



Projet “Revue et examen des sociétés coopératives européennes ” (SCEr)

2012 – 2014



Un projet de DIESIS mené avec
le soutien de la Commission Européenne

Février 2014

*Le projet a reçu un financement de la DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion
de la Commission Européenne,
La responsabilité unique repose chez les auteurs de cette publication. La Commission
Européenne n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait de l'information ci-incluse.*

© DIESIS 2014

La reproduction est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Ce rapport est publié dans les langues suivantes: EN, FR, ES, IT, DE

Des copies de ce rapport sont disponibles gratuitement auprès de:

DIESIS (diesis@diesis.coop)

Il peut être téléchargé à partir du site Web du projet : www.scer.eu

Rapport Final

Table des matières

<u>Introduction</u>	Page
Contexte des sociétés coopératives européennes (SCE)	4
Présentation du projet SCER	5
A. <u>SCE actives en Europe</u>	7
B. <u>Être une SCE signifie...</u>	15
1. Avantages d'être une SCE	15
2. _Limites d'être une SCE	17
C. <u>La gouvernance d'entreprise et la participation des travailleurs dans les SCEs</u>	19
<u>Conclusions</u>	23

INTRODUCTION

Contexte des sociétés coopératives européennes

Le statut de la société coopérative européenne (SCE) a été adopté le 22 Juillet 2003 (JO du 18 Août 2003 (L207)). Son objectif est de fournir aux coopératives les instruments juridiques adéquats pour faciliter leurs activités transfrontalières et transnationales. Le statut de la société coopérative européenne est parallèle au statut de la société européenne (SE), adopté en 2001, mais a été adapté aux caractéristiques spécifiques des sociétés coopératives. Le Conseil a également adopté le règlement (CEE) No. 2137/85 relatif au Groupement d'Intérêt Economique Européen, le Règlement (CE) No. 2157/2001 relatif à un statut de la société européenne, et la Directive 2005/56/EC sur les fusions transfrontalières des sociétés à responsabilité limitée.¹

Du côté de la Commission européenne, des mesures ont été prises depuis la création de la loi afin d'aider le développement des SCE. Lors de la conférence finale du projet de SCEr le 29 Janvier 2014 à Bruxelles, la Commission européenne a déclaré que l'intervention future se concentrera sur trois questions principales: l'éducation, la promotion des SCE et l'accès au financement innovant. L'objectif des deux premiers est de remédier au manque de connaissances sur le statut de la SCE. Les autorités nationales, ainsi que les individus et les organisations privées, ne sont souvent pas conscients de l'existence de la loi SCE et de ses avantages. Par conséquent, des mesures seront prises afin de promouvoir la SCE au sein des universités et de créer une formation spécifique pour les jeunes entrepreneurs qui souhaiteraient créer une SCE. Dans le même temps, le travail de promotion sera réalisée grâce à des publicités et à la création d'un site web. L'objectif est de donner des informations précises aux entrepreneurs actuels et potentiels des SCE pour leur permettre de se rencontrer dans un forum afin d'échanger des vues sur les difficultés et de partager des idées. Enfin, la Commission européenne va travailler à la recherche de possibilités de financement innovants tels qu'une bourse sociale ou dans le cadre des programmes européens COSME et HORIZON 2020.

Le projet SCEr s'axait en particulier sur le fait que la directive de la Commission Européenne de 2003 prévoit l'obligation de développer des structures de représentation des travailleurs. En particulier, la participation des employés dans le processus de prise de décision est une condition de la SCE. La directive précise également que les coopératives qui emploient plus de 50 salariés doivent avoir des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration. Ces représentants des travailleurs doivent participer activement et efficacement à la gestion de la SCE, et pas seulement être consultés.

