'explique aisément : il s'agit pour les salariés du moyen le plus évident de sauvegarder leurs propres emplois, en plus d'être un moyen sur lequel ils exerceront le cas échéant un total et réel contrôle.

L'engagement dans un processus de reprise de l'entreprise en difficulté sous forme de Scop ne va pas sans présenter, sur le terrain juridique, nombre d'obstacles. En premier lieu, il convient de bien séparer les hypothèses selon le sort conféré à la personnalité morale : il est en effet nécessaire de remarquer qu'il est possible de « transformer » une entreprise en Scop

---

<sup>156</sup> O. DUCUING, « L'ex Seafrance, rebaptisé My Ferry Link, va devoir démontrer sa viabilité économique », *Les Echos*, 21 Août 2012, p. 20.



sur le mode d'un changement des statuts, et ce sans conséquence pour la personnalité morale de la société, aux termes de l'article 48 de la loi de 1978. A l'opposée, il est intéressant d'observer les occurrences dans lesquelles des salariés constituent une Scop afin de reprendre une entreprise existante et en difficulté.

Un élément de difficulté majeur apparaît dans le droit des procédures collectives, notamment quand plusieurs projets de reprise se trouvent en concurrence au cours d'une procédure de liquidation judiciaire. En pareille hypothèse, aux termes de l'article L642-5 du Code de commerce, « *le tribunal retient l'offre qui permet dans les meilleures conditions d'assurer le plus durablement l'emploi attaché à l'ensemble cédé, le paiement des créanciers et qui présente les meilleures garanties d'exécution* ». Libre de choisir l'offre, le juge s'engage dans une appréciation globale<sup>157</sup>, qui ne favorise pas nécessairement la formule Scop : si le critère d'emploi est, à l'évidence, rempli par le projet sous forme de coopérative ouvrière (de fait, puisque c'est l'objet même de cette forme de reprise), il est possible de douter que le paiement des créanciers et les garanties d'exécution soient des aspects réellement convaincants du projet<sup>158</sup>. Il est d'ailleurs à ce sujet nécessaire de souligner le rôle prépondérant que peuvent avoir à la fois l'organe syndical et les organisations collectives du domaine de la coopération ouvrière dans la préparation non seulement du projet, mais également des salariés eux-mêmes, qu'il est utile de former afin d'assurer leur aptitude à la gestion (qui constitue, historiquement, un des problèmes majeurs des élans coopératifs<sup>159</sup>).

Reste aussi l'épineuse question du financement de l'opération de reprise. Comme cela a déjà été observé, la réunion du capital est complexe dans le système des coopératives ouvrières de production, dans la mesure où cet investissement est pour l'apporteur extérieur peu rémunérateur, donc fort peu attrayant. S'impose dès lors le recours à des organismes partageant les mêmes valeurs, et des objectifs communs, que les Scop côtoient au sein d'un mouvement plus large d'économie sociale et solidaire, telles les banques coopératives (et en particulier le Crédit Coopératif, qui fait du soutien de l'économie sociale et solidaire une des bases de son action).

Par ailleurs, les travailleurs peuvent également être amenés à investir les indemnités de licenciement qu'ils auraient perçues en s'engageant au capital de la Scop. La possibilité, évoquée par exemple dans le cas de Seafrance, ne va pas sans poser problème du point de vue

---

<sup>157</sup> C. SAINT-ALARY-HOUIN, *Droit des entreprises en difficulté*, Montchrestien, 7<sup>e</sup> édition, 2011, p. 758.

<sup>158</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « La reprise d'une entreprise en difficulté par une société coopérative ouvrière de production », *Problèmes économiques* 1985, n° 1938, p. 30.

<sup>159</sup> N. CATALA, *L'entreprise, Traité de droit du travail T.IV*, dir. G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1980, p. 1112.

du juriste travailliste, en raison de l'articulation à rechercher avec l'article L1224-1 du Code du travail.

### **C - De l'articulation avec l'article L1224-1 du Code du travail.**

Il n'est pas rare d'observer que le capital de départ d'une Scop reprenant une entreprise en difficulté se constitue à partir des indemnités de licenciement des salariés. Ces dernières ressemblent en effet à un pécule non négligeable dès lors qu'il s'agit pour le coopérateur de s'investir dans une Scop, afin d'en générer les fonds propres. Reste cependant que l'opération doit se faire en conformité avec le texte de l'article L1224-1 du Code du travail, dont les dispositions portent sur la continuation des contrats de travail en cas de modification dans la personne juridique de l'employeur<sup>160</sup>.

Or cet article L1224-1 apparaît en réalité comme un obstacle à une opération de réinvestissement des indemnités de licenciement par les salariés. En effet, si les conditions de son application sont réunies (en sus du changement dans la personne juridique de l'employeur : le transfert d'une entité économique et le maintien de l'activité), les contrats de travail doivent être maintenus, donc l'hypothèse de licenciements est à exclure. Qu'en est-il des licenciements intervenus antérieurement à la cession ? La jurisprudence, foisonnante, paraît tendre à considérer qu'à partir de l'instant où le processus de cession est acquis, les licenciements ne peuvent être justifiés que par une cause réelle et sérieuse réellement indépendante de la cession<sup>161</sup>.

Cependant, le régime diffère dans l'hypothèse d'entreprises en situation de cessation de paiements. Par l'effet de la loi du 26 Juillet 2005, la cession qu'elle intervienne au terme d'une procédure de liquidation, redressement ou sauvegarde, ouvre la voie, préalablement, à des licenciements<sup>162</sup> : il s'agit dans la phase d'observation des licenciements pour motif économique « *urgents, inévitables et indispensables* »<sup>163</sup> ; il s'agit également de licenciements inclus dans le plan de cession lui-même, donc soumis à un contrôle préalable du juge. Dans ces deux hypothèses, l'effet de l'article L1224-1 s'efface pour laisser place à une certaine

---

<sup>160</sup> Code du travail, art. L1224-1 : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.* »

<sup>161</sup> J. MOULY, « Les licenciements antérieurs au transfert d'entreprise », *Dr. Soc.* 2007, p. 543.

