

N° 82

Démarchandiser et démocratiser le travail en coopérative. Analyse d'un recours au salariat et au volontariat

Julien Charles (CriDIS & CESEP) & Joseph Vaessen (CriDIS & GIRSEF)¹

Décembre 2022

ISSN : 2565-7852

www.uclouvain.be/cridis

¹ Ce working paper est issu d'une analyse présentée au colloque Le travail de qualité comme pilier d'une meilleure société. La résilience des acteurs et le pouvoir de l'expérimentation, le vendredi 28 octobre 2022 à HEC Montréal (Canada).

CriDIS Working Papers - Un regard critique sur les sociétés contemporaines

Comment agir en sujets dans un monde globalisé et au sein d'institutions en changement ? Le CriDIS se construit sur la conviction que la recherche doit prendre aujourd'hui cette question à bras-le-corps. Il se donne pour projet d'articuler la tradition critique européenne et la prise en charge des questions relatives au développement des sujets et des sociétés dans un monde globalisé.

Les Working Papers du CriDIS ont pour objectif de refléter la vie et les débats du Centre de recherches interdisciplinaires « Démocratie, Institutions, Subjectivité » (CriDIS), de ses partenaires privilégiés au sein de l'UCL ainsi que des chercheurs associés et partenaires intellectuels de ce centre.

Responsable des Working Papers : *Tom Duterme*

Numéro ISSN : 2565-7852

Les Working Papers sont disponibles sur le site www.uclouvain.be/cridis

Derniers numéros parus :

– 2022 –

81. Approche intersectionnelle, Standpoint theory et épistémologie décoloniale : risques et intérêts dans le cadre d'une recherche sur Black Lives Matter. Yannicke de Stexhe
80. Bloomberg and the GameStop saga: The fear of stock market democracy. Tom Duterme
79. Trois réponses à la crise du coronavirus. Jean De Munck
78. La sémiotique postcoloniale de Kamel Daoud. Jean De Munck
77. Enquêter sur le cosmopolitisme : Une approche urbaine et politique du vivre-ensemble. Louise Carlier
76. Le vivre-ensemble, une catégorie de l'action publique ? Lionel Francou
75. Passions démocratiques et rationalités à l'âge du capitalisme ultime. Thierry Amougou
74. Travail et démocratie. Cartographie des expérimentations contemporaines. Julien Charles
73. Des critiques populaires aux critiques populistes. Julien Charles
72. Mouvements sociaux au Mexique. Deux décennies après la transition. Geoffrey Pleyers y Manuel Garza Zepeda
71. Transformations sociales, individus et démocratie. Le cas du Chili. Kathya Araujo

Démarchander et démocratiser le travail en coopérative. Analyse d'un recours au salariat et au volontariat

Julien Charles (CriDIS & CESEP) & Joseph Vaessen

La forme coopérative est généralement considérée comme particulièrement favorable aux travailleur·se·s. Née en Angleterre au milieu du 19^{ème} siècle, elle a pour but de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleur·se·s et de favoriser la coopération entre eux·elles. En Belgique, la forme coopérative a été développée durant la seconde partie du 19^{ème} siècle et plus encore au début du 20^{ème} siècle mais a décliné durant la deuxième partie du 20^{ème} siècle, période durant laquelle nous avons connu une extension des mécanismes de sécurité sociale (Dohet, 2018)². Depuis plusieurs années, notamment suite à la crise financière et économique de 2008, ce modèle coopératif suscite d'un certain regain d'intérêt des citoyen·ne·s et plusieurs initiatives coopératives ont émergé en Belgique comme ailleurs (Scholz, 2016; Borrits, 2018).

Dans ce contexte, il nous apparaît utile de questionner la capacité de cette forme coopérative à avancer dans le sens d'une démarchandisation et d'une démocratisation du travail (Ferrerias, Battilana & Méda, 2020). Cela implique, pour le dire rapidement, d'analyser d'une part leur capacité à protéger les travailleur·se·s (par rapport aux aléas, aux risques et aux exigences du marché) et, d'autre part, leur capacité à renforcer l'autonomie individuelle et collective des travailleur·se·s, à peser sur les décisions qui les concernent tant au niveau des conditions, de l'organisation et des finalités de ce travail (Charles, Ferrerias & Lamine, 2020). Un des principaux intérêts de la comparaison des deux coopératives qui seront décrites ici est qu'elles mobilisent des cadres légaux profondément différents pour encadrer le travail : tandis que la première mobilise le salariat, la seconde recourt au volontariat. Toutefois, ces deux coopératives partagent un horizon commun, au sens où elles explicitent elles-mêmes que leurs finalités sont de donner accès à une certaine sécurité à leurs membres et de soutenir leur autonomie.

