



European Trade Union Confederation [ETUC]
Confédération européenne des syndicats [CES]



L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES DETENUES PAR LEURS TRAVAILLEURS

Information, consultation et participation
dans les coopératives de travail associé, les coopératives
sociales et les autres types d'entreprises détenues par les
travailleurs en Europe

- Novembre 2007 -



Avec la participation financière de la Commission Européenne

BUDGET HEADING 04.03.03.03
INFORMATION, CONSULTATION ET PARTICIPATION
DES REPRESENTANTS DES ENTREPRISES
APPEL A PROPOSITIONS VP/2006/003

L'implication des travailleurs dans les cooperatives de travail associé, les cooperatives sociales et d'autres entreprises détenues pas les travailleurs en Europe

*Etude menée dans le cadre du projet Involve (Promouvoir
l'implication des travailleurs dans les SCE et dans les
coopératives et les entreprises de propriété des travailleurs
nationales) co-financé par la commission européenne*

Mention légale: cette publication a été réalisée avec le soutien de l'Union Européenne. Les contenus de cette publication relèvent uniquement de la responsabilité de la CECOP et de la CES et ne peuvent être en aucun cas considérés comme le reflet des opinions de l'Union Européenne.

Table des matières

PREAMBULE.....	5
1. INTRODUCTION PAR BRUNO ROELANTS, CECOP.....	9
2. SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE SUR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS RÉALISÉE AUPRÈS DES FÉDÉRATIONS MEMBRES DE CECOP.....	231
3. L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES COOPÉRATIVES DE TRAVAIL ASSOCIÉ, DÉCEMBRE 2007, RAPPORT PROVISOIRE RÉALISÉ PAR DIESIS.....	31
4. CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE PAR CECOP ET DIESIS.....	58
5. PROJET INVOLVÉ ("PROMOUVOIR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES SCE ET DANS LES ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ DES TRAVAILLEURS").....	65
ANNEXE 1.R193 PROMOTION OF COOPERATIVES RECOMMENDATION, 2002.....	71
ANNEXE 2. DÉCLARATION MONDIALE SUR LE TRAVAIL ASSOCIÉ COOPÉRATIF.....	86

Préambule

par Reiner Hoffmann

Confédération européenne des syndicats

Il existe une autre économie qui côtoie le nouveau capitalisme et se développe comme une alternative. Une manière de vivre l'entreprise dans un rapport d'égalité entre la recherche de l'efficacité et du profit et les valeurs de développement durable, sociales et de démocratie économique.

Ce modèle organisationnel de la production occupe une place que le langage de marketing qualifierait de niche ; il implique, si l'on compte la seule Union Européenne, près de 2 millions de travailleurs et des dizaines de milliers d'entreprises.

Les "entreprises de travailleurs", tout en étant transversalement présentes sur le marché des biens et des services, jouent un rôle prépondérant dans les services aux personnes et autres services sociaux importants. Les travailleurs et les citoyens en bénéficient et, plus particulièrement parmi ceux-ci, les catégories les plus défavorisées.

Il ne faut toutefois pas négliger que la coopérative de travailleurs correspond aussi à un certain concept d'entrepreneuriat vers lequel vont converger les expulsés du monde du travail "traditionnel" (c'est-à-dire le travail perçu dans un rapport de dépendance à une entreprise). Il s'agit de travailleurs qui deviennent chefs d'entreprise afin de prendre en charge le risque d'entreprise des parties "externalisées" du cycle de

production afin de sauver leur emploi. Mais ce sera dans des conditions plus difficiles au niveau économique et matériel.

Aux aspects positifs s'ajoutent cependant certaines préoccupations que ne peuvent ignorer les partenaires sociaux dans leur action de valorisation de l'entreprise coopérative. Cela s'applique également au niveau européen, où les politiques communautaires pourraient faire pencher la balance en faveur de la promotion des coopératives dans leurs dimensions les plus authentiques. Ce sont les mêmes motifs qui ont poussé la CECOP et la CES à s'engager dans une étude conjointe. Leur objectif premier est de déterminer un champ de connaissances communes aux partenaires sociaux et aux instances de l'Union Européenne. Ce rapport constituera la première pièce d'un ensemble qui sera ensuite complété par d'autres initiatives communes.

Le projet INVOLVE a traité la question de l'implication des travailleurs dans la gestion des coopératives de travail et également des perspectives d'internationalisation qui découlent du système de réglementation communautaire, en particulier de la directive cadre 2002/14 et son application pour le type d'entreprise en question, à savoir le statut de société coopérative européenne.

Les deux directives ne prennent pas en considération la spécificité de la coopérative de travail. En d'autres termes, l'Europe n'a pas voulu affronter le problème de la coexistence des statuts de membre et de travailleur. Afin que cette omission ne porte pas préjudice à l'application correcte des droits d'information et de consultation, la CES et la CECOP ont tiré parti du débat en cours pour arriver à la rédaction de conclusions

communes. Celles-ci donnent une clé de lecture à propos de l'implication des travailleurs, à la lumière de la spécificité du monde des coopératives de travail, et d'une manière plus générale des entreprises de travailleurs associés.

Nous en avons tiré la leçon suivante : à travers le caractère indissociable du statut de "membre" et de "travailleur", l'implication de tous les travailleurs ne peut que valoriser l'entreprise coopérative, renforcer sa compétitivité et lui garantir son authenticité.

Comme c'est souvent le cas au niveau communautaire, l'Union européenne, dans sa diversité, peut percevoir de manière différente les valeurs du mouvement coopératif. Pourtant, il faudra que le marché unique mène à un rapprochement non seulement des règles du jeu mais aussi de la perception et du traitement que les institutions et la société réservent au monde coopératif.

Notre souhait est que ce projet, ce rapport et les conclusions communes puissent contribuer à développer cette base de connaissances communes propice à l'élaboration d'une politique commune en faveur du développement authentique et efficace des coopératives de travail en Europe.

Enfin, nous tenons à remercier toutes les organisations membres de la CECOP et de la CES pour leur contribution active dans toutes les phases du projet, ainsi que DIESIS et SDA pour leur précieux soutien technique et scientifique.

1. INTRODUCTION PAR BRUNO ROELANTS, CECOP

1. Présentation du document

Un des principaux buts du projet *Involve (Promouvoir l'implication des travailleurs dans les SCE et dans les coopératives et les entreprises de propriété des travailleurs nationales)*, qui s'est déroulé en 2007 avec le cofinancement de la DG Emploi de la Commission européenne, est de poursuivre le dialogue entre le mouvement syndical et le mouvement coopératif en Europe sur la participation des travailleurs dans les coopératives de travail associé, les coopératives sociales et les autres types d'entreprises de propriété des travailleurs.

D'une part, l'implication des travailleurs dans les entreprises (sous ses trois composantes : information, consultation et participation) est régulée par la législation européenne, en particulier la Directive 2002/14 établissant un un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (du moins au-dessus de certains seuils de nombre de travailleurs) et par les directives sur la participation des travailleurs relatives à la société européenne (SE) et à la Société coopérative européenne (SCE).

D'autre part, les coopératives de travail associé, les coopératives sociales (une sous-catégorie des coopératives de travail caractérisée par la fourniture de services sociaux ou l'intégration par le travail de personnes désavantagées) et les autres catégories d'entreprises de propriété des travailleurs sont basées sur le paradigme que les travailleurs, dans leur majorité,

possèdent, dirigent et contrôlent conjointement leur entreprise. Cela en fait des entreprises très particulières en ce qui concerne l'implication des travailleurs, sous leurs trois composantes susmentionnées. Leurs processus spécifiques d'implication des travailleurs ne sont pas seulement un droit, mais aussi une condition objective sans laquelle l'entreprise ne pourrait tout simplement pas fonctionner, comme nous le comprendrons mieux ci-dessous. Par conséquent, leurs pratiques d'implication des travailleurs ne peuvent pas être analysées simplement à travers le prisme d'entreprises conventionnelles, ni même de celui d'autres catégories de coopératives, caractérisées par le travail salarié conventionnel (à moins qu'elles ne permettent à leurs travailleurs de devenir des travailleurs associés et donc ne deviennent un type mixte de coopératives).

Donc pour parvenir à des conclusions communes significatives sur ce sujet, comme elles l'ont fait (voir infra les "conclusions communes"), la CES et la CECOP ont pensé qu'il était nécessaire de mieux analyser les caractères spécifiques de l'implication des travailleurs dans ces entreprises. Dans ce but, une première enquête pilote a été effectuée sur ce thème parmi les fédérations membres de la CECOP et au sein d'une sélection d'entreprises leur étant affiliées. L'étude s'est basée sur les standards fondateurs des coopératives de travail associé et des coopératives sociales (ainsi que, dans une large mesure, d'autres catégories d'entreprises de propriété des travailleurs telles que les 'SAL espagnoles (Sociedades anónimas laborales -Société de capital travail).

Pour comprendre pleinement les conclusions de l'étude (voir infra), il est nécessaire de se concentrer tout d'abord sur ces standards, qui définissent comment est

mise en œuvre l'implication des travailleurs dans ces entreprises.

Le caractère universel des standards coopératifs, sous leur formulation la plus récente approuvée au centenaire de l'Alliance Coopérative Internationale (1995), a été également confirmé par les gouvernements, les syndicats et les organisations d'employeurs du monde entier à travers la Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives (Voir annexe).

Une application spécifique de ces standards a ensuite été élaborée au sein de CICOPA (l'organisation sectorielle de l'Alliance Coopérative Internationale (ACI) dont CECOP est l'organisation régionale pour l'Europe) entre 2002 et 2004, et approuvée à l'Assemblée Générale de l'ACI en 2005 sous la forme d'une Déclaration Mondiale sur le travail associé coopératif (Voir annexe).

2. Analyse des standards des coopératives de travail associé et des coopératives sociales

D'après la définition universelle insérée dans la Recommandation 193 de l'OIT, une coopérative est *"une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement."*¹ Il s'agit donc à la fois d'une association de personnes et d'une entreprise à part entière impliquée dans des activités

¹ Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives, art 1.2

économiques, intégrant complètement ces deux aspects apparemment contradictoires en un tout indissociable. Comme dans toute entreprise, la propriété, la gestion et le contrôle doivent exister et doivent émaner « de quelque part ». Mais en tant qu'association de personnes, cette propriété, cette gestion et ce contrôle sont exercés conjointement par les membres, appelés également associés.

Ces personnes qui créent la coopérative, c'est à dire les membres ou associés, se réunissent « *pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs.* ». Ils ont ainsi une double qualité: d'un côté ils sont des propriétaires; et de l'autre ils sont des associés avec un rôle socio-économique spécifique qui correspond au type de besoins économiques, sociaux ou culturels et aspirations qui les réunissent et qui, à leur tour, définissent les différentes typologies de coopératives: ils peuvent par exemple être des consommateurs, des agriculteurs, des pêcheurs, etc. Dans une coopérative de travail associé, les associés sont les travailleurs. De même qu'il y a intégration totale entre les aspects entrepreneuriaux et associatifs au niveau de la coopérative, il y a également une intégration totale des deux aspects qui caractérisent les associés de la coopérative. Dans une coopérative de travail associé, donc, il est impossible de dissocier l'aspect 'travailleur' de l'aspect 'associé' qui caractérisent un travailleur associé: en effet, toute dissociation entre ces deux aspects serait en contradiction avec l'essence même d'une coopérative.

Mais encore plus centrale à l'aspect 'travail' de la question est que la figure distinctive du travailleur associé entraîne nécessairement un type différent de relations du travail tant par rapport au travail salarié

conventionnel (dans lequel les travailleurs n'ont ni la propriété, ni la gestion ni le contrôle de l'entreprise) et le travail indépendant (où les travailleurs ont par contre la propriété, la gestion et le contrôle de leurs micro entreprises, mais de façon individuelle). Cela fait du "travail associé" (comme est dénommée internationalement la situation du travailleur associé) la troisième grande modalité de relations de travail dans le monde. Malgré des chiffres encore modestes comparés aux deux autres modalités de relation de travail, le travail associé possède des caractéristiques spécifiques quant à la soutenabilité de l'emploi, la démocratie économique, le développement de la connaissance, l'inclusion sociale, et le développement local et régional qui le rend digne d'être étudié très attentivement, y compris du point de vue de l'implication des travailleurs.

Les coopératives à travers le monde se basent également, de façon universelle, sur un ensemble de 10 valeurs (*« l'entraide, la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme »*²) et 7 principes opérationnels dérivés selon lesquels l'entreprise est dirigée et gérée³.

Deux de ces principes ont une importance particulière quant à l'insertion des coopératives dans le monde en général: "l'autonomie et l'indépendance" (des gouvernements, des partis politiques, etc.), et "la coopération entre les coopératives" (à travers des fédérations, consortiums et groupes, des instruments communs de soutien entrepreneurial, etc.).

² Ibid, art 3 (a)

³ Ibid, art 3 (b)

Les cinq principes restants sont particulièrement importants du point de vue de l'implication des travailleurs, comme nous allons maintenant l'examiner.

Premier principe: adhésion volontaire et ouverte à tous.

“Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion ⁴”

Ce principe signifie qu'aucune demande d'adhésion à la coopérative ne peut, en principe, être refusée. L'admission, pourtant, dépend du type de coopérative et d'associé coopératif. Dans une coopérative de consommateurs, les membres ou associés ne peuvent normalement pas être refusés à condition qu'ils soient des consommateurs. Dans une coopérative agricole, les candidats-associés devraient être des agriculteurs. Dans une coopérative de travail associé, les aspirants associés devraient être tout d'abord des travailleurs. C'est pourquoi la Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif spécifie que, dans ce type particulier de coopératives, “L'adhésion libre et volontaire de leurs associés, en vue d'apporter leur travail et leurs ressources économiques personnelles, est conditionnée par l'existence de postes de travail⁵”. Il ne peut y avoir aucune admission au statut de travailleur associé s'il n'y a pas préalablement un poste de travail.

⁴ Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives, annexe

⁵ Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif, I 2.

Mais l'autre aspect du premier principe est que personne ne devrait être obligé de devenir un associé. Il y a deux façons différentes de gérer ce problème:

- soit en demandant aux travailleurs nouvellement embauchés de s'engager en principe à devenir associés une fois leur période de stage pour devenir associés terminée.
- soit en acceptant que des travailleurs ne deviennent pas des associés parce qu'ils ne veulent pas l'être.

En outre, il existe des travailleurs qui ne peuvent pas devenir associés :

- soit parce qu'ils sont des travailleurs temporaires (dans des secteurs spécifiques, en particulier saisonniers, il est très difficile d'éviter un pourcentage limité de travailleurs temporaires).
- soit parce qu'ils n'ont pas les droits civiques qui sont nécessaires pour devenir associés d'une coopérative. C'est le cas des prisonniers ou des handicapés mentaux, tels que ceux qui sont employés dans des coopératives sociales.

Il est donc pratiquement impossible d'assurer que 100 % des travailleurs deviendront des associés, même si la coopérative fait tout ce qu'elle peut pour que cela se produise. Cependant, il est important d'assurer qu'un pourcentage substantiel des travailleurs soit associé afin de ne pas perdre le caractère de la coopérative de travail associé. C'est pourquoi il a été convenu internationalement que la majorité des travailleurs devraient être des associés (*"En règle générale, le travail doit être exécuté par les associés. Cela signifie que la majorité des travailleurs d'une entreprise coopérative de travail associé sont aussi associés, et vice-versa"*⁶).

⁶ Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif, I 3

Un autre aspect important de ce premier principe coopératif est que l'adhésion à une coopérative est l'aboutissement d'un processus. On ne peut pas devenir du jour au lendemain un travailleur associé et endosser toutes les responsabilités entrepreneuriales qui lui incombent. Ces responsabilités entrepreneuriales auxquelles le nouveau travailleur associé sera confronté comme copropriétaire et cogérant exigent une période d'initiation qui peut être plus ou moins longue selon la complexité de l'entreprise (laquelle peut varier d'après le secteur, la dimension, le niveau d'internationalisation de celle-ci, etc.).