¹ http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/l26018_fr.htm

Présentation du projet SCER

Dans ce contexte, le projet "Revue et examen des sociétés coopératives européennes" (SCER) a été financé par la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne. Il a débuté en 2012 et s'est terminé en Mars 2014. Sur la base des expériences existantes de Sociétés Coopératives Européennes (SCEs), le projet SCER vise à **contribuer à la connaissance et la conscience du phénomène des SCE** et en particulier sur le **rôle que les employés jouent dans la trans-nationalisation des activités des coopératives**. SCER visait à fournir un mécanisme en profondeur des informations à des organisations impliquées dans l'économie sociale, ainsi que pour un **public plus large impliqué dans le débat en cours sur la mise en œuvre de la législation SCE**.

Le récent débat au niveau européen sur les SCE souligne de nombreux éléments pour lesquels une étude comparative importante, basée sur une connaissance approfondie et la recherche, doit encore être réalisée. Une étude comparative implique une combinaison possible de deux aspects économiques et sociaux. En d'autres termes, SCER vise à fournir une **évaluation qualitative** fondée sur l'expérience de SCE existantes et de celle en voie de création. En outre, le projet se concentre sur l'aspect de la **participation des employés**, à la fois en ce qui concerne la mise en œuvre de la directive 2003/72/CE et à l'égard de (meilleures) pratiques de la participation des travailleurs mises en œuvre au niveau national et au niveau transnational. Enfin, SCER fournit une **image plus claire de l'expérience "législative" européenne** de certaines SCE en relation et en combinaison avec les réalités concrètes, les rôles, les besoins et les aspirations de tous les acteurs impliqués.

Les **activités** du projet ont suivi des objectifs spécifiques. Tout d'abord, il a tenté d'identifier toutes les SCE existantes et engagées dans le processus d'être mises en place, et d'acquérir une meilleure compréhension du nombre et de la nature des SCE qui existent en Europe. Ensuite, SCER a recueilli et rassemblé les documents publics pertinents dans une archive centrale en ligne, et a dessiné une carte détaillée d'une sélection de SCE en ce qui concerne leurs caractéristiques internes et externes. Il a utilisé des entrevues et des enquêtes directes pour mettre en évidence l'interaction entre les différentes fonctions économiques, organisationnelles et gouvernementales qui impliquent les travailleurs dans la prise de décision à un niveau transnational. Le projet a créé une image détaillée des questions liées à la création d'une SCE, concernant spécifiquement les aspects législatifs et la participation des travailleurs. Une autre activité du projet SCER était de recueillir des informations de première main sur le rôle et l'impact des employés impliqués dans la phase de création d'une SCE. Enfin, le projet a identifié les bonnes pratiques d'implication des travailleurs dans les SCE et a fourni des informations détaillées de leur fonctionnement et des résultats positifs.

Le partenariat a été conçu pour fournir au projet une dimension transnationale. Le projet rassemble des partenaires tant du niveau européen (CES, DIESIS, IAFP), que du niveau national (France (CGSCOP), Italie (Alleanza delle Cooperative Italiane, IRES, AGCI, Legacoop Servizi and LegacoopSociali) et Espagne (COCETA – the coordinator and CONFESAL)). La

dimension transnationale est assurée à la fois du côté des travailleurs - par la CES, la seule organisation syndicale intersectorielle représentative au niveau européen, qui représente désormais 84 organisations syndicales dans 36 pays européens, dont 12 fédérations syndicales européennes - et du côté entrepreneurial par des associations représentant les coopératives et les entreprises participatives de différents pays européens qui sont membres des organisations-cadres nationales et européennes.



Comme mentionné ci-avant, la recherche de SCER a été basée sur les SCE existantes. La première étape a été de cartographier les SCE existantes en Europe pour comprendre leurs activités. Le résultat est une base de données de 45 SCE, dont 10 ont des activités commerciales à proprement parler. Les autres ne sont pas encore actives ou ne sont pas à vocation commerciale.

