

LES DIFFERENTES FORMES DE TRAVAIL ASSOCIE  
DANS LES SOCIETES COOPERATIVES OUVRIERES DE PRODUCTION EN EUROPE

François Espagne  
ancien secrétaire général  
de la Confédération générale des Sociétés coopératives ouvrières de Production (Paris)

*En 1998, la Commission européenne avait confié au CECOP - Comité Européen des Coopératives de Production - une recherche sur le thème "Travail associé, un troisième modèle de travail pour l'emploi", portant sur l'étude comparative du cadre législatif et de la pratique du "travail associé" dans dix pays de l'Union européenne. La synthèse de cette recherche a été publiée dans le cahier n° 1 - 1999 du CECOP, en Français sous le titre "Travail associé et emploi", en Anglais sous le titre "Employee ownership and employment". A la seule exception du titre modifié, et du sommaire, ajouté, le texte ci-après est la reproduction sans changement de l'édition française. Cependant, l'attention est attirée sur le cas de l'Italie (3<sup>ème</sup> famille, p. 14 et 15) : le document, rédigé en 1999, évoque un projet de loi, qui est devenu deux ans plus tard la loi du 3 avril 2001, n° 142. Ses principales dispositions sont résumées dans un post-scriptum à la fin du présent document, p. 18.*

Avril 2007

*Sommaire*

*Avant-propos : notion de travail associé, champ de l'analyse, hypothèse de travail ( p. 2)*

*Analyse économique et analyse des concepts (p.. 3)*

- 1. L'observation économique (p. 3)*
- 2. Les trois formes de travail (p. 4)*
- 3. Contrat d'association et contrat de subordination (p.5)*

*Première famille : confusion de la relation de travail et du contrat de société (p. 6)*

- 1. Les fondements théoriques p. 6)*
- 2. Le modèle espagnol (p. 6)*
- 3. Altérations et alternatives du modèle espagnol (p. 7)*
- 4. Le modèle espagnol du point de vue de la flexibilité (P. 8)*

*Deuxième famille : le contrat de travail salarié distinct du contrat de société (p. 8)*

- 1. Unité du modèle théorique, diversité des applications pratiques (p. 8)*
- 2. Le cas de coopératives ouvrières de production françaises (p. 10)*
- 3. Les sociétés laborales espagnoles (p. 11)*
- 4. Les formules de la 2<sup>ème</sup> famille du point de vue de la flexibilité (p. 11)*

*Troisième famille : L'option possible entre plusieurs formules : le modèle italien (p. 12)*

1. *L'état actuel du droit du travail associé en Italie (p. 12)*
2. *L'évolution de la jurisprudence (p. 13)*
3. *Réexamen de la doctrine et nouveau projet de loi (p. 14)*
4. *La flexibilité : règles actuelles, hypothèses du projet de loi (p. 15)*

*Quelques notations en désordre pour tenir lieu de conclusion (p. 16)*

1. *La contagion du travail salarié (p. 16)*
2. *La baisse des emplois rendue par la loi plus aisée que leur augmentation (p. 17)*
3. *Réflexion sur le risque d'entreprise (p. 17)*

*[PS d'avril 2007 : la nouvelle loi italienne de 2001 (p. 18)]*

°  
° °

## **Avant-propos**

### *1. La notion de travail associé*

Le terme "travail associé" est entendu ici au sens de "exercice en commun des activités professionnelles des travailleurs dans des entreprises dont ils sont en même temps les associés et dont le statut leur donne le contrôle exclusif ou au moins majoritaire".

Cette définition implique deux notions complémentaires :

- celle d'un modèle original de relations de travail fondées sur *l'auto-emploi collectif*. Ce modèle est distinct du modèle du travail autonome ou indépendant, et du modèle du travail subordonné ou salarié ;

-celle d'un modèle original de société, ayant pour *but* l'exercice en commun des professions de ses membres (et non la rémunération des capitaux investis), pour *élément constituant* la participation à l'activité productive de l'entreprise (et non l'apport patrimonial) et pour *règle d'organisation* l'autogestion (et non la subordination du travail à la propriété).

### *2. Champ de l'analyse*

Par convention, et sans sous-estimer ce qu'elle a d'arbitraire, l'analyse ci-après a été limitée aux coopératives de production et de travail régies par des statuts conformes aux principes de l'Alliance Coopérative Internationale, et aux *sociedades laborales* espagnoles. Celles-ci, en effet, bien que non soumises à ces principes (et en particulier à ceux de l'unicité des voix, de la limitation de l'intérêt servi au capital et de l'impartageabilité des réserves), assurent un contrôle majoritaire permanent des associés salariés sur l'entreprise et imposent une majorité d'associés parmi les employés.

### *3. L'hypothèse de travail*

L'interrogation sur l'efficacité économique et sociale du travail associé comporte en général un présupposé, qui doit être mis en

lumière. Ce présupposé est que, spécialement en période de rapides progrès techniques, et eu égard à la mondialisation de l'économie, l'efficacité des entreprises est largement commandée par la flexibilité du facteur de production "travail", France par l'aptitude à adapter rapidement les temps de travail au volume de la demande, et le coût du travail aux prix du marché ; que dans les entreprises traditionnelles cette adaptation se fait, pour le long-moyen terme, par la variation du nombre des emplois permanents, et, pour le court-très court terme, par le recours à du travail externalisé (sous-traitance, etc.) ou précaire (contrats à durée déterminée, intérim) ; qu'à l'inverse les entreprises de travail associé sont susceptibles d'obtenir les avantages économiques de la flexibilité en évitant ses désavantages sociaux, France d'optimiser le fonctionnement économique de l'entreprise sans altérer la quantité ou la qualité des emplois : d'une part, parce que la forme même du travail associé induit des comportements de responsabilité comparables à ceux de l'entrepreneur individuel ; d'autre part, parce que le statut du travail associé comporte à la fois un contrôle direct des intéressés sur la pertinence et les conséquences des choix de gestion, et des possibilités de compensations financières (répartition des bénéfices) ou sociales (solidarité) des pertes ou contraintes que peuvent entraîner les pratiques de flexibilité.