Comme nous pouvons le constater, le premier principe coopératif entraîne une situation dynamique en ce qui concerne l'implication des travailleurs : en effet, les frontières entre les travailleurs associés et les travailleurs non associés évoluent constamment, dans le sens d'une intégration du deuxième groupe dans le premier.

Deuxième principe coopératif: pouvoir démocratique exercé par les membres.

" Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes élus comme représentants des membres sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux (en vertu de la règle - un membre, une voix) et les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique.⁷ "

⁷ Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives, annexe

Un des principaux traits qui dérivent de ce principe est qu'un membre ne dispose pas de plus d'une voix même s'il investit d'avantage en capital que d'autres.

Dans le cas où les membres sont des travailleurs associés, la gestion démocratique a une signification particulière en ce qui concerne l'implication des travailleurs (participation, et évidemment aussi information et consultation), rendant celle-ci nécessairement plus élevée que dans tout autre type d'entreprise: les travailleurs associés élisent démocratiquement les membres du conseil d'administration qui géreront l'entreprise.

On pourrait argumenter que, comme dans tout processus démocratique, les gens peuvent l'utiliser plus ou moins activement. Dans une coopérative de travail associé, cependant, ceux qui sont impliqués dans le processus démocratique étant ceux-là même qui mettent en œuvre le processus de production de l'entreprise, sont particulièrement informés des enjeux et, dès lors, à pratiquer la démocratie relativement activement.

Troisième principe coopératif: participation économique des membres.

" Les membres contribuent de manière équitable au capital de leurs coopératives et en ont démocratiquement le contrôle. Une partie au moins de ce capital est habituellement la propriété commune de la coopérative. Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents à tout ou partie des objectifs suivants: le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves

dont une partie au moins est impartageable, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres⁸."

La participation de chaque travailleur associé au capital social peut être symbolique (par exemple 1 €) ou substantielle (par exemple l'équivalent d'une année de salaire), mais elle lui confère toujours une participation dans la propriété de l'entreprise ce qui est, bien sûr, particulièrement significatif quant à l'implication des travailleurs dans le cas des coopératives de travail associé et des coopératives sociales. La « compensation limitée » sur le capital social est généralement semblable à un intérêt bancaire, et a pour but de maintenir la valeur nominale de la part plus le coût d'inflation.

Cependant, la structure de la propriété coopérative n'est pas la simple somme des propriétés individuelles de chaque membre ou associé. La propriété coopérative combine la propriété individuelle (des associés) et la propriété collective (de la coopérative dans son ensemble).

Cela explique pourquoi la partie du surplus de l'entreprise qui va aux réserves ne peut pas être partagée pendant le temps de la vie de la coopérative, et, dans un grand nombre de pays, même après sa liquidation. La philosophie qui sous-tend cette disposition est que la coopérative n'appartient pas seulement à ses membres présents, mais aussi à ses membres passés et à venir. L'adhésion à une coopérative doit être vue dans une perspective temporelle, à travers les générations. Ce concept d'inter-générationnalité est particulièrement

⁸ ibid

significatif dans le cas des coopératives de travail associé et des coopératives sociales, parce que l'implication des travailleurs doit y être vue également dans une perspective inter-générationnelle: les travailleurs associés, à travers leur processus d'implication des travailleurs (information, consultation et participation) poursuivent le travail de leurs prédécesseurs et préparent le travail de ceux qui suivront.

C'est une des raisons pour lesquelles la Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif souligne le fait que les coopératives de travail associé doivent "Contribuer à l'augmentation du capital et la croissance appropriée des réserves et fonds indivisibles"⁹.

À part les réserves, une partie limitée du surplus annuel est attribuée aux associés sous la forme de dividendes. Cet instrument financier particulier est souvent l'objet de malentendus: il ne s'agit pas d'une rente ni d'un retour sur investissement, mais d'une compensation. Dans une coopérative de travail associé, une augmentation de l'excédent annuel signifie que la rémunération du travail des travailleurs associés a été trop basse, et qu'elle exige donc un ajustement. En général, les travailleurs non-associés sont exclus de la distribution de la ristourne; on pourrait argumenter que eux, aussi, ont participé à l'effort et que leur travail n'a pas été rémunéré suffisamment. En fait, c'est une des raisons pour lesquelles, même les travailleurs non-associés reçoivent la ristourne d'après leur travail dans quelques coopératives de travail associé. D'un autre côté, pourtant, il convient de tenir compte de la durée du travail des travailleurs associés qui résulte de leurs responsabilités

⁹ Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif, II 2.

entrepreneuriales devrait être prise en considération dans leur rémunération spécifique.

Cinquième principe coopératif: éducation, formation et information.

"Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs gestionnaires et leurs employés l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. 10"

La promotion de l'éducation et de la formation est une conséquence logique des deuxième et troisième principes: la participation à la gestion d'une entreprise (et surtout pour ceux qui viennent de la base et sont élus au conseil d'administration) exige d'importants efforts en formation. De plus; le mode spécifique d'implication des travailleurs dans une coopérative de travail associé ou dans une coopérative sociale exige une formation spécifique pour qu'il soit correctement mis en œuvre.

En même temps, l'éducation et la formation ne sont pas seulement utiles à la mise en œuvre des deuxième et troisième principes coopératifs qui sont au cœur même de la philosophie coopérative. Jose Maria Arizmendiarieta, un des principaux penseurs coopératifs du XXème siècle et fondateur de l'expérience coopérative de Mondragon dans le Pays Basque espagnol, a dit avec raison à cet égard: *"Il a été dit que la coopération est un mouvement économique qui utilise l'action éducative, mais la définition pourrait aussi bien être renversée en disant que c'est un mouvement*

¹⁰ Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives, annexe

éducatif qui utilise l'action économique."¹¹ En effet, les coopératives peuvent être vues comme un mouvement éducatif, et les coopératives de travail associé sont aussi des écoles d'entrepreneuriat socialement orienté. En termes d'implication des travailleurs, ceci est important parce qu'un investissement adéquat dans le capital humain est absolument fondamental dans la mise en œuvre du processus d'implication des travailleurs.

Septième principe coopératif: engagement envers la communauté.

*" Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres ".*¹²

Ce principe a une portée spécifique en ce qui concerne l'implication des travailleurs. En effet, la composante la plus immédiate de la communauté environnante comprend les travailleurs non associés qui travaillent dans l'entreprise et leurs familles.

Ce principe donne aussi une autre dimension à l'implication des travailleurs: une dimension qui ne se partage pas seulement avec les collègues de travail, mais aussi avec d'autres composantes de la communauté. Dans une coopérative de travail associé, l'implication des travailleurs n'a pas seulement une extension intergénérationnelle, mais aussi une extension spatiale.

La Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif stipule à cet effet que *"Dans le cadre de leur*

¹¹ ARIZMENDIARRIETA Jose Maria (1984): La empresa para el hombre [L'entreprise pour l'Homme], Bilbao, Alkar, p 68.

¹² Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la Promotion des Coopératives, annexe

*fonctionnement interne, les coopératives de travail associé (...) doivent (...) contribuer à l'amélioration des conditions de vie du noyau familial et au développement durable de la communauté*¹³

Une motivation encore plus fondamentale est que les coopératives de travail associé *"visent à la création et au maintien d'emplois viables et à la création de richesse, dans le but d'améliorer la qualité de vie des travailleurs associés, de conférer de la dignité au travail humain, de permettre l'autogestion démocratique des travailleurs, et de promouvoir le développement des collectivités et le développement local"* ¹⁴.

Dans le cas spécifique des coopératives sociales, l'engagement pour la communauté peut être encore plus tangible. Dans quelques cas, cela se matérialise par l'adhésion d'associés de catégories différentes, avec d'autres stakeholders de la communauté, tels que des utilisateurs, des volontaires, et même des autorités publiques. Dans de tels cas, l'implication des travailleurs associés trouve une extension concrète à travers une participation avec ces autres catégories d'associés.

¹³ Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif, II, 7

¹⁴ Ibid, I, 1

2. SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE SUR L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS RÉALISÉE AUPRÈS DES FÉDÉRATIONS MEMBRES DE LA CECOP PAR LA CECOP

Cette synthèse est basée sur les réponses provenant de 14 pays de l'UE sur les 19 pays dans lesquels la CECOP a des membres.

1. Cadre réglementaire

1.1. La directive 2002/14

1.1.1 - Introduction

La Directive 2002/14/CE du 11 Mars 2002 établit un cadre sur l'information et la consultation des travailleurs dans la communauté européenne.

Il est important de souligner que, parmi les trois composantes de «l'implication des travailleurs» (information, consultation et participation) mentionnées dans la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs de 1989 (qui n'est pas contraignante juridiquement), cette directive ne mentionne que les deux premières.

La Charte des Droits Fondamentaux (à ne pas confondre avec la charte ci-dessus relative aux droits sociaux des

travailleurs), qui devrait, elle, devenir contraignante juridiquement dans le traité de Lisbonne, ne mentionne elle aussi que l'information et la consultation, et pas la participation.

1.1..2 – Transposition de la directive

L'Article 11 de la directive prévoit sa transposition pour le 23 Mars 2005 au plus tard. Dans la plupart des cas, cette transposition a déjà été faite.

Dans certains cas, elle a été effectuée par ou après un accord avec les syndicats : Danemark, Suède, Italie. En Suède, la directive a pratiquement été incorporée sans changements législatifs parce qu'elle s'accordait entièrement avec la législation suédoise existante.

1.1.3 – Les seuils

Aux termes de la directive, il convient de distinguer « l'entreprise » de « l'établissement » [art.2 a) - b)]. En effet, elle s'applique, selon le choix fait par les états membres aux entreprises employant dans un état membre au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant dans un état membre au moins 20 travailleurs [art.3.1].

Comme dispositions provisoires [art.10], un état membre - dans lequel rien n'est prévu en matière d'information et de consultation des travailleurs - peut limiter l'application des dispositions nationales mettant en œuvre la Directive :

(a) aux entreprises employant au moins 150 employés ou aux établissements employant au moins 100 employés et ce jusqu'au 23 Mars 2007, et

(b) aux entreprises employant au moins 100 employés ou aux établissements employant au moins 50 employés durant l'année qui suit celle mentionnée au point a).

La distinction entre entreprise et établissement semble avoir peu d'importance dans les législations nationales. Concernant le seuil minimum d'application en termes de nombres de travailleurs, en Suède il s'appliquerait à toutes les entreprises, en Espagne aux établissements de 20 travailleurs ou aux entreprises de 50 travailleurs, tandis qu'en Roumanie il y a un seuil unique de 20 travailleurs.

La législation bulgare est plus précise et plus complète: 3 à 9 représentants pour les entreprises et 1 à 3 pour les établissements. En dessous des seuils, c'est le code du travail qui est d'application : 1 à 3 représentants dans les coopératives employant jusqu'à 20 travailleurs et 3 à 9 représentants dans les coopératives employant jusqu'à 50 personnes.

A Malte, il y a un vide juridique: le texte ne mentionne que les entreprises (pas les établissements)

1.1.4 – A qui la directive s'applique-t-elle dans les entreprises du réseau CECOP

La directive s'applique à la fois aux travailleurs-membres et aux travailleurs non-membres dans presque tous les

pays, excepté en Espagne (où les travailleurs-membres ont habituellement un statut d'indépendant et où, dans ce cas, elle n'est appliquée qu'aux travailleurs non-membres), dans toutes les entreprises qui se trouvent au dessus du seuil mentionné ci-dessus).

1.1.5 - Article 12: réexamen

Le réexamen de la Directive était prévu pour le 23 mars 2007.

1.2. La directive SCE

Tandis que la directive 2002/14 ne prévoit que l'information et la consultation des travailleurs, la Directive SCE (tout comme celle relative à la Société Européenne) prévoit également la participation des travailleurs.

La Directive SCE a été transposée dans la plupart des états membres, et le processus est en cours là où elle ne l'est pas encore.

La transposition a été négociée avec les syndicats en France, en Italie, au Danemark, et jusqu'à un certain point en République Tchèque. En Roumanie le syndicat Meridian a joué un rôle dans la transposition grâce à ses bonnes relations avec UCECOM, et en Bulgarie les syndicats ont inscrit ce sujet à l'ordre du jour de leur prochain congrès. En Suède, par contre, la transposition n'a pas fait l'objet d'une négociation syndicat -

coopératives, mais il faut reconnaître qu'en cette matière la législation suédoise est plus protectrice des droits des travailleurs que ne l'est la directive.

Il semble que, dans les différents pays en question, la transposition a été une occasion d'initier ou de renouer le dialogue social.

2. Situation dans les entreprises du réseau CECOP

2.1. Analyse du pourcentage des travailleurs-membres et des travailleurs non-membres, et des différentes catégories de travailleurs non-membres

a) En ce qui concerne le pourcentage entre les travailleurs-membres et les travailleurs non-membres en général.

Le pourcentage est relativement bas (20% ou moins) dans plusieurs pays, tels que l'Allemagne, la République Tchèque, Malte, la Suède, la Bulgarie, la Pologne, et la Roumanie.

Dans d'autres pays le pourcentage est plus élevé (plus de 20%) , France, Finlande, Italie, Royaume-Uni, Espagne, bien qu'en Italie et en Espagne nous ayons plus de résultats mixtes : il est moins élevé dans les SAL que dans les coopératives en Espagne, et en Italie, moins élevé dans une fédération d'industrie/services (AGCI PS) et dans une autre de coopératives sociales (Legacoopsociali) que dans les 5 autres fédérations italiennes qui ont répondu au questionnaire.

Au Royaume-Uni, le nombre des travailleurs non-membres donnés par la fédération était particulièrement bas, mais selon l'échantillonnage des 46 coopératives qui ont répondu au questionnaire national en ligne le pourcentage est bien plus élevé, si l'on tient compte d'une catégorie de travailleurs « freelance » généralement reprise sous la colonne 1.2.4 (ne désirent pas devenir membres).

D'une façon générale, sauf pour la Slovaquie qui a un pourcentage particulièrement élevé (51%), le pourcentage moyen maximum de travailleurs non-membres que l'on rencontre dans une fédération est de 30%.

Pour l'ensemble du réseau CECOP, la moyenne n'est que de 21%. Nous pouvons donc constater que les travailleurs-membres représentent clairement la très grande majorité des travailleurs des coopératives de travail, coopératives sociales et autres entreprises de propriété des travailleurs en Europe fédérées à la Cecop.

b) En ce qui concerne les différentes catégories de travailleurs non-membres.

- Une partie des entreprises ont un pourcentage élevé de travailleurs intérimaires : Espagne, Finlande, Italie, une autre partie des coopératives ont un pourcentage élevé

de travailleurs en période de probation :
ANCPL en particulier

- Certaines ont un pourcentage substantiel de travailleurs qui ne veulent pas être membres, en particulier en Italie.
- Tandis que d'une manière générale les deux premières catégories sont inévitables dans des coopératives de travail, la dernière exige plus de recherches.

La difficulté résulte de ce qu'il n'existe dans aucun pays un système statistique qui s'y rapporte. En Italie avec la révision coopérative, on peut connaître le pourcentage de contrats temporaires et spécifiques, mais il ne semble pas possible de distinguer les travailleurs en période probatoire de ceux qui ne deviendront probablement jamais membres. Aussi, les pourcentages fournis dans le tableau ci-dessous ne sont que des estimations approximatives.

