Document generated on 10/12/2024 2:07 a.m.

Revue internationale de l'économie sociale
Recma

Le coopérateur ouvrier ou la signification du principe de double qualité dans les Scop

The worker cooperator and the meaning of the “dual status” principle in SCOPs

David Hiez

Number 299, February 2006

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1021830ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1021830ar

See table of contents

Publisher(s)

Institut de l’économie sociale (IES)

ISSN

1626-1682 (print)
2261-2599 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Hiez, D. (2006). Le coopérateur ouvrier ou la signification du principe de double qualité dans les Scop. *Revue internationale de l'économie sociale*, (299), 34–55. https://doi.org/10.7202/1021830ar

Article abstract

While the “dual status” principle is fundamental in cooperative law, it needs to be explained. The author of this article attempts to do this by looking at worker cooperatives. The 1978 law governing cooperatives is subject to interpretation, in particular in the definition of a worker cooperator. Is a worker cooperator an entrepreneur, an employee, or a hybrid status waiting to be invented? The status of the worker cooperator is examined by looking at the financial and non-financial arrangements that exist between the worker and the cooperative. Between the traditional form of remuneration and participation in the enterprise's gains, financial rewards appear directly linked to work. The cooperator participates in management bodies by being a member of the cooperative and in bodies representing the employees by being a worker. The cooperator benefits from the rights and obligations of an employee, but the specificities are inherent to the status of a cooperator. The detailed analysis of the legal nature of the cooperator status clearly shows the whole complexity of the issue, which is reflected in the “cooperation contract.”

Tous droits réservés © Recma, 2006

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

LE COOPÉRATEUR OUVRIER OU LA SIGNIFICATION DU PRINCIPE DE DOUBLE QUALITÉ DANS LES SCOP

par David Hiez (*)

Si le principe de la double qualité est fondateur dans le droit coopératif, il demande à être explicité. L'auteur de cet article s'y emploie en étudiant les coopératives ouvrières de production. La loi de 1978 qui en réglemente le statut est sujette à interprétation, en particulier dans la définition du coopérateur ouvrier. Ce dernier est-il un entrepreneur, un salarié ou bien relève-t-il d'un statut hybride qui reste à inventer ? Le statut du coopérateur ouvrier est étudié au travers des modalités pécuniaires et extra-pécuniaires instituées entre le coopérateur et la coopérative. Entre rémunération classique et participation aux fruits de l'entreprise, les rétributions financières apparaissent directement liées au travail. Le coopérateur participe aux organes de direction en sa qualité d'associé et aux organes de représentation du personnel en sa qualité d'ouvrier ; il bénéficie des droits et obligations d'un salarié, mais des spécificités sont inhérentes à la qualité de coopérateur. L'analyse fouillée de la nature juridique du statut de coopérateur ouvrier montre bien toute la complexité de la question, traduite dans le contrat de coopération.

(*) Maître de conférences en droit privé à l'université de Lille-2, membre du centre René-Demogue

« [La coopération de production] *entend faire des travailleurs non plus des objets, mais des sujets de l'acte d'entreprendre. Elle a pour ambition et pour raison d'être, non pas de faire jouer simultanément aux mêmes personnes le rôle passif de l'actionnaire et le rôle patient du salarié, mais de les transformer en "acteurs actifs", en co-entrepreneurs, ce qui veut dire en entrepreneurs à part entière mais agissant ensemble* (1). »

« *Considérant que la loi du 19 juillet 1978 qui réglemente les sociétés coopératives de production consacre le 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* (2). »

(1) F. Espagne, *Participer,* 1986, cité in *Participer,* décembre 2000-janvier 2001, « 1900-2000, un siècle de coopération, de l'abolition du salariat à l'invention du salariat moderne », n° 252, p. 88.

(2) CA Paris, 26 nov. 1997, *Bull. Joly* 1998, § 90, note P. Le Cannu.

Introduction

1. Si le principe de double qualité n'est explicité nulle part dans les textes fondateurs du droit coopératif, il n'en est pas moins unanimement reconnu comme central et donne régulièrement lieu à des rediscussions approfondies [3]. Dans la dernière formulation des principes de l'Alliance coopérative internationale (ACI), on peut retrouver la trace de cette importance, puisque la double qualité est au cœur des premier et troisième principes : adhésion volontaire et ouverte à tous, participation économique des membres [4].

Si l'admission du principe relève presque de l'évidence, sa signification est beaucoup plus incertaine. Dans son sens le plus trivial, la double qualité s'entend du lien établi entre les qualités d'associé et d'utilisateur de la coopérative ; les deux versants en sont alors l'exclusivisme et l'exclusion des associés non coopérateurs. Cette dimension est toutefois très insuffisante pour rendre compte des implications que ce principe induit, en ce qui concerne tant les modalités d'application du statut du coopérateur que sa nature juridique.

2. La complexité de la question nous contraint à la plus grande modestie. Non seulement il ne faut pas espérer mettre un point final à la réflexion, mais il nous semble même inconcevable, dans le cadre restreint d'un article, de s'intéresser à la double qualité en général. C'est la raison pour laquelle nous nous limiterons à une famille coopérative, celle des coopératives ouvrières de production. Nous avions en effet déjà remarqué [5] que des difficultés d'interprétation de la loi de 1978 qui en fixe le statut ne pouvaient se résoudre que par un approfondissement de la notion de coopérateur ouvrier. En outre, la charge idéologique qui continue d'être associée à la coopération ouvrière rend les débats plus explicites et offre donc une chance supplémentaire de saisir les enjeux de la détermination du contenu de ce principe.

3. La question fondamentale est en effet de déterminer si le coopérateur ouvrier est un salarié, un entrepreneur ou autre chose. Il y va de son statut social, mais aussi juridique. Or, la question n'est pas résolue par la loi de 1978, puisqu'elle parle dans sa définition de *« travailleurs »* (art. 1), de personnes *« employées »* ou *« non employées »* (art. 5, 15 al. 2…) ; elle évoque le contrat de travail (art. 9, 11, 15…). Ces termes ne sont pas l'exact équivalent de la notion de salarié et l'on peut se demander s'il y a là une volonté délibérée. Les travaux préparatoires ne font pas apparaître de discussion sur ce point et les orateurs emploient indifféremment tous ces termes [6]. A bien y réfléchir, ce choix n'est peut-être pas si innocent qu'il le semble, car la coopération ouvrière est animée d'une opposition au statut de salarié qu'il convient de dépasser, il y aurait peut-être antinomie à parler de salarié coopérateur. Les deux citations que nous avons reproduites en tête de cette étude le confirment, aussi bien de la part du mouvement coopératif lui-même que des juges. Les deux points de vue ne sont

(3) R. Saint-Alary, « Eléments distinctifs de la société coopérative », *RTDcom.* 1952, 485, spéc. n°s 8 et suiv. B. Saintourens, « Sociétés coopératives et sociétés de droit commun », *Rev. sociétés* 1996-1. Pour une perspective historique d'ensemble, voir H. Desroche, « Les principes coopératifs existent-ils et quels sont-ils ? » in *Les principes coopératifs, hier, aujourd'hui, demain ?* Actes de la VIe Semaine d'économie sociale du Mans, 21 et 23 mai 1985, publiés avec le concours du Crédit coopératif, p. 25 et suiv.

(4) www.coop.org.

(5) D. Hiez, note sous Cass. Soc., 28 janv. 2004, « Le cumul d'un contrat de travail et de la qualité de dirigeant de Scop », *JCPE* 2004, II, n° 833, p. 920.

(6) *JO* déb. Ass. nat. 1977, p. 8623 ; *JO* déb. Sén., 1978 p. 928 ; *JO* déb. Ass. nat. 1978, p. 3556 ; *JO* déb. Sén. 1978, p. 1971 ; *JO* déb. Ass. nat. 1978, p. 3794.

cependant identiques qu'en apparence. Leur opposition à la qualification de salarié masque une division sur le statut du coopérateur. L'appel au co-entrepreneuriat par la CGScop implique un basculement du salariat vers la direction ; le rejet du coopérateur salarié par la cour d'appel de Paris s'explique quant à lui par la recherche d'un statut autonome pour le coopérateur, une troisième voie entre salarié et dirigeant.

4. Disons d'emblée que, aussi satisfaisants pour l'esprit que soient le refus du salariat et la recherche d'un nouveau statut, cette orientation est semée d'embûches pour la raison principale qu'il ne s'agit de rien moins que de proposer une formulation juridique d'un nouveau type de rapport de travail que la réalité socio-économique peine à faire émerger. Le droit n'est pas fait pour suppléer les insuffisances de la réalité sociale ou, pour le dire autrement, le temps n'est pas encore venu de l'individualisation aboutie du droit coopératif[7]. En l'état de notre législation et des rapports sociaux, la spécificité du coopérateur ouvrier tient moins à une opposition au salariat qu'à un détachement partiel permettant de rendre compte de son rôle de participant actif à la coopérative. Si le coopérateur ouvrier ouvre une troisième voie, elle ne se trouve que dans l'invention d'un statut hybride, relevant à la fois de celui de salarié et de celui d'entrepreneur[8].

Cette proposition ne se veut pas une vérité éternelle concernant le droit coopératif. Elle n'est d'abord que le résultat de l'analyse du droit coopératif français, c'est donc par là que nous commencerons, dégager les principes sous-jacents aux modalités du statut du coopérateur ouvrier. Ce n'est qu'ensuite que nous pourrons essayer, de façon plus globale, de définir la nature de ce statut.

(7) L. Coutant, *L'évolution du droit coopératif de ses origines à 1950,* éditions Matot-Braine, Paris, 1950, p. 329.