Les développements ci-après ne prétendent ni confirmer ni infirmer la validité de ce présupposé. Ils se proposent simplement d'identifier et décrire les principales formes de travail associé - au sens de l'alinéa 1 ci-dessus - dans l'Union Européenne, d'esquisser leur évolution et de repérer, parmi leurs règles de fonctionnement, celles qui peuvent être invoquées à l'appui de cette hypothèse.

o

o o

## **Analyse économique et analyse des concepts**

### *1. L'observation économique*

Etant présumé que la rigidité du travail subordonné est à la fois un facteur de destruction des emplois "traditionnels" et de création d'emplois "de substitution" échappant aux protections du droit du travail salarié et des conventions collectives, on s'interroge sur la double aptitude prêtée au travail associé : d'une part, assurer une maîtrise efficace, par les intéressés eux-mêmes, de la gestion des temps de travail, en dehors le cas échéant des règles légales ou conventionnelles, mais sans que cette liberté conduise à des phénomènes d'auto-exploitation ou de concurrence déloyale ; d'autre part, permettre aux intéressés de limiter la rémunération moyenne de leur travail à son coût marginal (coût de la dernière unité de travail injectée dans le processus de production), mais de récupérer en fin d'exercice, ou sur une période plus longue, sous forme de répartition de bénéfices, au moins la différence entre cette rémunération et les salaires du marché, toujours sans désordre social ou économique.

Il faut ici reconnaître que, sur ce problème de l'optimisation de l'efficacité de l'entreprise au moyen de son contrôle par ses

employés, la théorie économique énonce des conclusions très diverses, et souvent contradictoires. De même, l'*empirical evidence* et les traitements malheureusement trop peu nombreux de données statistiques encore disparates et portant sur trop peu de pays, ne permettent de démontrer ni que la flexibilité des temps de travail est bien ou n'est pas bien maîtrisée par les travailleurs associés (dans le sens de la réponse en temps réel à la demande, sans recours à la variable d'ajustement que sont les licenciements ou le travail précaire), ni que l'alignement des rémunérations sur le coût marginal du travail est convenablement compensé ou n'est pas compensé par la répartition des bénéfices.

Mais l'absence de données statistiques scientifiquement élaborées, sociologiquement interrogées et contradictoirement analysées ne saurait être retenue comme raison de refuser à des citoyens libres le droit de gérer librement leurs affaires. Les contraintes du droit du travail ont pour finalité non pas de rendre universel et définitif un ordre social fondé sur le salariat, mais de protéger les salariés contre les conséquences de la situation de dépendance économique et de subordination juridique qu'implique l'état de salarié. Dès lors que cette situation est écartée par un statut de travail associé, on peut raisonnablement considérer que l'intervention de la loi devrait être limitée à la définition de ce statut, à la sanction de ses mésusages, à la protection de l'ordre public contre ses abus, et à l'organisation de la collecte d'informations permettant de mesurer les conséquences économiques et sociales de son emploi.

## 2. Les trois formes de travail

- Le travail autonome ou indépendant ne suppose pas d'autre relation que celle unissant le prestataire de travail à son client ou donneur d'ordre : relation de nature commerciale, soldée par la livraison du bien et le paiement de son prix, précaire même si elle est répétitive, et de nature purement contractuelle et non institutionnelle.

- Le travail salarié repose sur une relation également contractuelle, mais caractérisée par la création d'un lien de subordination mettant le prestataire du travail dans une situation non seulement de dépendance économique mais aussi de sujétion juridique par rapport à un employeur ; elle peut être également précaire, sa précarité n'étant pas une conséquence du caractère discontinu ou aléatoire des prestations, mais de la liberté des décisions d'embauche et de licenciement de l'employeur ; toutefois, le caractère contractuel par essence de cette relation a été complété par la loi qui lui a ajouté un caractère institutionnel, en édictant des normes protectrices insusceptibles de dérogation de la part de l'une ou l'autre partie.

- Le travail associé substitue à la dualité de partenaires et d'intérêts (client et fournisseur, employeur et salarié) une relation d'association entre partenaires investis des mêmes droits et obligations ; le cadre formel de cette association est la société, et les relations de travail y sont organisées comme une modalité de la réalisation de l'objet social décidée par les membres eux-mêmes, en leur double qualité de prestataires de travail et d'associés, ; contrat, la société est aussi institution, en cela que le cadre de son fonctionnement est fixé par la loi ; les relations de travail peuvent être déterminées par la seule volonté des

travailleurs associés, en dehors de toute norme légale et de toute référence aux formes juridiques du travail indépendant ou du travail salarié ; mais elles peuvent aussi se référer à un modèle normatif d'organisation si les associés décident volontairement de se soumettre à l'ensemble des règles organisant soit une forme quelconque de travail indépendant soit le travail salarié, ou bien si la loi leur fait une telle obligation ; mais dans ce cas ce sont le plus souvent les modalités techniques du droit du travail salarié qui viennent compléter le statut du travailleur associé.

### 3. *Contrat d'association et contrat de subordination*

La distinction entre travail salarié et travail associé fait écho à la distinction qu'au XIII<sup>ème</sup> siècle la scolastique opérait entre le contrat de sujétion - nous disons aujourd'hui de subordination - et le contrat d'association - nous dirions aujourd'hui de société. Le second était considéré comme précédant le premier, non pas au sens chronologique, mais au sens d'antériorité dans l'ordre logique et de prééminence dans l'ordre moral.

Cependant, cette conception du contrat social reposant en priorité sur le contrat d'association a été deux fois remise en question : une première fois par ceux qui ont contesté que l'association pût exister sans soumission à un ordre extérieur à elle, l'Etat avec Hobbes au XVII<sup>ème</sup> siècle (le *Léviathan*), la volonté générale avec Rousseau au XVIII<sup>ème</sup> (le *contrat social*); et une deuxième fois au XIX<sup>ème</sup> siècle, non par la philosophie, mais par la pratique sociale et l'idéologie du capitalisme, qui ont fait de la propriété privative la source de toute légitimité et le principe auquel sont ordonnés le contrat de société, et, à son tour soumis à celui-ci, le contrat de sujétion : système organisant et légitimant à la fois l'appropriation privée des instruments de production et l'expropriation collective des salariés, - autrement dit réservant l'ordre associatif aux actionnaires et enfermant les salariés dans l'ordre de la sujétion.

Le travail associé, entendu au sens précisé dans l'avant-propos, opère une double mutation : d'une part, il reconstitue un ordre social, sans doute limité au territoire de l'entreprise, dans lequel tous les participants sont englobés dans la même relation d'association, et, pour autant qu'elle soit exigée par l'organisation du travail voire par la loi, dans la même relation de sujétion, qui reste cependant seconde par rapport à la première et soumise à elle ; par rapport au modèle de l'entreprise classique, il opère une dissociation de la fonction patrimoniale et de la fonction entrepreneuriale, et inverse la relation existant habituellement entre l'une et l'autre.

Cependant, à partir d'un même paradigme primitif, l'évolution divergente des droits nationaux a décliné au moins trois familles juridiques, ci-après décrites, de combinaison du contrat de société et de la relation de subordination.

o

o o

**Première famille :**  
**Confusion de la relation de travail et du contrat de société**

*1. Les fondements théoriques*

La coopérative (et par extension les entreprises de travail associé telles qu'ici retenues) se définit par la double qualité: ses membres sont à la fois associés et employés, et associés parce qu'employés ou employés parce qu'associés.