Pays	Organisation	total trav	membres	membres %	non membres	non memb %	temporaires	ss contract	incompatibilité	ne veut pas etre membres	période probatoire
Rep Tchèque	SCMVD	19.430	18.600	96%	830	4%	100%	-	-	-	-
Danemark	Kooperationen	5.473	5.473	100%	-	-	-	-	-	-	-
Allemagne	VDP	35.000	35.000	100%	-	-	-	-	-	-	-
Espagne	COCETA	96.000	69.200	72%	26.800	28%	18%	< 1%	< 1%	n.a	n.a
Espagne	CONFESAL	34.266	30.838	90%	3.428	10%	20%	5%	-	10%	5%
Finlande	COOPFINLAND	500	350	70%	150	30%	75%	n.a	n.a	n.a	n.a
France	CGSCOP	38.000	28.500	75%	9.500	25%	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Italie	AGCI PS	80.000	70.000	88%	10.000	12%	5%	1%	2%	25%	1%
Italie	AGCI Solidarietà	118.481	112.481	70%	6.000	30%	8%	6%	4%	70%	15%
Italie	ANCST	176.000	124.000	70%	52.000	30%	<1%	n.a	n.a	n.a	n.a
Italie	ANCPL	35.200	24.000	68%	11.200	32%	4%	1%	-	30%	63%
Italie	Legacoopsociali	55.000	50.000	90%	5.000	10%	12%	-	-	5%	10-15%
Italie	Federlavoro	180.000	130.000	73%	50.000	27%	19%	-	-	-	-
Italie	Federsolidarietà	155.000	110.000	71%	45.000	29%	-	-	-	-	-
Malte	Apex Malta	5.664	5.394	95%	270	5%	-	4,70%	0	-	-
Pologne	NAUWC	21.000	16.800	80%	4.200	20%	2%	< 1%	< 1%	-	1%
Suède	FKU	3.000	2.500	83%	500	17%	10-20%	5%	-	-	-
Slovaquie	CPS	6.927	3.400	49%	3.527	51%	-	-	-	-	-
Royaume uni	Coops UK	505	382	75%	123	25%	11%	5%	8%	29%	20%
Bulgarie	NIJWPC	9.000	8.100	90%	900	10%	7%	-	-	-	3%
Roumanie	UCECOM	27.367	24.245	89%	3.122	11%	< 1%	-	-	-	3%
TOTAL		1.101.813	869.263	79%	232.550	21%					
*estimations sur un échantillon de 25 coops											

2.2. Relations entre les membres et les non-membres, dans la pratique

Si nous scindons l'implication des travailleurs parmi les 3 concepts : information, consultation et participation, les deux premiers concepts semblent relativement bien couverts pour les travailleurs-membres et les travailleurs non-membres.

Les membres en période probatoire semblent partout bien couverts en matière de formation, et les temps de probation peuvent être longs (jusqu'à 5 ans en Italie par exemple).

Ce qui caractérise davantage les travailleurs non-membres des travailleurs-membres est:

- La participation aux processus de prise de décision gestionnaire
- La responsabilité financière (généralement limitée à la contribution de chaque membre au capital social)
- Les ristournes coopératives (mais dans quelques cas, même les non membres ou quelques catégories d'entre eux peuvent également bénéficier d'un retour financier '(en France et en Espagne par exemple).

Dans de jeunes mouvements coopératifs, où les coopératives sont encore de taille relativement réduite (comme en Finlande ou au Royaume), la différence entre les membres et les non-membres est plutôt faible : dans la pratique, elle est presque inexistante.

2.3. L'impact de l'affiliation aux syndicats

En Europe de l'ouest, le pourcentage d'affiliation des travailleurs aux syndicats semble suivre la moyenne nationale (parfois un peu plus, parfois un peu moins) sauf peut-être en Espagne (à confirmer), quel que soit le rôle de négociation que la fédération coopérative peut avoir ou non dans le dialogue social (comme en Italie et Suède).

En Europe centrale-orientale, d'autre part (Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Roumanie et Bulgarie) l'affiliation aux syndicats des travailleurs des coopératives de travail associé est basse, parfois presque inexistante, et elle est substantiellement inférieure à la moyenne nationale.

En revanche, dans ces pays, excepté en Pologne, cette tendance ne semble pas proportionnelle au rôle que joue la fédération coopérative dans le dialogue social qui semble en revanche substantiel (il est formel en République Tchèque et Slovaquie dans le cadre de l'association nationale des entreprises et du dialogue tripartite, et en Roumanie et en Bulgarie les rapports avec les syndicats semblent être bons et fréquents)

3. L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES COOPERATIVES DE TRAVAIL ASSOCIE, DECEMBRE 2007, RESULTATS DE LA RECHERCHE BASEE SUR UN ECHANTILLON D'ENTREPRISES – DECEMBRE 2007 – RAPPORT PAR DIESIS

Note méthodologique

Dans cette partie du projet INVOLVE, les principaux thèmes qui ont été approfondis sont:

- le système de réglementation interne et les organes de participation institutionnels ou non (afin de comprendre s'il existe une "gouvernance participative");
- les outils internes de communication et de contrôle, afin de vérifier dans quelle mesure les travailleurs associés sont informés et s'ils contrôlent les actes posés par les organes exécutifs;
- la participation économique des travailleurs associés et les avantages mutualistes que la coopérative génère;
- l'adoption de pratiques de formation pouvant faciliter la compréhension des droits-devoirs, des compétences et des pratiques de gestion de l'entreprise (formation à la participation), ainsi que l'adoption de pratiques générales de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE);
- Le rapport avec le territoire et la société.

Le travail a été mené grâce à l'utilisation de sources et de techniques diverses :

- a. questionnaires et interviews directement en entreprises avec le soutien éventuel des Associations/Fédérations.

- b. l'analyse de la documentation existante, lorsqu'elle était disponible: les résultats de projets précédents (par exemple celui de Legacoop "Towards SCE"), ou bien pour chacune des coopératives, leurs statuts et règlements internes, le dernier bilan disponible et lorsqu'il existait le dernier bilan social;
- c. le recueil de données et informations par le biais d'interviews des responsables des Associations/Fédérations;

Le questionnaire utilisé se base sur des questionnaires déjà réalisés dans le cadre de projets lancés par Legacoop et Ancst-Legacoop. Il se concentre sur la participation des travailleurs associés et s'inspire des Principes 1, 2, 3, 4 et 7 de l'Alliance Coopérative Internationale adoptés à travers la "Déclaration sur l'identité coopérative" (approuvée lors du XXXIème Congrès de Manchester, du 20 au 22 septembre 1995 et inclus dans la Recommandation OIT 193/2002 sur la Promotion des Coopératives). Il s'inspire également, en partie du moins, du questionnaire du projet Involve envoyé aux organisations nationales des représentants des coopératives de travailleurs, des coopératives sociales et des entreprises de propriété des travailleurs.

Il est important de rappeler que le présent questionnaire porte non seulement sur les travailleurs-associés mais aussi sur la relation entre les travailleurs-associés et les travailleurs non-membres dans la mesure où il y a implication des travailleurs (information, consultation et participation).

Le présent rapport contient une synthèse des résultats complétée par des observations critiques sur les principales ressources existantes, sur la description de l'évolution que la participation sociale a subie avec le temps, l'efficacité produite et les lignes d'évolutions prévisibles. Ci-après sont annexées les fiches sur chacune des coopératives.

Le présent rapport se base sur des données et des informations relatives aux coopératives membres des Fédérations nationales suivantes:

- Ancpl Legacoop (Italie)
- Ancst Legacoop (Italie)
- Legacoop Sociali (Italie)
- CGscop (France)
- Coceta (Espagne)
- SCMVD (République Tchèque)
- Co-operatives UK (Royaume-Uni)

1r principe: adhesion libre et volontaire

Situation des membres et non-membres: diverses catégories de non-membres et leur intégration parmi les membres

(Premier Principe des Coopératives: Adhésion libre et volontaire - Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion).

Dans cette première partie du questionnaire il s'agit essentiellement d'analyser le système de réglementation interne des coopératives pour pouvoir comparer les articles des statuts qui régissent les modalités d'adhésion en tant que membre mais aussi l'adoption volontaire de règlements internes visant à régler les différents aspects de la vie sociale et des rapports entre les personnes.

ITALIE

En ce qui concerne l'Italie, toutes les coopératives ont mis à jour et adapté leurs statuts suite à la réforme récente du droit sociétaire coopératif (décret législatif n. 6/2003), et ont ainsi transposé les principales nouveautés relatives aux procédures d'admission et au caractère ouvert de la société (spécification des qualités requises des travailleurs associés, obligation de la part du conseil d'administration de motiver par écrit le refus, possibilité pour le membre de contester le déni face à l'assemblée, éventuel ajout de la catégorie des "membres à l'essai").

Les critères d'admission des travailleurs associés repris dans les statuts indiquent qu'une grande attention est portée à la qualité des membres, et la souscription de la part du travailleur au

contrat à durée indéterminée est presque toujours préalable à la possibilité de soumettre une demande d'adhésion comme membre.

Il faut rappeler que le champ des coopératives de travail associé et des coopératives sociales regroupe des secteurs de production très variés et ayant des pratiques très différentes: les coopératives sociales tendent généralement à privilégier un certain automatisme entre l'engagement du travailleur et son intégration en tant que membre, les coopératives du secteur de la construction et celles industrielles, par contre, prévoient des parcours d'accès plus structurés et progressifs.

Dans la coopérative de constructions immobilières CMC, par exemple, vu la particularité opérationnelle des chantiers, le parcours d'accès prévoit l'engagement initial du travailleur pour le chantier ou pour une phase spécifique du chantier (le personnel est engagé "localement" où se déroulent les travaux, en Italie ou à l'étranger); sa sélection successive et son engagement comme employé à durée indéterminée, si l'entreprise ou le travailleur estime que les conditions sont remplies (il s'agit d'un engagement fait par la coopérative cette fois) ; à partir de là il faudra attendre une période minimum de deux années pour pouvoir présenter une demande d'admission comme associé. Pour des raisons évidentes liées aux activités et au secteur, ces mécanismes sont moins rigides dans les autres domaines objets de l'étude, surtout dans les coopératives d'usagers, où la possibilité pour le candidat-membre de participer à l'échange mutualiste est moins soumise à une sélection.

Il faut également souligner que dans tous les statuts, on a introduit la catégorie des membres spéciaux ou associés "à l'essai", catégorie qui permet l'admission de membres (qui sont d'ailleurs repris sur une liste spéciale) moyennant une période de formation préalable. Au terme de cette période, dont la durée est statutaire, l'associé à l'essai peut jouir de tous les droits que possèdent les autres travailleurs associés.

Ce n'est pas pour autant que l'on rencontre dans la pratique beaucoup d'associés appartenant à cette catégorie, malgré que celle-ci soit prévue dans les statuts. En effet, seules 3 coopératives ont adopté subséquemment un règlement spécifique traitant de ce cas de figure.

Le cas de CIR qui opère dans le secteur de la restauration collective est significatif. En effet il a été nécessaire, afin de maintenir les exigences mutualistes, d'adapter les statuts et le règlement de manière très articulée et complexe. CIR est une coopérative de travail à dominante mutualiste constituée de membres coopérateurs salariés et de membres subventionnistes. Auparavant, elle ne pouvait pas entrer dans la catégorie des "coopératives mixtes"- cas unique dans le monde coopératif italien – qui sont composées de travailleurs associés employés par la coopérative et membres usagers (ceux qui bénéficient des services de restauration). Il y avait aussi la catégorie des membres subventionnistes (ceux qui achètent des actions de subvention émises par la coopérative), l'émission de ces actions avait été réalisée au cours des années en faveur des travailleurs associés et des employés. Jusqu'en 2004, CIR comptait environ 1000 travailleurs associés sur un total d'environ 5000 employés. Avec la réforme, on a donné la possibilité aux membres usagers -dont la plupart étaient détenteurs de prêts sociaux- de convertir leur part en actions de subvention. Et les employés non-membres ont eu la faculté de pouvoir adhérer à la nouvelle catégorie des "membres spéciaux" favorisant ainsi leur formation. Le règlement interne relatif détermine de toute façon que la période "d'essai" est limitée et n'excédera pas la fin de l'exercice annuel qui suit l'année de l'adhésion. Au terme de cette période, le membre devient automatiquement travailleur associé ordinaire. Etant donné que le travail constitue la première condition pour une participation à l'échange mutualiste – après la modification statutaire – l'engagement ou la cessation du contrat de travail implique automatiquement chez CIR l'adoption ou la résiliation du statut d'associé, avec une particularité pour ceux qui sont engagés pour une durée déterminée: ils feront partie de la catégorie des membres "spéciaux". Une dérogation à ce

principe est prévue par la loi, en cas de reprise de l'entreprise. En vertu de la loi en cas de changement d'adjudication, il est prévu l'obligation de ré-engagement des travailleurs par l'entreprise reprenneuse. Il y a dès lors possibilité - pas obligation - pour les travailleurs liés à cet adjudicataire de pouvoir également adhérer comme membre. Actuellement CIR est un groupe de 7.000 employés dont 3.200 environ sont travailleurs associés, avec 800 structures de service dans 15 régions italiennes.

Pour ce qui est de l'Italie, toutes les coopératives de l'échantillon ont adopté des règlements qui régissent les différents aspects de la vie sociale, et on constate une forte tendance vers une auto-réglementation interne. C'est une pratique récurrente parmi les coopératives des différents secteurs de mettre dans un seul règlement toutes les modalités relatives aux relations internes, subdivisant le texte en plusieurs sections ou chapitres. On remarquera, par exemple, que Manutencoop a adopté également un règlement qui définit les modalités des prêts "au membre". En outre dans la plupart des cas, il existe en général des règlements relatifs à l'échange mutualiste entre membre et coopérative. C'est le cas de Granterre, par exemple, qui a élaboré neuf documents pour réglementer la livraison par les travailleurs associés des produits agro-industriels. Evidemment, il faut voir si cette pléthore de règlements correspond à un pur excès de formalisme dans le chef des coopératives, ou bien, si c'est le signe d'un haut niveau de garantie du respect des règles de fonctionnement à l'égard des travailleurs associés.

L'enquête a également essayé de mettre en exergue les pratiques les plus intéressantes adoptées par les coopératives pour le recrutement des nouveaux travailleurs associés. Dans presque toutes les entreprises la pratique de la « promotion directe », à savoir l'activité de sensibilisation réalisée par les travailleurs associés (surtout dans les comités et les sections locales) ou par les employés de la coopérative vis-à-vis de nouveaux travailleurs associés potentiels, permet de faire connaître l'organisation et les avantages liés au statut de membre. Dans les coopératives de travail, cette pratique est en

fait un véritable “bouche à oreille” entre employés. Parmi les usagers, on utilise aussi le canal publicitaire sous des formes différentes (radio, TV locales, affichage, etc.).

La coopérative Lavoranti in Legno a instauré une pratique intéressante: on distribue à chaque nouveau engagé une copie des statuts, des règlements ainsi que d’autres documents internes dont un livre sur l’histoire sociale de la coopérative (“Histoire des hommes qui marchaient parmi les copeaux”). De plus deux fois par an, le président organise des rencontres en petits groupes entre travailleurs associés et employés (une quarantaine au total) afin de discuter des problèmes de la coopérative et des personnes qui y travaillent. Ce système permet à ceux qui ne sont pas encore travailleurs associés de connaître les droits et les devoirs liés à l’exercice de l’échange mutualiste.

Il faut également noter certaines pratiques mises en œuvre par des coopératives pour recruter des catégories particulières (par ex. des femmes, des citoyens non communautaires, des personnes handicapées). Le cas de Orion en particulier : depuis un certain nombre d’années, elle engage et s’occupe de l’intégration sociale des jeunes et des femmes.

Autre pratique courante: pour les nouveaux travailleurs associés, la possibilité de payer à tempérament la part sociale. Dans 9 cas sur 15 en effet, des mécanismes de paiement partiel ont été introduits (essentiellement par déduction de montants fixes mensuels de la fiche de paie) afin que le paiement de la part sociale soit moins lourd.

FRANCE

En ce qui concerne la France et l’implication des nouveaux venus, on peut reprendre à titre d’exemple le contenu d’une interview: “Nous organisons des journées d’accueil de première sensibilisation à la coopérative qu’on appelle « Journée Bienvenue coop »; ensuite nous proposons, pour les coopératives

qui le souhaitent, des sessions de 5 jours qui donnent la possibilité de découvrir activement sa propre coopérative;”

Il faut souligner que la session prévoit un sondage par chaque nouveau engagé auprès des autres travailleurs associés de la coopérative sur des thèmes choisis par celui-ci (quelle est la politique commerciale de l'entreprise? comment a-t-elle constitué son propre capital? etc.).