<sup>162</sup> J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES, *Droit du travail*, précis Dalloz, 2012 (26<sup>e</sup> édition), p. 346.

<sup>163</sup> Code de commerce, art. L631-17, *in limine* : « *Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements.* »

logique économique qui veut, dans le cadre d'une procédure judiciaire ayant pour objet l'émergence d'un repreneur, que l'entreprise soit rendue plus « apte » à être cédée.

Comment s'inscrivent alors ces règles dans la démarche du salarié souhaitant s'investir dans une coopérative ouvrière de production ? Il semble tout-à-fait clair que hors procédure collective, l'article L1224-1 empêche radicalement tout licenciement qui serait lié à une cession prochaine de l'entreprise. Ce n'est pas le cas en présence d'une procédure collective, et dans les strictes hypothèses observées. Si les licenciements « *urgents, inévitables et indispensables* », par hypothèse très ciblés, paraissent fort peu s'accommoder d'un projet global de reprise en Scop, il ne semble pas totalement impossible d'imaginer un plan de cession voire de liquidation qui, prévoyant des licenciements économiques, permettrait à un certain nombre de salariés d'utiliser leur prime pour constituer la Scop, à l'image du projet un temps évoqué pour Seafrance.

Cependant, force est de constater que s'établit une tension, en conséquence de l'article L1224-1, entre la volonté des salariés de bénéficier de leurs indemnités afin de les apporter au capital d'une Scop, et le nécessité de passer par le cadre de la procédure collective afin de pouvoir éventuellement les obtenir. Or, de la rapidité de la mise en place du projet de réanimation dépend souvent sa réussite, et sauf à compter sur des apports personnels autres que ceux d'une prime de licenciement, il semble que L1224-1 fonctionne en l'espèce comme un véritable étai chronologique<sup>164</sup>. Ainsi, les acteurs du mouvement Scop ont pu en appeler au législateur<sup>165</sup> afin d'organiser une « exception Scop » à l'article L1224-1 du Code du travail, appel resté jusqu'à aujourd'hui sans réponse.

En pareille situation d'attente, et de façon relativement classique, c'est le juge qui a pris la question en main. Certainement, par pragmatisme, plus favorable à la reprise sous forme de Scop qu'à l'omnipotence de l'article L1224-1, la chambre sociale a ainsi pu paraître ouvrir des marges de manœuvre aux projets de coopératives ouvrières basés sur des licenciements intervenus au cours de procédures de transmission de l'entreprise. Les termes d'un arrêt du 20 Décembre 2006 semblent en tous cas étayer cette hypothèse<sup>166</sup> : l'application

---

<sup>164</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, *Ibid.*, p. 31.

<sup>165</sup> Voir notamment C. RAIMBEAU, « Coopérateurs plutôt que chômeurs », *Alternatives économiques*, n° 256 (Mars 2007), p. 43.

<sup>166</sup> Soc. 20 déc. 2006, n° 04-44.787 ; *Bull. Civ.* 2006, V, p. 374 : « Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a retenu que postérieurement à la liquidation judiciaire de la société Bourgeois SA, les contrats de travail des salariés, dont celui de M. X..., avaient été régulièrement rompus pour leur permettre de constituer une société coopérative ouvrière avec les indemnités de licenciement qu'ils avaient perçues ; qu'elle en a justement déduit que les licenciements devenus définitifs avaient produit tous leurs effets et que les contrats de travail conclus avec la société Bourgeois SA n'étant plus en cours au jour où la société SC Bourgeois était devenue l'employeur de M. X..., il n'y avait pas lieu à application de l'article L. 122-12 du code du travail »

de l'article L122-12 (ancêtre de L1224-1) y est en effet écartée au motif que les licenciements devaient permettre, justement, la constitution d'une coopérative ouvrière. S'ajoute donc à l'article L1224-1 une sorte d'application sous condition suspensive, condition tenant à l'étude par le juge du fond de l'objectif sous-tendant les licenciements. Une décision, nettement discutable sur le terrain juridique (quid du principe d'égalité, ici rompu dans l'application du texte selon le but présidant un licenciement ? Quid des conditions auxquelles la Scop s'engage dans de nouveaux contrats de travail avec les salariés ?), même si elle semble plutôt logique sur celui de l'opportunité. Si, en l'espèce, les Scop ne sont pas (encore) parvenues à infléchir le législateur, leur statut particulier a en tous cas su faire évoluer le juge, nouvelle preuve d'une appréhension toute particulière de ces groupements, à-mêmes par leur simple nature d'influer sur la mise en pratique de la législation du travail.

#### **D - D'une utilité de la Scop pour les reprises et transmissions d'entreprises saines.**

Bien que médiatiquement très visible (quoique représentant moins de 5% de l'ensemble des créations de Scop), le terrain des entreprises en difficulté n'est pas le seul à voir intervenir la formule coopérative ouvrière. Cette dernière investit en effet également le terrain moins tumultueux et peut-être moins difficile socialement des transmissions d'entreprises saines, essentiellement des petites et moyennes entreprises, où son rôle social s'exprime tout aussi pleinement.

Il en va ici d'une conséquence des questions démographiques, rendant l'enjeu certain au plan sociétal : d'après un rapport remis au Conseil économique et social en date de 2004<sup>167</sup>, le nombre d'entreprises nécessitant une reprise (dans la période 2005-2015) était évalué à 700000. Un chiffre conforme à la pyramide des âges, dans la mesure où nombre de patrons atteignent dans la période l'âge de la retraite.