Dans les coopératives de la première famille, cette double qualité est exprimée et organisée dans une relation contractuelle unique : le contrat d'association, qui définit en même temps et pour les mêmes personnes la relation sociale (les droits et obligations à l'égard de la société) et la relation de travail (les droits et obligations à l'égard de l'entreprise). La source de tous les droits et obligations pouvant exister au titre de la relation de sujétion est le contrat de société qui confie aux organes sociaux, désignés par et parmi les associés employés et fonctionnant sous leur contrôle, la double mission de représenter et administrer la société et de déterminer le contenu, les modalités, les règles, les sanctions de la relation de travail. Par construction, celle-ci n'est pas régie par un contrat de travail subordonné-salarié, les travailleurs sont ensemble entrepreneurs, rémunérés par le gain de l'entrepreneur (le bénéfice de l'entreprise) et non par un salaire, ils ne sont pas soumis aux dispositions légales ou des conventions collectives qui régissent le travail salarié, et ne bénéficient ni des systèmes de protection sociale prévus pour les salariés ni de l'intervention des syndicats ouvriers.

Ce modèle est né à un moment où le droit du travail était pratiquement inexistant, et où aucune protection légale ou conventionnelle ne venait corriger les effets de la subordination totale des salariés aux employeurs. La substitution à celle-ci d'une relation tout aussi totale et exclusive d'association, mais entre membres de même statut social et appliquant le principe de double qualité, ne diminuait pas des droits sociaux alors inexistants, mais était bien au contraire la source d'un authentique système de garanties sociales, fondées sur la solidarité.

*2. Le modèle espagnol*

Ce modèle a survécu presque inchangé en C'est-à-dire. Dès 1869, les travaux préparatoires du Code de Commerce y définissaient les coopératives de travail associé par deux caractéristiques : la "mutualité", qui s'entend à la fois par la double qualité et l'objectif mettre les membres en mesure de se donner des emplois à des conditions meilleures que celles du marché ; et le "dividende", c'est-à-dire le bénéfice réparti comme rémunération du travail.

Près de 120 ans plus tard, la grande *Ley general de cooperativas* du 2 avril 1987 et les lois des Autonomies de Catalogne, d'Euskadi, de Valence, de Navarre et d'Andalousie disposent explicitement que les associés employés - les *socios trabajadores* - des coopératives de production - des *cooperativas de trabajo asociado* - ne sont pas des salariés : les conditions de leur emploi ne sont pas fixées par le droit du travail ; les lois sociales ne leur sont en général pas applicables; la représentation et la défense de leurs intérêts ne sont pas confiés à des organismes du type comité d'entreprise mais

relèvent des seuls organes statutaires que sont l'assemblée générale, le comité directeur et le comité des recours ; les syndicats n'ont pas compétence à leur égard ; et enfin leurs rémunérations périodiques (*anticipos*) ont juridiquement sinon fiscalement la qualité d'un acompte régularisable sur les bénéficiaires et, à ce titre, ne sont pas reconnues comme constituant une créance privilégiée et garantie des intéressés sur la société.

Le droit espagnol considère comme à ce point incompatibles les deux qualités d'associé d'une coopérative et de salarié de celle-ci qu'il applique exactement les mêmes règles aux employés des coopératives agricoles, ou de consommation, ou de crédit, etc., qui en deviennent membres. Leur admission à la qualité d'associé (de *socio de trabajo*) entraîne la novation de leur relation juridique à la société ; initialement formée par le seul et unique contrat de travail, elle n'est plus alors définie que par le seul et unique contrat d'association, le même que celui des *socios trabajadores*.

### 3. Altérations et alternative du modèle espagnol

Ce modèle subit toutefois la contagion du modèle dominant du statut salarial. Sa première altération tient au fait que la renonciation aux avantages et protections du statut salarial moderne (par opposition à ce qu'il était un siècle plus tôt) ne peut pas être imposée à tous les travailleurs : par exception à la règle coopérative ancienne de l'exclusivisme (qui ne figure d'ailleurs plus dans la liste des principes de l'Alliance Coopérative Internationale), les coopératives de travail associées espagnoles peuvent employer des travailleurs non associés. La loi en limite étroitement leur emploi : 10% du nombre ou, dans certaines lois locales, du temps de travail des associés travailleurs. Mais elle précise que les titulaires de contrats à durée déterminée et les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte dans le quota des employés non associés.

S'agissant des *anticipos*, la loi rappelle qu'ils peuvent être complétés par les répartitions de bénéficiaires (ristourne en fonction du travail fourni, distincte de l'intérêt du capital), et, le cas échéant, faire l'objet de différents mécanismes de restitution ultérieure si l'exercice est déficitaire. Mais elle impose en même temps qu'ils ne soient pas inférieurs aux salaires des travailleurs de même qualification dans la même activité et la même région. En outre, les coopérateurs espagnols n'échappent pas à la totalité de la protection sociale : la loi rend obligatoire, par exemple, l'application des règles sur l'hygiène et la sécurité du travail, et les coopératives sont tenues d'adhérer au système national de la sécurité sociale, en choisissant soit la branche des travailleurs indépendants, soit celle des travailleurs salariés, qui comprend en plus la garantie chômage ; mais ce choix, qui est de pure opportunité financière, ne préjuge en rien la qualité juridique de la relation de travail, qui reste *sui generis* et distincte du travail indépendant et du travail salarié. Il faut ajouter que les éventuels différends individuels qui n'auraient pas trouvé leur solution par les procédures internes sont de la compétence des juges ordinaires des conflits entre employeurs et salariés, ce qui fait présumer une jurisprudence tirant l'interprétation de ce statut spécifique vers les normes du contrat de travail subordonné.

Mais la principale mise en question du modèle espagnol original de travail associé est la concurrence que lui fait le système des

*sociedades laborales* de la loi du 15 avril 1986. Celle-ci organise le contrôle majoritaire de la société par ses travailleurs, mais dans le cadre juridique traditionnel (quoique amendé) de la société anonyme ou à responsabilité limitée, et en distinguant les deux types de relations juridiques : associé d'une part, salarié de l'autre. Ce modèle concurrent appartient ainsi à la 2<sup>ème</sup> famille, celle de la coexistence des deux contrats, de société et de travail subordonné, ci-après décrite.