ESPAGNE

En ce qui concerne l'Espagne, la grande majorité de l'échantillon, à savoir 87,5% des coopératives interviewées, ont donné une réponse affirmative quant à la mise en place de politiques visant à intégrer les nouveaux travailleurs associés.

De ce pourcentage presque 90% affirme qu'ils disposent de welcome books, documents d'information, et 10% signale qu'il y a des modalités pour faciliter la rémunération du capital social à partir de la troisième année d'existence de la coopérative.

A la question portant sur l'existence d'un Règlement Interne en plus des Statuts Sociaux, 75% des coopératives ont donné une réponse affirmative.

Sur les réponses obtenues, 62,5% des coopératives espagnoles ont des pratiques permettant l'adhésion de catégories de personnes particulières et dans ce pourcentage presque 100% des coopératives prévoient des mécanismes de discrimination positive afin d'intégrer les femmes parmi les travailleurs associés de la coopérative. Aucune coopérative ne l'a stipulé comme principe dans les Statuts mais ce n'est pas pour autant qu'ils la considèrent comme une pratique exceptionnelle.

ROYAUME-UNI

Dans la coopérative SUMA, en plus des Statuts, il y a des règles internes, comme par exemple celle de "l'évaluation des compétences". Un contrat de formation est prévu, qui doit instruire sur les fonctions typiquement réalisées par les travailleurs associés, en plus des compétences techniques et autres. Le stagiaire fait régulièrement l'objet d'une évaluation et ce rapport d'évaluation est soumis au vote des travailleurs associés. Un candidat-membre aura besoin d'une majorité de 75% des voix pour devenir membre permanent.

Quant au recrutement des nouveaux travailleurs associés, il sera demandé à chaque nouveau travailleur de s'engager à devenir membre.

REP. TCHEQUE

En République Tchèque, la condition d'adhésion de membre prévoit l'âge minimum de 15 ans et un permis de travail obtenu depuis au moins un ans. Il n'y a pas de mesures prévues pour favoriser l'adhésion de catégories de personnes particulière

2° principe: controle democratique par les membres

Rapports entre les travailleurs-associés et les travailleurs non-membres (leur implication : information, consultation et participation) et le syndicat des travailleurs présent dans l'entreprise

Second Principe des Coopératives: Pouvoir Démocratique exercé par les membres: les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs propres membres qui participent activement à la définition des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes élus comme représentants sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau les membres ont des droits de vote égaux (une personne = une voix) et les coopératives d'autres niveaux sont également organisées de manière démocratique.

Le second principe de l'ACI pris comme référence pour l'enquête, est celui qui permet de décrire les mécanismes de participation au sein des coopératives. En effet dans cette deuxième partie du questionnaire, on a analysé les pratiques et les mécanismes au travers desquels le membre participe aux politiques sociales sur base de principes démocratiques.

FRANCE

En France, dans les entreprises de moins de 50 employés, 10% des travailleurs sont affiliés à un syndicat. La création d'un comité syndical composé des représentants élus du personnel est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 employés.

Les CdA se réunissent entre 3 et 6 fois par an, donc à une fréquence variable, et les décisions prises sont présentées aux travailleurs associés lors de réunions périodiques d'information, des Assemblées Générales informelles et de réunions d'information de service.

Le contrôle des travailleurs associés au niveau exécutif se fait à travers la Procédure de Révision coopérative qui est

communiquée à l'Assemblée Générale en même tant que les observations de la direction. Cette procédure se concentre sur le bon fonctionnement coopératif et économique de l'entreprise, et est garantie par un réviseur externe.

Afin d'encourager la participation de l'électorat actif et passif, une formation spécifique à la prise de responsabilité gestionnaire dans le cadre des "Parcours de professionnalisation coopérative" est prévue.

ROYAUME UNI

Les travailleurs sont impliqués dans les activités de l'entreprise à travers la "période d'essai" susmentionnée, avec une durée maximum de 9 mois et qui doit permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour être membre.

La coordination entre les travailleurs associés et les non-membres permanents se fait à travers l'accès libre qui leur est donné aux réunions (et à la lecture de leurs procès-verbaux) ainsi qu'aux réunions du Conseil.

Le taux de syndicalisation des travailleurs est de 62%, et il y a un comité syndical au sein de l'entreprise.

Les réunions du CdA se font à une cadence hebdomadaire (50 en 2006), et les décisions qui y sont prises sont communiquées aux travailleurs associés par des publications, l'affichage aux valves et les moyens d'information informatiques (tous les travailleurs ont accès à internet et ont une adresse électronique).

Par rapport aux autres pays, il faut noter les mesures d'incitation : pour l'électorat actif, en plus des valves, on recourt à la "Peer Pressure" c'est-à-dire une incitation pour un membre à adopter un certain comportement au sein du même groupe, pour l'électorat passif, il est prévu une évaluation des prestations qui est obligatoire dans certains cas, et même accompagnée de sanctions disciplinaires.

ESPAGNE

Il y a en Espagne des exemples très intéressants pour s'assurer la participation des travailleurs, qui constitue un pilier pour les coopératives. La coopérative La Veloz a créé en son sein une unité spéciale de travail qui implique les membres et les non-membres. Cette unité a pour tâche de coordonner les politiques et les initiatives orientées vers l'information (bulletin d'information en tout genre) et d'animer la vie associative, favorisant ainsi la participation aux assemblées, aux réunions, etc.

En Espagne comme en république tchèque, on peut noter une quasi absence de l'affiliation syndicale, ceci est dû au statut spécifique de travailleur indépendant des membres de la coopérative, même si dans la plupart des coopératives on apprécie l'existence d'un Conseil d'entreprise ou d'un Comité syndical de défense des droits des travailleurs.

Les CdA se réunissent sur base mensuelle et les décisions prises sont notifiées aux travailleurs associés à travers internet, l'affichage aux valves, les communications directes, les réunions d'information, etc.

Les candidatures libres sont le moyen habituel pour organiser les procédures d'élection des organes sociaux, et seul 10% des coopératives affirment avoir adopté un règlement électoral.

REP. TCHEQUE

Le CdA se réunit sur une base mensuelle mais les décisions prises ne sont pas notifiées aux travailleurs associés, ceux-ci disposent toutefois d'instruments leur permettant d'exercer un contrôle sur l'exécutif (adoption de CdA selon le modèle dualiste par exemple).

Pour l'élection des organes sociaux, les mécanismes prévus sont les suivants : adoption d'un règlement électoral, candidatures

libres et commissions électorales, mais au-delà de ces outils, il n'y a pas de mécanismes d'incitation de l'électorat actif et passif.

Aucun travailleur n'est affilié à un syndicat et il n'y a pas de comité syndical au sein de l'entreprise.

ITALIE

Pour ce qui est de la participation, les Assemblées constituent le point d'orgue de la démocratie coopérative et de l'échange. A travers l'enquête, il est apparu qu'en moyenne, les coopératives tiennent deux assemblées générales par an, une assemblée d'approbation du budget et une assemblée d'approbation du bilan. Il est à noter qu'en de nombreux cas, ces assemblées générales sont précédées de pré-assemblées ou d'assemblées distinctes, elles sont parfois obligatoires lorsque sont remplies les conditions prévues par la loi ¹⁵. Par voie de conséquence, le nombre global de réunions annuelles est bien supérieur à ce chiffre.

Il y a un haut niveau de participation enregistré dans les coopératives de l'échantillon.

On note toutefois des tendances vers un affaiblissement progressif des canaux institutionnels de participation, ceci en raison de l'augmentation progressive des travailleurs associés. C'est pour cette raison que certaines coopératives ont introduit des mécanismes non institutionnels de participation de ceux-ci: il s'agit de réunions par département ou service, au cours desquelles les techniciens ou les administrateurs présentent aux travailleurs associés avant l'assemblée générale le bilan d'exercice dans une optique de gestion, ils décrivent les critères de répartition des profits et/ou de la ristourne proposés par le Conseil d'Administration, ils discutent de problèmes particuliers inhérents à la gestion de la coopérative. Ces outils facilitent la formation des travailleurs associés plus conscients et plus mûrs, et

¹⁵ Voir art. 2540 code civil.

favorise un climat d'échange et de discussion plus directe, essayant ainsi de rendre l'assemblée générale la moins formelle possible. Ce mécanisme a été adopté par exemple par CTA ou Cadiai (coopérative sociale) et il s'agissait chez celle-ci de palier au faible niveau de participation institutionnelle.

L'enquête a en outre révélé qu'en moyenne le Conseil d'Administration des coopératives se réunit 14 fois par an, donc à une fréquence mensuelle.

Comme cela a déjà été mentionné, un règlement électoral a été adopté dans 8 coopératives. Il définit les mécanismes pour la formation des listes électorales et les modalités de vote. En général, les coopératives choisissent la méthode des candidatures spontanées libres et créent une commission électorale, constituée tout au plus de quelques travailleurs associés et d'un représentant externe nommé par l'association qui pour tâche de recueillir les candidatures sur base de critères fixés par le code civil (professionnalisme, honorabilité, expérience). Dans tous les cas, il est interdit –pour des raisons de garantie et protection- aux membres inscrits à la commission électorale de présenter leur candidature au poste de conseiller. La durée du mandat des membres à la commission électorale est de 3 ans et ils sont renouvelés l'année où le Conseil d'Administration n'est pas renouvelé. Et ceci à toute fin de bonne gouvernance.

Il faut se poser la question de la formation des listes électorales dans les coopératives ayant un grand nombre de travailleurs associés. Dans la coopérative CIR, coopérative de 3.200 travailleurs articulée en 7 sections membres (Reggio Emilia, Modena, Ferrara, Mantova, Milano, Liguria, Roma), le règlement électoral prévoit un système de composition de la liste des candidats à l'élection du conseil qui se fait dans les 7 sections membres. Chaque section, en fonction du nombre de travailleurs associés qu'elle regroupe et de paramètres économiques précis (% du chiffre d'affaires, du capital versé, du prêt social, de la marge sur coûts variables) a le droit de proposer un nombre

précis de conseillers. Les comités de section recueillent les candidatures spontanées à soumettre aux assemblées de section. Les candidats élus par les différentes assemblées de section (selon le nombre auquel elles ont droit) sont repris sur une même liste qui est soumise au vote de l'assemblée des délégués. Si d'autres candidatures se présentent à l'assemblée des délégués elles devront être en nombre suffisant pour constituer une liste alternative¹⁶.

Le critère de représentativité territoriale a cependant aussi son importance dans les coopératives avec moins de travailleurs associés. La CTA, par exemple, qui compte une centaine de membres transporteurs répartis sur les trois sièges de Anzola en Emilie (BO), Cesena et San Vito al Tagliamento (PN), a adopté en 2003 une nouvelle méthode électorale: nomination d'une commission électorale, système des candidatures spontanées et élections primaires par zone/région. Ceci a amélioré la transparence décisionnelle et accru le niveau de participation des travailleurs associés. La liste finale présentée en assemblée générale est celle des travailleurs associés ayant obtenus le plus de voix dans les différentes zones à travers le mécanisme des primaires. Toutefois, l'assemblée générale a la faculté de modifier ce qui est ressorti du processus de consultation primaire en présentant des listes alternatives.

L'enquête a également voulu mettre en évidence les éventuelles pratiques visant à encourager l'électorat actif et passif.

¹⁶ Le Conseil est formé de 15 membres, 5 élus parmi les membres subventionnistes et 10 parmi les travailleurs associés. La méthode électorale – une des rares en Italie – prévoit la constitution des candidatures au niveau des territoires, selon un système de représentativité qui attribue un pourcentage de candidats à désigner par chaque section sociale sur base de paramètres objectifs pondérés de manière adéquate (membres coopérateurs : pour une moitié le nombre de membres, pour l'autre moitié le capital social versé à concurrence de 40%, pour un autre 40% le montant du prêt social, et pour 10% le chiffre d'affaire, pour 10 % la marge sur coûts variables. Membres subventionnistes : pour 40% le nombre des membres, pour 60% le capital social versé).

En ce qui concerne l'électorat actif, la pratique la plus courante est le droit de vote par procuration. Il faut également signaler dans certains cas la pratique du vote secret. Enfin, certaines coopératives (Coop Adriatica, Manutencoop, CMC) prévoient de larges campagnes d'information sur les candidats à travers le « house organ » interne.

En ce qui concerne l'électorat passif, la pratique de la candidature spontanée est courante, avec ou sans obligation de signatures de soutien de la part d'autres travailleurs associés (CMC est dans le 1er cas, Lavoranti in Legno dans le second cas). Globalement on constate un mécanisme très libre, qui en principe devrait susciter les candidatures des travailleurs associés, étant donné qu'il n'y a pas de pratiques de cooptation plus ou moins directe. De ce point de vue on peut donc affirmer qu'il y a eu une évolution positive dans les coopératives vers un renforcement de la représentativité en basant sa légitimité directement sur la volonté des individus, afin d'éviter l'influence de facteurs externes de politique et de parti. (les soi-disant « membres »).

Mais lorsqu'on connaît bien les coopératives, la formation des listes électorales s'avère tout de même problématique – malgré les mécanismes libres et transparents – à cause du manque d'engagement et de la difficulté à susciter des candidatures. Ceci ouvre le débat sur la question de la qualité et du nombre de mécanismes institutionnels propices à enrayer ce phénomène, qui est en partie la conséquence de l'affaiblissement de cet esprit de coopération et de participation qui auparavant était lié à un engagement politique et/ou d'idéal et qui amenait les personnes à s'engager davantage.

Dans cette tentative de faire apparaître les processus de contrôle démocratique des travailleurs associés sur leurs coopératives, on a essayé de voir si et comment les décisions du Conseil d'Administration sont communiquées aux travailleurs associés.

Il est apparu que dans toutes les coopératives, il existe des formes de communication, généralement par le biais du bulletin d'entreprise. Dans 4 coopératives (CMC, CTA, Formula Servizi, Orion), on utilise la communication personnalisée avec les travailleurs associés, le plus souvent par la fiche de paie. Par contre, Lavoranti in Legno utilise l'affichage aux valves des p.v. des réunions du Conseil d'Administration afin que les travailleurs associés puissent en prendre connaissance. A la CIR, les délibérations du CdA ne sont pas transmises de manière automatique aux comités de section pour éviter la diffusion illicite d'informations sensibles concernant les stratégies de l'entreprise. Cependant les comités de section ont le droit –outre les cas déjà prévus- de convoquer une réunion et d'y appeler les conseillers et le management afin de discuter de questions éventuelles touchant l'entreprise. A travers le bulletin d'entreprise ("Carte in Tavola"), on diffuse les informations principales concernant la coopérative.

Le questionnaire demandait également de décrire d'éventuels autres instruments, outre ceux prévus par la loi, et qui renforcent le contrôle des travailleurs associés sur l'exécutif. Dans l'échantillon de coopératives italiennes, aucune n'a adopté le CdA selon le modèle dualiste (conseil de gestion et conseil de surveillance) alors que la réforme récente du droit sociétaire le permet désormais. Dans certains cas, on a adopté l'Organe de Vigilance au sens du Décret Législatif 231/01 (il s'agit en l'occurrence de Coop Adriatica, Coop Consumatori Nordest, CMC, Coseva, Orion).

La recherche a permis de vérifier si les coopératives ont adopté d'autres instruments favorables à une gouvernance participative.

Toutes les coopératives ont introduit des organismes de participation sociale tels que les comités sociaux, les délégations, etc. Lorsque les travailleurs associés et les salariés sont nombreux, on tend à créer des organes de participation décentrés car ils sont plus aptes à conjuguer la participation des travailleurs associés et la participation des salariés non associés. Chaque

section sociale dispose en général de trois organes: l'assemblée de section qui élit un comité de section qui lui-même nomme un président. Les coopératives qui adoptent de telles structures sociales prévoient généralement aussi le mécanisme des assemblées séparées et des règlements spécifiques qui régissent les activités des sections membres et les modalités d'élection de leurs organes.