Si la question de la « R.E.S. » (reprise d'entreprise pas les salariés) induit comparativement bien moins de problèmes juridiques dans le cas d'entreprises saines, des études, en particulier sur le terrain sociologique, se sont penchées sur la question, faisant apparaître l'intérêt de la solution Scop en pareille hypothèse. Elles révèlent notamment que la formule rend souvent moins douloureux le « deuil » du cédant, puisqu'il se trouve conduit à laisser son entreprise à des salariés avec lesquels il entretient certains liens, parfois affectifs,

---

<sup>167</sup> F. VILAIN, « La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services », *La documentation française*, 2004, p. 35.

et qu'il peut également garder un contact substantiel avec la structure<sup>168</sup>. Une approche positive qui, pour autant, ne manque pas de considérer les inconvénients, qui tiennent essentiellement à l'existence ou non d'un « leader » pour fédérer le groupe de salariés, et à la réception par ces derniers d'un système nouveau et plus exigeant quant à l'implication et l'animation de la société.

En définitive, une observation ne peut manquer d'être apportée quant à ces processus de reprises sous forme de Scop, tant elle est évocatrice de ce qui fait leur spécificité : le point central, le mur porteur de ces structures en pareille hypothèse, se trouve être, justement, le travail. Que le capital ait manqué à ses objectifs de rentabilité et de viabilité, ou qu'il se trouve confronté à une question « successorale », en forme de passage de témoin, il semble bien que s'appuyer sur la collectivité des travailleurs soit une manière de permettre une poursuite de l'activité économique, ou tout au moins la tentative d'une telle poursuite. En quelque sorte assiste-t-on à une prise en charge de la « cellule sociale »<sup>169</sup> par elle-même, et pour elle-même.

Très récemment, des propositions concrètes, sans doute conscientes de l'urgence que pouvait faire naître la question, ont vu le jour devant le Sénat afin de faire avancer la question des reprises en Scop d'entreprises saines : la principale piste explorée est celle d'une période transitoire, qui pourrait être aménagée. Les restrictions du droit actuel quant au niveau de capital devant être détenu par les salariés (50%), sous peine de disqualification au statut fiscal avantageux des Scop, constitue en effet un réel obstacle. Le supprimer, tout en encadrant cette suppression par une limite temporelle, permettrait l'entrée en jeu (sous forme d'un portage, donc là encore, avec des prérogatives bien précises) temporaire d'investisseurs extérieurs, qui faciliteraient l'opération de reprise avant de s'effacer progressivement à mesure que les salariés réuniraient de leur côté les moyens nécessaires à leur appréhension du capital<sup>170</sup>.

Plus en amont du processus, le même rapport sénatorial évoque des droits d'information et de préférence qui seraient conférés à la collectivité des salariés (par l'intermédiaire de leurs représentants, qui trouvent cette fois une utilité originale puisqu'ils vont constituer le lien entre la structure classique, et son prolongement sous forme de coopérative ouvrière), là encore en vue de favoriser non seulement les reprises sous forme de

---

<sup>168</sup> F. HUNTZINGER, T. JOLIVET, « Transmission d'entreprise PME saines en Scop au regard de la relève de la direction : une étude exploratoire de la faisabilité en France », *R.E.C.M.A.* 2010, n° 316, p. 65.

<sup>169</sup> M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, LGDJ, 1957, p. 265.

<sup>170</sup> M-N. LIENEMANN, *Les coopératives en France : un atout pour le redressement économique, un pilier de l'économie sociale et solidaire*, Rapport n° 707 (2011-2012), remis au Sénat le 25 Juillet 2012, p. 44 et s.

Scop, mais également leur efficacité, par une sensibilisation des acteurs se faisant plus tôt, et autour de meilleures garanties<sup>171</sup>.

Par ailleurs, il est intéressant de constater que les Scop sont constituées en « mouvement », et forment ce qu'il conviendrait d'appeler un « réseau », prêt à apporter le soutien nécessaire aux initiatives de reprise, de création, et de manière générale aux projets prenant la forme de coopérative ouvrière. En cela, la Scop constitue à l'évidence un vecteur de solidarité dont il n'est pas inutile de mesurer l'importance.

## **§ 2 - Un vecteur de solidarité ?**

Bien plus qu'une simple forme juridique de société, la coopérative ouvrière de production peut ouvrir également un champ de possibles, d'entraides et de solidarités. Enraciné dans l'utopie des associations ouvrières du XIX<sup>ème</sup> siècle, influencé par certains aspects d'un fédéralisme Proudhonien<sup>172</sup>, le mouvement Scop implique en quelque sorte l'idée de réseau, et duplique le concept de coopération au niveau des organisations elles-mêmes, sur un plan horizontal. C'est cependant sur un mode « ascendant » que seront étudiées ces questions de la Scop vecteur de solidarité : en premier lieu, par l'observation des dispositions réglant les participations directes de « Scop à Scop » (participations qui ne vont pas sans poser certains problèmes) ; en second lieu par l'analyse de leurs rapprochements au sein d'un réseau d'unions, fédérations et confédérations ; enfin par la mesure de la place qu'occupe le mouvement de la coopération ouvrière dans l'ensemble plus large et déjà évoqué de l'économie sociale et solidaire.

### **A - Participations et groupes de Scop.**

Un préalable nécessaire à l'étude de cette question conduit à observer que le régime des prises de participation entre Scop a connu plusieurs évolutions (1978, 1985, 1992), et une telle instabilité ne peut être totalement neutre. Remarque doit en effet être faite que les prises de participation entre sociétés sont à double tranchant dans le système coopératif. D'une part, elles peuvent être un moyen d'organiser une solidarité entre Scop (présumées avoir une identité et un « esprit » voisins), solidarité dont on peut imaginer qu'elle permette de dépasser certaines difficultés inhérentes au financement de l'activité. D'autre part pourtant, de telles prises de participation contreviennent fatalement aux principes coopératifs, en ce qu'elles

---

<sup>171</sup> M-N. LIENEMANN, *Ibid.*, p. 47 et s.