Avant d'entrer dans le vif de l'analyse, il convient de rappeler quelques éléments du contexte juridique. La coopérative est une société commerciale qui, comme n'importe quelle autre, doit être viable économiquement. Cela étant, la forme coopérative diffère de la forme classique de la Société Anonyme en matière de répartition des droits de vote à l'Assemblée générale. À la différence de la Société Anonyme, dans laquelle le pouvoir est distribué en fonction du nombre de parts de capital détenues (suivant le modèle « une action, une voix »), le pouvoir y est *a priori* distribué selon le principe égalitaire « une personne, une voix » (même si certaines dérogations à ce principe sont possibles³). Ce principe d'égalité démocratique concerne les coopérateur·rice·s ou, plus précisément titulaires de parts sociales de la société – ce que les travailleur·se·s ne sont pas nécessairement.⁴ Il est donc légitime de s'interroger sur la capacité de ces dernier·e·s à peser sur les décisions qui les concernent. De plus, si le choix d'un modèle coopératif témoigne *a priori* d'une certaine

² Comme le montre Julien Dohet (2018), pour expliquer le déclin du mouvement coopératif après 1945, au-delà de l'affaiblissement de l'attrait pour les formes de solidarité proposées par les coopératives du fait de l'extension de la sécurité sociale, il faut également considérer les conséquences financières des deux guerres mondiales sur les coopératives ainsi que l'évolution des formes de production et de consommation qui conduisent à ce que les coopératives ne soient plus considérées comme novatrices mais plutôt comme désuètes.

³ Les statuts des sociétés coopératives peuvent déroger à ce principe sous condition qu'aucun·e associé·e ne dispose d'une puissance votale supérieure à 10% de l'intégralité des voix attachées aux parts présentes.

⁴ En effet, il est possible de travailler pour une société coopérative sans pour autant détenir une part sociale de cette société.

intention démocratique, celle-ci doit être évaluée au regard des pratiques réelles car la démocratie interne dépend de nombreux facteurs contextuels⁵.

Cela nous amène à rappeler que la société coopérative, dès lors qu'elle recourt au salariat pour rémunérer le travail, se trouve soumise au droit du travail. À ce titre, elle doit organiser la représentation collective des travailleur·se·s imposée par le législateur dès lors que certains seuils sont atteints, via le Conseil d'Entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail. De manière générale, dans ces différents organes, le pouvoir de négocier collectivement porte sur un nombre limité de sujets. Leurs prérogatives sont également encadrées par le droit en ce qui concerne la capacité à peser sur ces différents sujets (Lamine & Dorssemont, 2019). Ces organes sont souverains sur un nombre encore plus limité de questions (essentiellement les questions relatives à la sécurité des travailleur·se·s sur le lieu de travail). Sur les autres enjeux qui touchent à l'entreprise et qui sont susceptibles de les concerner, les travailleur·se·s sont donc informé·e·s, ou au mieux, consulté·e·s. Globalement, on peut considérer que ces instances de représentation des travailleur·se·s jouent un rôle assez marginal dans le *gouvernement* de l'entreprise et qu'elles tendent plutôt à *gérer* la façon dont sont mises en œuvres des décisions qui sont prises sans leur consentement (Ferrerias, 2012).

En outre, il convient de souligner que, comme les autres entreprises, les coopératives agissent dans un contexte de « crise du rapport salarial fordiste » (Boyer, 1986 ; Boyer & Durand, 1998), d'« effritement de la condition salariale » (Castel, 1995, 1997), d'extension des « zones grises des relations de travail et d'emploi » (Bureau et al., 2019) et de « fissuration de l'entreprise » (Weil, 2014 ; Charles, Ferrerias & Lamine, 2018). Ces transformations sont le fruit de multiples dynamiques qui sont plus ou moins soutenues par l'action publique dès lors que le législateur multiplie les régimes dérogatoires au salariat et à ses impératifs, sous prétexte d'ajustements aux exigences de la mondialisation et de la digitalisation. Comme nous le montrerons ci-après, les deux cas étudiés se situent soit à la frontière du salariat, soit totalement en dehors de celui-ci.

Premier cas : un supermarché participatif et coopératif

Le premier cas sur lequel porte cette analyse est celui d'un supermarché participatif et coopératif qui a été créé au milieu des années 2010, sur base de l'initiative d'un groupe de citoyen·ne·s soucieux·ses de proposer une alimentation durable, saine et de qualité à un prix accessible à tou·te·s. En plus de cet objectif, le supermarché a également pour objectif fondateur d'être une coopérative gérée sur base des principes de la « démocratie participative », pour reprendre les termes mobilisés dans les statuts.

Pour atteindre la première finalité, ce supermarché s'appuie sur un modèle économique assez original. Ce modèle repose sur le travail des client·e·s, c'est-à-dire que, pour avoir accès aux produits du supermarché, les client·e·s doivent prêter au minimum trois heures de travail par mois pour le supermarché. Le travail des client·e·s n'est pas rémunéré : il se fait à titre bénévole. À défaut d'autres options, c'est le statut de volontaire qui permet d'encadrer juridiquement cette activité. Précisons que, même s'il n'y a pas d'obligation légale pour couvrir les accidents et les maladies du travail sous le statut de volontaire, le supermarché a souscrit à une assurance pour couvrir tou·te·s les coopérateur·rice·s d'éventuels accidents qui se produiraient durant leurs prestations.