(8) M. Hérail, dans sa thèse sur le lien coopératif, n'y voit pourtant qu'un double engagement et, s'il insiste sur la combinaison des dimensions institutionnelle et contractuelle, c'est plutôt pour rendre compte de la nature juridique du contrat de travail existant entre la coopérative et ses membres. « Le lien coopératif », thèse Rennes-1, 2000, n°s 532 à 532 *ter*.

Les modalités du statut du coopérateur ouvrier

5. Sans prendre parti sur le lien entre le statut de coopérateur et celui de salarié, il est clair que les règles issues de la loi de 1978 instituent un rapport de travail entre l'ouvrier et la coopérative qui soulève des questions analogues à celles existant entre salarié et employeur, quoique les réponses qui y sont apportées soient différentes. En conséquence, l'articulation la plus simple de l'étude se trouve dans l'opposition des modalités pécuniaires et extra-pécuniaires.

Les modalités pécuniaires du statut du coopérateur ouvrier

6. Sur ce plan, les modalités pécuniaires instituées entre le coopérateur et la coopérative font apparaître une rémunération classique à laquelle s'ajoute une participation aux fruits de l'entreprise.

La rémunération

7. Nous avons indiqué que la qualité de salariés des travailleurs coopérateurs ne s'infère pas clairement des textes applicables. Or, les modalités de la rémunération sont directement liées à la nature du lien existant entre le

coopérateur et la coopérative. Si le coopérateur est un salarié, il perçoit un salaire ; s'il est un associé, il perçoit des dividendes ou au moins une rémunération du capital.

8. Sous cet angle, le travailleur coopérateur apparaît d'abord comme un salarié. Quoique les textes ne l'indiquent pas explicitement, la pratique atteste qu'il perçoit un salaire. On trouve en outre des confirmations textuelles indirectes de ce fait. Tout d'abord, la loi de 1978 renvoie dans ses articles 6 al. 2 et 27 al. 3 à l'article L144-2 du Code du travail (relatif à la limite aux retenues sur salaire) pour déterminer les prélèvements que la coopérative peut faire pour l'acquisition et la libération de parts sociales ; c'est que le travailleur est ici traité comme un salarié. Le Code de la Sécurité sociale (art. L311-3 13°) soumet en outre les membres des sociétés coopératives ouvrières de production au régime général ; on sait toutefois que ce régime ne s'applique pas aux seuls salariés (L311-2 C. sécu.). Finalement, l'article 33 de la loi de 1978, relatif au sort des excédents nets de gestion, prévoit dans son 3° l'attribution d'au moins un quart à tous les salariés et propose, parmi plusieurs modes de répartition entre ceux-ci, une proportion aux salaires. Les travailleurs seraient donc bien ici des salariés.

9. D'autres éléments viennent cependant nuancer l'ordonnancement classique, moins en faisant douter du caractère salarié du travail des membres des Scop qu'en perturbant le sens de ce salariat. Le premier élément est que le versement du salaire n'est pas une condition de la qualité de salarié. L'article 17 de la loi de 1978 prévoit en effet que les dirigeants de la Scop (à l'exception des simples administrateurs), lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions, sont considérés comme employés de la société au titre de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Le lien entre salaire et salariat apparaît donc très distendu ; l'article 17 le confirme en rattachant les droits en cas de révocation ou de non-renouvellement des fonctions de ces étranges employés aux règles du droit du travail, qu'elles émanent d'une convention collective ou du Code du travail.

10. Pareillement, une question technique s'est posée à l'occasion du sort des jetons de présence versés aux administrateurs : doivent-ils oui ou non être assujettis aux cotisations sociales ? La Cour de cassation a répondu par l'affirmative dans un arrêt du 6 mars 2003 [9]. Elle se fonde pour cela sur les articles 1er de la loi de 1978 et L311-3 13 °C. sécu. et invoque *« 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 »* [10]. La Confédération générale des Scop manifeste son opposition à cette solution, arguant d'une méconnaissance du principe de double qualité [11].

Dans le pourvoi, la coopérative faisait effectivement valoir que l'article L311-3 13 °C. sécu. ne visait pas les administrateurs et que la distribution de jetons était une contrepartie des responsabilités assumées pour la direction de la coopérative, la distribution égalitaire des jetons aux administrateurs sans égard aux différences salariales entre eux attestant de la différence d'avec le salaire.

(9) Cass. soc., 6 mars 2003, n° 01-21307 (inédit).

(10) Ces éléments étaient relevés par la cour d'appel, mais la Cour de cassation les reprend à son compte, puisqu'elle précise que la cour d'appel a *« à bon droit »* décidé d'intégrer les jetons dans l'assiette des cotisations sociales.

(11) *Guide juridique des Scop,* n° 228.

Derrière ce problème technique se cache une question de fond sur laquelle nous reviendrons plus loin, c'est la place de la direction de la société par rapport au rôle du travailleur coopérateur. Par-delà la solution concrète, dans laquelle on pourrait voir une spécificité des règles de la Sécurité sociale, ce sont les affirmations de la cour qui sont importantes : l'activité de l'administrateur salarié n'est qu'une des formes de son travail au sein de la coopérative. Et au regard de notre question présente du salaire, son extension s'accroît, puisqu'elle comprend également les jetons de présence des administrateurs déjà employés dans la coopérative.

11. Par ailleurs, il pourrait exister des Scop sans salarié. Une Scop a en effet été inscrite sur la liste établie par le ministère du Travail alors que tous ses membres étaient des travailleurs indépendants [12]. Les membres étaient cependant soumis à l'autorité hiérarchique de la Scop et celle-ci était propriétaire de tous les actifs.

(12) *Guide juridique des Scop*, n° 11.

12. De ce tableau disparate, il résulte que le salaire est un élément fondamental des Scop. Que les salariés de la Scop soient coopérateurs ou non, que les coopérateurs soient de véritables salariés ou des travailleurs indépendants, ils touchent tous un salaire. Même la rémunération des dirigeants ressemble fortement à un salaire, puisque non seulement elle est traitée comme telle par la Sécurité sociale, mais surtout elle assure à celui qui la touche l'application de la législation du travail.

Cette importance du travail n'est pas très surprenante, puisque les Scop ont spécialement pour but de faire primer la part travail sur la part capital. Mais cette primauté n'est pas propre à la situation des travailleurs coopérateurs, elle semble gagner toutes les personnes qui travaillent au sein de la Scop, seuls étant à part les associés non coopérateurs. Nous allons voir que cette importance du travail se retrouve au regard de la participation aux fruits de l'entreprise.

La participation aux fruits de l'entreprise

13. La participation aux fruits de l'entreprise peut classiquement prendre deux formes : par principe, elle consiste dans la rémunération du capital ; accessoirement, elle résulte de la participation que la loi prévoit pour les salariés. S'agissant des travailleurs coopérateurs, l'intérêt de la question tient à ce qu'ils sont à la fois travailleurs et sociétaires, donc liés à la coopérative au titre de leur travail et de leur participation financière. Il faut donc déterminer si leur participation se fait au titre de l'un ou de l'autre aspect, mais également si les coopérateurs sont traités différemment des salariés non coopérateurs.

14. Sur le premier point, on peut affirmer sans se tromper que la participation se fait principalement au titre du travail. La rémunération du capital pâtit en effet d'un double handicap.

Tout d'abord, la rémunération des parts sociales est facultative. Alors que le droit aux dividendes est un des droits premiers des associés, l'une des particularités de la coopération est justement la remise en cause de ce mode de rémunération. Il est possible de rémunérer le capital, mais la décision

doit en être prise dans les statuts ou, à défaut, par l'assemblée générale. En outre, il n'est pas question de verser des dividendes ; la loi parle d'intérêts du capital (art. 14 loi du 10 sept. 1947, art. 33 loi du 19 juillet 1978). La distinction n'est pas que terminologique [13] : là où les dividendes sont prélevés sur le bénéfice imposable, les intérêts du capital en sont soustraits et seront fiscalement déclarés par les associés au titre de l'impôt sur le revenu, comme intérêts du capital.

(13) L. Coutant, *op. cit.*, pp. 209 et suiv.

Ce n'est pas la seule limite. La répartition des excédents nets de gestion (ENG) ne peut rémunérer le capital que dans des limites fixées par la loi. L'article 33 4 de la loi de 1978 fixe une double limite : d'un côté, la part des ENG destinée aux intérêts du capital ne peut dépasser la somme des deux parts afférentes à la réserve légale et à la réserve spéciale de développement ; d'un autre côté, elle ne peut dépasser la part réservée aux salariés. En conséquence, la part attribuée aux dividendes ne peut être supérieure à un tiers des ENG.

15. En tout état de cause, cette part n'est pas spécifique aux coopérateurs, puisqu'il existe des associés non coopérateurs, c'est même dans les Scop que cette possibilité a été reconnue le plus tôt. Quoi qu'il en soit, la rémunération du capital est tout à fait accessoire dans la rétribution des travailleurs coopérateurs. C'est un des éléments qui distinguent la coopération de l'actionnariat salarié que des lois récentes ont cherché à développer [14]. D'autres mouvements coopératifs ont fait un autre choix, comme en atteste l'exemple de la coopérative de Mondragon. Certains auteurs suggèrent d'ailleurs que ce système serait plus motivant pour les salariés et donc plus adapté à la compétitivité généralisée de notre économie. Sans prendre position sur cette question, remarquons que les évolutions législatives récentes ne semblent pas prendre cette direction. Le système de répartition rattaché à Buchez [15] ne semble pas devoir être remis en cause. Ce système consiste en une distribution des fruits de l'entreprise en fonction de la participation non pas au capital, mais au travail. C'est à nouveau l'un des principes généraux de la coopération, le principe de la ristourne, décliné ici en considération de la spécificité de la Scop. Aux termes de l'article 33 3, elle est due à tous les salariés, associés ou non. Elle constitue une rémunération et non une participation aux bénéfices telle que l'entend la loi ; c'est en réalité un même objet, mais on sait que la coopération était très en avance sur ce point. Et l'inclusion de cette ristourne à la rémunération entraîne un assujettissement aux charges sociales.