#### 4. *Le modèle espagnol du point de vue de la flexibilité*

En théorie, ce statut facilite la flexibilité. S'agissant de l'adaptation de l'activité aux mouvements de la conjoncture et à la demande des clients, les *socios trabajadores* ne sont pas soumis aux obligations que la loi impose aux employeurs de travailleurs salariés en matière de limite maximale des temps de travail ou de congés ; ils peuvent décider eux-mêmes, ou déléguer à leurs administrateurs mais sous leur contrôle, le soin de décider la durée quotidienne, hebdomadaire, etc., du travail, la période et la durée des congés, etc. De même, l'assemblée générale peut décider, en cas de baisse de l'activité, combien d'associés travailleurs et lesquels subiront la suspension provisoire de leur travail et de leurs *anticipos*, ou bien, en cas de menaces sur la survie de l'entreprise exigeant une contraction des effectifs, quels associés travailleurs devront partir : dans l'un et l'autre cas, elle n'est pas tenue par les conditions et obligations légales prévues pour les travailleurs salariés.

Mais il n'est pas interdit aux associés travailleurs de faire porter les contraintes de la flexibilité sur les salariés ordinaires, employés en nombre limité avec un contrat à durée indéterminée ou sans limitation de nombre avec un contrat à durée déterminée ou comme intérimaires : la variable d'ajustement pourrait donc rester le nombre des emplois à temps de travail individuel inchangé, et non pas le nombre des heures de travail à nombre d'emplois inchangé. D'autre part l'interdiction de fixer le montant des *anticipos* en dessous des salaires de référence rend non pertinente l'hypothèse de la fixation des rémunérations périodiques au niveau du coût marginal et d'un complément significatif par les bénéficiaires répartis : la flexibilité du coût du travail est ainsi limitée, et cela d'autant plus que la compensation des pertes éventuelles par imputation sur les *anticipos* ultérieurs ne peut intervenir qu'*ex post*, et que la loi elle-même permet des régularisations par imputation sur certaines réserves ou sur le capital ou sur certains comptes de créance des associés, opérations portant sur des comptes de bilan mais sans incidence sur le coût instantané du travail.

o

o o

### **Deuxième famille :**

#### **Le contrat de travail salarié distinct du contrat de société**

##### *1. Unité du modèle théorique, diversité des applications pratiques*

Dans cette famille, les deux statuts cumulés du travailleur associé - comme membre de la société et comme prestataire de travail - sont nettement dissociés. A la dualité des fonctions, correspond une dualité de relations contractuelles, couvrant deux champs, distincts



mais non séparés l'un de l'autre, d'obligations et de droits: le champ de la société et le champ de l'entreprise. Le plus souvent, la relation à l'entreprise est définie par un contrat de travail subordonné salarié, autrefois dit en droit français contrat de louage de services, soumis aux mêmes règles et emportant les mêmes conséquences que les contrats de travail de tous les salariés de la même branche d'activité. Il peut arriver que la relation de travail soit celle du contrat dit en droit français de louage d'ouvrage, unissant un donneur d'ouvrage (le client, Portugal la société) à un prestataire (fournisseur ou sous-traitant ou mandataire, etc.) indépendant ; mais le plus souvent une telle relation, à cause de la permanence du lien économique établi entre l'une et l'autre parties et de la situation objective sinon formelle de subordination dans laquelle le prestataire finit par se trouver par rapport à la société, évolue vers, ou est analysée par les tribunaux comme, une relation de travail subordonné salarié.

Il est très rare que ce modèle soit défini et imposé par la loi: les seuls cas significatifs sont ceux des sociétés coopératives ouvrières de production en Portugal, et des *sociedades laborales* en France. Partout ailleurs, le choix de ce modèle est né de la combinaison entre la liberté contractuelle et de certaines situations historiques. Ainsi, en Angleterre et en France, les coopératives de travail associé, qui se constituent d'ailleurs le plus souvent en dehors de la loi coopérative, font en général bénéficier leurs membres d'un contrat de travail salarié (encore qu'en France fleurissent de nombreuses formules alternatives de travailleurs associés sous statut d'indépendants): peut-être faut-il y voir, dans le cas de l'Angleterre, la conséquence de la relation historique avec les *Trade Unions* et les *consumers co-operatives*, culminant dans un projet politique commun appuyé sur et au service de la population ouvrière; et, dans le cas de l'France, la conséquence du fait que, grâce aux lois sociales précocement imposées par Bismarck, le prolétariat allemand naissant a pu ne pas considérer le salariat comme une situation de dérégulation.

Au Danemark et en Suède, à partir d'une même circonstance historique (la conférence des mouvements ouvriers scandinaves tenue à Oslo en 1907, qui avait reconnu la coopération comme un instrument de la lutte des classes) et sur un même socle juridique (la double qualité reconnue dans deux contrats distincts, de société et de travail subordonné salarié) se sont développées des situations différentes : les coopératives de production danoises sont contrôlées par les syndicats, leurs membres bénéficient de tous les droits et avantages des salariés, à l'exception du droit de grève, dont l'absence est compensée par des salaires un peu supérieurs à ceux du marché et par une procédure paritaire d'arbitrage ; en Suède, la méfiance de l'organisation syndicale à l'égard de la formule à ses yeux ambiguë du travail associé a conduit à laisser les coopérateurs en dehors du champ d'application des conventions collectives, sauf adhésion volontaire.

Au France, dans le silence de la loi, la doctrine est partagée sur la question de savoir si la double qualité s'exprime dans une relation contractuelle unique, comme en France, ou dans la dualité des contrats de société et de travail. A l'origine, les coopératives portugaises étaient organisées sur le modèle espagnol, mais la pratique contemporaine est celle du cumul des deux contrats.

## 2. Le cas des coopératives ouvrières de production françaises (SCOP)

Initialement, les SCOP, pour donner un statut (un état social identifié et créateur de droits) à des travailleurs désarmés devant le pouvoir légalement illimité des employeurs, ont substitué à la norme juridique de la sujétion (du salariat subordonné) celle de l'association. Elles s'organisaient sur le modèle aujourd'hui existant en France, à la réserve près que la relation historique bien que tumultueuse avec les syndicats avait toujours maintenu une présence forte de ceux-ci en leur sein, quand bien même leurs membres n'étaient pas des salariés.

Cependant, plusieurs facteurs ont fait glisser la relation de travail dans les coopératives du type *sui generis*, englobé dans la relation associative, au type subordonné salarié, distinct de celle-ci : à partir de 1898, les SCOP n'ont pu participer aux marchés publics qu'à la condition d'appliquer la loi sur l'assurance des accidents du travail, qui ne couvrait que les titulaires d'un contrat de travail classique ; à partir de 1919 les conventions collectives ont donné au travail salarié un véritable statut, contribuant à dissiper les réactions traditionnellement hostiles à "l'indigne salariat" ; à partir de 1930, les systèmes, développés au profit des salariés, d'assurances sociales puis de sécurité sociale, de retraites complémentaires, d'assurance-chômage, ont substitué des formes assurancielles efficaces de protection sociale aux mécanismes précaires de la solidarité interne des micro-groupes ; enfin en 1969 l'extension aux SCOP de l'ordonnance du général de Gaulle sur la participation des salariés aux bénéfices des entreprises, moyen important de constitution d'une épargne coopérative fiscalement encouragée, n'a été possible qu'à la condition que plus aucune équivoque ne subsistât sur la qualité de salariés des coopérateurs. La loi du 19 juillet 1978, qui a donné aux SCOP leur statut moderne, a consacré dans le droit, en faisant de cette qualité le type unique de la relation de travail dans ces entreprises, une situation qui s'était déjà totalement installée dans les faits.