⁵ Ces facteurs vont des plus formels (points sur lesquels les coopérateur·rice·s sont consulté·e·s, fréquence des Assemblées générales, consultation directe des coopérateur·rice·s ou indirecte par l'intermédiaire d'un conseil d'administration délégué, etc.) aux plus informels (rapports de pouvoir résultant des différents niveaux d'implication, de la connaissance interne de la coopérative, etc.) (voir e.a. Charles, 2016).

Le fait de s'appuyer entièrement sur le travail gratuit des client·e·s pour fonctionner permet au supermarché de réduire largement la marge entre le prix d'achat et le prix de vente des produits, étant donné qu'il n'y a pas de frais salariaux à payer. En plus de devoir prêter trois heures de travail par mois, toute personne qui souhaite devenir cliente du magasin se doit de devenir coopératrice en souscrivant à une part d'un montant de 25€. Actuellement, la coopérative compte plus de 200 coopérateur·rice·s actif·ve·s, c'est-à-dire des personnes qui ont à la fois souscrit à au moins une part de la coopérative, qui prestent au minimum trois heures par mois au service de la coopérative et qui, de ce fait, peuvent acheter des produits dans le magasin.

S'ils·elles le souhaitent, les coopérateur·rice·s peuvent prêter plus de trois heures par mois et certain·e·s rôles de coordination au sein de la coopérative impliquent d'ailleurs de prêter bien plus de trois heures mois⁶. Il est difficile de faire le décompte exact du total d'heures prestées à titre bénévole au service de la coopérative – étant donné qu'il y a des niveaux d'implication variable selon les personnes et les périodes au sein de l'organisation et qu'il n'y a aucune exigence légale de déclaration du travail volontaire – mais cela représente un volume de travail entre 5 et 10 équivalents temps-plein environ.

En outre, les produits sont vendus à des prix nettement plus abordables que dans les magasins proposant des produits similaires (c'est-à-dire biologiques, locaux, équitables, etc.). Les prix restent néanmoins plus élevés que ceux des produits dans les grandes surfaces les moins chères. Cela conduit à des difficultés d'ancrage du supermarché dans le quartier où il est implanté (qui est un des quartiers les plus pauvres de la ville) : un peu moins de 10% des coopérateur·rice·s actif·ve·s seulement vivent dans le quartier. D'après tous les entretiens que nous avons menés jusqu'à présent, la majorité des coopérateur·rice·s sont des personnes qui étaient au moins déjà sensibles au fait d'avoir une alimentation saine, locale et/ou respectueuse de l'environnement au moment de s'inscrire, et qui pouvaient déjà se permettre financièrement d'effectuer ces achats dans d'autres magasins. Le fait d'être coopérateur·rice actif·ve·s facilite toutefois aujourd'hui leur accès à ce type d'alimentation : ils·elles déclarent que la part de leurs achats de produits sains, locaux, équitables et/ou biologiques a augmenté depuis lors, que ce soit pour des raisons financières, de facilité d'accès, d'adhésion au projet ou du fait des interactions avec d'autres coopérateur·rice·s au sein du magasin.

La deuxième finalité du supermarché est d'être une organisation démocratique. Tout d'abord, étant donné que le travail est presté sous le statut de volontaire (et non de salarié), remarquons qu'il n'y a pas lieu d'instituer des organes de négociation collective ni de délégation syndicale. En effet, juridiquement, les volontaires ne sont pas considéré·e·s comme des travailleur·se·s. Mais tou·te·s les travailleur·se·s de la coopérative sont aussi coopérateur·rice·s et disposent à ce titre d'une voix lors des Assemblées générales (AG), et ce quel que soit le nombre de parts souscrites. Ces AG visent à définir les fondements et les grandes orientations de la coopérative, qui ont un impact à long terme⁷. Les décisions y sont prises à la majorité simple. En pratique, aujourd'hui, seule une partie relativement limitée des décisions sont prises en AG, qui constituent surtout « *une garantie sur le plan statutaire d'avoir un modèle cohérent avec les valeurs* »⁸.

⁶ Le nombre d'heures prestées à titre bénévole peut aller jusqu'à quatre ou cinq heures par jour, par exemple pour le rôle de coordination des commandes et de l'approvisionnement du magasin.

⁷ Plus précisément, l'Assemblée générale est compétente pour décider du plan de gestion annuel et/ou pluriannuel de la coopérative, modifier les statuts et le ROI, nommer et révoquer les administrateur·rice·s, ainsi que valider le rapport d'activités et les comptes annuels.