(14) *Infra*, nos 48-49.

(15) F. Espagne, « Le modèle buchézien et les réserves impartageables », *Recma*, 1994, n° 253-254, p. 54.

16. La ristourne doit être versée à tous les salariés, car elle est la résultante de la participation à la production de l'entreprise. Elle bénéficie ainsi également aux mandataires, puisque ceux-ci sont assimilés à des salariés. Correspondant à la part travail, elle doit se répartir entre les salariés au prorata de leur salaire, de leur travail, ou par tête, ou par une combinaison de ces critères. L'ancienneté peut être un critère de pondération, mais ne peut consister en un coefficient supérieur à deux.

Finalement, cette ristourne manifeste incontestablement la suprématie de la part travail. Elle assure également une unité entre tous les salariés,

la ristourne n'étant pas réservée aux coopérateurs et aucune distinction entre coopérateurs et non-coopérateurs ne pouvant être faite pour la répartition. C'est ici une particularité des Scop au sein du mouvement coopératif, l'article 15 de la loi de 1947 prévoyant quant à lui une répartition réservée aux associés au prorata des opérations réalisées ou du travail fourni. Le mouvement Scop rattache toutefois ce mécanisme à la double qualité [16], la soumission de tous les salariés aux mêmes règles se justifiant alors par la destination de la coopérative à accueillir tous les salariés comme coopérateurs.

(16) *Guide juridique des Scop*, n° 51.

17. S'agissant de la participation au sens du Code du travail, elle ne présente pas dans les Scop la particularité qu'elle a dans les sociétés de droit commun. En effet, ce que le législateur a voulu en 1967 et que les lois successives n'ont fait qu'adapter ou renforcer, c'est favoriser la participation des salariés aux fruits de l'expansion. Cette participation, nous l'avons vu, est au fondement même de la coopération ; cette volonté d'atténuer l'inégalité entre travail et capital est la raison d'être des Scop. Rien d'étonnant, dans ces conditions, que les règles de la participation aient été adaptées au cas particulier des Scop, adaptation technique qui ne remet pas en cause ce que nous avons pu dire des ristournes.

18. Sur le plan pécuniaire, le travailleur coopérateur apparaît avant tout comme un salarié. Certes, sa rémunération est plus complexe que celle d'un salarié ordinaire ; si elle intègre des éléments provenant des fruits de l'activité de l'entreprise, elle reste exclusivement fondée sur le travail, comme en atteste son mode de calcul. L'aspect travailleur est même si prépondérant que coopérateurs et non-coopérateurs sont traités de la même manière. Nous allons voir qu'il en va tout différemment s'agissant du statut extra-pécuniaire.

Les modalités extra-pécuniaires du statut du coopérateur ouvrier

19. Sur ce plan, le statut du coopérateur ouvrier retrouve l'ambivalence qui lui faisait défaut sur le plan pécuniaire. En effet, sa qualité d'associé le conduit à jouer un rôle antinomique avec celui de salarié. Dans le même temps, toutefois, sa fonction d'ouvrier entraîne des effets comparables à ceux qui entourent les salariés des entreprises libérales, il est titulaire de droits comme d'obligations.

La participation à la direction de la coopérative

20. Les coopérateurs ouvriers dirigent la société de deux façons complémentaires. D'abord, en qualité d'associés, ils désignent les dirigeants et sont susceptibles de remplir la fonction même ; ensuite, en qualité d'ouvriers, ils constituent les organes représentatifs des salariés qui fonctionnent dans les entreprises de type libéral.

La participation aux organes de direction

21. Pour jouer un rôle actif dans la direction de la coopérative, il faut d'abord être coopérateur. Or, toutes les personnes qui travaillent dans la coopérative

n'ont pas ce statut. On peut même imaginer des coopératives fonctionnant sur la base d'un nombre restreint de coopérateurs assistés de salariés auxiliaires ; une telle coopérative risque de ressembler davantage à une entreprise à plusieurs patrons qu'à une coopérative de travailleurs. Cette situation n'est pas juridiquement impossible, mais elle est certainement contraire aux vœux du mouvement coopératif et à l'esprit de la loi de 1978. Si elle n'impose un nombre minimal de coopérateurs qu'au regard des associés non coopérateurs, ses dispositions manifestent l'attraction du statut coopératif sur tous les salariés. Non seulement l'article 7 favorise l'octroi du statut de coopérateur en prévoyant plusieurs voies d'admission, mais en outre l'article 8 met en place une admission automatique, sauf opposition. Mais la pression ne pèse pas que sur la coopérative : l'article 9 permet aux statuts de prévoir l'obligation pour les salariés, passé un certain délai, de solliciter leur admission en qualité de coopérateur, faute de quoi le salarié serait considéré démissionnaire. Cette dernière disposition, quoique non obligatoire, marque par la gravité de ses conséquences et leur caractère exceptionnel la faveur du législateur pour l'admission la plus large possible des salariés comme coopérateurs.

22. Une fois la qualité de coopérateur acquise, le mécanisme de la double qualité déploie ses effets et conduit les salariés à devenir animateurs de la coopérative. Comme dans les sociétés classiques – mais plus généralement comme dans tous les groupements organisés –, la première forme de cette participation consiste à prendre part aux assemblées générales. A peu près assurés d'être majoritaires dans la coopérative [17], les salariés sont les véritables maîtres de l'assemblée générale. Celle-ci ne présente pas de particularité significative [18]. On peut tout au plus relever que la participation directe des salariés est favorisée : d'un côté, le vote par correspondance est prohibé et la représentation limitée ; d'un autre côté, la proximité des réunions par rapport aux salariés est rendue possible par le mécanisme des sections désignant des délégués pour l'assemblée.

La direction de la coopérative est organisée sur le modèle de la société dont elle emprunte la forme : SA ou SARL. Dans ces deux cas, le contrôle de la société par les coopérateurs employés dans l'entreprise est assuré, puisque les associés non employés ne peuvent occuper que le tiers des postes au sein du conseil d'administration, de surveillance ou de la gérance. Le fonctionnement des organes de direction ne présente pas pour le reste de particularité qui retienne l'attention. Deux questions doivent en revanche être envisagées, toutes deux relatives à la place que la participation à la direction de la coopérative occupe dans le statut de chaque coopérateur employé dans l'entreprise ; il s'agit de la protection des dirigeants et du cumul du contrat de travail et d'un mandat social.

23. Nous avons vu que la rémunération des dirigeants tendait à être assimilée à un salaire. Cela milite incontestablement dans le sens d'une attraction du statut de salarié. Or, cette attraction se manifeste de façon encore plus flagrante dans la protection que la loi assure aux dirigeants [19]. Comme dans les sociétés classiques, les dirigeants sont susceptibles d'être révoqués,

(17) Si aucune disposition n'interdit aux associés non employés dans la coopérative de détenir la majorité des parts, l'article 26 *bis* prévoit que cette circonstance fait échapper la coopérative aux dispositions fiscales propres aux Scop, mesure de nature à éviter cette situation.

(18) Voir toutefois, pour des détails, M. Petot-Fontaine, « Les difficultés d'application du nouveau statut des sociétés coopératives ouvrières de production », *Revue des sociétés,* 1980, p. 401, nos 8 et suiv.

(19) R. Blancher, « Loi du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production », *Gazette du Palais,* 1979, 2e sem., pp. 378 et suiv.

l'article 17 mentionne explicitement cette hypothèse. Mais s'il l'envisage, c'est précisément pour l'encadrer. Il prévoit qu'en cas de cessation involontaire des fonctions du dirigeant, que ce soit par révocation, non-renouvellement ou cessation de l'entreprise, celui-ci bénéficiera de la protection que le Code du travail accorde aux salariés : délai de préavis et indemnités de licenciement. La seule restriction que pose l'article 17 rapproche encore le statut du dirigeant de celui du salarié. La révocation pour faute grave ne donne pas lieu à cette protection, comme en est privé le salarié licencié pour faute grave. La gradation de la cause réelle et sérieuse est toutefois absente, augmentant encore la protection du dirigeant évincé.

Cette protection ne peut se comprendre que si l'on admet que le travail du dirigeant ès qualités mérite une protection au même titre que celui des ouvriers eux-mêmes. Cette disposition a d'ailleurs catalysé de fortes discussions lors de son adoption [20]. Elle mettait en jeu la conception de la direction d'une coopérative, entre responsabilité et salariat [21]. Plus clairement encore, E. Dailly (rapporteur au nom de la commission des Lois devant le Sénat) affirme, à propos de ces dirigeants : *« Nous considérons qu'ils ne peuvent pas prétendre être à la fois des patrons et des employés* [22]*. »*

24. L'adoption de la loi nous conduit-elle à infirmer cette assertion ? Il nous semble que oui : par le principe de double qualité, tous les coopérateurs sont à la fois des dirigeants et des ouvriers, les dirigeants sociaux n'étant que les représentants de tous les coopérateurs, leur fonction et donc leur statut ne sont pas d'une nature différente. C'est du moins ce que nous semble signifier l'article 17. Nous en trouvons une confirmation dans la vie même des coopératives ouvrières, puisqu'une étude a montré que les dirigeants de coopératives étaient dans la majorité des cas issus de la coopérative elle-même ou du moins du milieu coopératif [23] et donc ne constituaient pas une caste à part : ils sont donc bien toujours des représentants et ne constituent pas une profession autonome offrant ses services spécifiques.