D'autre part, la loi française, en définissant les coopérateurs comme des salariés, apporte au droit du travail des aménagements qui prennent en compte leur contrat d'association : ainsi, l'autorisation d'inscrire dans les contrats de travail l'obligation de demander dans un certain délai à être admis comme associé, à peine d'être considéré comme démissionnaire de son emploi ; la règle que la démission de la qualité d'associé entraîne la perte de l'emploi dans la coopérative ; enfin la possibilité de prévoir dans les statuts le caractère obligatoire des souscriptions au capital et, pour le paiement des parts sociales ainsi souscrites, des prélèvements sur les salaires pouvant atteindre jusqu'à 10%. Symétriquement la loi organise des exceptions au droit des sociétés pour tenir compte du contrat de travail entre la coopérative et ses associés : ainsi, la démission comme salarié et le licenciement disciplinaire font perdre la qualité d'associé ; les présidents, directeurs généraux ou gérants rémunérés pour ces fonctions sont considérés comme des salariés, bénéficiaires de l'ensemble des protections sociales, et, s'ils avaient un emploi dans l'entreprise commune avant leur élection, ils doivent retrouver cet emploi au terme de leur mandat, ou à défaut être indemnisés.

Enfin, selon une règle autrefois imposée pour leur participation aux marchés publics, et qui tendait à éviter que les coopérateurs fussent seuls à se partager les bénéfices produits par ces marchés, les SCOP sont tenues de faire participer les salariés non associés

au partage de la ristourne, soit au moins 25% des bénéficiaires, dans les mêmes conditions que les travailleurs associés. La ristourne perd ainsi son caractère de revenu spécifique de l'entrepreneur coopératif, rémunérant le risque d'entreprise et l'apport de travail considéré comme l'équivalent coopératif de l'apport patrimonial dans les sociétés ordinaires : elle emprunte la forme d'un simple intéressement des salariés aux résultats, imposé par la loi, dû au titre de la relation de subordination réputée exister entre la société et tous ses employés, associés ou non associés.

### 3. *Les sociétés laborales espagnoles*

Cette formule a été créée pour élargir la réponse que les coopératives de travail associé pouvaient donner à des problèmes de reprise par leur personnel d'entreprises en difficulté. Elles diffèrent de la solution coopérative par deux points essentiels : ouverture du capital à des associés extérieurs, maintien au profit des travailleurs devenant associés des protections assurées par le contrat de travail, le droit du travail et les lois sociales.

Plus précisément, les *societades laborales* empruntent au statut des sociétés de droit commun (société anonyme depuis la loi du 15 avril 1986, ou société à responsabilité limitée depuis la loi du 25 avril 1997), le droit de vote (des associés employés comme des associés simples apporteurs de capitaux) proportionnel au capital détenu (mais aucun associé ne peut détenir plus de 30% du capital); l'absence de toute obligation de verser aux travailleurs, associés ou non, une partie des bénéfices en proportion du travail fourni; la distribution du bénéfice aux associés sous forme de dividende, en proportion seulement du capital de chacun. Symétriquement les *societades laborales* empruntent aux coopératives quelques règles inspirées du principe de double qualité: majorité du capital, et donc des voix, détenue par des salariés associés; limitation étroite du nombre des salariés pouvant continuer à être employés sans devenir associés; priorité aux salariés pour acheter les parts de capital cédées par des associés non employés.

Il ne s'agit plus ici d'une communauté construite sur le principe de l'association et conduite à introduire une certaine dose de contrat de sujétion dans ses règles de fonctionnement, mais plutôt de la coexistence pacifique des deux principes d'organisation, le principe associatif sous sa modalité capitaliste et le principe de subordination salariale. La formule rappelle les modèles nord-américains d'actionnariat des salariés, de type ESOP ou EBO, ou les solutions retenues en Europe pour introduire dans les privatisations une obligation de réserver une partie des actions pour les salariés. Avec une différence toutefois: elle comporte une double obligation de contrôle majoritaire par les salariés et de permanence de cette majorité, qui constitue une garantie de non-retour à la séparation complète de la relation d'association limitée aux actionnaires, et de la relation de sujétion réservée aux salariés.

### 4. *Les formules de la 2<sup>ème</sup> famille du point de vue de la flexibilité*

Dès lors qu'elles sont soumises à toutes les règles du droit du travail, les coopératives et sociétés laborales ne connaissent ni plus ni moins de possibilités que les autres entreprises d'ajuster sans destruction d'emplois leur volume de travail à une demande en baisse, ou d'augmenter les emplois en période de visibilité réduite

sans recourir au travail précaire. Cette évidence doit être complétée par une observation déjà suggérée pour les coopératives espagnoles. Le recours à l'emploi de travailleurs non associés est souvent justifié par l'impossibilité de s'engager à fournir à tous des emplois de longue durée ou à garantir la pérennité des emplois offerts. Ce témoignage ingénu veut tout simplement dire que les travailleurs associés voient dans l'emploi de travailleurs non associés la plus simple, et peut-être la seule, variable d'ajustement permettant d'augmenter ou diminuer le volume de l'activité sans mettre en cause, bien sûr leurs propres emplois, mais peut-être plus encore les bases sociologiques et culturelles de leur communauté.