3° principe: Participation Economique DES MEMBRES

Participation économique

(Troisième Principe des Coopératives: les membres contribuent de manière équitable au capital de leurs coopératives et en détiennent démocratiquement le contrôle. Une partie au moins de ce capital est habituellement la propriété commune de la coopérative. Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents à tout ou partie des objectifs suivants: le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves dont une partie au moins est indivisible, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres.

Tout aussi importante que la participation démocratique, la participation économique est également fondamentale dans une coopérative. Dans cette partie du questionnaire, on a voulu faire ressortir les divers éléments de la participation économique et qui incarnent l'échange mutualiste: le capital social, la ristourne, le prêt social et les autres avantages socio-économiques liés au statut de membre.

FRANCE

Dans les coopératives de l'échantillon nous avons identifiés les réponses suivantes:

Au cours des 3 dernières années, la ristourne a-t-elle été distribuée ?	Oui
Quel a été le pourcentage de la ristourne distribuée en 2005 par rapport à l'excédent financier ?	45 %
Y a-t-il eu en 2006, une rémunération du capital social?	Oui
Quel a été le pourcentage de la rémunération (du capital) par rapport au capital versé ?	10 %

75% des coopératives ont indiqué que la ristourne coopérative a été effectuée. Pour celles qui ne l'ont pas faite, elles ont indiqués que cela était dû à la réalisation de mesures de redressement.

REP. TCHEQUE

Dans toutes les coopératives interviewées, la ristourne a été redistribuée au cours des trois dernières années et elle représentait en moyenne 16,7% de l'excédent de gestion.

Pour l'année objet de l'examen, toutes les coopératives ont procédé à la rémunération du capital social, et cela représentait en moyenne 55% du capital versé.

Toutes les coopératives ont en outre attribué aux travailleurs associés des avantages supplémentaires comme, par exemple, des initiatives culturelles, des voyages de formation, un fonds de pension complémentaire, etc.

ROYAUME UNI

Chez SUMA, au cours des trois dernières années, la ristourne n'a pas été octroyée car elle est payée sous forme de titres sur le salaire pour des raisons fiscales.

Parmi les avantages supplémentaires attribués aux travailleurs associés, il faut signaler les initiatives culturelles, la pension complémentaire, l'assurance santé complémentaire et autres types d'assurance ainsi que des repas gratuits, des achats à prix coûtant, des congés pour maladie, maternité et paternité payés davantage que le minimum prévu par la loi.

ITALIE

Les résultats – surtout en ce qui concerne la ristourne – semblent encourageants mais pas encore généralisés. Il faut voir si les conditions initiales d'échange entre travailleurs associés et entreprise sont déjà comparables à celles du marché ou bien si, au contraire, la ristourne représente une sorte d'élément "compensateur". Il est clair que l'application d'une telle mesure – et à vrai dire redécouvert depuis peu dans le monde coopératif italien – représente l'élément majeur pour rendre clair et transparent les rapports avec les travailleurs associés dans le respect de critères de gestion correcte.

La ristourne représente dans la législation coopérative italienne la part des profits de la gestion mutualiste, attribuée de manière variable au membre/coopérateur, proportionnellement à son volume d'affaires fait avec la coopérative (sur base de paramètres qualitatifs et quantitatifs) et dans des limites fixées par la loi et dans le respect des droits d'éventuels membres bailleurs de fonds.

Dans l'échantillon, il est apparu que les coopératives attribuent normalement les ristournes aux travailleurs associés sur une base annuelle. Parmi les coopératives qui ne distribuent pas la

ristourne, il y a certains cas (Cadiai, Mucafer, CIR) où le profit résultant de la gestion n'a pas été suffisant pour permettre la distribution d'une ristourne.

En vertu de la loi italienne, la détermination du montant de la ristourne à attribuer ne doit pas dépasser le montant maximum de l'excédent de gestion résultant de l'activité réalisée avec les travailleurs associés. L'excédent de gestion "sociale" est par convention égal au pourcentage des échanges mutuels calculé sur le total de l'excédent de gestion.

Toutes les coopératives de l'échantillon sont des coopératives à dominante mutualiste, c'est-à-dire qu'elles exercent leur activité principale essentiellement pour ou par leurs travailleurs associés.

Certaines coopératives ne rémunèrent pas le capital social, en partie pour des raisons de gestion, en partie à cause de sa faible importance au regard du montant des parts sociales.

En ce qui concerne la souscription du prêt auprès des travailleurs associés, qui représente une des sources d'autofinancement coopératif, il est pratiqué par toutes les coopératives de l'échantillon. Ceci démontre d'une part, la confiance et le lien entre les travailleurs associés et leur coopérative et d'autre part, l'importance de cet outil dans la capitalisation de l'entreprise. Mais ceci se fait dans le cadre de règles précises et dans le respect des intérêts des travailleurs associés (ex: le paiement des sommes prêtées, le rapport entre prêt social et patrimoine net).

Dans les coopératives italiennes, il y a des organes ad hoc ou des règles qui définissent les politiques de rétribution. Le seul cas à souligner est celui de Mucafer (coopérative de constructions), qui a connu il y a quelques années, une crise importante et qui, en conséquence, a mis sur pied des mécanismes visant à favoriser une plus grande capitalisation de l'entreprise et le contrôle des politiques de dépenses.

La coopérative a constitué une commission du personnel qui doit élaborer des propositions de politiques du personnel et de la

rétribution. Cet organe est composé de 12 personnes, entre ouvriers et employés, et est présidé par le Président du Conseil d'Administration. La Commission est l'organe consultatif qui élabore un document à soumettre au CdA, qui prendra lui la décision d'appliquer ou non les politiques proposées. La Commission se réunit en moyenne deux fois par an.

A côtés des avantages propres de la forme coopérative, on a recherché, là où elles existent, d'autres formes "d'avantages pour les travailleurs associés". Il s'agit de services supplémentaires que les coopératives offrent aux travailleurs associés ou bien de moments permettant de renforcer l'échange et la vie sociale en général, comme par exemple les initiatives culturelles. Le tableau ci-dessous résume les résultats apparus.

Pratiques sociales les plus courantes	N. coopératives
Prêt aux travailleurs associés et aux travailleurs	10
Initiatives culturelles, voyages, cours	23
Fonds pension complémentaire	17
Assistance soins de santé complémentaire	10
Assurance complémentaire liée à la fonction	7
Autre	5

Il est intéressant de noter que CTA applique la pratique du prêt aux travailleurs associés pour remplacer les camions ou pour des besoins financiers particuliers. Les plans de remboursement sont définis par le CdA et ils ne peuvent dépasser les 36 mois après l'attribution du prêt.

Dans le cas de CIR l'assistance soins de santé complémentaire pour les travailleurs associés est totalement à charge de la coopérative, à travers une convention avec la Mutua Nuova Sanità qui garantit les conventions avec plus de 130 centres médicaux et la centrale médicale nationale pour le service des gardes médicales. Chez Lavoranti in Legno, il est établi par règlement que l'assistance santé est garantie aux travailleurs associés et à leur famille. CMC prévoit un système de garanties complémentaires, à travers l'adhésion à Cooperlavoro

(contractuelle pour les dirigeants, volontaire pour les employés, les cadres et les ouvriers) avec une double contribution en partie à charge de l'entreprise et en partie à charge du travailleur. A cela il faut ajouter l'assistance santé complémentaire (celle des travailleurs associés est totalement à charge de la coopérative) et les polices d'assurance accidents de travail – et les accidents extraprofessionnels pour les travailleurs associés et les employés de la structure fixe, les expatriés et leur famille dans les pays à risques de conflit.

Chez Coseva les travailleurs associés peuvent aussi s'inscrire à l' "association pour la mutualité et la culture de l'économie sociale", cette inscription est prise en charge par la coopérative et elle permet de recevoir différents types de réductions (cinéma, musées, etc.).

5° principe: education, formation et information

(Cinquième Principe des Coopératives: Education, formation et information. Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs gestionnaires et leurs employés, l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. Les coopératives informent le grand public, et en particulier les jeunes et les leaders d'opinion, sur la nature et les avantages de la coopération.)

Autre élément important de la participation coopérative c'est la formation/information comme outil permettant une adhésion consciente aux valeurs de référence et le développement de la capacité de gestion. Parallèlement à ces pratiques, l'éducation – plus particulièrement l'éducation coopérative – est un moyen de transmettre auprès des communautés externes de référence les principes et les avantages de la mutualité.

Dans la partie finale de l'enquête on a donc approfondi le thème, en mettant en évidence les best practices existantes dans les coopératives de l'échantillon.

La formation

ITALIE

On a tout d'abord analysé l'existence de pratiques de formation ou d'outils en mesure de renforcer la conscience et la connaissance de la coopération en général et de sa propre coopérative en particulier. Le tableau ci-après reprend les données sur les outils favorisant la compréhension des droits-devoirs, des compétences et des pratiques de gestion:

Instrument existants	N. coopératives
Formation sur les pratiques et techniques de gestion de l'entreprise	20
Formation coopérative (histoire, principes, tradition)	13
Rencontres périodiques sur l'évolution de la gestion	19
Welcome book	8
Autre	4

Lorsqu'elle existe, la formation est le plus souvent directe pour les nouveaux travailleurs associés ou nouveaux conseillers. Chez Cadiai, la formation coopérative est directe et est prévue pour les nouveaux engagés à durée indéterminée: deux cours par an sont organisés, il s'agit de 5 réunions de 3 heures chacune. Durant celles-ci, la coopérative est présentée, les spécificités du travail, les droits et responsabilités statutaires, les organes de gestion. C'est un cours de formation de base préliminaire au curriculum de formation certifié au niveau interne par la coopérative.

En ce qui concerne le welcome book, il faut signaler le cas de Manutencoop qui est en train de revoir le texte du livre en question et de le traduire en trois langues, afin d'inciter les nombreux travailleurs non communautaires à devenir travailleurs associés.

Enfin, il faut rappeler que certaines coopératives de l'échantillon (Cmc, Lavoranti in Legno) ont réalisé des livres sur l'histoire des coopératives depuis leur constitution jusqu'à nos jours: c'est aussi une manière de ne pas oublier le passé et de diffuser la connaissance de l'entreprise auprès des générations des futurs travailleurs associés.

ESPAGNE:

Les moyens utilisés pour familiariser les travailleurs associés avec les droits, compétences, pratiques de gestion etc. sont la formation sur les pratiques et techniques de gestion d'entreprise ainsi que la formation coopérative. Parmi les outils

visant à améliorer les compétences et à favoriser la croissance, il faut souligner le recours au "copago", c'est-à-dire le paiement d'une part fixe pour bénéficier d'un service déterminé. (C'est un outil qui est plus largement appliqué dans le secteur des prestations médicales).

75% ont confirmé l'introduction de pratiques de RSE, en particulier le bilan social, le Standard aa1000 et la Certification SA8000.

REP. TCHEQUE

Toutes les coopératives prévoient la formation des travailleurs associés sur les pratiques et techniques de gestion d'entreprise. Parmi les outils visant à améliorer les compétences et à favoriser la croissance, on privilégie la formation interne et les séminaires.

Il n'y a pas de pratiques de RSE.

FRANCE

Parmi les outils visant à améliorer les compétences et à favoriser la croissance, il faut noter le follow-up de l'élaboration du projet sur l'amélioration entrepreneuriale, qui est réalisé dans le cadre des Parcours de professionnalisation coopérative.

ROYAUME UNI

Dans la coopérative interviewée, en plus des autres outils de compréhension, il y a toujours une formation pour le candidat membre. Cette formation se fait sur 3 mois d'essai et 6 mois de formation et instruction afin que le candidat puisse satisfaire aux exigences requises.

Parmi les outils visant à améliorer les compétences et à favoriser la croissance, il y a la formation au travail, des forums,

séminaires ainsi que le soutien financier pour la formation professionnelle.

Chaque semaine, les membres et les non-membres sont amplement informés: chaque salarié a une adresse électronique qui lui permet de faire partie d'un grand réseau de communication coopérative.

Parmi les pratiques de RSE, il y a l'adhésion et la participation à de nombreuses initiatives liées au commerce équitable et solidaire.

7° principe: engagement envers la collectivite

(Septieme Principe des Cooperatives: engagement envers la collectivité - Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre de politiques approuvées par leurs membres.)

Pour conclure l'analyse sur la participation, on a regardé au-delà des confins de l'entreprise, pour voir si des actions étaient menées visant à sensibiliser la communauté d'appartenance. Il est apparu que toutes les coopératives de l'échantillon mènent couramment des actions orientées tant vers des catégories de stakeholders spécifiques que vers les communautés.

ITALIE

Chez Lavoranti in Legno, pour célébrer le 60ème anniversaire de sa fondation, la coopérative a distribué gratuitement 500 copies du livre édité pour l'occasion et a organisé un spectacle théâtral ouvert aux écoles.

Mucafer étudie la possibilité de créer une Fondation avec d'autres entrepreneurs locaux afin de promouvoir des initiatives à caractère social en faveur des enfants, des personnes âgées porteurs d'un handicap ainsi que pour développer des projets humanitaires dans les régions défavorisées du monde, les pays africains en particulier.

Le tableau ci-dessous reprend les pratiques principales et les outils de responsabilisation sociale adoptés par les 15 coopératives. Il n'y a que Mucafer qui n'a pas encore adopté à ce jour aucune forme de responsabilité sociale même si le bilan social fait partie des objectifs des trois prochaines années.

Pratiques les plus courantes	N. coopératives
Responsabilité sociale (bilan social, etc.)	12
Adoption Code Ethique/Charte des Valeurs	12
Standard AA1000	3
Certification SA8000	2
Adhésion à des associations/organismes/network pour la RSE	6
Autre	3

ROYAUME UNI

Parmi les stakeholders figurent les écoles, les administrations locales etc. + il y a une large diffusion dans la société/communauté + offre d'un travail bien payé pour une partie bien connue des communautés locales + on participe (moyennant rétribution) aux activités de développement coopératif national.

FRANCE

En France la majorité des coopératives sont membres d'un organisme de solidarité (pour les vacances des enfants, l'éducation, etc.) et il existe également une « mutuelle de santé » des coopératives de travail associé.

Dans certaines régions les coopératives organisent régulièrement des réunions des travailleurs associés pour organiser des débats, des fêtes, etc. En lien avec la communauté territoriale, un nombre croissant de coopératives participent à des rencontres de l'Economie Sociale..

Un des axes porteurs du réseau des coopératives de travail françaises est le nouveau statut des élus et des représentants (politiques) du mouvement – adopté en 2004 – il prévoit une formation et une indemnité qui peut aller jusqu'à 3/5 du salaire légal minimum afin de permettre de participer à la vie

politique. Ce dispositif ambitieux est appliqué dans certains cas mais ne s'étend pas encore à l'ensemble des bénéficiaires potentiels.

ESPAGNE

Presque 90% des coopératives ont donné une réponse affirmative, ces actions de collaboration, de solidarité sont orientées soit vers le monde scolaire ou syndical soit vers la société civile.

REP. TCHEQUE

En République Tchèque également il faut noter l'implication dans les entreprises coopératives de stakeholders liés à la communauté territoriale d'appartenance, comme les écoles, les administrations locales, etc.

4. CONCLUSIONS DE L'ETUDE PAR CECOP ET DIESIS

L'étude a été exécutée dans les fédérations membres de CECOP dans 14 pays de l'UE, et un échantillon de 33 entreprises dans 5 pays de l'UE.

Introduction: quels composants de l' « implication des travailleurs » ont-ils été considérés?

Comme première considération, il est important de souligner que la régulation juridique européenne sur l'implication des travailleurs traite seulement de l'information et de la consultation, à l'exception de la société européenne (SE) et la Société coopérative européenne (SCE), qui comprennent également le troisième composant de l' « implication des travailleurs », à savoir la participation, mais qui est un type très spécifique d'option d'entreprise.

En conséquence, la réalité de l'implication des travailleurs dans les coopératives de travail et sociales et autres catégories d'entreprises de propriété des travailleurs en Europe, basé sur les standards que nous avons examiné dans l'introduction, devrait être affronté d'abord et surtout avec les normes générales européennes d'implication des travailleurs dans les entreprises, qui en fait font seulement référence à l'information et à la consultation.