25. La deuxième question d'importance se rapporte au cumul du contrat de travail avec le mandat social. On sait qu'en droit des sociétés le cumul n'est possible que si le contrat de travail est préalable et s'il continue à correspondre à des tâches distinctes de celles de direction. La solution est différente en droit coopératif [24]. Déjà, l'assimilation du dirigeant qui perçoit une rémunération à un salarié modifie la donne : d'un côté, elle rend moins pressant le besoin de protection [25] ; d'un autre côté, elle lève l'hypothèque de l'incompatibilité de la qualité de dirigeant et de salarié.

De fait, la protection ainsi assurée aux dirigeants n'a pas toujours été suffisante et des dirigeants de Scop ont recouru à cette combinaison. Après des hésitations [26], la jurisprudence valide cette solution [27] en exigeant simplement que ce contrat soit soumis à la réglementation des contrats réglementés et soit donc préalablement autorisé par le conseil d'administration (art. L122-38 C. com.). Si le dirigeant est un salarié, sa fonction n'est pas incompatible avec un autre travail dans la coopérative ; si le premier est juridiquement encadré par un mandat, le second l'est par un contrat

(20) A l'origine provenant d'un amendement socialiste rejeté par le gouvernement, il a finalement été retenu par ce même gouvernement et adopté par l'Assemblée nationale, puis par le Sénat malgré l'hostilité de sa commission des Lois (mais le soutien de sa commission des Affaires sociales). *JO* déb. Sén. 1978, p. 951.

(21) *« Il s'agit, en effet, de déterminer si les gérants, administrateurs, directeurs généraux et membres du directoire ou du conseil de surveillance vont conserver leur statut de responsables ou si l'on va les transformer en salariés. »* L. de Tinguy (lors de la discussion en deuxième lecture devant le Sénat), *JO* déb. Sén. 1978, p. 1975.

(22) *JO* déb. Sén. 1978, p. 951.

(23) F. Huntzinger et A. Moysan-Louazel, « Marché interne du travail et carrière des dirigeants de Scop », *Recma,* 1996, n° 266, p. 42.

(24) La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, art. 31 II, a modifié l'article 15 de la loi de 1978 pour étendre la possibilité pour un salarié d'être nommé dirigeant à la nomination en qualité de directeur général.

(25) C'était d'ailleurs un des arguments mis en avant pour l'adoption de cette solution : *JO* déb. Ass. nat. 1978, p. 3559.

(26) CA Versailles, 8 janv. 1993, *Bulletin Joly* 1993, n° 137, p. 479, note P. Le Cannu ; *Revue trimestrielle de droit commercial* 1993, p. 541, n° 5, obs. M. Jeantin et E. Alfandari. CA Paris, 4 déc. 1997, *Bulletin Joly* 1998, § 89, p. 236, note P. Le Cannu.

(27) Cass. soc., 31 mars 1998, *Bull. civ.* V, n° 191, p. 140 ; *Bull. Joly* 1998, § 213, p. 638, note P. Le Cannu ; D. 1998 IR 120 ; *D. aff.* 1998, p. 1057, note M. Boizard. Cass. soc., 28 janv. 2004, *Bull. civ.*, V, n° 30, p. 29 ; *D. aff.* 2004, 423, note A. Lienhard ; *JCPE* 2004, § 833, p. 918, note D. Hiez ; *Bull. Joly* 2004, § 135, p. 703, note Ph. Auvergnon.

de travail. Certes, la conclusion d'un contrat de travail par un dirigeant ne s'explique pas principalement par le désir d'une charge supplémentaire de travail, mais par un souci de protection accrue ; quoi qu'il en soit, celle-ci suppose celle-là et assure une insertion renforcée du dirigeant, par hypothèse nouveau, au sein de la coopérative.
La direction de la Scop apparaît donc comme une des formes de l'exercice du statut de coopérateur, manifestant l'identité de nature de la direction et de l'ouvrage dans cette forme d'entreprise. Mais alors se pose la question du sort de la représentation salariée classique.

La participation aux organes de représentation du personnel

26. La participation aux organes de représentation du personnel s'impose au sein des Scop comme pour toute entreprise. Elle y a une teinte particulière [28], puisqu'elle n'est pas la voie privilégiée par laquelle les membres de l'entreprise participent à la gestion, mais elle demeure un canal de concertation et d'information. Certes, l'autogestion est un mode de participation plus abouti que la cogestion et l'on pourrait douter de l'utilité de ces mécanismes pour les coopératives ouvrières.
Pourtant, la loi ne prévoit aucune dérogation. Cela peut se justifier par le principe de double qualité lui-même, puisque les coopérateurs sont des salariés et, à ce titre, méritent d'être traités comme tels. Cette seule raison pourrait sembler faible, puisqu'elle apparaît largement redondante. C'est oublier que tous les salariés de la coopérative ne sont pas coopérateurs. Pour ceux-ci, la coopérative n'est autre qu'un employeur comme les autres et ils ont besoin d'une représentation spécifique.
Il reste que les coopérateurs sont des salariés et sont donc pris en compte pour le calcul des différents seuils de mise en place des organes de représentation.
27. Se pose également la question de l'exercice du droit de grève. Aucune différence de principe n'est à relever, mais on a pu se demander si l'exercice de ce droit était compatible avec le fait que les coopérateurs prennent eux-mêmes les décisions concernant l'entreprise : l'exercice du droit de grève est-il recevable alors qu'il n'y a pas d'opposition d'intérêts ?

(28) Le CE s'occupe quasiment exclusivement de la gestion des activités sociales et culturelles, explique Emmanuel Briet, directeur des ressources humaines de Bouyer-Leroux. *Participer,* n° 614, p. 17.

Les droits et obligations du coopérateur ouvrier

28. C'est ici que l'ambivalence du statut du coopérateur ouvrier déploie ses conséquences les plus abouties. Il est évidemment tenu compte des obligations classiques auxquelles sont astreints les salariés, mais sa qualité d'associé les colore d'une teinte particulière. De l'ambivalence, on glisse insensiblement vers la duplicité.

Les droits et obligations classiques d'un salarié

29. Puisque le coopérateur est un salarié, il doit assumer les obligations y afférentes. La première de celles-ci est de fournir une prestation de travail. Qu'il soit aux commandes de l'entreprise, directement ou indirectement, n'y change rien : il doit une prestation de travail à l'entreprise. En échange, un salaire lui est dû.

Plus largement, ce sont toutes les règles du droit du travail qui s'appliquent. Ainsi, les coopérateurs bénéficient des droits à congé, de la réglementation sur le temps de travail… Leur qualité de coopérateurs est sans incidence, ce qui les distingue radicalement des entrepreneurs. Sous cet angle, la référence à la qualité de co-entrepreneur est trompeuse. Les premiers statuts de coopératives n'étaient pas toujours aussi nets, comme en atteste le règlement intérieur (rédigé début XXe) de la Société des ouvriers plombiers couvreurs zingueurs de Limoges en son article 5 : « [...] *Afin d'augmenter l'actif de la société, les sociétaires devront faire leur possible pour consacrer la journée du dimanche à l'association sans aucune rétribution, et ce jusqu'à ce que le conseil d'administration le juge nécessaire* [29]. » Une telle obligation ne serait plus guère concevable aujourd'hui et, en tout état de cause, ne serait pas valable.

(29) L. Lasne, *Une épopée coopérative dans le siècle,* Scopedit, 2000, p. 72.

30. Les coopérateurs sont également soumis aux obligations accessoires des salariés, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, comme le devoir de confidentialité, l'obligation de non-concurrence… Toutes ces règles ne présentent aucune particularité et ne méritent d'être notées que parce que la double qualité des coopérateurs pourrait faire douter de leur application. S'agissant de l'obligation de non-concurrence, la jurisprudence fournit un exemple de son application [30].

(30) CA Paris, 11 mai 1999, *Droit des sociétés* 1999, n° 142, p. 9.

31. Bénéficiant de toute la protection du droit du travail, les coopérateurs n'échappent pas à la réglementation du licenciement. Nous avons même vu qu'elle s'étendait aux mandataires sociaux, en opposition radicale avec les solutions du droit des sociétés. La CGScop émet pourtant des doutes quant aux conséquences du pouvoir ainsi reconnu à l'employeur de mettre fin au contrat de travail. En effet, le licenciement, dès lors qu'il comporte une cause réelle et sérieuse, entraîne, sauf clause contraire des statuts, la rupture du lien de coopération (art. 10). Ce faisant, l'éventuelle qualité d'administrateur de l'intéressé disparaît dans le même temps ; or, cela revient à permettre au dirigeant d'influer sur le sort des administrateurs, à l'encontre de toutes les règles sur la direction des sociétés.

Sans doute n'y a-t-il aucune exception à reconnaître sur ce point au monde coopératif, tant l'indépendance du conseil vis-à-vis du dirigeant est cruciale. Mais il n'est pas certain que le débat soit bien posé. Le licenciement est une procédure qui permet un contrôle de ses motifs, une rupture du contrat de travail motivée par le souhait de se débarrasser d'un administrateur gênant serait sanctionnée. La solution inverse conduit à fournir aux coopérateurs administrateurs une quasi-immunité. La CGScop propose de solliciter l'autorisation du conseil de surveillance. Cette solution ne nous semble pas s'imposer si l'on admet qu'à ce niveau le statut de salarié doit l'emporter sur celui d'administrateur.

Ce n'est pas à dire que les coopérateurs sont traités absolument de la même manière que les salariés, la particularité de leur statut produit quelques conséquences.