Cependant, les entreprises de travail associé de la 2<sup>ème</sup> famille présentent, en matière d'emploi de salariés non admis à la relation d'association, des situations très dissemblables. En Angleterre, ce ne sont pas des dispositions légales, mais les statuts-types de l'organisation fédérative, qui imposent l'emploi exclusif de salariés associés : aucune élasticité de ce point de vue, mais il est juste de rappeler que la Grande Bretagne a par ailleurs le droit social le moins contraignant de l'Union Européenne. Aucune disposition particulière en France non plus. Au France, c'est la loi fiscale qui réserve l'exonération de l'impôt sur les bénéficiaires aux coopératives (de production ou autres) qui comptent au moins 75% d'associés parmi leurs employés, et 75% d'employés parmi leurs associés. Pour les *societades laborales*, enfin, la loi interdit que le nombre des heures travaillées par les salariés non associés dépasse 15% de celles travaillées par les salariés associés, et 25% si la société emploie moins de 25 personnes.

o

o o

### **3<sup>ème</sup> famille**

#### **L'option possible entre plusieurs formules - le modèle italien**

##### *1. L'état actuel du droit du travail associé en France*

La loi italienne (articles 2511 sq. du Code civil, loi Basevi du 14 décembre 1947, loi sur "les nouvelles normes" du 31 janvier 1992) donne comme principe constituant aux coopératives le *scopo mutualistico*, le but mutualiste, que la jurisprudence et la doctrine entendent comme le but de fournir aux associés des biens ou des services ou des possibilités de travail à des conditions plus avantageuses que celles du marché. Il est admis que le *scopo mutualistico* implique le principe de double qualité et que pourrait être disqualifiée une société dite coopérative dont les rapports d'échange (les relations de travail dans une coopérative de production) ne concerneraient pas de façon prédominante des associés.

Mais la loi est muette sur la qualification juridique du rapport d'échange entre les coopératives de production et de travail et leurs associés travailleurs. Plus précisément, elle ne dit pas si ce rapport d'échange est en quelque sorte absorbé dans la relation d'associé, ou s'il en est distinct et dans ce cas si, avec le contrat de société, coexiste un contrat de travail subordonné ou un

contrat de prestations de travail fournies par des prestataires autonomes ou tout autre type de relation contractuelle.

Le silence de la loi autorise la plus grande liberté contractuelle. Et les deux obligations auxquelles sont soumises les coopératives participant aux marchés publics ne limitent pas celle-ci : ces coopératives doivent donner aux salariés non associés une rémunération non inférieure au "salaire" des associés, et, bien qu'il soit généralement admis que le rapport de travail entre ces derniers et la société doit être organisé par le règlement intérieur, elles doivent aussi se soumettre aux dispositions des conventions collectives de leur secteur, - mais ces règles ne disent pas si pour autant les associés employés sont des salariés et si les conventions collectives ne sont pas citées comme de simples références indicatives, leur application préjugeant d'autant moins la qualité des intéressés qu'il faut une règle particulière pour les y soumettre.

## 2. L'évolution de la jurisprudence

Suppléant aux silences de la loi, et mettant des bornes à la multiplication des solutions que la pratique avait inventées dans un système de totale liberté contractuelle, la jurisprudence a pendant longtemps tranché dans le sens de l'unicité du rapport contractuel, le pacte social englobant à la fois le contrat de société et la relation de travail. Son analyse excluait que les associés travailleurs pussent être considérés comme des salariés. Pour elle, ce n'est qu'en apparence que la relation de travail ressemble, dans les coopératives, à une prestation effectuée par un salarié subordonné. D'abord, la relation employeur - salarié subordonné suppose la différence radicale, l'altérité, de l'employeur et du salarié et l'opposition de leurs intérêts, alors que dans la coopérative cette altérité et cette opposition disparaissent derrière la double qualité ; ensuite le salarié travaille pour le profit de l'employeur, et, même si l'on considère la coopérative comme l'employeur commun de ses membres, le *scopo mutualistico* qui la définit exclut que le travail fourni par eux soit dans l'intérêt d'autres personnes qu'eux-mêmes ; enfin, imaginer une dualité de rapports contractuels serait oublier que le rapport d'échange (la relation de travail) est au premier chef le moyen opératoire de réaliser la finalité institutionnelle définie par le *scopo mutualistico*, qu'il n'est pas le complément mais l'accomplissement même de celui-ci.

De cette analyse la logique juridique a tiré plusieurs conséquences, par exemple : le travailleur associé n'a pas sur la coopérative un droit de créance à due concurrence de la valeur du travail fourni, mais un droit *ex post* sur les bénéficiaires dans la limite des décisions de répartition de l'assemblée générale ; un salarié non associé ne pourrait devenir membre qu'en renonçant préalablement à son contrat de travail ; les associés travailleurs ne peuvent être licenciés comme les salariés, mais exclus selon les règles des statuts ou du règlement intérieur, et ils n'ont pas droit au Fonds de garantie des créances dites de fin de rapports ; plus généralement ils sont en dehors du champ de toute la législation protectrice du travail salarié.

Mais cette jurisprudence radicale s'est modifiée depuis quelques années dans le sens d'une reconnaissance de la validité d'une double relation contractuelle, d'un cumul de deux rapports distincts

(rapport social et rapport de travail) sur une même tête. Cette évolution a eu pour point de départ l'extension aux coopératives de production et de travail de différentes lois ou dispositions réglementaires en matière de protection sociale ; elle a accrédité l'idée de l'existence d'un "droit du travail en coopérative", justifié par la protection nécessaire du travail en soi, quelle que soit la nature juridique de la relation de travail (à l'intérieur du seul rapport associatif, ou de type subordonné-salarié, ou fourni par un travailleur indépendant associé de la coopérative et sous un contrat organisant la stabilité relative de la relation économique et technique). La jurisprudence admet maintenant que le choix de la nature juridique de cette relation de travail est conforme au principe de la liberté contractuelle et que, si les associés veulent se lier par des contrats de travail subordonné salarié, ce choix et le cumul qu'il implique avec le contrat d'association ne violent aucune règle d'ordre public.

### *3. Réexamen de la doctrine et nouveau projet de loi*

Fin 1997, une commission présidée par le professeur Zamagni a été chargée de proposer une révision du statut légal des travailleurs associés, dans le double dessein de donner un cadre raisonnable à la liberté contractuelle récemment reconnue par la jurisprudence et de fixer les limites socialement acceptables qui pouvaient être assignées à la flexibilité du travail dans les coopératives. Les conclusions de la commission partent de la distinction, classique dans la doctrine italienne, du but mutualiste, défini ci-dessus, qui caractérise la coopérative et lui confère sa finalité institutionnelle, et de l'échange mutualiste, ou ensemble des rapports d'échange organisé entre la société et ses membres en application du pacte social, qui est le moyen de réaliser la finalité de l'institution. Mais l'échange mutualiste peut être étendu à des tiers non associés, spécialement lorsque cette mutualité "externe" permet d'atteindre dans de meilleures conditions les objectifs de la mutualité "interne" (concernant les associés). Cette faculté a deux conséquences : d'abord, la société peut choisir de nouer et poursuivre le rapport d'échange avec des tiers plutôt qu'avec des associés, ou inversement, alors que les associés peuvent être tenus de réaliser et continuer leur participation à l'échange mutualiste (à l'activité de la coopérative), sauf perte de la qualité de membre ; à cette dissymétrie s'ajoute ensuite le fait que la relation de travail n'est pas substantiellement différente dans le cas des membres et dans le cas des tiers ; elle met en œuvre un ensemble de droits et d'obligations identiques, France une relation contractuelle spécifique, distincte du contrat d'association, et qui n'est reliée à celui-ci, pour les associés, que par l'obligation éventuelle de la poursuivre pour conserver leur qualité de membres.