L'étude, pourtant, se concentre sur chacun des trois aspects de l'implication des travailleurs (information, consultation, mais aussi participation) inclus dans la Charte Communautaire sur les Droits Sociaux des Travailleurs de 1989, qui n'est pas contraignante, et essaie de définir si et jusqu'à quel point les entreprises représentées par CECOP sont caractérisées ou non par un haut niveau des trois aspects, et s'il y a des problèmes dans leur mise en œuvre.

1 est-ce que les associés sont la majorité de travailleurs? Et comment devenir associé?

En partant de la supposition que les travailleurs associés jouissent, entre eux, d'un niveau d'implication des travailleurs nettement plus élevé que les travailleurs non associés, il était nécessaire d'examiner en premier leurs pourcentages respectifs et comme les travailleurs peuvent devenir associés, conformément au premier principe coopératif d'adhésion volontaire et ouverte à tous.

Nous avons trouvé que, à l'exception d'un seul des 14 pays examinés, les travailleurs associés sont 70% ou plus de tous les travailleurs examinés (plus de 1,1 million de personnes). En Italie et Espagne, les deux pays qui ont, de loin, le nombre le plus élevé de travailleurs associés dans l'UE, la moyenne est respectivement 78% et 79%. Dans 8 pays, ils sont 80% ou plus, y compris 5 pays où ils sont 90% ou plus. La moyenne européenne est 79%. Comme nous pouvons le voir, il est évident que les travailleurs associés représentent la majorité écrasante des travailleurs dans les entreprises représentées par CECOP, et que, en conséquence, l'implication des travailleurs dans ce groupe représente également la majorité écrasante de l'implication des travailleurs dans les entreprises en question.

Concentrons-nous maintenant sur le processus par lequel on devient un associé. Une partie encore indéfinie des 21% de travailleurs non-associés en Europe est constituée par des travailleurs en période de stage pour devenir associés. Dans une coopérative du Royaume Uni, les travailleurs récemment embauchés doivent s'engager à devenir des travailleurs associés après que leur période de stage soit terminée. Dans d'autres cas, les nouveaux travailleurs reçoivent toute l'information concernant l'adhésion au moment de signer leur contrat. Dans la législation italienne, le refus d'admettre un nouvel associé doit être justifié par le conseil d'administration de l'entreprise et peut être déféré au tribunal.

Dans plusieurs pays (en particulier l'Italie et l'Espagne), une partie substantielle des travailleurs non-membres est composée de travailleurs ouvriers temporaires (en particulier dans quelques secteurs) et par des travailleurs qui ne veulent pas devenir des membres.

Quelques initiatives de restructuration peuvent augmenter substantiellement le nombre des associés: par exemple, la coopérative italienne CIR a vu son nombre de travailleurs associés augmenter de 1000 à 3200 personnes en quelques années à travers un changement statutaire.

L'étude a aussi mis en valeur différentes méthodes intéressantes utilisées par les coopératives pour promouvoir de nouveaux membres. Commune à presque toutes les entreprises interviewées est la "promotion directe", à savoir une campagne de conscientisation mise en œuvre par les associés eux-mêmes principalement au sein de comités ou sections sociales, ou par les personnes responsables de ce sujet dans la coopérative. Cette activité est adressée aux candidats potentiels et vise à faire connaître l'organisation et les avantages de l'adhésion. La promotion s'effectue souvent de bouche à oreille parmi les employés.

2. La vie démocratique de l'entreprise

a) Parmi les associés

Les assemblées générales des associés peuvent avoir lieu une ou deux fois par an, mais il peut également y avoir beaucoup de réunions non officielles, comme il est signalé en Italie. Les réunions du conseil d'administration peuvent varier de 3 à 6 fois par an en France, chaque mois en République tchèque et en Italie, et jusqu'à 50 au Royaume Uni.

Dans des structures entrepreneuriales plus complexes, avec des lignes de production différentes voire des sites de

production différents, le processus démocratique parmi les associés peut être plus difficile: quand c'est le cas, on observe le développement de réunions dans des unités individuelles de l'entreprise, à la base. Cette pratique favorise un meilleur processus de participation à l'assemblée générale suivante. Quelquefois, les différentes unités nomment des candidats au conseil d'administration. Quelques plus grandes entreprises, notamment des coopératives industrielles italiennes, ont un système d'information interne sur les candidats au conseil d'administration et sur les décisions du conseil d'administration.

b) Entre associés et non associés

Les décisions du conseil d'administration mentionnées ci-dessus peuvent être confidentielles et restreintes aux seuls associés. Mais, dans d'autres cas, cette information peut être accessible aux non-associés également, par exemple à travers le bulletin d'information de l'entreprise ou des annonces sur des panneaux d'affichage. Une coopérative espagnole interviewée a une unité spéciale qui comprend des associés et des non-associés. Les réunions susmentionnées d'unités de l'entreprise concernent probablement également des non-associés, au moins indirectement, étant donné leur nature technique et de base.

c) Degré de syndicalisation et relations avec les syndicats

À l'exception de l'Espagne, le niveau de syndicalisation dans les coopératives de travail associé et les coopératives sociales en Europe de l'ouest est approximativement semblable à celui qui existe pour les autres entreprises, voire quelquefois un peu plus élevé, et ce même dans des entreprises qui sont en dessous du seuil pour la mise en oeuvre de la Directive 14/2002.

d) Autres actions positives

La plupart des coopératives ont des outils ou des initiatives destinées à faciliter l'information et la participation: livres de bienvenue, jours ou événements de bienvenue ... En outre, quelques coopératives ont mis en place des politiques visant à donner de l'emploi à des groupes spéciaux comme les femmes, les immigrants hors-UE, et les handicapés.

Dans de nombreux cas, des actions de discrimination positive sont mises en oeuvre, comme envers les immigrants et les femmes, ou pour stimuler l'emploi et l'intégration de ces groupes cible.

Afin d'encourager la participation de l'électorat actif et passif, dans certains cas, des campagnes spéciales sont créées pour stimuler la prise de responsabilités gestionnaires.

3. Participation Économique

Dans beaucoup de cas, en Italie, en France et en Espagne, quand le montant minimum dans les parts est haut, des facilités de paiement sont offertes aux nouveaux travailleurs associés, afin de ne pas décourager l'adhésion pour des raisons économiques.

Quand il y a un excédent, quelques coopératives, par exemple en France, redistribuent la ristourne à tous les ouvriers, même aux membres du non. Le montant redistribué en ristourne peut être 45% des excédents annuels en France ou 55% en république tchèque, la plupart du reste allant généralement aux réserves. En tout les cas, ce sont les bénéficiaires eux-mêmes qui décident chaque année de procéder à la redistribution de l'excédent ou non.

Au-delà de la ristourne en tant que telle, plusieurs coopératives dans l'échantillon fournissent à leurs associés des avantages de

santé, de protection sociale, de loisirs ou culturels supplémentaires, voire des prêts.

4. Éducation et formation

Dans les coopératives interviewées, l'effort d'éducation et de formation est principalement destiné aux futurs travailleurs associés en période de stage pour devenir associés, ainsi qu'aux nouveaux associés, et se concentre sur la formation coopérative, y compris concernant les pratiques de gouvernance participative entre associés, ce qui est particulièrement significatif du point de vue de l'implication des travailleurs.

Une coopérative italienne interviewée mentionne même un manuel d'introduction avec une traduction en plusieurs langues afin de stimuler l'intégration de travailleurs immigrés extra-UE comme travailleurs associés.

Dans quelques cas, l'effort de formation et d'éducation comprend également la rédaction d'une histoire de l'entreprise, afin de garder une conscience parmi les associés en termes de mémoire. Plusieurs coopératives, surtout en République tchèque et France, offrent également un système de formation continue structuré le long de la carrière du travailleur associé.

5. Engagement envers la communauté

Les rapports que les coopératives interviewées entretiennent avec la communauté locale ont principalement à voir avec les autorités locales (et ceci surtout pour les coopératives sociales) et avec les écoles. Le rapport avec les écoles est particulièrement significatif vu le caractère inter-générationnel des coopératives, surtout pour celles qui existent dans la communauté depuis plusieurs générations.

Dernières considérations

L'étude réalisée dans le cadre du projet Involve est un travail initial et pilote. Il fournit un aperçu des pratiques d'implication des travailleurs dans les entreprises du réseau CECOP, les rapports entre les travailleurs associés et non associés, le processus par lequel un travailleur peut devenir associé, etc.

Cependant, une série de questions reste encore en grande partie sans réponse et nécessitera des études supplémentaires, comme la relation entre le conseil d'administration de l'entreprise et le comité d'entreprise ou le comité syndical, les modalités spécifiques d'implication des travailleurs pour les travailleurs désavantagés, une différenciation statistique précise entre les travailleurs sous période de stage pour devenir membres et les autres catégories de travailleurs non associés, etc. Il est à espérer que ces questions trouveront leur réponse grâce à des initiatives de recherche à venir.

Mais cette étude montre déjà l'intérêt et la pertinence d'étudier l'expérience d'implication des travailleurs dans les entreprises du réseau CECOP.

Sur la base de cette étude initiale, et des standards coopératifs mondiaux sur lesquels elle se base, la CES et la CECOP ont été en mesure de travailler sur le texte suivant dans ce document, qui fournit des standards volontaires d'implication des travailleurs (information, consultation et participation) dans les futures sociétés coopératives européennes (SCE) dans le secteur coopératif représenté par CECOP (industrie et services), au delà de ce qui est déjà régulé par la directive SCE. Nul doute que ce texte, techniquement limité à la SCE, peut également être utilisé comme un standard pour toute la catégorie d'entreprises que représente CECOP.

5 CONCLUSIONS COMMUNES CES-CECOP CONCERNANT LES NORMES VOLONTAIRES DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LES SCE COMPOSEES DE COOPERATIVES DE TRAVAIL ASSOCIE, DE COOPERATIVES SOCIALES OU D'ENTREPRISES DE PROPRIETE DES TRAVAILLEURS, ET/OU DE TRAVAILLEURS ASSOCIES

1. Considérations générales

1.1. Champ d'application

Les présentes conclusions communes établissent des normes d'implication des travailleurs (information, consultation et participation) dans les sociétés coopératives européennes (SCE) composées soit:

- de coopératives de travail associé, de coopératives sociales ou d'entreprises de propriété des travailleurs;
- de travailleurs associés;
- des deux.

1.2. Documents de base

Les présentes conclusions communes se basent entièrement sur:

- La Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs
- Le Règlement 1435/2003/CE du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SCE)
- La Directive 2002/14/CE du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général pour l'information et la

consultation des employés dans la Communauté européenne.

- La Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif, approuvée par l'Assemblée Générale de l'Alliance Coopérative Internationale de 2005, et appliquant à la situation des travailleurs associés (dénommée 'travail associé') la Déclaration sur l'Identité Coopérative de l'ACI, incluse dans la Recommandation 193/2002 sur la Promotion des Coopératives.

1.3. Principes internationaux de base du travail associé coopératif

Les présentes conclusions communes suivent les principes internationaux de base du travail associé coopératif tels qu'ils sont stipulés dans la Déclaration Mondiale sur le Travail Associé Coopératif. En particulier, les coopératives de travail associé :

- *« visent à la création et au maintien d'emplois viables et à la création de richesse, dans le but d'améliorer la qualité de vie des travailleurs associés, de conférer de la dignité au travail humain, de permettre l'autogestion démocratique des travailleurs, et de promouvoir le développement des collectivités et le développement local »* (1.1) ;
- *« l'adhésion libre et volontaire de leurs associés, en vue d'apporter leur travail et leurs ressources économiques personnelles, est conditionnée par l'existence de postes de travail »* (1.2) ;
- *« en règle générale, le travail doit être exécuté par les associés. Cela signifie que la majorité des travailleurs d'une entreprise coopérative de travail associé sont aussi associés, et vice-versa »* (1.3) ;
- *« leur régulation interne est définie formellement par un ensemble de dispositions convenues démocratiquement et acceptées par les travailleurs associés »* (1.5) ;
- elles doivent *« être autonomes et indépendantes, vis-à-vis de l'Etat et de tiers, dans leurs relations de travail et leur*

gestion, ainsi que dans l'usage et la gestion des moyens de production » (1.6) ;

- *elles doivent « équiper le lieu de travail d'installations techniques et physiques propices à un bon fonctionnement et à un climat organisationnel satisfaisant » (2.3) ;*
- *elles doivent « pratiquer la démocratie au niveau des instances de décision et à tous les stades du processus de gestion » (2.5) ;*
- *elles doivent « garantir l'éducation, la formation permanente et le renforcement des capacités des associés, ainsi que l'information à ceux-ci, afin de garantir la connaissance professionnelle et le développement du modèle coopératif, et de stimuler l'innovation et la bonne gestion »(2.6) ;*
- *elles doivent « combattre leur utilisation comme instruments destinés à rendre les conditions de travail des salariés plus flexibles et plus précaires, et ne pas faire office d'intermédiaire conventionnel dans l'allocation de postes de travail » (2.8)*

Les coopératives sociales et les entreprises de propriété des travailleurs respectent généralement les principes ci-dessus également.

Ainsi, la nature même de leurs entreprises confère aux travailleurs-membres des droits d'information, de consultation et de participation substantiellement plus larges que ceux prévus par la directive 14/2002/CE

1.4. Définition des travailleurs, inclusion de tous les travailleurs et adhésion volontaire et ouverte à tous.

Dans ces conclusions communes la définition des travailleurs, est celle de la Directive 14/2002/CE.

La CES et la CECOP entretiendront des consultations bilatérales sur les cas dans lesquels il apparaît que les droits

intrinsèques d'information, de consultation et de participation des travailleurs associés ne peuvent pas être exercés correctement par ceux-ci en raison d'une mauvaise gouvernance coopérative, et adopteront des mesures particulières à l'égard des fausses coopératives dans lesquelles ces pouvoirs sont illégalement refusés. En outre, la CES et la CECOP approfondiront les bonnes pratiques qui existent dans les coopératives de travail associé, les coopératives sociales et les entreprises de propriété des travailleurs et les dissémineront.

Selon le premier principe coopératif (*"Adhésion volontaire et ouverte à tous - les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion"*, Recommandation 193 de l'OIT), tous les travailleurs ont le droit de devenir associés.

2. Travailleurs associés, et constitution du groupe spécial de négociation prévu par la directive SCE

2.1. SCE établie par fusion ou transformation

Une SCE peut être créée par fusion ou transformation de coopératives de travail associé, de coopératives sociales et/ou d'entreprises de propriété des travailleurs.

Dans les deux cas, un groupe spécial de négociation doit être constitué en conformité avec l'article 3.2. de la Directive 2003/72 CE: les représentants des travailleurs seront élus en proportion du nombre des travailleurs présents dans les entités juridiques nationales fondatrices de la SCE. Ils pourront négocier leurs propres mécanismes d'implication.

2.2. SCE établies ex novo

Les SCE créées ex novo par des personnes morales caractérisées par le travail associé (coopératives de travail associé, coopératives sociales et/ou entreprises de propriété des travailleurs) ou par des personnes physiques, ou par les deux, constitueront un groupe spécial de négociation dès que la SCE elle-même emploiera au moins 5 travailleurs.

3. Normes spécifiques d'implication des travailleurs (information, consultation et participation)

Toutes les dispositions prévues dans la Directive seront d'application. De plus, les présentes conclusions communes établissent des normes plus élevées d'information, de consultation et de participation, comme suit :

3.1. Information et consultation

- La CES note que, en conformité avec la définition de la coopérative, les valeurs et les principes reconnus mondialement et dans leur intégralité dans la recommandation 193 du BIT sur la promotion des coopératives, tous les travailleurs associés en tant que copropriétaires et cogérants de l'entreprise, jouiront des niveaux d'information et de consultation nécessaires pour exercer un tel rôle de façon adéquate.
- Autant que possible, tous les travailleurs qui se trouvent dans la période d'attente pour devenir associés jouiront des mêmes niveaux d'information et de consultation que les travailleurs associés.
- Tous les autres travailleurs jouiront de niveaux d'information et de consultation stipulés dans la directive et dans la législation nationale correspondante, même si le personnel de l'entreprise est en dessous du seuil prévu par celle-ci..