Les spécificités afférentes à la qualité de coopérateur

32. La première spécificité tient à la double source potentielle des obligations salariales. Outre les sources classiques, la qualité d'associés

des coopérateurs les unit à la société par un autre lien, le lien social. Celui-ci se matérialise juridiquement par les statuts et fréquemment dans les coopératives par un règlement intérieur. L'un et l'autre sont susceptibles de faire peser sur les membres des obligations ne ressortissant pas à leur qualité d'associés, mais à celle de coopérateur. On peut d'abord se demander si l'imposition de telles obligations par ce canal est valide, dans la mesure où cela traduit un mélange des genres : l'adhésion aux statuts confère la qualité d'associé, mais pas nécessairement celle de coopérateur, puisqu'il existe des associés non coopérateurs. Refuser cette superposition est toutefois faire fi du principe de double qualité ; le lien supposé entre la qualité d'associé et celle d'ouvrier n'a rien de factice, mais correspond à la substance même de la Scop. L'arrêt précité de la cour d'appel de Paris du 11 mai 1999 statuant sur une obligation de non-concurrence concernait d'ailleurs une obligation visée dans les statuts ; du fait de la souscription de parts sociales, *« le sociétaire qui est censé en avoir pris connaissance, adhère de plein droit au contrat de société et est tenu par suite par toutes les clauses des statuts qui s'imposent à lui* […] *»*.

33. Se pose alors une deuxième question que n'élude d'ailleurs pas l'arrêt précité : les modifications statutaires sont-elles susceptibles de faire naître des obligations à la charge des coopérateurs entrés dans la coopérative avant la modification ? Selon que l'on privilégie la logique coopérative ou individualiste, la réponse sera différente, comme le montre le rapprochement avec le droit commun des sociétés. La question s'y est en effet posée de savoir si les modifications statutaires pouvaient modifier les obligations des associés et la jurisprudence s'est orientée vers une distinction entre augmentation des engagements et diminution des droits, la seconde pouvant résulter d'une modification statutaire ordinaire tandis que la première requiert l'accord de chaque associé [31]. Le risque est en effet pour les associés minoritaires de se voir imposer par les majoritaires des obligations nouvelles, notamment en termes de souscription d'augmentation de capital. Si une procédure majoritaire existe pour la révision des statuts, celle-ci a pour objet de faciliter l'évolution de la société, pas de modifier l'équilibre des relations fixées entre la société et les associés. Faut-il étendre la solution à la coopérative ouvrière ou la spécificité coopérative appelle-t-elle une solution différente ?

A s'en tenir aux textes, il semble bien que la solution de droit commun doive être étendue. Non seulement les Scop sont soumises au droit commun des sociétés, mais encore la faculté spéciale prévue à l'article 6 alinéa 2 de la loi de 1978 d'obliger les coopérateurs à souscrire des augmentations de capital apparaît comme une exception au principe du droit commun, exception qui en vertu des canons de l'interprétation ne peut faire l'objet d'un raisonnement par analogie. Cette exception s'expliquerait dans les Scop par la faveur faite aux coopérateurs au moment de la souscription, l'acquisition de la qualité d'associé ne pouvant être subordonnée à l'acquisition de plus d'une part (art. 6 al. 1).

34. C'est pourtant à la solution inverse que conclut la cour d'appel de Paris

(31) P. Le Cannu, *Droit des sociétés,* Montchrétien, 2003, 2e édition, n° 186.

en assimilant les stipulations statutaires postérieures à l'entrée en coopérative à celles qui figuraient déjà dans les statuts [32]. Cette solution a été critiquée au nom de l'atteinte qu'elle pose au délicat équilibre de la jurisprudence en droit commun des sociétés [33].

Des raisons militent pourtant en faveur de la spécificité coopérative. D'une part, l'intégration des coopérateurs au sein de la coopérative est incontestablement plus étroite que celle des associés dans la société et justifie certainement une application plus étendue de la règle majoritaire, d'autant que le fonctionnement plus démocratique de la coopérative est plus protecteur des intérêts individuels des membres. Il faut relever à ce propos que la problématique des associés minoritaires, très liée au refus des augmentations des obligations par modification statutaire, ne se pose pas dans les mêmes termes en droit coopératif. Certes, il y a des majorités et des minorités, mais celles-ci sont indépendantes de la détention du capital social et ne font donc pas courir les mêmes risques de spoliation. Finalement, seule la confiance dans la gestion des Scop peut justifier la particularité, renvoyant la protection des membres non à leur consentement individuel, mais à la procédure démocratique de révision statutaire.

35. Cette question marque parfaitement l'ambiguïté du statut du coopérateur ouvrier. Toutes les modalités de ce statut nous ont fait osciller entre sa qualité d'ouvrier et sa qualité d'associé. Il n'a pas été possible de rattacher le régime juridique qui s'attache à son statut à l'un plutôt qu'à l'autre de ces versants, nous allons voir que le constat est identique s'agissant de la nature juridique de ce statut.

(32) Note préc.

(33) L. Jobert, « La notion d'augmentation des engagements des associés », *Bull. Joly* 2004, § 124, spéc. n° 22.

La nature juridique du statut de coopérateur ouvrier

36. La nature juridique du statut du coopérateur ouvrier, autrement dit du lien de coopération au sein des Scop, est insaisissable sauf à reconnaître sa duplicité. Tout le monde s'accordera sans peine pour reconnaître qu'il relève tout à la fois du statut d'ouvrier et de celui d'entrepreneur, ici sous la forme juridique d'associé. Cela dit, le raisonnement juridique binaire cherchera à déterminer quel est le point de rattachement principal, celui-ci fournissant la clef de la nature propre de cet individu. En cas d'échec, le juriste peut éventuellement se contenter d'une nature duale, l'ouvrier coopérateur relevant alors également des deux pôles. Ces solutions ne sont malheureusement ni l'une ni l'autre applicables ici. A coup sûr, le coopérateur ouvrier se rattache aux deux catégories de salarié et d'associé, mais il ne se ramène à aucune d'entre elles et cherche même à constituer une troisième voie entre ces deux-là. C'est un nouvel échec, car notre système juridique n'a jamais fait le pas de cette reconnaissance et le coopérateur doit dès lors se contenter d'une voie étroite, faite de tensions entre les deux pôles sans jamais parvenir à un point d'équilibre. Il faut donc accepter non seulement que la nature du statut de coopérateur ne se réduise à aucune des qualifications traditionnelles, mais aussi qu'elle ne se comprenne que par la duplicité.

L'irréductibilité du statut de coopérateur ouvrier aux qualifications traditionnelles

37. Les deux qualifications auxquelles on pense et qui ont été proposées pour le coopérateur ouvrier sont naturellement celles de salarié et d'entrepreneur. Aucune des deux ne correspond à sa nature propre.

L'irréductibilité au salariat

38. L'histoire du mouvement coopératif est une lutte contre la situation de salarié, il semble donc y avoir une opposition idéologique de ces deux notions. Cette opposition est transcrite sur le plan juridique.

L'irréductibilité idéologique

39. S'il est un thème qui se rapporte à la coopération ouvrière, au point d'en devenir fantasmatique, c'est celui de l'émancipation ouvrière ou, pour mieux dire, l'abolition du salariat. Avec l'émergence de la société industrielle au XIXe siècle, le statut de l'ouvrier est devenu tout à la fois moins autonome et moins libre : stricte exécution de tâches précises d'un côté, attachement renforcé à l'employeur de l'autre. Avec l'affaiblissement du compagnonnage [34], la réponse ouvrière concrète s'est construite autour de l'association ouvrière. Dès les premières réflexions de Buchez, voire de Saint-Simon, ce thème apparaît [35]. Toutefois, si l'institution est inspirée par le souci de l'amélioration du sort des ouvriers, l'abolition du salariat n'est pas encore systématisée. C'est dans la seconde moitié du siècle que le thème se développe, sans doute sous l'influence de la notion marxiste d'abolition [36] : abolition de la propriété privée, abolition des rapports de production capitalistes… Elle n'est toutefois pas l'apanage des socialistes, on la trouve par exemple chez John Stuart Mill [37].

Quoi qu'il en soit, l'idée de disparition des rapports de dépendance qui existent entre le salarié et l'employeur constitue le fondement même de l'association ouvrière et il serait dès lors contradictoire de vouloir maintenir les ouvriers dans le rapport salarié dont ils souhaitaient précisément se débarrasser. Cette idée est expressément portée par les coopérateurs les plus classiques, Gide a donné ce titre à un cycle de leçons données en 1918 [38].

40. Cette idée de transformation générale du travail a continué de nourrir la coopération et a trouvé un regain d'intérêt dans les années 70 autour de l'autogestion. C'est à nouveau la volonté de transformer en profondeur la société qui anime les esprits, comme en atteste le mouvement général suscité par l'affaire Lip [39]. Toutefois, cette volonté de transformation globale ne se fait pas en harmonie avec le mouvement coopératif [40] et les théoriciens du coopératisme ne manquent pas de faire les précisions qui leur semblent s'imposer [41]. A vrai dire, ce décalage n'est pas tout à fait nouveau et la position marxiste par rapport aux coopératives a toujours été empreinte de méfiance vis-à-vis de ce qui risquait toujours de s'apparenter à une émancipation individuelle au lieu de préparer des changements plus profonds [42].

(34) L. Magon, « Agricol Perdiguier et le compagnonnage », thèse, Marseille, 1910.
(35) A. Gueslin, *L'invention de l'économie sociale, idées pratiques et imaginaires coopératifs et mutualistes dans la France du XIXe siècle,* 2e édition révisée et augmentée, Economica, 1998, pp. 38 et suiv.
(36) K. Marx et F. Engels, *Manifeste du Parti communiste,* 1848, traduction de Laura Lafargue 1893, version numérique produite par J.-M. Tremblay, www.uqac.uquebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html.
(37) Cité par A. Gueslin, *op. cit.*, p. 119.