⁸ Entretien avec Gilles, membre du Conseil d'administration de la coopérative.

L'Assemblée générale élit un Conseil d'Administration (CA), qui dispose d'un pouvoir important au sein de la coopérative, en prenant les décisions dites « tactiques ». Le CA assure en particulier la gestion des finances de la coopérative et la validation (ou non) des résolutions et des décisions d'un comité de pilotage (*cf. infra*).

La gestion de la coopérative est assurée par différents groupes de travail, en charge de différents objets : la gestion des membres et des plannings, les commandes et l'approvisionnement du magasin, les finances, la communication, etc. Tout·e coopérateur·rice qui le souhaite peut rejoindre un (voire plusieurs) groupe(s) de travail, en plus ou à la place de ses permanences mensuelles de trois heures au sein du magasin. Les groupes de travail sont donc composés des coopérateur·rice·s qui souhaitent participer bénévolement et activement à la gestion de la coopérative. Ils ont pour fonction à la fois d'identifier les besoins de la coopérative dans leur champ d'action, d'encadrer les initiatives prises par les coopérateur·rice·s dans leur champ d'action et de prendre des décisions opérationnelles.

Ensuite, chaque groupe de travail désigne un·e « chef·fe » (à la majorité simple), qui représente le groupe à l'échelle du comité de pilotage. Ce dernier est donc composé des représentant·e·s de tous les groupes et dispose, en pratique, d'un pouvoir assez étendu. Il a notamment pour fonction de coordonner l'activité opérationnelle de la coopérative et de préparer l'ordre du jour de l'AG. Le Comité de pilotage prépare aussi des notes et des résolutions pour la coopérative, définit les objectifs des groupes de travail à moyen-terme, décide éventuellement de créer ou d'arrêter des groupes de travail selon les besoins de la coopérative. Au sein du Comité, les décisions sont prises autant que possible par consentement (et à la majorité simple le cas échéant).

Dans les faits, ces différents organes doivent évaluer au cas par cas ce qui relève ou non de leurs prérogatives. La plupart des décisions sont prises au sein des groupes de travail et du comité de pilotage, en concertation avec le CA. Il y a donc une certaine variabilité de la capacité des individus à exercer le pouvoir de fait au sein de la coopérative, qui est liée au temps mis au service de la coopérative et à l'implication dans les organes de décision⁹. Concrètement, sauf exception, les personnes les plus investies dans la coopérative sont soit pensionnées, soit employées par ailleurs mais dans une situation familiale qui leur laisse beaucoup de temps libre (célibataires sans enfant ou parents dont les enfants sont autonomes).

Pour conclure, sur le plan de la démarchandisation du travail¹⁰, on peut dire que cette expérimentation présente un résultat mitigé. En effet, en tant que volontaires, les travailleur·se·s ne bénéficient pas des protections attachées au salariat et ils·elles ne sont pas rémunéré·e·s pour leur travail. Mais, en contrepartie de leur travail, ils·elles ont toutefois accès à des produits alimentaires sains et de qualité à des prix réduits, ce qui contribue à renforcer une certaine sécurité alimentaire. De plus, ils·elles tirent collectivement le profit de leur travail *au prorata* des achats qu'ils·elles font au sein du supermarché. Au-delà du prisme économique, le supermarché coopératif est un espace où chacun·e dispose d'une certaine marge de liberté pour expérimenter mais aussi apprendre, rencontrer d'autres personnes, échanger ou, plus généralement « éprouver l'égalité » (Charles, Hermant & Van der Brempt, 2018). En ce sens, au-delà de cette dynamique sociale et sur le plan de la démocratisation du travail, il convient de souligner que, d'un point de vue statutaire, les travailleur·se·s-

⁹ Ne fut-ce que grâce à la connaissance interne de la coopérative de celles et ceux qui s'impliquent plus, par rapport à la plupart des coopérateur·rice·s qui ne prestent qu'une permanence de trois heures par mois et qui n'ont soit « *pas envie* » de s'investir plus ou qui ne se sentent « *pas légitimes* » de critiquer ou de prendre position au sein de la coopérative.

¹⁰ Le critère retenu ici est bien la démarchandisation du travail et non la démarchandisation au sein large.

coopérateur·rice·s disposent ici d'une autonomie individuelle forte pour s'investir dans les espaces de décisions s'ils·elles le souhaitent, via les groupes de travail, et d'une autonomie collective puissante *via* l'Assemblée générale.