3.2. Participation

- La CES note que, en conformité avec la définition de la coopérative, les valeurs et les principes reconnus

mondialement et dans leur entièreté dans la recommandation 193 du BIT sur la promotion des coopératives, tous les travailleurs associés ont des droits complets de participation, y compris dans les prises de décision, ainsi que le droit de se faire élire, au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration.

- Les dispositions législatives nationales qui s'y rapportent seront respectées. De plus, avec l'accord du conseil d'administration de la coopérative, et en observant les principes inclus dans la Directive 2003/72/CE et la protection des droits déjà acquis, des représentants de travailleurs non associés peuvent avoir accès aux assemblées générales.

ANNEXE 1. R193 RECOMMANDATION CONCERNANT LA PROMOTION DES COOPERATIVES, 2002

Lieu:Genève

Session de la Conférence:90

Date d'adoption:03:06:2002

Afficher le document en: Anglais Espagnol

Statut: Instrument à jour Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

<http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2002, en sa quatre-vingt-dixième session;

Reconnaissant l'importance des coopératives pour la création d'emplois, la mobilisation des ressources et la stimulation de l'investissement, ainsi que leur contribution à l'économie;

Reconnaissant que les coopératives sous leurs différentes formes promeuvent la plus complète participation au développement économique et social de toute la population;

Reconnaissant que la mondialisation est pour les coopératives source de pressions, problèmes, défis et opportunités nouveaux et différents et que des formes plus puissantes de solidarité humaine s'imposent aux niveaux national et international afin de favoriser une répartition plus équitable des bienfaits de la mondialisation;

Notant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en sa quatre-vingt-sixième session (1998);

Notant les droits et les principes inscrits dans les conventions et recommandations internationales du travail, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930; la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention sur la politique de l'emploi, 1964; la convention sur l'âge minimum, 1973; la convention et la recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; la convention et la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Rappelant le principe inscrit dans la Déclaration de Philadelphie selon lequel "le travail n'est pas une marchandise";

Rappelant que la mise en oeuvre du travail décent pour les travailleurs, où qu'ils se trouvent, est un objectif premier de l'Organisation internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion des coopératives, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingtième jour de juin deux mille deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la promotion des coopératives, 2002.

I. CHAMP D'APPLICATION, DEFINITION ET OBJECTIFS

1. Il est reconnu que les coopératives opèrent dans tous les secteurs de l'économie. La présente recommandation s'applique à toutes les catégories et formes de coopératives.

2. Aux fins de la présente recommandation, le terme "coopérative" désigne une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement.

3. La promotion et le renforcement de l'identité des coopératives devraient être encouragés sur la base:

(a) des valeurs coopératives, à savoir l'entraide, la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme;

(b) des principes coopératifs, tels qu'établis par le mouvement coopératif international et décrits dans l'annexe ci-jointe. Ces principes sont les suivants: l'adhésion volontaire et ouverte à tous, le pouvoir démocratique exercé par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, l'éducation, la formation et l'information, la coopération entre les coopératives et l'engagement envers la collectivité.

4. Des mesures devraient être adoptées pour promouvoir le potentiel des coopératives dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, afin d'aider celles-ci et leurs adhérents à:

(a) créer et développer des activités génératrices de revenus et des emplois décents et durables;

(b) mettre en valeur les ressources humaines et développer la connaissance des valeurs, avantages et bienfaits du mouvement coopératif par le biais de l'éducation et de la formation;

(c) développer leur potentiel économique, y compris leur capacité d'entreprendre et leurs aptitudes à la gestion;

(d) renforcer la compétitivité et accéder aux marchés et aux financements institutionnels;

(e) accroître l'épargne et l'investissement;

(f) améliorer le bien-être social et économique, en tenant compte de la nécessité de supprimer toute forme de discrimination;

(g) contribuer au développement humain durable;

(h) créer et développer un secteur bien particulier de l'économie, viable et dynamique, comprenant les coopératives, qui répond aux besoins sociaux et économiques de la collectivité.

5. L'adoption de mesures particulières qui permettent aux coopératives, en tant qu'entreprises et organisations inspirées par l'esprit de solidarité, de répondre aux besoins de leurs adhérents et de la société, y compris à ceux des groupes défavorisés afin de les insérer dans la société, devrait être encouragée.

II. CADRE POLITIQUE ET RÔLE DES GOUVERNEMENTS

6. L'équilibre d'une société exige qu'il existe des secteurs public et privé puissants ainsi qu'un puissant secteur coopératif, mutualiste et autres organisations sociales et non gouvernementales. C'est dans ce contexte que les gouvernements devraient mettre en place une politique et un

cadre juridique favorables, conformes à la nature et à la fonction des coopératives et fondés sur les valeurs et principes coopératifs énoncés au paragraphe 3, visant à:

(a) établir un cadre institutionnel permettant un enregistrement des coopératives aussi rapide, simple, peu coûteux et efficace que possible;

(b) promouvoir des politiques ayant pour but de permettre la constitution de réserves appropriées, dont une partie au moins pourrait être indivisible, et de fonds de solidarité au sein des coopératives;

(c) prévoir l'adoption de mesures de surveillance des coopératives dans des conditions adaptées à leur nature et à leurs fonctions, qui respectent leur autonomie, soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise et d'organisation sociale;

(d) faciliter l'adhésion des coopératives à des structures coopératives répondant aux besoins des adhérents des coopératives;

(e) encourager le développement de coopératives en tant qu'entreprises autonomes et autogérées, notamment là où elles ont un rôle important à jouer ou fournissent des services que d'autres prestataires n'offrent pas.

7. (1) La promotion de coopératives fondées sur les valeurs et principes énoncés au paragraphe 3 devrait être considérée comme l'un des piliers du développement économique et social national et international.

(2) Les coopératives devraient bénéficier de conditions conformes à la législation et à la pratique nationale, qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres formes d'entreprise et d'organisation sociale. Les

gouvernements devraient prendre, s'il y a lieu, des mesures d'appui en faveur des activités des coopératives qui concernent certains objectifs des politiques sociales et publiques tels que la promotion de l'emploi ou la mise en oeuvre d'activités qui s'adressent aux groupes ou régions défavorisés. Ces mesures pourraient inclure, entre autres et autant que possible, des avantages fiscaux, des prêts, des dons, des facilités d'accès aux programmes de travaux publics et des dispositions spéciales en matière de marchés publics.

(3) Une attention particulière devrait être apportée à l'accroissement de la participation des femmes à tous les niveaux du mouvement coopératif, particulièrement au niveau de la gestion et de la direction.

8. (1) Les politiques nationales devraient notamment:

(a) promouvoir les normes fondamentales du travail de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs des coopératives sans distinction d'aucune sorte;

(b) faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être créées ou être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne servent pas à établir des relations de travail déguisées et lutter contre les pseudo-coopératives violant les droits des travailleurs, en veillant à ce que le droit du travail soit appliqué dans toutes les entreprises;

(c) promouvoir l'égalité des sexes dans les coopératives et dans leurs activités;

(d) promouvoir des mesures visant à garantir qu'en matière de travail les coopératives suivent les meilleures pratiques, y compris l'accès aux informations pertinentes;

(e) développer les compétences techniques et professionnelles, les capacités d'entreprendre et de gérer, la

connaissance du potentiel économique et les compétences générales en matière de politique économique et sociale des adhérents, des travailleurs et des gestionnaires, et améliorer leur accès aux technologies de l'information et de la communication;

(f) promouvoir l'enseignement des principes et pratiques coopératifs et la formation y relative, à tous les niveaux appropriés des systèmes nationaux d'éducation et de formation et dans l'ensemble de la société;

(g) promouvoir l'adoption de mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail;

(h) pourvoir à la formation et à d'autres formes d'assistance afin d'améliorer le niveau de productivité et de compétitivité des coopératives et la qualité des biens et des services qu'elles produisent;

(i) faciliter l'accès des coopératives au crédit;

(j) faciliter l'accès des coopératives aux marchés;

(k) promouvoir la diffusion d'informations sur les coopératives;

(l) chercher à améliorer les statistiques nationales sur les coopératives en vue de leur utilisation pour l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques de développement.

(2) Ces politiques devraient:

(a) décentraliser la définition et la mise en oeuvre des politiques et réglementations concernant les coopératives en les transférant, s'il y a lieu, aux niveaux régional et local;

(b) définir les obligations juridiques des coopératives dans des domaines tels que l'enregistrement, l'audit financier et social ainsi que l'obtention d'autorisations;

(c) promouvoir de bonnes pratiques de gouvernance dans les coopératives.

9. Les gouvernements devraient promouvoir le rôle important des coopératives dans la transformation d'activités qui ne sont souvent que des activités de survie marginales (parfois désignées par les termes "économie informelle") en un travail bénéficiant d'une protection juridique et qui s'intègre pleinement à la vie économique.

III. MISE EN OEUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES DE PROMOTION DES COOPÉRATIVES

10. (1) Les Etats Membres devraient adopter une législation et des règlements spécifiques sur les coopératives, fondés sur les valeurs et principes coopératifs énoncés au paragraphe 3 et réviser cette législation et ces règlements lorsqu'il y a lieu.

(2) Les gouvernements devraient consulter les organisations coopératives ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées sur l'élaboration et la révision de la législation, des politiques et des règlements applicables aux coopératives.

11. (1) Les gouvernements devraient faciliter l'accès des coopératives à des services d'appui en vue de les renforcer et d'améliorer leur viabilité économique et leur capacité de créer des emplois et de générer des revenus.

(2) Lorsque cela est possible, ces services devraient inclure ce qui suit:

(a) programmes de mise en valeur des ressources humaines;

(b) recherche et conseil en gestion;

(c) accès au financement et à l'investissement;

- (d) comptabilité et audit;
- (e) information en matière de gestion;
- (f) information et relations publiques;
- (g) conseil sur les technologies et innovations;
- (h) conseils juridiques et fiscaux;
- (i) services d'appui à la commercialisation;
- (j) autres services d'appui le cas échéant.

(3) Les gouvernements devraient faciliter la mise en place de ces services d'appui. Les coopératives et leurs organisations devraient être encouragées à participer à l'organisation et à la gestion de ces services et, lorsque cela est possible et approprié, à les financer.

(4) Les gouvernements devraient reconnaître le rôle des coopératives et de leurs organisations en développant des instruments appropriés destinés à créer et à renforcer les coopératives aux niveaux local et national.

12. Les gouvernements devraient adopter, le cas échéant, des mesures pour faciliter l'accès des coopératives au financement de leurs investissements et au crédit. Ces mesures devraient notamment:

- (a) permettre l'accès aux prêts et autres sources de financement;
- (b) simplifier les procédures administratives, remédier à tout niveau inadéquat de capitaux des coopératives et diminuer le coût des transactions de crédit;

(c) favoriser un système autonome de financement des coopératives, y compris les coopératives d'épargne et de crédit, les banques coopératives et les coopératives d'assurances;

(d) prévoir des dispositions particulières pour des groupes défavorisés.

13. Pour la promotion du mouvement coopératif, les gouvernements devraient encourager des conditions favorisant le développement de liens techniques, commerciaux et financiers entre toutes les formes de coopératives afin de faciliter les échanges d'expériences et le partage des risques et bénéfices.

IV. RÔLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS COOPÉRATIVES ET RELATIONS ENTRE ELLES

14. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, reconnaissant l'importance des coopératives dans la réalisation des objectifs de développement durable, devraient rechercher, en accord avec les organisations coopératives, des voies et moyens de promotion des coopératives.

15. Les organisations d'employeurs devraient envisager, lorsque cela est approprié, d'élargir l'adhésion aux coopératives qui souhaitent devenir membres et leur fournir des services d'appui adéquats aux mêmes conditions que celles applicables aux autres membres.

16. Les organisations de travailleurs devraient être encouragées à:

(a) conseiller et assister les travailleurs des coopératives dans l'adhésion à des organisations de travailleurs;

(b) aider leurs membres à créer des coopératives, y compris dans le but de faciliter l'accès aux biens et services de première nécessité;

(c) participer à des commissions et groupes de travail aux niveaux local, national et international qui traitent de sujets d'ordre économique et social ayant un impact sur les coopératives;

(d) aider et participer à la constitution de nouvelles coopératives en vue de la création ou du maintien de l'emploi, y compris lorsque des fermetures d'entreprises sont envisagées;

(e) aider et participer à des programmes destinés aux coopératives, qui visent à améliorer leur productivité;

(f) promouvoir l'égalité de chances dans les coopératives;

(g) promouvoir l'exercice des droits des travailleurs associés des coopératives;

(h) entreprendre toute autre activité pour la promotion des coopératives, y compris les activités d'éducation et de formation.

17. Les coopératives et les organisations les représentant devraient être encouragées à:

(a) établir une relation active avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux compétents en vue de créer un climat favorable au développement des coopératives;

(b) gérer leurs propres services d'appui et contribuer à leur financement;

(c) fournir des services commerciaux et financiers aux coopératives affiliées;

(d) favoriser et investir dans la mise en valeur des ressources humaines de leurs adhérents, travailleurs et gestionnaires;

(e) favoriser le développement des organisations nationales et internationales et l'adhésion à celles-ci;

(f) représenter le mouvement coopératif national au niveau international;

(g) entreprendre toute autre activité pour la promotion des coopératives.

V. COOPÉRATION INTERNATIONALE

18. La coopération internationale devrait être facilitée par le biais de:

(a) l'échange d'informations sur les politiques et programmes qui se sont révélés efficaces pour créer des emplois et générer des revenus pour les adhérents des coopératives;

(b) l'encouragement et la promotion des relations entre les institutions et organismes nationaux et internationaux impliqués dans le développement des coopératives pour permettre:

(i) des échanges de personnel et d'idées, de matériel éducatif et de formation, de méthodologies et de matériel de référence;

(ii) la compilation et l'utilisation du matériel de recherche et d'autres données sur les coopératives et leur développement;

(iii) l'établissement d'alliances et de partenariats internationaux entre les coopératives;

(iv) la promotion et la protection des valeurs et principes coopératifs;

(v) l'établissement de relations commerciales entre les coopératives;

(c) l'accès des coopératives aux données nationales et internationales telles que l'information sur les marchés, la législation, les méthodes et techniques de formation, la technologie et les normes de produits;

(d) l'élaboration, lorsque cela est possible et justifié, et en consultation avec les coopératives et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, de directives et de législations régionales et internationales communes favorables aux coopératives.

VI. DISPOSITION FINALE

19. La présente recommandation révisé et remplace la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966.

ANNEXE

EXTRAIT DE LA DÉCLARATION SUR L'IDENTITÉ COOPÉRATIVE, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ALLIANCE COOPÉRATIVE INTERNATIONALE EN 1995

Les principes coopératifs constituent les lignes directrices qui permettent aux coopératives de mettre leurs valeurs en pratique.

Adhésion volontaire et ouverte à tous

Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en

tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion.

Pouvoir démocratique exercé par les membres

Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes élus comme représentants des membres sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux (en vertu de la règle - un membre, une voix) et les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique.

Participation économique des membres

Les membres contribuent de manière équitable au capital de leurs coopératives et en ont démocratiquement le contrôle. Une partie au moins de ce capital est habituellement la propriété commune de la coopérative.

Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents à tout ou partie des objectifs suivants: le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves dont une partie au moins est impartageable, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres.

Autonomie et indépendance

Les coopératives sont des organisations autonomes d'entraide, gérées par leurs membres. La conclusion d'accords avec d'autres organisations, y compris des gouvernements, ou la recherche de fonds à partir de sources extérieures, doit se faire

dans des conditions qui préservent le pouvoir démocratique des membres et maintiennent l'indépendance de leur coopérative.