<sup>172</sup> Voir notamment : B. VOYENNE, *Le fédéralisme de Pierre-Joseph Proudhon*, Presses d'Europe, 1973, p. 86.

instituent des concentrations relevant du système capitaliste, et éloignant d'une certaine façon les travailleurs du capital.

D'où probablement les dispositions de la loi du 19 Juillet 1978, encadrant de façon relativement stricte, dans son article 25, ces hypothèses. L'idée de solidarité, ou tout au moins d'utilité sociale de la participation, était marquée par une exigence de similarité ou de complémentarité entre les activités des deux sociétés concernées. Outre une limite de l'importance de la participation à 50% au bout de dix années, le principe était celui d'un passage du projet devant le ministre du travail afin d'en garantir la conformité au caractère coopératif des parties prenantes.

Or, comme cela a pu être relevé<sup>173</sup>, le contexte de l'année 1985, et en particulier les difficultés rencontrées par la verrerie ouvrière d'Albi, devaient pousser le législateur à envisager une forme de « libéralisation » de la question des participations de Scop à Scop. Au terme d'une loi du 12 Juillet, étaient éliminés de l'article 25 de la loi de 1978 à la fois le contrôle par le ministre du travail, et avec lui l'exigence de similarité ou de complémentarité de l'objet social des activités. Une ouverture aux considérations capitalistes que ne manquait pas de faire remarquer une doctrine soucieuse des principes coopératifs<sup>174</sup>, d'autant qu'elle s'accompagnait de dispositions organisant une entrée possiblement massive d'actionnaires extérieurs, par le biais des articles 26 et suivants de la loi de 1978.

Afin d'assurer une conformité plus étroite aux principes coopératifs, les articles 26 et suivant seront modifiés par la loi du 13 Juillet 1992, indice supplémentaire de leur caractère pour le moins conjoncturel. L'article 25, de son côté, est resté en l'état, et permet de conférer à la Scop entrant au capital d'une autre Scop des droits de vote égaux au maximum au plus petit des nombres de coopérateurs des deux sociétés. En toute logique donc, la Scop « mère » ne pourra s'accaparer plus de 50% des droits de vote dans sa « fille », quelle que soit par ailleurs sa participation en termes capitalistiques.

Cette disposition apparaît comme la garantie pour que soient respectés les deux idées au fondement de la Scop : une société au service de ses membres, et conduite sous leur autorité. Si d'aucuns doutaient de son efficacité, force est de constater, avec les acteurs du mouvement, que la forme du groupe coopératif se trouve fort peu usitée, la simple idée

---

<sup>173</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « Statut des sociétés coopératives ouvrières de production (réforme) », *R.T.D.com.* 1985, p. 769.

<sup>174</sup> E. ALFANDARI, M. JEANTIN, *Ibid.*, p. 770 : « *Tout ceci conduit, sinon à l'absurde, du moins au paradoxe : alors que l'appel aux Scop est de plus en plus fréquent pour assurer le sauvetage d'entreprises « capitalistes », en difficulté le sauvetage des Scop en difficulté s'effectue selon des méthodes « capitalistes » !* »

d'ingérence par un pouvoir venu de l'extérieur constituant probablement un Rubicon que les coopérateurs se refusent de manière générale à franchir.

Reste pourtant qu'une relance de ces thématiques est à l'œuvre, sans doute car le fonctionnement en réseau et les relations entre entreprises paraissent de plus en plus indispensables à s'inscrire dans l'économie de marché. Des participations croisées plus importantes, si le législateur devait suivre les recommandations formulées par Mme Lienemann, pourraient, sous conditions d'objet et de durée, être autorisées, tout en empêchant que puisse être écartée la Scop participante (ce qui contrevient au statut habituel des associés extérieurs)<sup>175</sup>.

Plus originale encore est l'idée de constituer des groupes nouveaux, qui, repoussant la contradiction avec les principes coopératifs, garantiraient aux coopérateurs des droits de vote réellement croisés entre les Scop participantes. Au travers d'une fusion des « bases sociales » de chacune des Scop ayant pris le parti d'un projet collectif supposant un fort partage, les coopérateurs deviendraient indifféremment acteurs du fonctionnement des deux sociétés<sup>176</sup>. Il est relativement complexe d'entrevoir quelles conséquences pourraient avoir de telles évolutions, mais l'expérimentation sociale étant un terrain de prédilection (et ce y compris historiquement) du mouvement Scop, sans doute la tentative peut-elle être avancée.

## **B - Un mouvement organisé en réseau.**

A l'inverse d'une certaine difficulté à s'inscrire dans des processus de participation entre sociétés, le secteur coopératif connaît et dispose même d'une expérience certaine dans le fonctionnement en réseau. C'est en tous cas l'objet des « Unions de Scop », dites également « coopératives de 2nd degré », organismes constitués par les Scop elles-mêmes, et dont la principale attribution consiste, aux termes de la loi, en la « *gestion de leurs intérêts communs et le développement de leurs activités* »<sup>177</sup>.

Cette définition de leur rôle est issue de la loi du 12 Juillet 1985 (qui modifiait sur ce point l'article 45 du régime légal), et promeut une approche bien moins formaliste que sous l'empire de la loi de 1978, qui décrivait par le menu un statut sans doute trop contraignant. Reste que les traditions, tenaces en la matière, vouent encore aujourd'hui les Unions à des activités subalternes par rapport à leurs membres, facilitant leurs activités respectives, mutualisant certains coûts ou moyens. L'ouverture des dispositions légales a paru permettre

---

<sup>175</sup> M-N. LIENEMANN, Ibid., p. 51.