Deuxième cas : une coopérative de travailleur·se·s autonomes

Notre deuxième cas coopératif a initialement été fondé sous la forme d'une association de travailleur·se·s artistiques, il y a près de 25 ans, afin d'alléger le travail administratif qui leur incombe pour réaliser leurs prestations dans un cadre légalisé. L'intention est ainsi de leur donner accès à la sécurité sociale en sortant leurs activités de l'économie informelle pour les rapprocher du salariat. Il s'agit ainsi d'assurer une forme de sécurité d'existence là où le droit social peine à être appliqué. En outre, l'association entend également favoriser l'autonomie des travailleur·se·s. Si elle visait initialement à leur permettre de se focaliser sur la réalisation de leur « vrai travail », artistique et non pas administratif, l'association s'est rapidement ouverte à des travailleur·se·s actif·ve·s dans différents secteurs. Au-delà des artistes et intermittent·e·s du spectacle, les métiers du numérique et de la formation, les journalistes et traducteur·rice·s sont largement représenté·e·s dans la structure actuelle, ainsi que - jusqu'il y a peu - certain·e·s travailleur·se·s de plateforme, des publics largement négligés par les organisations syndicales. C'est alors l'autonomie dans l'agencement par un même individu des différentes facettes de ses activités professionnelles qui est valorisée par la structure, la capacité à définir soi-même ses client·e·s et ses horaires de travail, mais aussi plus récemment - via le passage de la structure en coopérative - à peser sur le devenir de leur entreprise et sur ses décisions stratégiques (Charles, Ferreras & Lamine, 2020).

La coopérative s'adresse aujourd'hui à celles et ceux qui souhaitent organiser leur activité professionnelle de façon autonome. Elle offre à ces personnes des services visant à soutenir cette autonomie et à les aider à sécuriser leurs revenus. Les moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs ont évolué au fil du temps et sont au fil du temps devenus relativement complexes : multiplicité des entités juridiques Smart et enchevêtrement des relations entre elles, diversité des contrats entre elles et les utilisateur·rice·s des services de la structure, progression vers le recours exclusif au salariat, caractère inédit du rapport entre la coopérative et les client·e·s mais aussi avec l'Etat... Synthétiquement, on peut néanmoins considérer que l'activité principale de Smart consiste à facturer les prestations de ses utilisateur·rice·s (17.500 personnes en 2021) à leurs client·e·s, en échange d'une commission d'une dizaine de pourcents, tout en offrant une gamme plus étendue de services *via* une équipe de travailleurs permanents (une centaine de personnes directement salariées par la structure qui se trouvent dans une relation salariale tout à fait classique).

L'instance principale d'exercice de l'autonomie collective est ici, comme dans le cas précédent, l'Assemblée Générale de la coopérative. Elle est accessible à toutes les personnes titulaires d'une part sociale, dont l'achat de celle-ci est rendu obligatoire pour tou·te·s les utilisateur·rice·s qui facturent au moins trois contrats via la structure. Ensemble, ces utilisateurs représentent plus de 99% de l'Assemblée générale. Les personnes qui signent moins de trois contrats ne sont, pour leur part, pas obligées d'acheter des parts de la coopérative et se retrouvent au final très faiblement représentées au sein de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration. L'achat de ces parts sociales s'avère également facultatif pour les travailleur·euse·s de l'équipe permanente et est en outre assez coûteux (1% du salaire net par an), pour un bénéfice assez faible en matière de représentation à l'Assemblée Générale (moins d'un pourcent). Ils sont par contre représentés plus avantageusement au sein Conseil d'Administration, mais ne peuvent statutairement constituer plus de 40% dudit Conseil d'Administration.

Par ailleurs, l'autonomie des utilisateur·rice·s doit également être questionnée dans le rapport qu'elles entretiennent avec leurs clients. Il s'avère en effet qu'une part significative des utilisateur·rice·s (de 67% des titulaires d'un compte interne à la coopérative en 2021) sont en relation avec un client dominant (défini comme une entité économique qui assure plus de 70% du total des factures émises par Smart au nom de l'utilisateur concerné). Au vu des données dont nous avons pu disposer, il semblerait que 2/5 des utilisateurs les plus importants de Smart (les personnes qui parviennent à facturer plus de 2.000€ par mois) ne sont pour leur part pas soumis à un client dominant. À l'inverse, celles et ceux qui ne parviennent pas à facturer plus de 1000€/an font tous et toutes face à un client dominant. Ces chiffres laissent présager que la capacité de la coopérative à contribuer à l'autonomie de ses salarié·e·s n'est pas uniforme et doit être évaluée avec plus de finesse en fonction de la relation que ceux·celles-ci entretiennent avec leurs client·e·s.

Cette question est d'autant plus importante que l'accès aux protections du travail est, en vertu du droit, conditionnée à la signature d'un contrat de travail. Or, dans la coopérative en question, cette signature est elle-même conditionnée à la capacité d'un·e utilisateur·rice à faire signer un contrat de vente à un·e client·e. Pour combler ces défauts de protection, la coopérative a souscrit à une assurance pour ses travailleur·se·s qui s'étend hors du temps de travail, afin qu'ils·elles soient protégé·e·s contre certains risques durant leurs activités qui ne sont pas couvertes par un contrat de travail (songeons par exemple aux répétitions d'un·e musicien·ne).