Suivant cette analyse et les propositions que la commission Zamagni en tirait, le Gouvernement italien a soumis au Parlement un projet de loi qui consacre la dualité des relations contractuelles (contrat de société et contrat relatif à la prestation de travail) entre la coopérative et ses membres ; et qui, au nom de la liberté contractuelle, permet de choisir la forme juridique de la relation de travail : contrat de travail subordonné, entraînant les mêmes conséquences juridiques, fiscales et sociales que les contrats de travail salarié de droit commun, ou contrat organisant toute autre forme de travail, et obéissant, comme dans le cas espagnol, aux normes fixées dans les statuts ou le règlement intérieur.

#### 4. *La flexibilité : règles actuelles, hypothèses du projet de loi*

Sous l'empire du droit actuel, les marges de flexibilité des coopératives italiennes ne sont pas d'une nature différente de celles dont bénéficient les coopératives des deux autres familles. Non pas la loi coopérative, mais, comme au France, la loi fiscale limite la tentation de créer un trop gros volant de main d'œuvre salariée, chargée de subir à la place des associés le poids des licenciements en cas de diminution de l'activité : elle prévoit l'exonération de l'impôt sur les bénéfices si les rémunérations, charges sociales et ristourne comprises, des associés employés atteignent au moins 50% de toutes les autres charges à l'exception des matières premières utilisées (et une réduction de moitié de cet impôt si le pourcentage de référence est compris entre 25 et 50). Mais elle n'ouvre qu'une possibilité limitée de compenser d'éventuelles diminutions des rémunérations par les répartitions de bénéfices : elle plafonne à 20% des salaires courants de la branche le montant de la "ristourne" distribuable aux associés employés à raison de leur prestation de travail.

Le projet de loi ouvre d'autres hypothèses. Sans doute dispose-t-il explicitement que tous les associés travailleurs, quelle que soit la forme de leur contrat de relation de travail, devront recevoir une rémunération non inférieure soit aux minima prévus dans les conventions collectives applicables à leur activité, soit, à défaut de telle convention, à la rémunération moyenne de la branche professionnelle ; que l'assemblée générale, compétente pour attribuer des compléments de rémunération, peut être tenue par les clauses de conventions collectives conclues entre organisations syndicales et organisations coopératives ; que les régimes de sécurité et prévoyance sociale sont ceux applicables à la forme de relation de travail choisie ; et que, même lorsqu'il n'y a pas travail subordonné, sont applicables les garanties prévues pour le travail salarié en matière de protection de l'emploi et de garantie des rémunérations : toutes mesures qui confirment les rigidités antérieures quand il s'agit de contrats assimilés au travail salarié, et qui font perdre un peu d'élasticité par rapport à la situation antérieure quand la relation de travail prenait d'autres formes.

Mais le projet comprend trois innovations majeures, qui caractérisent ensemble la prise en compte de l'exigence de la flexibilité : en cas de difficultés mettant en cause le niveau des emplois, l'assemblée générale pourrait adopter un "plan de crise" comportant une réduction temporaire des rémunérations et interdisant les répartitions de bénéfices pendant cette période ; dans les coopératives de constitution récente, la même assemblée pourrait décider un "plan de démarrage" selon des modalités figurant dans une convention collective signée entre fédérations coopératives et centrales syndicales ; le plafond de la ristourne déductible serait porté à 30% des rémunérations et primes ou compléments divers, et l'assemblée pourrait en décider soit le versement soit la capitalisation.

o

o o

## Quelques notations en désordre pour tenir lieu de conclusion

La seule description des différentes formes de travail associé, et sous le seul angle de l'inventaire juridique, ne donne aucune représentation de la richesse exubérante des situations qui se sont développées en Europe. L'absence, déjà signalée, d'observations économiques et sociologiques, ou même simplement d'un recueil de cas et expériences, portant spécifiquement sur ce thème n'est pas compensée par cette sèche nomenclature d'entomologiste. Ainsi, par exemple, ne sont pas mentionnées les pratiques qui ont pu se faufiler entre les mailles des interdits légaux, pour rendre aux coopérateurs le droit de décider pour eux-mêmes, que la loi exagérément maternelle leur refuse quelquefois. Ou bien encore n'a-t-il pas été fait mention de l'usage, semble-t-il plus fréquent que dans les autres PME, par exemple en France, par de nombreuses entreprises de travail associé de certaines possibilités légales en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail, rendant possible le maintien d'emplois menacés ou la création d'emplois nouveaux. Ces lacunes empêchent de proposer une véritable conclusion. Elles n'interdisent pas d'esquisser quelques notations, comme dans l'attente de conclusions qui restent à élaborer.

### 1. La contagion du travail salarié

Partout, le modèle du travail subordonné salarié a envahi le champ du travail associé. Ou bien la loi définit explicitement les coopérateurs comme des salariés (France) et comme salariés aussi les travailleurs associés des sociétés laborales (France); ou bien, dans le silence de la loi (France, France, France, Suède, Danemark, mais aussi France, Pays-Bas, France . . . ), les travailleurs associés mettent à profit la liberté des contrats pour inscrire le plus souvent leur relation de travail dans le cadre et sous la protection du droit du travail salarié ; ou bien encore, lorsque la loi définit la relation de travail comme tout entière contenue dans le contrat d'association (France) ou distincte du lien associatif mais en se gardant bien de l'appeler contrat de travail (projet de loi italien), elle la rapproche de la condition salariale en déterminant un plancher des rémunérations par référence aux salaires de la profession, et en étendant aux travailleurs associés des systèmes de protection et de prévoyance créés pour les salariés.

Le système coopératif est né partout d'un identique rejet - celui de la sujétion salariale ; il a nourri partout un identique projet - celui de l'autogestion ouvrière ; d'un pays à l'autre, il a parcouru des trajets différents ; en dépit de ces différences, il a comme objet retrouvé sous la diversité des formes une commune et originale identité : celle moins d'une solution de remplacement du travail salarié (ou para-salarié) que d'un retournement dialectique de celui-ci, de son utilisation comme moyen et support de l'association de personnes libres et égales en droits choisissant la modalité technique de la subordination les uns aux autres pour échapper à la sujétion à un ordre étranger.