<sup>176</sup> M-N. LIENEMANN, Ibid., p. 53.

<sup>177</sup> Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978, art. 45.



l'émergence d'Unions permettant d'organiser stratégiquement des activités, jusqu'au plan commercial ou financier, à la manière des « groupes » pour les sociétés de type capitaliste<sup>178</sup>. L'examen de l'exercice concret de la forme des Unions montre là encore cependant des réticences, du côté des Scop, à utiliser des procédés les rapprochant de trop du modèle capitaliste. Sans doute la taille réduite de la grande majorité des Scop implique-t-elle également que la formule ne soit pas en définitive la plus pertinente.

Reste à signaler enfin que les Scop cherchent à assurer la promotion de leur mouvement dans le cadre d'Union régionales (à statut associatif), et d'une confédération générale au niveau national. Ces acteurs, plus « institutionnels », sont des interlocuteurs à même d'accompagner créateurs et Scop existantes dans leurs démarches, et d'apporter notamment leur expertise ou conseil. Par ailleurs, la commission d'arbitrage formée par la Confédération générale fait office à certains égards de régulateur juridique du mouvement.

### **C - Du rapport à l'économie sociale et solidaire.**

Peut-être est-il également nécessaire de remarquer, et de souligner, que la formule Scop s'inscrit naturellement dans le cadre bien plus large de « l'économie sociale et solidaire ». Outre que les coopératives ouvrières ont en quelque sorte marqué une première tentative historique de « troisième voie » a-capitaliste, il n'est pas inutile de remarquer qu'elles ne manquent pas de correspondre aux plusieurs observations et appréhensions possibles du mouvement<sup>179</sup>.

Au terme des développements précédents, on ne saurait nier la nature d'« alternative » inhérente à la coopération de production. Le mode de fonctionnement de ces entités, à l'évidence, formule une proposition originale, centrée sur le travail plutôt que le capital. Une originalité qui n'implique pas pour autant une inadéquation avec le contexte qui est le nôtre. Du reste, l'appel à un certain pragmatisme, comme la volonté d'institutionnalisation, tendances qui parcourent l'économie sociale et solidaire, sont également à l'œuvre au sein du mouvement Scop.

Le positionnement de ce dernier se loge plutôt dans la branche « économie sociale », si tant est que ce classement entre d'un côté une économie sociale « par la forme », et de l'autre une économie solidaire « par l'objet », ait une pertinence autre que purement formelle. Il est

---

<sup>178</sup> F. ESPAGNE, « Des modèles originels à un modèle original », <http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/media/documents/modeles-originels-modele-original.pdf>, 2009, p. 10.

<sup>179</sup> Y. SAINT-JOURS, « Une résurgence significative : l'économie sociale », *Dr. Soc.* 1985, p. 527.

difficile d'ignorer pourtant que la Scop, par hypothèse, n'a d'autre choix que de confronter sa production à celle des entreprises classiques, sur un marché donné.

Comment alors considérer les Scop face à une définition datée, mais malgré tout intéressante à l'analyse, d'une économie sociale et solidaire envisagée comme un « tiers secteur », entre la marché et l'Etat ? A cet égard, la coopération de production se trouve dans une posture plus ambiguë : sans activité définie, rien ne la cantonne aux missions délaissées par l'Etat, et non réellement prises en charge par le secteur privé. Reste pourtant que l'évocation d'un « rôle social » de la Scop peut prendre sens face à certains errements du système capitaliste. Les hypothèses de reprises d'entreprises représentent ainsi une indéniable seconde chance offerte à une activité économique par ceux-là mêmes qui la réalisaient, et espèrent la réaliser encore. Mais elles portent aussi en elles, quand l'activité ne peut pas réellement prospérer, une solution provisoire ouvrant la voie d'une reconversion, et d'une seconde chance conférée, cette fois, aux salariés.

Bien plus qu'une forme de société, bien plus même qu'un mode d'organisation original de leur propre fonctionnement, les Scop s'avèrent donc également porteuses de solutions alternatives et innovantes, de solidarités et d'intégration. S'il convient de se préserver de tout angélisme (la forme de Scop n'est à elle seule ni une solution de reprise miraculeuse, ni la garantie du bonheur de ses membres), force est de constater que les résultats, bien que le plus souvent peu visibles, appellent à trouver des soutiens pour se développer.

## CONCLUSION

Pareille esquisse des spécificités de la relation de travail dans le cadre des sociétés coopératives ouvrières de production ne doit pas simplement faire office d'éveil à la curiosité autour d'un modèle original et isolé ; bien au contraire s'agit-il d'envisager quel intérêt il peut y avoir à formuler une proposition ayant pour dessein, dès la constitution du régime juridique de la société, de produire des effets, de générer des conséquences sur la question du travail comme sur la personne du travailleur. Autrement dit, un cadre d'organisation d'une activité économique pour laquelle le travail est élément immanent, et non facteur exogène.

En creux émerge une idée force : le droit des sociétés peut, lui aussi, s'imposer comme vecteur d'une question sociale. En ne se reposant pas uniquement sur le droit commun du travail, la Scop prône un dépassement du schéma habituel dans lequel le droit du travail se construit en opposition aux logiques économiques, tel un droit de « protection »<sup>180</sup>, sans s'attacher cependant à modifier leur postulat. Ici, la logique économique prend en compte le travail. En découlent d'une part des avantages, d'autre part, des exigences réelles, qui poussent justement les membres, sans y parvenir toujours, à outrepasser aussi leur position de travailleurs.