En outre, l'accès aux protections offertes par le droit social s'avère conditionné non seulement à la signature d'un contrat de travail mais aussi à la durée du travail salarié concerné. A titre d'exemple, il faut avoir presté au moins six mois de façon ininterrompue pour être candidat et y travailler depuis au moins trois mois pour être électeur. Le nombre de jours de vacances est lui aussi proportionné au nombre de jours de travail prestés l'année précédente et au régime de travail (20 jours pour un régime de travail de cinq jours par semaine et plus de 231 jours prestés sur l'année précédente, mais seulement 10 jours dès lors que les prestations de travail concernent 125 à 134 jours sur l'année). Pour être admis aux allocations de chômage, il faut comptabiliser un certain nombre de jours de travail salariés sur une période qui précède la demande (par exemple, pour les 36-49 ans, 468 jours durant les 33 derniers mois). Pour de nombreux·ses utilisateur·rice·s des services de la coopérative, certains de ces seuils ne sont jamais atteints.

Commentaires et conclusion

Les propos des sections suivantes peuvent être synthétisés dans le tableau suivant, que nous allons commenter dans cette section conclusive.

Tableau : comparaison des conditions d'accès aux dispositifs favorables à l'autonomie et à la sécurité dans deux coopératives

		Supermarché coopératif	Coopérative de travailleur·se·s autonomes			
		Consommateur·rice	Facturant occasionnel	Facturant Moyen et Petit	Gros facturant	Equipe permanente
Autonomie	Assemblée générale	1 part sociale (obligatoire)	1 part sociale/an (libre)	1 part sociale/an (obligatoire)		1% salaire (libre)
	Conseil d'administration	Min. 2/3 de consommateur·rice·s	Min. 3/5 d'utilisateur·rice·s des services			Max 2/5 de salarié·e·s de l'équipe permanente
	Représentation syndicale	N/A	Impossibilité juridique		Possible mais pas activé	Monopole
	Instances consultatives	Ouvertes à tou·te·s				
	Dans l'activité	Dépendant des procédures établies par les groupes de travail et le comité de pilotage.	Dépendant des donneurs d'ordre (mais 70% des utilisateurs font face à un client dominant)			Subordination salariale classique et management participatif dans certaines équipes
Sécurité	Protections du droit du travail	N/A	Dépendant de la capacité individuelle à vendre sur un marché		Dépendant du barème de la commission paritaire	
	Protections du droit social	N/A	Facilité mais conditionné au nombre de jours prestés		Conforme au salariat classique	
	Accès aux services	Achat part sociale + 3h de travail/mois	Inscription	1 part sociale/an		N/A
	Dans l'activité	Assurance de la coopérative	Assurance étendue hors du temps de travail + protection du droit du travail			Droit du travail

L'exposé des finalités poursuivies par ces deux coopératives et l'identification des moyens dont disposent les travailleur·se·s dans chacun des deux cas pour accéder aux dispositifs favorables à leur autonomie – i.e. contribuant à la démocratisation de l'expérience de travail – et à leur sécurité – i.e. contribuant à démarchandiser le travail – invitent à conclure cet article en discutant plus généralement de la capacité de la société coopérative à réaliser ces principes dès lors qu'elle se situe aux bords du salariat.

Autonomie

La représentation syndicale est, dans l'entreprise au moins, limitée aux salarié·e·s. L'accès au droit de vote et à l'éligibilité sont conditionnés à un volume de travail important (par contraste avec les cas sur lesquels nous nous sommes penchés ici) au sein des entreprises concernées. Récemment, le législateur belge a entamé un élargissement du *demos* de l'entreprise (Lamine, à *paraitre*), en accordant aux travailleur·se·s intérimaires (des travailleur·se·s employé·e·s par une agence d'intérim mais exerçant une activité sous la direction d'une entité juridique tierce) l'accès au droit de vote dans l'entreprise-cliente lors des élections sociales de 2020¹¹. L'ouverture du droit de vote à d'autres types de travailleur·se·s n'est par contre pas à l'ordre du jour et ne semble pas constituer, à ce jour, une revendication syndicale de premier ordre.

En outre, en regard de l'incapacité de la représentation collective prévue par le droit à peser sur les finalités de l'entreprise, il nous paraît bel et bien légitime que d'autres voies soient explorées au sein de la société civile et notamment au sein des coopératives. Néanmoins, il importe de rappeler que la représentation syndicale bénéficie d'une structuration au-delà du niveau de l'entreprise, via des instances de représentation sectorielle et interprofessionnelle, afin d'assurer une forme de solidarité entre les travailleur·se·s, avec et sans emploi, au-delà des frontières de l'entreprise (Friedmann, 1964 ; Murray & Verge, 1994) - ce que le mouvement coopératif n'est pas capable (encore ?) de structurer à l'échelle de la Belgique.