Education, formation et information

Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs gestionnaires et leurs employés l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. Elles informent le grand public, en particulier les jeunes et les leaders d'opinion, sur la nature et les avantages de la coopération.

Coopération entre les coopératives

Pour apporter un meilleur service à leurs membres et renforcer le mouvement coopératif, les coopératives uvrent ensemble au sein de structures locales, nationales, régionales et internationales.

Engagement envers la communauté

Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres.

ANNEXE 2. DÉCLARATION MONDIALE SUR LE TRAVAIL ASSOCIÉ COOPÉRATIF

**Approuvée par l'Assemblée Générale de l'ACI à
Cartagena, Colombie, le 23 septembre 2005**

Cette Déclaration doit être adaptée aux différentes langues dans monde, en prenant en compte les diverses cultures, traditions linguistiques et expressions coopératives, sur la base des versions originales en anglais et espagnol, ou des deux.

CONSIDERATIONS GENERALES

1. L'humanité poursuit en permanence l'amélioration de la qualité des formes d'organisation du travail, et s'efforce d'accéder à des relations de travail toujours meilleures, plus équitables et plus dignes.
2. Présentement, les êtres humains exercent leurs activités professionnelles selon trois modalités fondamentales: a) de manière indépendante comme leurs propres employeurs, chacun se définissant dans ce cas selon ses propres capacités et se régulant de manière autonome; b) comme salariés dépendants, continuellement subordonnés à un employeur qui se limite à fournir une rémunération, produit de négociations individuelles ou collectives; ou c) sous une troisième forme, celle du travail associé, par laquelle le travail et la gestion sont exercés conjointement, sans les limites inhérentes au travail individuel, et sans

- dépendre exclusivement des règles du travail salarié conventionnel.
3. Parmi les modalités du travail associé, celle organisée sous la forme de coopératives est actuellement celle qui a atteint le niveau le plus avancé de développement et a pris la plus grande importance dans le monde. Sa structure est fondée sur les principes, les valeurs et les méthodes opérationnelles qu'utilisent les coopératives au niveau universel et qui sont inscrits dans la Déclaration sur l'identité coopérative (Manchester, 1995), convenus dans le cadre de l'Alliance Coopérative Internationale (ACI), et intégrés à la Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la promotion des coopératives.
 4. Les coopératives de travail associé s'engagent à être régies par la Déclaration sur l'identité coopérative internationale susmentionnée. En outre, s'est fait jour la nécessité de définir à l'échelle mondiale des caractéristiques fondamentales et des règles de fonctionnement interne qui soient propres à ce type de coopératives, dont les buts et les objectifs sont spécifiques et différent des coopératives d'autres types. Cette définition renforcera la cohérence et l'identité universelle du travail associé coopératif, stimulera son développement, et suscitera la reconnaissance mondiale de ses fonctions sociale et économique de création d'emplois décents et viables, tout en empêchant les dérives et les abus.
 5. Une déclaration mondiale est également nécessaire sur l'importance du travail associé, la promotion des coopératives de travail associé, et leurs relations avec les coopératives d'autres types, ainsi que l'Etat, les organisations

internationales, le monde de l'entreprise, et les syndicats. Cela est nécessaire en vue de garantir le développement et la promotion des coopératives de travail associé, ainsi que la pleine reconnaissance de leur rôle comme acteurs dans la résolution des problèmes du chômage et de l'exclusion sociale, et comme avocats d'une des modalités les plus avancées, équitables et porteuses de dignité en matière de relations de travail, de production et de distribution de la richesse, et de démocratisation de la propriété et de l'économie.

6. Si CICOPA compte également parmi ses affiliés des coopératives d'artisans indépendants et d'autres formes de gestion coopérative fondées sur les concepts essentiels de travail et de production, la présente déclaration est spécifiquement destinée aux coopératives de travail associé. Cela n'exclut pas son usage éventuel, dans la mesure du possible, par des coopératives d'usagers qui impliquent leurs travailleurs comme associés et co-propriétaires de manière distincte de leurs autres associés, de telle sorte que leurs intérêts soient représentés de manière appropriée. Il en va de même pour toutes les formes de gestion qui accordent une reconnaissance particulière au travail humain et à ceux qui l'exercent, comme les sociétés anonymes de travail (sociedades anónimas laborales – SALs) qui procurent à leurs travailleurs des avantages de type coopératif, et en général toutes les entreprises de type communautaire qui offrent des relations de travail spéciales à leurs membres, outre l'allocation de services de protection sociale.

Sur la base des considérations susmentionnées, CICOPA approuve à l'unanimité la Déclaration mondiale sur le travail associé coopératif, ci-dessous.

I. CARACTERISTIQUES FONDAMENTALES

Sur la base de la définition, des valeurs et des principes inscrits dans la Déclaration sur l'Identité Coopérative (Manchester, 1995), et intégrés à la Recommandation 193/2002 de l'OIT sur la promotion des coopératives¹⁷, les coopératives de travail associé présentent les caractéristiques fondamentales suivantes:

1. Elles visent à la création et au maintien d'emplois viables et à la création de richesse, dans le but d'améliorer la qualité de vie des travailleurs associés, de conférer de la dignité au travail humain, de permettre l'autogestion démocratique des travailleurs, et de promouvoir le développement des collectivités et le développement local.
2. L'adhésion libre et volontaire de leurs associés, en vue d'apporter leur travail et leurs ressources

¹⁷ Une coopérative est "une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement" (OIT, R193, art.2). Les principes coopératifs sont: "l'adhésion volontaire et ouverte à tous, le pouvoir démocratique exercé par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, l'éducation, la formation et l'information, la coopération entre les coopératives et l'engagement envers la collectivité" (OIT R193, art.3 (b)). Les valeurs coopératives sont "l'entraide, la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme" (OIT R193, art. 3 (a)).

- économiques personnelles, est conditionnée par l'existence de postes de travail.
3. En règle générale, le travail doit être exécuté par les associés. Cela signifie que la majorité des travailleurs d'une entreprise coopérative de travail associé sont aussi associés, et vice-versa.
 4. La relation qui lie les travailleurs associés et leur coopérative doit être considérée comme différente de celle qui caractérise le travail salarié conventionnel et le travail individuel indépendant.
 5. Leur régulation interne est définie formellement par un ensemble de dispositions convenues démocratiquement et acceptées par les travailleurs associés.
 6. Elles doivent être autonomes et indépendantes, vis-à-vis de l'Etat et de tiers, dans leurs relations de travail et leur gestion, ainsi que dans l'usage et la gestion des moyens de production.

II. REGLES DE FONCTIONNEMENT INTERNE

Dans le cadre de leur fonctionnement interne, les coopératives de travail associé doivent prendre en compte les règles suivantes. Elles doivent:

1. Apporter une contrepartie équitable au travail de leurs associés, en accord avec les fonctions, les responsabilités, la complexité et la spécificité que suppose leur poste, ainsi que leur productivité et la capacité économique de l'entreprise, en tentant de réduire l'écart entre la compensation la plus élevée et la moins élevée.
2. Contribuer à l'augmentation du capital et la croissance appropriée des réserves et fonds indivisibles.

3. Equiper le lieu de travail d'installations techniques et physiques propices à un bon fonctionnement et à un climat organisationnel satisfaisant.
4. Protéger les travailleurs associés au moyen de systèmes de protection et de sécurité sociales, de santé sur le lieu de travail, et se soumettre aux normes en vigueur en matière de maternité, de garderies et des mineurs au travail.
5. Pratiquer la démocratie au niveau des instances de décision et à tous les stades du processus de gestion.
6. Garantir l'éducation, la formation permanente et le renforcement des capacités des associés, ainsi que l'information à ceux-ci, afin de garantir la connaissance professionnelle et le développement du modèle coopératif, et de stimuler l'innovation et la bonne gestion.
7. Contribuer à l'amélioration des conditions de vie du noyau familial et au développement durable de la communauté.
8. Combattre leur utilisation comme instruments destinés à rendre les conditions de travail des salariés plus flexibles et plus précaires, et ne pas faire office d'intermédiaire conventionnel dans l'allocation de postes de travail.

III. RELATIONS AU SEIN DU MOUVEMENT COOPERATIF

Le mouvement coopératif est vivement engagé à :

1. Faire de la promotion des coopératives de travail associé une des principales priorités du mouvement coopératif mondial, et contribuer concrètement à la création de nouvelles entreprises de ce type.

2. Etablir des alliances stratégiques qui encouragent le développement de coopératives de travail associé, et rendre possible leurs projets entrepreneuriaux, y compris l'accès à des financements appropriés, et la promotion des services et produits qu'ils proposent.
3. Etablir des mécanismes de formation de capital au sein des coopératives de travail associé, y compris par l'intermédiaire de la contribution de coopératives d'autres types à la formation de capital-risque, en prévoyant pour celles-ci une contrepartie couvrant le coût d'opportunité et une participation adéquate à la gestion, sans mettre en danger l'autonomie et l'indépendance des coopératives de travail associé.
4. Promouvoir les organisations représentatives des coopératives de travail associé au niveau local, national, régional et international, et la coopération entre elles, et favoriser la création d'entités de second degré, de groupes et consortiums entrepreneuriaux et d'accords socioéconomiques communs entre coopératives, en vue de fournir des services entrepreneuriaux efficaces, de renforcer le mouvement coopératif, et d'oeuvrer pour un modèle de société caractérisé par l'inclusion sociale et la solidarité¹⁸.
5. Promouvoir des initiatives visant à garantir que l'Etat et ses différentes branches créent et améliorent des instruments pour le

¹⁸ "L'adoption de mesures particulières qui permettent aux coopératives, en tant qu'entreprises et organisations inspirées par l'esprit de solidarité, de répondre aux besoins de leurs adhérents et de la société, y compris à ceux des groupes défavorisés afin de les insérer dans la société, devrait être encouragée." (OIT R193/2002, art. 5)

développement de ce type de coopérative, y compris une législation pertinente et appropriée. Cela suppose également de promouvoir des demandes auprès de parlementaires, afin de rendre possible l'adoption d'une telle législation.

6. Promouvoir, dans la mesure du possible, l'intégration des salariés conventionnels des coopératives comme travailleurs associés.

IV. RELATIONS AVEC L'ETAT ET AVEC LES INSTITUTIONS REGIONALES ET INTERGOUVERNEMENTALES

1. Les gouvernements devraient apprécier l'importance de la promotion et du développement des coopératives de travail associé comme acteurs efficaces de la création d'emploi et d'inclusion dans le monde du travail de groupes sociaux sans emploi. En conséquence, les gouvernements ne devraient pas établir de discrimination contre les coopératives de travail associé, et devraient inclure la promotion et le développement des entreprises de ce type dans leurs politiques et leurs programmes, en vue de lutter contre certains des problèmes les plus graves auxquels le monde est confronté, résultats d'une mondialisation et d'un développement excluants, tels que le chômage et les inégalités.
2. En vue de faire du travail associé coopératif une réelle option, les Etats devraient adopter des systèmes régulateurs nationaux et régionaux qui reconnaissent la nature juridique spécifique de ce type de coopératives, leur permettent de produire des biens et des services dans les meilleures conditions et de développer pleinement leur créativité et leur

potentiel entrepreneuriaux, dans l'intérêt des travailleurs associés et de la collectivité dans son ensemble.

3. En particulier, les Etats devraient:
 - Reconnaître dans leur législation que le travail associé coopératif est conditionné par des relations industrielles et de travail qui diffèrent du travail salarié et du travail indépendant, et accepter que les coopératives de travail associé appliquent des normes et une régulation correspondantes.
 - Garantir l'application de la législation générale du travail aux travailleurs non-associés de coopératives de travail associé, avec qui des relations de salariat conventionnel sont établies.
 - Appliquer aux coopératives de travail associé le concept de l'OIT de travail décent, et des dispositions claires et cohérentes régulant la protection sociale en matière de santé, retraite, assurance-chômage, santé et sécurité sur le lieu de travail, en prenant en compte la spécificité de leurs relations de travail.
 - Définir des dispositions spécifiques régulant le régime fiscal et l'organisation autogestionnaire des coopératives de travail associé, qui rendent possible et encouragent leur développement.
 - En vue de recevoir un traitement adéquat de la part de l'Etat, les coopératives devraient être inscrites à un registre et/ou auditées.
4. Les gouvernements devraient garantir l'accès à des conditions de financement adéquates pour les projets entrepreneuriaux initiés par des

coopératives de travail associé, par la création de fonds publics spécifiques, de garanties de prêts ou de conventions pour l'accès aux ressources financières, et par la promotion d'alliances économiques avec le mouvement coopératif.

5. Les Etats et les organisations régionales et intergouvernementales devraient promouvoir des projets fondés sur l'échange d'expériences réussies, sur le développement de structures d'appui entrepreneurial et institutionnel et l'information à leur propos, dans le cadre de la coopération régionale et internationale, pour favoriser la création d'emploi, les initiatives entrepreneuriales viables, l'égalité de genre et la lutte contre la pauvreté et la marginalisation.
6. Le travail associé coopératif devrait être promu comme option et comme modèle entrepreneurial, aussi bien dans le cadre de changements entrepreneuriaux, de restructurations, de démarrage, de privatisations, de reconversion d'entreprises en crise, et de transmissions d'entreprises sans héritiers, que dans le cadre de la concession de services publics et l'attribution de marchés publics, pour lesquelles l'Etat doit définir des clauses qui stimulent le développement local par l'intermédiaire des entreprises coopératives de travail associé.
7. Dans le domaine des relations avec l'Etat, il est important de souligner la directive de la Recommandation 193 de l'OIT relative à la nécessité d'oeuvrer à la consolidation d'une sphère distinctive au sein de l'économie, qui inclue les coopératives¹⁹. Il s'agit d'une sphère

¹⁹ "L'équilibre d'une société exige qu'il existe des secteurs public et privé puissants ainsi qu'un puissant secteur coopératif, mutualiste et autres organisations sociales et non gouvernementales." (OIT R193,

dans laquelle le profit ne constitue pas la motivation première, et qui se caractérise par la solidarité, la participation et la démocratie économique.

V. RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Les organisations d'employeurs peuvent promouvoir le développement du travail associé coopératif comme forme entrepreneuriale dont le principal objectif est la création d'emplois durables et décents présentant une valeur ajoutée entrepreneuriale, ainsi que comme une solution adéquate pour le redressement d'entreprises en crise ou en liquidation, qui respecte leur autonomie et permet leur libre développement, sans abuser de cette modalité de travail associé pour enfreindre les droits des travailleurs.

VI. RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS

Le mouvement coopératif doit maintenir un dialogue permanent avec les syndicats, en leur qualité de représentants des travailleurs, afin de s'assurer qu'ils comprennent bien la nature et l'essence du travail associé coopératif en tant que modalité distinctive de relations de travail et de propriété²⁰, qui permet de surmonter les

art.6): "Des mesures devraient être adoptées pour promouvoir le potentiel des coopératives dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, afin d'aider celles-ci et leurs adhérents à (...) créer et développer un secteur bien particulier de l'économie, viable et dynamique, comprenant les coopératives, qui répond aux besoins sociaux et économiques de la collectivité." (OIT R193, art. 4)

²⁰ A cet égard, la Recommandation 193/2002 de l'OIT pose que "Les organisations de travailleurs devraient être encouragées à (...)

traditionnels conflits propres au travail salarié, et faire en sorte qu'ils soutiennent cette modalité au vu de son importance et des perspectives qu'elle offre aux sociétés humaines.

Cette déclaration concorde avec la Recommandation 193 de l'OIT, avalisée par les gouvernements, les organisations patronales et de travailleurs du monde entier²¹. Par conséquent, nous espérons que les différentes parties citées voudront bien la considérer sérieusement, afin de contribuer à la résolution du grave problème du chômage qui affecte l'humanité et compromet la paix mondiale et les droits humains.

promouvoir l'exercice des droits des travailleurs associés des coopératives" (art. 16 (g))

²¹ La Recommandation signale que "La promotion de coopératives fondées sur les valeurs et principes énoncés au paragraphe 3 devrait être considérée comme l'un des piliers du développement économique et social national et international." (art. 7 (1))