Qui plus est, devant le caractère souvent insaisissable de la notion juridique d'entreprise, la Scop ressemble à une tentative, imparfaite mais courageuse, d'approcher une combinaison de l'activité et de l'organisation, en même temps qu'une conciliation entre capital et travail. Sans doute cette entreprise peut-elle à ce titre être définie comme « sociale », dans le sens où elle aurait intégré à son objet le fait de réunir et d'animer l'intégralité de ses acteurs, et de leur donner les moyens d'une autorégulation.

---

<sup>180</sup> G. LYON-CAEN, « Divagations sur un adjectif qualificatif », in P. COUVRAT, « *Les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier* », Presses Universitaires de France, 1992, p. 348.

Ainsi, aux mots de Gérard Lyon-Caen énonçant que « *La forme juridique propre à la constitution d'un capital mis au service d'un objet économique défini ne peut être que la société ; et celle convenant à l'emploi des hommes : le contrat de travail.* »<sup>181</sup>, la présente étude serait tentée d'ajouter que la forme juridique propre à la constitution d'un capital mis au service de l'emploi des hommes pourrait bien être la société coopérative ouvrière de production.

---

<sup>181</sup> G. LYON-CAEN, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in A. ARSEGUEL et B. BELLOC, « *Mélanges dédiés au Président Michel Despax* », Presses de l'Université des sciences sociales, 2001, p. 33.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **I – TRAITES ET OUVRAGES GENERAUX**

**N. CATALA**, *L'entreprise, Traité de droit du travail T.IV*, dir. G.H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1980.

**G. CORNU**, *Vocabulaire juridique*, Presses universitaires de France, 2011.

**M. GERMAIN, V. MAGNIER**, *Traité de droit des affaires T.II, Les sociétés commerciales*, L.G.D.J., 2011 (20<sup>e</sup> édition).

**J. PELISSIER, G. AUZERO, E. DOCKES**, *Droit du travail*, précis Dalloz, 2012 (26<sup>e</sup> édition).

**C. SAINT-ALARY-HOUIN**, *Droit des entreprises en difficulté*, Montchrestien, 2011 (7<sup>e</sup> édition).

### **II – OUVRAGES SPECIAUX, RAPPORTS, THESES ET MONOGRAPHIES**

**T. AUBERT-MONPEYSSSEN**, *Subordination juridique et contrat de travail*, Editions du Centre national de la recherche scientifique, 1988.

**J. AUROUX**, *Les droits des travailleurs : rapport au Président de la République et au Premier ministre*, La documentation française, 1981.

**M. DESPAX**, *L'entreprise et le droit*, L.G.D.J., 1957.

**J-F. DRAPERI**, *Comprendre l'économie sociale*, Dunod, 2007.

**J-F. DRAPERI**, *Godin, inventeur de l'économie sociale*, Editions Repas, 2008.

**M-N. LIENEMANN**, *Les coopératives en France : un atout pour le redressement économique, un pilier de l'économie sociale et solidaire*, Rapport n° 707 (2011-2012), remis au Sénat le 25 Juillet 2012.

**G. LYON-CAEN**, *Droit du travail non-salarié*, Sirey, 1990.

**J. REGNIEZ**, *L'œuvre économique de Buchez*, Thèse pour le doctorat en droit, Lille, 1938.

**P. SUDREAU**, *Rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise*, La documentation française, 1975.

**P.TOUCAS**, *Les coopérateurs*, Les Editions de l'Atelier, 2005.

### **III – ARTICLES ET CHRONIQUES**

**E. ALFANDARI, M. JEANTIN**, « Sociétés et autres groupements », *R.T.D.com.*, 1979, p. 471, chr.

- E. ALFANDARI, M. JEANTIN**, « La reprise d'une entreprise en difficulté par une société coopérative ouvrière de production », *Problèmes économiques* 1985, n° 1938, p. 28.
- E. ALFANDARI, M. JEANTIN**, « Statut des sociétés coopératives ouvrières de production (réforme) », *R.T.D.com.* 1985, p. 768.
- T. BARRETO**, « Société coopérative de production et démocratie dans l'entreprise », in « *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales* », Collège des Bernardins, 2012, p. 347.
- J. BART**, « Le contrat chez Proudhon », in P. CHARLOT, *Utopies, entre droit et politique. Etudes en hommage à Claude Courvoisier*, Editions Universitaires de Dijon, 2005, p. 89.
- J. BEURIER**, « La mémoire Lip ou la fin du mythe autogestionnaire ? », in F. GEORGI (dir.), *Autogestion, la dernière utopie ?*, Publications de la Sorbonne, 2003, p. 451.
- M. BORGETTO**, « Quelle démocratie sociale ? », *R.D.P.* 2002, p. 194.
- E. DOCKES**, « Pouvoir patronal et démocratie », *S.S.L. Supplément* 11 fév. 2008, n° 1340, p. 85.
- P. DURAND**, « Rapport sur la notion juridique d'entreprise », in *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, T.III, 1947, p. 45.
- F. ESPAGNE**, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », 2000.  
[http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/scop-utopies-ideologies.pdf)
- F. ESPAGNE**, « Le statut légal des coopératives ouvrières de production en France », 2001.  
[http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/statut-legal-scop.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/statut-legal-scop.pdf)
- F. ESPAGNE**, « Des modèles originels à un modèle original », 2009.  
[http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/modeles-originels-modele-original.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/modeles-originels-modele-original.pdf)
- F. ESPAGNE**, « Identifier et définir les Scop », 2009.  
[http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\\_media/documents/definition-identite-scop.pdf](http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/_media/documents/definition-identite-scop.pdf)
- B. GRELON**, « Les sociétés coopératives ouvrières de production », *Dr. Ouvr.* 1983, p. 400.
- C. HANNOUN**, « Gouvernance des entreprises et direction des salariés », *S.S.L. Supplément* 10 Oct. 2011, n° 1508, p. 97.
- D. HIEZ**, « Le coopérateur ouvrier, ou la signification du principe de double qualité dans les Scop », *R.E.C.M.A.*, 2006, n° 299, p. 34.
- D. HIEZ**, « Droit coopératif », *J.C.P.E.* 2011, n°8, chr., p. 17.