L'accès à la représentation collective au sein de coopérative permet de peser sur le gouvernement de l'entreprise et non pas sur quelques prérogatives limitées comme c'est le cas du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Néanmoins, au sein de la coopérative, la participation au gouvernement de l'entreprise est conditionnée à l'achat d'une part sociale. Si le montant de la part sociale est peu élevé dans certains cas, on peut voir comment, dans d'autres cas, on assiste à ce que l'on serait tenté d'appeler une marchandisation du droit de vote lorsque les montants en jeu sont de l'ordre de plusieurs centaines d'euros par an.

Un troisième élément que ces deux cas donnent à voir est la pluralité des intérêts représentés au sein de l'Assemblée générale, cette pluralité se trouvant inscrite dans les statuts des coopératives qui imposent des quotas de représentations pour différentes composantes de la coopérative. On assiste alors à l'instauration de coopératives multi-collèges sur base de distinctions locales qui entérinent en quelque sorte un rapport de force entre les acteurs au moment de la fondation de la coopérative ou de la révision de ces statuts. D'autres systèmes juridiques ont reconnu juridiquement la spécificité de ces coopératives qui ne sont pas seulement composées d'un seul corps, qui mobilisent des acteurs aux intérêts à la fois communs et divergents¹². Ainsi, en France, le statut de Société

¹¹ Pour pouvoir voter, il faudra avoir travaillé au moins 65 jours ouvrables dans l'entreprise-cliente durant les 90 jours qui précèdent la date d'affichage de l'annonce de la date du scrutin, et que 26 jours ouvrables dans une période s'étalant du jour de l'affichage à 13 jours avant les élections.

¹² Voir e.a. Leviten-Reid et Fairbairn (2011), Sacchetti et Birchall (2019).

Coopérative d'Intérêt Collectif impose de constituer au moins trois collègues : les collectivités territoriales, les salarié·e·s et les usagers de la coopérative.

En matière de participation, il convient de souligner qu'il existe au sein des deux coopératives présentées ici une diversité d'instances consultatives. Celles-ci s'avèrent formellement plus ouvertes que les différentes instances statutaires mais cette ouverture a pour corollaire un impact limité sur les décisions, celles-ci pouvant systématiquement être invalidées par le CA ou l'AG (Charles, Delhay & Ferreras, 2015).

Il convient enfin d'ajouter que, en regard des analyses marxistes de l'aliénation, une part importante du défaut d'autonomie au travail se joue au niveau de l'activité de travail elle-même. Or, ce niveau d'investissement a été largement délaissé par le mouvement syndical et que le mouvement coopératif ne s'avère, en la matière, pas nécessairement plus vertueux. C'est du côté de la littérature managériale que l'on trouve le plus de propositions d'autonomisation des travailleur·se·s à ce niveau, tout en ne leur donnant jamais les moyens de questionner les finalités au service desquelles leur autonomie dans l'activité est mobilisée. Dans les deux cas explorés ici, l'autonomie dans l'activité se situe dans la capacité individuelle de chacun·e des travailleur·euse·s à négocier des marges de liberté avec les règles – qui sont dans la plupart des cas définies en reconnaissant aux travailleur·se·s la possibilité de les ajuster aux situations qu'ils·elles rencontrent. Néanmoins, aucune prise en charge collective de cet enjeu n'a pu être observée.

Sécurité

En matière de sécurité, il convient de souligner que si le statut de salarié est bel et bien, dans nos sociétés, le statut le plus protecteur, il n'en est pas moins difficile de salarier certaines activités pour des raisons économiques, au sens où le coût de la salarisation est difficilement supportable pour des activités peu rentables non subsidiées. En outre, dans une économie de services, l'efficacité et la qualité du service, mais aussi la capacité d'innovation de l'entreprise (Sabel, 2001) s'enracinent dans une certaine autonomie des travailleur·se·s. Des motifs juridiques peuvent aussi rendre le salariat difficilement accessible dès lors que la subordination des salarié·e·s à leur employeur est peu manifeste, comme c'est le cas chez les utilisateur·rice·s de la coopérative de travailleur·se·s autonomes.

En outre, les droits sociaux auxquels le statut doit permettre l'accès restent, en de nombreux domaines, conditionnés à des modalités d'emploi calquées sur l'idéal-type du rapport salarial fordiste : un travail sous contrat à durée indéterminée et à temps plein. Or, de nombreux travaux montrent aujourd'hui que cette figure s'érode dans la pratique. Une double peine vient alors frapper celles et ceux qui ne bénéficient ni de CDI ni d'un temps de travail complet, au sens où non seulement ils·elles ne bénéficient pas de salaires équivalents à ceux des salarié·e·s dits classiques, mais en outre ils·elles sont souvent moins bien couvert·e·s par la protection sociale lorsqu'ils·elles sont en incapacité de travailler.