(38) Ch. Gide, *Les institutions en vue de la transformation ou de l'abolition du salariat,* édition Marcel Giard & Cie, 1920.
(39) J.-P. Le Goff, *Mai 1968, l'héritage impossible,* Editions La Découverte, 1998, pp. 239 et suiv.
(40) Esther Zaidman, « Les coopératives ouvrières de production en France de 1945 à nos jours », thèse, Paris-VII, 1989, pp. 303 et suiv.
(41) G. Lasserre, « L'autogestion ses doctrines en France ses problèmes économiques », *Recma,* 1975, n° 179, pp. 1 et suiv.
(42) C. Berger, *Marx, l'association, l'anti-Lénine, vers l'abolition du salariat,* Payot, 1974.

Cette abolition, que les coopératives ouvrières cherchent à mettre en œuvre au quotidien, avec toutes les insuffisances et les incertitudes propres à la mise en pratique, constitue un élément central de l'inspiration coopérative. Que les ambitions aient pu être revues à la baisse pour opérer plus modestement une transformation [43] ne modifie pas le fait que le statut actuel du salarié ne correspond pas à cette ambition [44]. L'histoire et des exemples étrangers, comme en Espagne, montrent des voies possibles, mais elles n'ont pas été retenues en France [45]. Cela se confirme sur le plan de l'analyse juridique.

(43) Voir le numéro spécial de *Participer,* n° 582, déc. 2000-janv. 2001 : « 1900-2000, un siècle de coopération, de l'abolition du salariat à l'invention du salariat moderne ».
(44) J. Gautier, « 1991-2000, coopération recherche partenaires pour réconcilier l'économique et le social », propos recueillis par Laurent Lasne, *Participer,* n° 582 préc., pp. 94 et suiv.
(45) F. Espagne, « Travail associé et emploi », *Recherche,* cahier 1, 1999, 12 p., Cecop (59 *b,* rue Guillaume-Tell, B 1060 Bruxelles).

L'irréductibilité juridique

41. En dépit des incertitudes terminologiques légales relevées, il ne semble pas possible d'assimiler le coopérateur ouvrier à un travailleur non salarié. Ce dernier a été défini comme *« celui qui, propriétaire de ses instruments, au sens large, supporte les risques de son activité économique et en recueille les profits* [46] *».* Si les coopérateurs peuvent être considérés comme propriétaires de leurs instruments, ils ne le sont pas individuellement, mais en commun, en ce comprenant pour partie les générations passées et futures. Quant aux risques, s'ils encourent celui de perdre le montant des parts souscrites, leur responsabilité se limite là et, en contrepartie, ils n'ont pas de droit aux bénéfices, mais seulement à une juste rétribution de leur travail. D'ailleurs, lorsque le professeur Gérard Lyon-Caen mentionne les Scop, ce n'est que pour leur dénier le rôle de modèle pour l'analyse de la collaboration et en les mettant sur le même plan que les coopératives d'artisans [47] ; la seule dimension prise en compte tient donc au travail en commun et nullement à la particularité de la coopération ouvrière. Si donc on s'en tient à l'opposition du salarié et du non-salarié, héritée de près ou de loin de celle du prolétaire et du capitaliste, le coopérateur est renvoyé, par défaut, du côté du premier.

(46) G. Lyon-Caen, *Droit du travail non salarié,* Sirey, 1990, n° 10.

(47) *Op. cit.,* n° 165.

42. Les coopérateurs ne peuvent pourtant pas être considérés comme des salariés ordinaires. Si la définition du salariat est en perpétuelles évolution et discussion, on s'accorde à dire que *« le contrat de travail est la convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération* [48] *».* On dégage donc trois critères pour la qualification de salarié : le salaire, le travail et la subordination. Il ne fait pas de doute que le coopérateur perçoit un salaire ni qu'il fournit un travail. C'est le lien de subordination qui suscite des interrogations et l'on sait qu'il est considéré comme le critère central du salariat [49]. Notion difficile à saisir, la subordination aurait évolué d'un sens substantiel vers une dimension existentielle [50]. D'un côté, elle renvoie à la soumission hiérarchique d'un cocontractant à l'autre, du salarié à l'employeur. La difficulté est que, dans la Scop, le salarié est aussi l'employeur, puisque la coopérative ne se compose que des coopérateurs, ou au moins principalement.

(48) J. Pellissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail,* Dalloz, 2004, 22e édition, n° 117.

(49) Voir notamment Th. Aubert-Monpeyssen, *Subordination juridique et relation de travail,* Editions CNRS, 1988.
(50) Th. Aubert-Monpeyssen, *op. cit.,* pp. 1 et suiv.

43. Au terme du mouvement d'institutionnalisation, la subordination se définit aujourd'hui comme *« la participation à l'entreprise d'autrui* [51] *».*

(51) Th. Aubert-Monpeyssen, *op. cit.,* p. 316.

Cette nouvelle définition ne résout rien, bien au contraire. Si un pouvoir hiérarchique demeure dans les coopératives ouvrières et permet de concevoir une subordination substantielle par le jeu même de la double qualité du coopérateur (ouvrier et associé), on ne peut pas pour autant dire que l'ouvrier coopérateur travaille dans l'entreprise d'autrui. Pourtant, en jurisprudence, l'application du statut de salarié n'a jamais soulevé de sérieux doute. Le passage d'une conception substantielle à une conception existentielle avait pour but d'étendre la protection du droit du travail ou de la Sécurité sociale à de nouvelles catégories de personnes dont on pouvait douter du lien hiérarchique en raison de l'autonomie dont elles jouissent dans l'organisation de leur travail. Pour les coopérateurs ouvriers, ce type de question n'a pas de sens, raison pour laquelle leur qualité de salariés sonne comme une évidence. Il ne serait d'ailleurs pas très heureux de contester cette qualité, sauf à risquer de faire perdre aux coopérateurs une protection dont ils ont besoin, sauf à reconstruire un nouveau statut, tâche sans doute démesurée.

Les coopérateurs doivent donc être considérés comme des salariés, eux aussi pour des raisons d'opportunité, mais ils ne sont évidemment pas que cela et il a parfois été proposé de faire pencher la balance vers l'autre plateau, leur qualité d'entrepreneurs.

L'irréductibilité à l'entrepreneuriat

44. Si les coopérateurs ont du mal à entrer dans le moule du salariat, il est tentant de les rattacher au statut d'entrepreneur, fût-ce une entreprise collective. Toutefois, cette solution marque ses limites quand on la compare à la promotion libérale de l'actionnariat salarié.

Les tentations du co-entrepreneuriat

45. Comme le rappelle la citation que nous avons placée en tête de cette étude, la Confédération générale des Scop elle-même a promu cette analyse. Un ancien secrétaire général de la confédération, encore aujourd'hui penseur incontournable du mouvement coopératif ouvrier, affirmait que le but du mouvement Scop était de transformer les travailleurs *« "acteurs actifs", en co-entrepreneurs, ce qui veut dire en entrepreneurs à part entière mais agissant ensemble* [52] *»*. Ce n'est pas tant la volonté d'échapper au salariat qui a conduit à son opposé, les statuts de la CGScop ont longtemps affirmé un lien syndical et le discours s'est souvent situé dans une quasi-soumission aux organisations ouvrières [53]. Toutefois, ce rattachement est très largement resté unilatéral, les syndicats voyant dans la coopération une forme détachée de l'aspiration au changement de la société, au mieux comme une réalisation sympathique ou un instrument utile dans les périodes de crise économique, mais le plus souvent avec circonspection, voire suspicion [54].

De fait, sans qu'il soit possible d'établir un lien de causalité ou d'antériorité, la confédération des Scop réalise une importante évolution après la Seconde Guerre mondiale en se détachant de l'associationnisme ouvrier

(52) F. Espagne, 1986, cité dans *Participer,* n° 252.

(53) Esther Zaidman, « Les coopératives ouvrières de production en France de 1945 à nos jours », thèse préc., pp. 316 et suiv.

(54) *Ibidem,* pp. 323 et suiv.

des origines. La confédération continue de mettre en avant les valeurs humanistes qui l'animent, mais insiste aussi sur les exigences d'efficacité économique, subordonnant la réussite sociale de la Scop à sa vitalité économique. En conséquence, la confédération a favorisé le développement d'instruments d'analyse et de soutien à la gestion des Scop, combattu l'égalitarisme qui demeurait vivant dans certaines Scop [55]…, l'ensemble se traduisant par des évolutions législatives.

46. Cette évolution peut s'expliquer par divers facteurs. Il est certain que la confrontation avec les entreprises de type capitaliste a requis de la part des coopératives ouvrières un souci accru de rentabilité économique. Il est tout aussi vrai qu'une partie des coopératives ouvrières se sont constituées en dehors des cercles syndicaux et ont plutôt été conçues comme un tremplin d'émancipation des meilleurs ouvriers, une sorte d'élite avancée [56]. L'insistance qui en a résulté sur la qualité d'entrepreneurs des ouvriers coopérateurs s'est installée dans le discours des responsables confédéraux et se retrouve encore parfois. Il en est ainsi, par exemple, pour la tentative ou la tentation de faire échapper les coopérateurs aux règles du droit du travail et à la compétence du conseil des prud'hommes au profit de l'instance arbitrale [57]. Dans cette optique, la CGScop utilise le sacro-saint principe de double qualité pour faire échec à l'attraction salariale, ce qui revient souvent, en vérité, à revendiquer le caractère entrepreneurial.

47. L'insertion de nouvelles formes de coopératives au sein du mouvement Scop ces dernières années conduit toutefois à nuancer ces analyses. Les Scic ont un aspect d'entreprise moins marqué et sont soumises à des logiques non exclusivement économiques [58]. De leur côté, les coopératives d'activité et d'emploi entendent promouvoir une nouvelle forme d'entreprise individuelle, sous forme salariée [59], et apportent une contribution décisive à la réflexion sur le statut du salarié entrepreneur [60]. Si la coopérative d'activité recherche la rentabilité, elle fonctionne dans un premier temps avec des aides extérieures et a pour but principal de permettre l'épanouissement des projets individuels de ses membres. Le choix du XXIIIe congrès des Scop, en 2004, de faire du développement de ces nouvelles coopératives un des axes des quatre années à venir, comme le souhait affiché de s'investir dans le développement durable [61], marque peut-être une volonté de réaffirmer l'ancrage salarial des coopératives ouvrières.