- F. HUNTZINGER, T. JOLIVET**, « Transmission d'entreprise PME saines en Scop au regard de la relève de la direction : une étude exploratoire de la faisabilité en France », *R.E.C.M.A.* 2010, n° 316, p. 58.
- M. JEANTIN, E. ALFANDARI**, « Sociétés et autres groupements », *R.T.D.com.*, 1979, p. 471, chr.
- M. JEANTIN, E. ALFANDARI**, « La reprise d'une entreprise en difficulté par une société coopérative ouvrière de production », *Problèmes économiques* 1985, n° 1938, p. 28.
- M. JEANTIN, E. ALFANDARI**, « Statut des sociétés coopératives ouvrières de production (réforme) », *R.T.D.com.* 1985, p. 768.
- T. JOLIVET, F. HUNTZINGER**, « Transmission d'entreprise PME saines en Scop au regard de la relève de la direction : une étude exploratoire de la faisabilité en France », *R.E.C.M.A.* 2010, n° 316, p. 58.
- G. LAGARDE**, « Participation ouvrière (Société à) », *Rép. Sociétés Dalloz*, 1977.
- P. LE VEY**, « L'évolution du droit des sociétés coopératives ouvrières de production », *D.S.* Octobre 2006, étude n° 18, p. 5.
- G. LYON-CAEN**, « Divagations sur un adjectif qualificatif », in P. COUVRAT, « *Les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier* », Presses Universitaires de France, 1992, p. 345.
- G. LYON-CAEN**, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in A. ARSEQUEL et B. BELLOC, « *Mélanges dédiés au Président Michel Despax* », Presses de l'Université des sciences sociales, 2001, p. 33.
- M-F. MIALON**, « La réforme des sociétés coopératives ouvrières de production par la loi du 19 Juillet 1978 », *Dr. Soc.* 1979, p. 211.
- J. MOULY**, « Les licenciements antérieurs au transfert d'entreprise », *Dr. Soc.* 2007, p. 534.
- N. OLSZAK**, « Les SCOP, une institution historique pleine d'avenir », *D.* 2012, p. 728.
- N. OLSZAK**, « Coopérative ouvrière de production », *Rép. Travail Dalloz*, 2012.
- G. RIVET**, « Réalité et spécificité des pratiques de dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale », XIème rencontres du réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire, 2011.
- [http://www.riuess.org/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=99&Itemid](http://www.riuess.org/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=99&Itemid)
- Y. SAINT-JOURS**, « Une résurgence significative : l'économie sociale », *Dr. Soc.* 1985, p. 524.
- Y. SAINT-JOURS**, « L'entreprise et la démocratie », *D.* 1993, chr., p. 12.

**P-Y. VERKINDT**, « L'article L1 du Code du travail au miroir des exigences de la démocratie sociale », *Dr. Soc.* 2010, p. 519.

**A. VERONESE**, « A propos des Scop », *Dr. Ouvr.* 1983, p. 399.

#### **IV – NOTES ET OBSERVATIONS DE JURISPRUDENCE**

**CA Paris 18<sup>ème</sup> ch. sect. C, 26 Nov. 1997**, n° 34171/97, P. LE CANNU, « Le « contrat de travail » du président du conseil d'administration d'une SCOP », *B.J.S.* 1998, p. 240.

**CA Paris 1<sup>ère</sup> ch. sect. C, 11 Mai 1999**, n° 1998/06593, T. BONNEAU, *D.S.* 1999, n°142.

**CA Paris 22<sup>ème</sup> ch. sect. A, 18 Fév. 2009**, n° 2006/13011, D. HIEZ, « Le dirigeant de Scop et la qualité de salarié », *J.C.P.E.* 2011, n°8, p. 21.

**CA Versailles 5<sup>ème</sup> ch. sect. B, 8 Janv. 1993**, n° 015/93 ; P. LE CANNU, *B.J.S.* 1993, p. 479 ; E. ALFANDARI, M. JEANTIN, « Cumul prohibé d'un contrat de travail avec des fonctions d'administrateur dans une société coopérative ouvrière de production », *R.T.D.com.* 1993, p. 541.

**Soc. 23 Sept. 1992**, n° 90-45.620, *Bull. Civ.* 1993, V, p. 293 ; E. ALFANDARI, M. JEANTIN, *R.T.D.com.* 1993, p.543.

**Soc. 13 Janv. 1998**, n° 95-40.958 ; *D.* 1998, I.R., n° 60 ; L. RIOLACCI, *J.S.L.* 17 Fév. 1998, n° 8, p. 20 ; *J.C.P.E.* 1998, p. 410.

**Soc. 31 Mars 1998**, n° 95-43.314, *Bull. Civ.* 1998, V, p. 140 ; P. LE CANNU, « Président de Scop obtenant un contrat de travail : un cumul de deux situations salariées ? », *B.J.S.* 1998, p. 639 ; *D.* 1998, I.R. 120.

**Soc. 6 Mars 2001**, n°98-46.078, *Bull. Civ.*, V, n°72, p.56 ; J. MOULY, *Dr. Soc.* 2001, p.677 ; T. BONNEAU, *D.S.* 2001, n°95.

**Soc. 6 Mars 2003**, n° 01-21.307 ; *Juris-Data* n° 2003-018235.

**Soc. 28 Janv. 2004**, n° 01-46.794, *Bull. Civ.* 2004, V, p. 29 ; P. AUVERGNON, « Cumul des fonctions de président d'une Scop avec un contrat de travail et garantie de l'AGS », *B.J.S.* 2004, p. 703 ; *J.C.P.E.* 2004, p. 918.