Ce dernier paragraphe doit nous inviter à rouvrir la réflexion sur la sécurité au-delà de sa dimension monétaire, en rappelant qu'une évaluation d'un État social doit intégrer une évaluation des services publics, offerts aux citoyen·ne·s gratuitement ou en-deçà du prix du marché. À ce titre, il convient de rappeler qu'une part de la sécurité offerte par les coopératives étudiées ici réside dans la nature, la qualité et l'étendue des services qu'elles offrent à leurs membres. Un tel constat vient rappeler aux syndicats la nécessité de compléter leurs revendications en termes de pouvoir d'achat pour intégrer une réflexion collective sur les communs, sur les pénuries et l'essentiel.

Prospérité

Dans la droite ligne de cette affirmation, il est capital de noter que les deux coopératives présentées ici ne conçoivent de dispositifs permettant de s'assurer que les décisions prises par leurs instances soient à la hauteur des enjeux écologiques de notre temps, tout en portant un discours orienté vers la promotion d'une certaine transition écologique. Quel dispositif juridique pourrait saisir ensemble les intérêts et attentes, parfois communs et parfois contradictoires, du triptyque Capital - Travail - Territoire, dans l'entreprise et au-delà ? Il est urgent en effet de réviser nos conceptions de l'émancipation, comme y invitent Bruno Latour et Nikolaj Schultz : « tout ce qui permet de superposer le monde où l'on vit et le monde dont on vit dans le même ensemble juridique, affectif, institutionnel et matériel sera dit progressiste ou mieux émancipateur ; tout ce qui affaiblit, ignore ou dénie ce lien de superposition sera dit réactionnaire » (Latour & Schultz, 2022, p. 38).

Références bibliographiques

- Borrits, B. (2018). *Au-delà de la propriété. Pour une économie des communs*. Paris : La Découverte.
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe. Une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris : La Découverte.
- Boyer, R., Durand, J-P. (1998). *L'après-fordisme*, Paris : Syros.
- Bureau, M-C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F. (2019). *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Paris : Teseo.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Fayard.
- Castel, R. (1997). L'effritement de la condition salariale, *Sociétés et représentations* 2, n° 5, pp. 97-103.
- Charles, J., Delhay, C., Ferreras, I. (2015). *Transition démocratique au travail. Défis et confusions*. Nivelles : CESEP.
- Charles, J. (2016). *La participation en actes. Entreprise, ville, association*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Charles, J., Hermant, P., Van der Brempt, M. (2018). *Éprouver l'égalité. Pratiques et enjeux démocratiques de l'insertion socioprofessionnelle au CESEP*. Nivelles : CESEP.
- Charles, J., Ferreras, I., Lamine, A. (2018). Économie de plateforme et entreprise fissurée: quelle perspective d'émancipation pour les travailleur-se-s ? Réflexions au départ du conflit opposant Deliveroo à la SMart en Belgique. *Politique. Revue belge d'analyse et de débat*.
- Charles, J., Ferreras, I., Lamine, A. (2020). A Freelancers' Cooperative as a Case of Democratic Institutional Experimentation for Better Work: A Case Study of SMart-Belgium. *Transfer: European Review of Labour and Research* 26, n° 2, pp. 157-74.
- Dohet, J. (2018). Le mouvement coopératif : histoire, questions et renouveau. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2370-2371, pp. 5-58.
- Ferreras, F. (2012). *Gouverner le capitalisme ?*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Ferreras, I., Battilana, J., Méda, D. (2020). *Le Manifeste Travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*. Paris : Seuil.
- Friedmann, G. (1964). *Le travail en miettes*. Paris : Gallimard.
- Lamine, A., Dorssemont, F. (2019). Participation des travailleurs en droit belge. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, pp. 18-39.
- Lamine, A. (à paraître). Fragmentation and Reconstruction of a Workers Semos. Redefining the Perimeter of the Enterprise in (Belgian and EU) social law?.
- Latour, B., Schultz, N. (2022). *Mémo sur la nouvelle classe écologique*. Paris : Les empêcheurs de penser en rond.
- Leviten-Reid, C., Fairbairn, B. (2011). Multi-stakeholder Governance in Cooperative Organizations: Toward a New Framework for Research?. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research* 2, n° 2, pp. 25-36.
- Murray, G., Verge, P. (1994). La représentation syndicale au-delà de l'entreprise. *Les Cahiers du Droit* 35, n° 3, pp. 419-466.
- Sabel, C. (2001). A quiet revolution of democratic governance: towards democratic experimentalism, *in Governance in the 21st century*. Paris: OECD, pp. 121-148.
- Sacchetti, S., Birchall, J. (2019). The Comparative Advantages of Single and Multi-Stakeholder Cooperatives: Reflections for a Research Agenda. *Journal of Entrepreneurial and organizational diversity* 7, n° 2, pp. 87-100.
- Scholz, T. (2016). *Platform Cooperativism: Challenging the corporate economy*. New York: Rosa Luxemburg Stiftung.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard: Harvard University Press.