En tout état de cause, il reste une limite qui assure la distinction du coopérateur et de l'entrepreneur, la coopération ouvrière se distingue clairement de l'actionnariat salarié.

La distinction du coopérateur ouvrier et du salarié actionnaire

48. Charles Gide comptait l'actionnariat ouvrier parmi les institutions en vue de la transformation ou de l'abolition du salariat [62]. A ce titre, il envisageait les diverses formes qu'il pouvait prendre, mais ne les situait pas toutes sur le même plan. Si la participation aux bénéfices peut améliorer le sort des ouvriers en réduisant l'injustice de l'accaparement des profits par l'employeur, ce n'est que lorsque l'ouvrier participe activement à la

(55) *Ibidem*, pp. 292 et suiv., pp. 343 et suiv.

(56) L'histoire de la SOCPZ de Limoges en atteste, avec ses périodes de décalage entre coopérateurs et salariés et ses dissensions au sein des associés coopérateurs. L. Lasne, *Une épopée coopérative dans le siècle, op. cit.*

(57) Par exemple, *Guide juridique des Scop,* p. 106. Pour des exemples jurisprudentiels, CA Paris, 19 mai 1994, *RTDcom.* 1994, 740, obs. M. Jeantin, n° 4.

(58) M. Michalauskas, « La société coopérative d'intérêt collectif, un groupement en quête d'identité », *Revue des sociétés,* 2002, 247 ; H. Azarian, « Un nouveau type de société coopérative : la société coopérative d'intérêt collectif », *Droit des sociétés,* oct. 2002, p. 6 ; D. Plantamp, « La société coopérative d'intérêt collectif et les principes généraux du droit coopératif », *Revue trimestrielle de droit commercial,* juillet-septembre 2005, n° 3, p. 465.

(59) B. Poncin, *Salarié sans patron,* Editions du Croquant, 2004.

(60) « Entrepreneurs et salariés, les coopératives d'activité », *Economie et Humanisme,* numéro spécial 2000, dossier élaboré avec le réseau Coopérer pour entreprendre.

(61) *Participer,* magazine de la coopération, juil.-sept. 2004, n° 606, pp. 11 et suiv.

(62) Ch. Gide, *Les institutions en vue de la transformation ou de l'abolition du salariat, op. cit.*, pp. 49 et suiv.

conduite de l'entreprise que sa situation d'ouvrier est véritablement transformée. L'institution la plus aboutie en ce sens se trouve dans la société à participation ouvrière (loi du 26 avril 1917), dans laquelle les ouvriers sont propriétaires d'actions, mais de façon collective. On sait que cette loi n'a pas rencontré un vif succès et qu'elle a fini par s'éteindre [63].

49. L'actionnariat salarié n'a plus la même perspective, si tant est qu'il l'avait toujours à l'époque. Il s'agit certes de permettre la participation des salariés aux décisions de l'entreprise, mais cette participation se fait au titre de leur qualité d'actionnaires, totalement détachée de celle de salarié. Il est tenu compte, dans les sociétés privatisées, de la participation renforcée que les salariés avaient dans la direction et le nombre de salariés participant au conseil d'administration est en conséquence plus élevé, mais cette disposition est fragile [64] et ne modifie pas en profondeur le rapport des salariés au travail. Lorsque le salarié actionnaire quitte l'entreprise, il demeure actionnaire ; de même, il peut céder ses actions sans que cela ait d'influence sur son travail. Les solutions sont opposées pour le coopérateur ouvrier [65]. Quant à sa rémunération au titre de sa qualité d'associé, si elle permet de répartir les fruits de l'activité de l'entreprise au prorata du nombre d'actions détenues, son montant est cependant réglementé et ne peut en tout état de cause représenter plus d'un tiers des excédents nets de gestion ; la rémunération principale des coopérateurs demeure donc liée au travail.

Entre les deux statuts, il y a donc de multiples différences. L'opposition la plus radicale est toutefois celle relative au lien établi entre la qualité d'actionnaire et celle de salarié. L'une et l'autre sont très autonomes dans l'actionnariat salarié, tandis que le lien est très fort dans les coopératives ouvrières. Là où d'un côté on cherche à se fonder sur la qualité de salarié pour développer l'actionnariat populaire et de proximité en passant par l'entreprise, on essaie de l'autre de promouvoir un nouveau rapport au travail par une participation active à la direction de l'entreprise. En conséquence, il apparaît que le principe de double qualité ne peut s'entendre comme une juxtaposition de deux qualités, mais trouve son sens dans le lien établi entre les deux pôles. La difficulté à trouver un point d'équilibre explique l'oscillation entre les versants salarié et entrepreneur, mais le choix ne peut être fait sauf à faire disparaître la coopération ouvrière, sa spécificité tient à sa duplicité.

La duplicité du statut de coopérateur ouvrier

50. Cette duplicité se manifeste de façon particulière au regard des cas dans lesquels prend fin ce statut, les deux aspects d'ouvrier et d'associé étant largement liés. Ce constat établi, nous essaierons d'en tirer des conséquences au regard de la définition du lien qui existe entre le coopérateur et la coopérative.

Les causes de rupture du lien de coopération

51. La double qualité du coopérateur ouvrier conduit à s'interroger tout à la fois sur les incidences de la rupture d'une qualité sur l'autre et sur

(63) M. Jeantin, *RTDcom.* 1994, 741, n° 6.

(64) J. Pellissier, A. Jeammaud et A. Supiot, *Droit du travail, op. cit.*, n°s 754 et suiv., spéc. n° 759.

(65) Voir *infra*, n°s 52 et suiv.

l'étanchéité des deux relations au stade de la motivation de la rupture de l'une d'elles.

Le lien existant entre la qualité de salarié et celle d'associé se manifeste d'abord en ce que le sort de l'un a des effets sur l'autre. S'agissant du lien de travail, sa rupture conduit souvent à celle du lien social. Il en est ainsi de la démission du salarié, tout comme de son licenciement pour cause réelle et sérieuse (art. 10 al. 1). Le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse laisse en revanche subsister le lien social et la commission arbitrale des Scop en a déduit que la saisine du conseil des prud'hommes en contestation d'un licenciement faisait renaître le lien social jusqu'à ce qu'une décision judiciaire soit devenue définitive [66]. Ne mettent pas fin non plus au lien social (art. 11) le licenciement économique, l'invalidité rendant le salarié inapte au travail et la mise à la retraite (à laquelle il faut assimiler le départ à la retraite).

La comparaison de ces solutions conduit à conclure que la rupture du lien de travail entraîne celle du lien social à deux conditions : il faut, d'une part, que cette rupture soit motivée par des considérations subjectives et, d'autre part, que ces considérations soient légitimes. Dès lors que la rupture n'est que la conséquence d'éléments objectifs qui rendent la poursuite du travail impossible, la qualité de société n'est pas perdue. Autrement dit, la dissolution du lien social est la conséquence de la perte présumée du désir de travailler ensemble qui figure au fondement de la coopération ouvrière (art. 1). Il est d'ailleurs à noter que toutes ces solutions sont impératives.

52. Il en va différemment en ce qui concerne les incidences de la perte de la qualité d'associé sur celle de travailleur ; le lien de l'un et l'autre est présumé, mais liberté est laissée aux coopérateurs de le distendre en adoptant une clause contraire dans leurs statuts [67]. L'article 10 alinéa 2 prévoit que la rupture volontaire du lien social conduit à celle du contrat de travail. La question s'est posée de savoir quelle était la forme de cette rupture du contrat de travail. En dépit de la gravité des conséquences pour le salarié et du caractère exorbitant de la solution au regard du Code du travail, la CGScop estime qu'il s'agit d'une simple démission [68], n'ouvrant donc aucun droit à indemnité pour le salarié. La Cour de cassation s'est montrée plus prudente [69]. La solution préconisée par la CGScop doit pourtant être retenue. Au cas contraire, en effet, l'obligation que les statuts peuvent imposer au salarié de solliciter son admission parmi les coopérateurs se trouverait sans effet, puisque, une fois admis, il pourrait sortir du lien social sans que cela ait de conséquence sur son rapport de travail. C'est un effet du caractère holiste de la coopérative par lequel le rapport social et le rapport de travail sont intimement mêlés. Toutes choses égales par ailleurs, une comparaison peut être faite avec les entreprises de tendance [70] pour lesquelles on admet que leur « tendance » est de nature à rejaillir sur le rapport entre employeur et salarié.

La solution ne peut pas être la même dans une hypothèse non prévue par la loi de 1978, mais résultant du régime juridique des sociétés à capital

(66) *Guide juridique des Scop,* n° 96.

(67) A noter que les statuts types de la CGScop n'usent pas de cette liberté (*Guide juridique des Scop,* n° 97).

(68) *Guide juridique des Scop,* n° 97.

(69) Cass. Soc., 6 mars 2001, *Bull. civ.*, V, n° 72, p. 56. La cour casse un arrêt qui avait qualifié la rupture de licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais il est à noter que la haute juridiction relève l'*intuitu personae* inscrit dans les statuts de la coopérative. L'arrêt est favorable à la doctrine coopérative, mais ne parle pas explicitement de démission.