**Soc. 20 Déc. 2006**, n° 04-44.787 ; *Bull. Civ.* 2006, V, p. 374.



## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b> .....	1
A - Préhistoires .....	2
B - Matrices utopiques .....	4
C - De la marginalité à l'alternative .....	10
<b>PARTIE I – ECONOMIE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP</b> .....	17
<b>CHAPITRE I – DU SALARIAT A LA « DOUBLE QUALITE »</b> .....	18
<b>SECTION 1 : Quant aux équilibres entre travail et capital</b> .....	18
§ 1 - Proposition coopérative d'une fusion des qualités .....	18
A - Notion de « <i>double qualité</i> » .....	19
B - Dispositions concernant les rémunérations .....	20
C - Réalité d'une abolition du salariat ? .....	21
D - La double qualité : fusion ou coexistence ? .....	22
§ 2 - Limites et exceptions au principe de « double qualité » .....	23
A - Situation de l'actionnaire non-salarié .....	23
B - Situation du salarié non-coopérateur .....	25
<b>SECTION 2 : Quant à l'accession et la sortie de la « double qualité »</b> .....	27
§ 1 - Dérogations au droit commun du travail .....	28
A - La clause de candidature obligatoire .....	28
B - Quant aux rémunérations pour l'entrée au capital .....	29
C - Double qualité et ruptures du contrat de travail .....	31
§ 2 - Dérogations au droit commun des sociétés .....	32
A - Double qualité et rupture de l'affectio societatis .....	32
B - Diversité des aménagements statutaires .....	34
<b>CHAPITRE II – DE L'ENTREPRISE A LA « COMMUNAUTE »</b> .....	37
<b>SECTION 1 : Exercer en commun une activité professionnelle</b> .....	37
§ 1 - Identification d'un bien commun .....	37
A - Retour sur une théorie institutionnelle de l'entreprise .....	38
B - Centralité du travail et du service aux membres .....	39
§ 2 - Définition d'une propriété collective .....	40
A - Pratique des réserves impartageables .....	41
B - Spécificité du régime juridique des parts sociales .....	42

C - Précarité de l'apporteur extérieur .....	43
D - D'un rapport différent à la propriété ? .....	44
<b>SECTION 2 : Entreprendre en commun</b> .....	45
§ 1 - Rôle des organes de direction .....	45
A - Permanence des modèle de société anonyme et de société à responsabilité limitée ....	46
B - L'assemblée générale, organe majeur .....	47
C - Nature des mandats de direction .....	48
§ 2 - Statut des membres des organes de direction .....	49
A - Fonctions de direction et contrat de travail : le cumul pour principe .....	49
B - Modalités d'exercice des fonctions de direction .....	51
C - Protections du dirigeant en cas de révocation .....	52
<b>PARTIE II – POLITIQUE DU RAPPORT DE TRAVAIL EN SCOP</b> .....	56
<b>CHAPITRE I – ESSENCE DEMOCRATIQUE DE LA SCOP</b> .....	57
<b>SECTION 1 : La proposition coopérative d'un fonctionnement démocratique</b> .....	58
§ 1 - L'assemblée générale, espace d'expression et de décision .....	58
A - Manifestations d'un idéal autogestionnaire .....	58
B - Entre démocratie directe et démocratie représentative .....	59
C - Assemblées de section : une démocratie décentralisée .....	60
§ 2 - L'égalité des membres, principe fondateur .....	61
A- Droit commun du pouvoir conféré au capital .....	62
B - Emergence du principe « un homme/une voix » .....	62
C - Relativité du principe « un homme/une voix » au regard des évolutions légales .....	64
<b>SECTION 2 : Disparité des traductions de l'idéal démocratique</b> .....	65
§ 1 - Une démocratie de nature censitaire .....	65
A - De la nécessité d'une possession de capital .....	65
B - La société anonyme à participation ouvrière, modèle théorique de participation du travailleur .....	66
§ 2 - Une démocratie à faire vivre .....	68
A - Difficultés pratiques d'exercice .....	69
1/ Le pluralisme en question .....	69
2/ De la démocratie dans un environnement de marché .....	70
B - La révision coopérative, institution de transparence .....	71

<b>CHAPITRE II – PROJET SOCIAL DE LA SCOP</b> .....	73
<b>SECTION 1 : La Scop face aux processus de démocratie sociale</b> .....	73
§ 1 - Un double canal de représentation .....	73
A - Nature de la « démocratie sociale » .....	74
B - D'une absence d'aménagement de la représentation du personnel en Scop .....	74
C - Du pouvoir au contre-pouvoir : une impasse logique .....	76
D - L'exemple du droit de grève .....	76
§ 2 - Une forme utile de représentation .....	77
A - La nécessaire prise en compte des salariés non-coopérateurs .....	78
B - Utilité des « outils » conférés à la représentation du personnel .....	79
C - Quel syndicalisme en Scop ? .....	80
<b>SECTION 2 : La scop, un acteur social ?</b> .....	82
§ 1 - Une alternative pour la pérennité des entreprises ? .....	82
A - Un exemple d'actualité : Seafrance .....	83
B - La proposition Scop face aux entreprises en difficulté .....	83
C - De l'articulation avec l'article L1224-1 du Code du travail .....	85
D - D'une utilité de la Scop pour les reprises et transmissions d'entreprises saines .....	87
§ 2 - Un vecteur de solidarité ? .....	89
A - Participations et groupes de Scop .....	89
B - Un mouvement organisé en réseau .....	91
C - Du rapport à l'économie sociale et solidaire .....	92
<b>CONCLUSION</b> .....	94
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	96
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	100