### 2. La baisse des emplois rendue par la loi plus aisée que leur augmentation

Dans aucun des statuts examinés il n'existe de mécanismes autorégulateurs permettant de lier la flexibilité économiquement nécessaire des temps de travail et des coûts du travail, à la



garantie socialement souhaitable du maintien des emplois et de la conservation, au moins sur la moyenne période, d'un certain niveau de revenus. Il est vrai que, ainsi posée, la question renvoie à une stratégie purement défensive du travail associé, et que l'impossibilité d'une réponse, et pas seulement en termes juridiques, tient au fait que l'engagement sur des niveaux d'emplois et des reconstitutions de revenus suppose l'anticipation de situations qui échappent à la prévision raisonnable. En droit, les entreprises de travail associé ne bénéficient de ni plus ni moins de marges de flexibilité que les entreprises de droit commun. En adoptant le modèle du travail subordonné salarié, ou en se rapprochant de lui, elles se sont soumises aux rigidités qui, au regard du fonctionnement de l'entreprise de type capitaliste, sont considérées comme des protections des salariés.

A quoi il faut ajouter ceci : les obligations légales ou fiscales que les temps de travail ou le nombre des travailleurs associés ne soient pas inférieurs à un certain pourcentage des temps de travail ou des emplois totaux donnent une prime à la flexibilité négative, France à l'ajustement à la baisse des effectifs (parce que, en diminuant le dénominateur ils rendent d'autant plus aisée la réalisation de l'obligation). Inversement, la flexibilité positive, France l'aptitude à répondre rapidement à une augmentation de la demande par l'augmentation des emplois, et étant admis que la conversion des nouveaux embauchés en associés ne peut pas être immédiate, est freinée (parce que cette augmentation du dénominateur pourrait faire passer la coopérative sous le ratio exigé).

### 3. *Réflexion sur le risque d'entreprise*

Sauf en France, les entreprises de travail associé emploient simultanément des travailleurs cumulant les deux relations d'association et de travail, et de simples salariés. On a pu voir chez ces derniers la masse de manœuvre servant de variable d'ajustement des emplois, et quelquefois du coût du travail. Cette appréciation, qui est d'ailleurs confirmée par l'*empirical evidence*, n'est pas exempte d'un jugement axiologique, qu'il faut nuancer. Les associés travailleurs courent un double risque d'entreprise, sur leur épargne et sur leur emploi. Le recours à des non associés est à cet égard ni plus ni moins qu'une technique de gestion de ce double risque.

Mais cette observation pose le problème du risque d'entreprise. La responsabilité des membres est le plus souvent limitée au capital souscrit. Le risque financier peut être très faible si les souscriptions sont très réduites, comme en Grande Bretagne où les statuts types les limitent à une part d'une livre sterling. Il peut être important, comme en France où la loi non seulement ne fixe pas de plafond aux souscriptions mais permet d'imposer aux membres employés d'importants prélèvements sur leurs salaires pour alimenter le capital social. Dans l'entreprise traditionnelle c'est le profit qui compense le risque économique. Le statut coopératif limite la rémunération du capital et exclut les plus values résultant du partage des réserves ou des cessions sur le marché financier. Les protections du droit du travail résultant d'un contrat de travail cumulé avec le contrat d'association, ou l'extension de certaines de ces protections aux travailleurs associés non salariés, sont une solution indirecte au problème de la compensation du risque. Mais solution partielle seulement, puisque compensation unique d'un risque double (l'emploi plus l'épargne).

Or, plus que l'apport patrimonial dans une société classique, plus que la mise en commun des activités et des savoirs dans une entreprise de travail associé, c'est le type de risque que l'on accepte d'assumer qui fonde le "vouloir investir ensemble" dans le premier cas, le "vouloir travailler ensemble" dans le second. Et c'est cette volonté qui conduit à se soumettre à un ordre qui permet la cohérence de l'entreprise.

Il en résulte tout d'abord que la ligne de séparation entre les associés employés et les salariés non employés n'est pas entre ceux qui se débarrasseraient du risque de la flexibilité et ceux à qui les premiers le transmettraient, mais entre ceux qui acceptent le risque d'entreprise et ceux à qui il faut reconnaître le droit de le refuser (en supposant loyalement appliqué le principe coopératif de la porte ouverte).

Il en résulte ensuite, et pour finir, que, si l'acceptation du risque pris en commun est le fondement du pacte associatif, la volonté de travailler ensemble, en légitimant l'ordre nécessaire à la cohérence et à l'efficacité de l'entreprise, légitime aussi et simultanément la combinaison, avec ce contrat d'association, d'un contrat de sujétion (de subordination). Que l'un et l'autre soient confondus comme dans le projet coopératif initial, qu'ils soient distincts et plus ou moins mâtinés d'emprunts au droit commun des sociétés pour l'un, au droit commun du travail pour l'autre, ne sont plus que péripiéties circonstancielles ou étapes dans l'élaboration d'un droit véritable du travail associé, qui reste à créer.

14 août 1999

*PS. Du 2 avril 2007. Sur les page 12 à 15, Troisième famille, le modèle italien. Comme indiqué en 1<sup>ère</sup> page, une loi du 3 avril 2001, n° 142, a défini le statut des associés travailleurs - des coopératives de travail italiennes. L'hésitation sur l'unicité ou la dualité de la relation contractuelle est tranchée en faveur de la dualité : rompant définitivement avec le schéma ici dit "le modèle espagnol", la loi précise que le rapport associatif - définissant la participation à la société coopérative - est entièrement distinct du rapport de travail, - définissant la relation à l'entreprise coopérative, l'un et l'autre faisant l'objet de contrats distincts, ceux-ci relevant de la compétence de juges distincts ("juge civil ordinaire" pour le rapport associatif et le statut d'associé, "juge du travail" pour le rapport de travail et le statut de travailleur) ; que le rapport contractuel de travail peut être de nature "subordonné" (correspondant au contrat de travail français), ou autonome (correspondant à la relation entreprise - sous-traitant) ou de toute autre forme, y compris "rapport de collaboration coordonnée non occasionnelle" (correspondant à des prestations de services permanents) ; que seuls les titulaires d'un contrat de travail subordonné bénéficient de la loi sur le statut des travailleurs (équivalent du code du travail), à l'exception cependant du droit de réintégration en cas de licenciement injustifié si le rapport associatif a été dénoué en même temps que le rapport de travail ; que, de quelque nature que soit le rapport de travail, pour tous les associés travailleurs la rémunération ne peut être inférieure aux minima des conventions collectives nationales de travail, le cas échéant augmentés des suppléments décidés par l'assemblée générale de la coopérative ; que tous enfin bénéficient de la répartition travail, qui ne peut excéder 30 % de les rémunérations, et peut être soit distribuée, soit capitalisée. Mais la loi de 2001 ne fait plus allusion aux mesures proposées dans le rapport Zamagni sur le "plan de crise" et le "plan de démarrage" (cf. dernier alinéa de la page 15).*