(70) J. Richard de la Tour, « La vie personnelle du salarié. Etude sur la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Rapport de la Cour de cassation,* 1999, doc. fr., 2000, p. 191.

variable, celle de la rupture du lien social à l'initiative de la coopérative, faculté ouverte dès lors qu'elle est prévue par les statuts (art. L231-6 al. 2 C. com.). Dans cette hypothèse, la CGScop affirme que l'exclusion constitue en elle-même un juste motif du licenciement dans la mesure où elle doit être justifiée [71]. Compte tenu du flou du contrôle des exclusions et plus encore des critères retenus, il nous semble que la protection du salarié, fût-il coopérateur, mérite une pleine soumission aux règles du licenciement ; c'est d'ailleurs dans cette direction que semble s'être orientée la Cour de cassation [72], dans la mesure où elle se réfère expressément, dans une telle hypothèse, au pouvoir d'appréciation que le juge tient de l'article L122-14 3 du Code du travail.

53. Le principe de double qualité conduit encore à s'interroger sur la possibilité de fonder la rupture d'un des deux liens entre ouvrier et coopérative sur des considérations tenant à l'autre lien ; plus précisément, il faut déterminer quels sont les motifs susceptibles de justifier un licenciement. L'appréciation traditionnelle des causes de licenciement est applicable en la matière, mais la question se pose de la prise en compte du comportement du coopérateur en qualité d'associé. La jurisprudence est constante pour justifier un licenciement en considération du comportement de l'associé. L'étroitesse du lien entre les qualités de salarié et d'associé a ainsi conduit à attribuer un caractère réel et sérieux au licenciement d'une salariée qui avait lu en assemblée générale un texte contenant des accusations graves contre le président du conseil d'administration touchant sa vie privée et son honnêteté, texte d'une tonalité agressive, grossière et diffamatoire [73]. C'est fondamentalement que *« les qualités de sociétaire et de salarié sont, dans une société coopérative ouvrière, étroitement liées* […] »; en conséquence, la tenue de propos qui excèdent *« les limites du droit reconnu à tout sociétaire de critiquer l'administration et la gestion de la société »* constitue un motif réel et sérieux de licenciement [74]. Ce principe est d'autant plus certain qu'il se retrouve dans les autres mouvements coopératifs, notamment en matière agricole [75].

54. Cette solution doit être rapprochée de celle de l'exclusion d'un associé. En effet, l'admission des motifs liés à la société pour justifier le licenciement fait perdre beaucoup d'intérêt au mécanisme de l'exclusion. Dans la mesure où l'exclusion d'un coopérateur ne dispense pas de procéder à son licenciement, il semble plus simple de procéder au seul licenciement qui, s'agissant par définition d'une cause subjective, entraînera automatiquement la rupture du lien social (art. 10). La solution contraire conduirait à éluder le droit impératif du licenciement. Certes, le statut coopératif suppose un rapport de confiance qui s'accommode mal de la procédure lourde du licenciement ; il n'en demeure pas moins que la protection du salarié coopérateur n'en est pas moins aussi légitime que celle du non-coopérateur. La prise en compte pour la rupture du lien de travail de considérations extérieures à ce rapport nous semble une solution suffisante pour concilier ces divers impératifs.

Reste à déterminer si cette duplicité constatable dans le régime juridique du lien coopératif se retrouve dans la nature juridique du contrat de coopération.

(71) *Guide juridique des Scop,* n° 97.

(72) Cass. Soc., 21 juil. 1994, pourvoi n° 91-41996.

(73) Cass. Soc., 22 mai 1979, *Bull. soc.* 1979, n° 436.

(74) Cass. Soc., 9 juil. 1992, pourvoi n° 91-42039. Comp. Cass. Soc., 23 sept. 1992, *RTDcom.* 1993, 543, obs. M. Jeantin, n° 7.

(75) J. Prieur, « La protection de l'associé dans les sociétés coopératives agricoles », *Rev. sociétés* 1981, p. 285. Voir également M. Jeantin, qui défend une appréciation égalitaire des associés et de la coopérative au nom d'une juxtaposition des statuts d'associé et de cocontractant et non une dépendance du dernier par rapport au premier : obs. sous Cass. Civ. 3e, 3 fév. 1981, *RTDcom.* 1981, 554, n° 5.

Le contrat de coopération

55. La détermination de la nature juridique du contrat de coopération soulève des difficultés dans toutes les familles coopératives[76]. Selon les branches, il a été proposé de recourir au contrat de mandat, de vente[77], et c'est bien souvent au contrat innommé que l'on aboutit finalement. C'est sur l'analyse du contenu des obligations respectives des parties qu'il est classique de se fonder pour déterminer cette nature. Dans cette optique, le contrat de coopération conclu avec les coopératives ouvrières serait apparemment le seul qui ne soulève pas de difficulté sérieuse. On a vu en effet que la coopérative s'engageait à rémunérer l'ouvrier tandis que celui-ci s'engageait à fournir une prestation de travail. Dans la mesure où la qualification de contrat d'entreprise est beaucoup moins concevable encore que celle de contrat de travail, la coopération ne pourrait être subsumée que sous cette qualification de contrat de travail.

Pourtant, cette qualification fait fi des spécificités qui caractérisent ce contrat, nous avons tâché de les montrer tout au long de l'étude. Le principe de double qualité ne se matérialise pas juridiquement par la juxtaposition d'un contrat de travail et d'un contrat de société, il ne peut se manifester davantage par un contrat de coopération qui se ramènerait au contrat de travail. Le contrat de coopération serait plutôt la traduction juridique de ce principe de double qualité. Il synthétise en effet l'insertion si particulière du coopérateur dans la coopérative : la seule qualité de coopérateur rend compte tout à la fois de la qualité de salarié et de celle d'associé : nul ne peut être coopérateur s'il n'est ouvrier dans la coopérative, pas plus qu'il ne peut être coopérateur sans être associé.

56. Une telle affirmation ne nous fournit pas la clef de la nature juridique du contrat de coopération ; il nous semble en revanche qu'elle nous détourne des impasses dans lesquelles on s'oriente généralement. Oui, le contrat de coopération est un contrat synallagmatique et innommé. Toutefois, son caractère innomé tient moins à la diversité des obligations qu'il impose aux deux parties qu'à la nature du lien qu'il institue. Ce lien dépasse le lien obligatoire traditionnel pour se rattacher à celui de l'institution. Il est même à se demander si ce n'est pas par un effet de notre individualisme que le contrat de coopération est conclu entre un individu et la coopérative et s'il n'est pas plutôt constitutif de la coopérative elle-même. Pour que la coopérative existe en tant que telle, il faut en effet que plusieurs individus s'accordent pour la créer. Or, il n'est pas possible de considérer que leur seul contrat commun est le contrat de société, que le contrat de coopération lui serait subséquent et qu'il serait conclu entre la société et les associés. La coopérative n'est pas, en effet, une société à laquelle on aurait ajouté une dimension après sa constitution, il n'y a aucune transformation, la coopérative est créée telle dès l'origine en vertu d'un contrat que ses créateurs ont passé et l'on ne voit pas d'autre construction juridique à même d'en rendre compte que le contrat de coopération. Cette intuition à propos de la coopérative ouvrière mériterait à coup sûr d'être développée pour être éprouvée, mais paraît de nature à renouveler l'étude des autres familles coopératives.

(76) Sa définition faisait partie des axes de réflexion en vue de la codification du droit coopératif en 1949 : L. Coutant, *op. cit.*, p. 335.

(77) M. Michalauskas, note sous Cass. Civ. 1re, 13 fév. 2001, *D. aff.* 2002, 388 ; P. Le Gohebele, « La nature juridique des rapports unissant une coopérative commerciale de détaillants à ses associés », mémoire maîtrise de droit privé mention droit des affaires, Nantes, 1993.

Conclusion

57. Si le mouvement Scop s'est originellement fondé sur l'idée d'abolition du salariat et sur l'émancipation des travailleurs, cet objectif a nécessairement évolué. Les données sociales ont en effet considérablement évolué : alors que le statut de salarié, de prolétaire, était marqué du sceau de la faiblesse et de la soumission, il est aujourd'hui le signe de la sécurité et de la protection. En conséquence, bien loin d'être le repoussoir qui faisait chercher d'autres formes de travail, il est le cadre dans lequel ces nouvelles formes de travail se définissent et se mettent en place. Autrement dit, les coopérateurs employés dans les coopératives ne rechignent pas à se voir qualifiés de salariés, bien au contraire. Seules les organisations coopératives sont parfois tentées de chercher à les en extraire, se comportant peut-être là en chefs d'entreprise soucieux de préserver une certaine souplesse dans la conduite des coopératives.

Ce n'est pas à dire que les coopératives sont des entreprises comme les autres avec des salariés comme les autres. Elles sont très différentes et restent un modèle alternatif de relation au travail et du travail avec le capital inégalé. Mais leur particularité est ailleurs : elle est dans l'autogestion, l'impartageabilité des bénéfices, la rémunération par le travail… Quant à la double qualité, elle représente parfaitement la dynamique de la pensée coopérative : les coopérateurs employés dans la coopérative ne sont pas des co-entrepreneurs, mais des salariés qui sont maîtres de leur entreprise et qui, pour autant, n'en demeurent pas moins des salariés. C'est cette tension entre les deux aspects, travail et direction, qui fait la force de ce statut, statut auprès duquel les notions de capital et de propriété sont nécessairement secondaires.

Au terme de cette étude, nous n'avons pas fourni d'explication systématique des diverses manifestations de ce principe de double qualité. Nous avons plus modestement montré les écueils de la tentation récurrente de s'éloigner de cette double qualité en essayant d'attirer le coopérateur d'un côté ou de l'autre de la relation de travail. Le principe de double qualité permet au contraire de rendre compte de l'interdépendance et des interactions des deux qualités. Avant même que la complexité ne soit à la mode, avec ses phénomènes de rétroaction et de boucles étranges, la coopération l'avait déjà théorisée dans son domaine par cette double qualité. Gageons que cette précocité est la garantie d'une vitalité et d'une créativité dont il ne reste qu'à continuer de faire preuve.