Un autre objectif de la recherche était de comprendre la manière dont la participation des travailleurs dans la gestion de la SCE est mise en œuvre. Le projet Scer a étudié comment les différents systèmes nationaux de représentation des travailleurs sont réunis pour établir un système au niveau des SCE.

Pour établir la position, le projet SCER devait se concentrer sur les SCE actives, étudier leurs mécanismes et systèmes de gouvernance en accordant une attention particulière au rôle que jouent les employés dans les activités de transnationalisation des coopératives spécifiques.

Le rapport qui suit aidera à comprendre qui sont les SCE actives en Europe, quels sont les avantages d'être une SCE, quelles en sont les limites, et quel est le degré de participation des employés en leur sein.

A. Sociétés coopératives européennes (SCE) actives en Europe

Les SCE actives sont: Euromovers en Allemagne; Wecoop, ESCOOP et Fondo Salute en Italie; Consen, Euskal Herriko Ikastolak et iesMed enregistrées en Espagne; CAmpus ReDesign SCE en Suède; Cassia Co-op aux Pays-Bas; Flandria et New B en Belgique; et FEUVA Européi Szövetkezet SCE and Ha-Mi-Összefogunk Européi Szövetkezet en Hongrie. Le projet a identifié une nouvelle SCE qui se met actuellement en place en Italie. La plupart de ces SCE travaillent dans le domaine social, mais il y a des exceptions (comme Euromovers) et elles poursuivent toutes un objectif social.

La première partie de ce rapport présentera les SCE, leurs activités, leurs objectifs et leurs histoires. Puisque les informations ont été recueillies au moyen d'entrevues réalisées avec les entrepreneurs des SCE, la quantité de détails fournis varie.

EUROMOVERS SCE (Allemagne)

Euromovers International SA est une société dont le siège est au Luxembourg englobant un groupe de déménageurs internationaux. Le réseau comprend plus de 70 entreprises en Chine, en Australie, aux Etats-Unis, en Russie, en Autriche, en Belgique, en République tchèque, au Danemark, en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Espagne, en Suisse et au Royaume-Uni. La société offre une gamme complète de services pour les déménagements nationaux et internationaux.

En ce qui concerne le réseau international, cependant, il convient de noter que dans les entreprises opérant outre-mer profitent simplement du statut d'agents et non d'actionnaires. Cependant, ils peuvent utiliser la marque sur la base d'un accord de partenariat. En plus d'Euromovers International SA, Euromovers Niederlande est toujours opérationnelle avec plus de 20 compagnies hollandaises, ainsi que Euromovers SCE mbH.

L'histoire de Euromovers a commencé en 1995. A cette époque, un certain nombre de sociétés opérant dans le domaine de la logistique et des déménagements, dans le sens le plus large, ont mis en place une association sous la marque Euromover. Puisque Euromovers s'est retrouvée à conclure des accords-cadres, à acquérir des contrats de clients et à effectuer les déménagements, le statut juridique d'association s'est révélé inadéquat. Par conséquent, en 1997-1998, Euromovers Deutschland GmbH a également rejoint l'association, dans le but d'y inclure une société sous l'égide de l'association. Toutefois, étant donné que les entités juridiques d'association et de société ne se sont pas particulièrement appropriées pour Euromovers, une solution juridique plus appropriée a été explorée. En 2010, la décision a été prise de **créer une coopérative européenne** à partir de l'association et de la GmbH. Contrairement aux formes juridiques antérieures, le statut juridique de la SCE d'une part assure la coordination entre les entreprises membres et d'autre part est bien adaptée pour les entreprises. L'idée de fonder une SCE a entraîné des contacts personnels du Conseil exécutif actuel avec une association d'audit coopératif. Lors des discussions avec les

représentants de l'association d'audit, le Conseil d'administration a été informé de la possibilité de fonder une SCE. Le 6 mai 2011 Euromovers SCE (Societas Cooperativa Europea) à responsabilité limitée a finalement été incorporée. Euromovers SCE a son siège à Bonn.

Bien que le processus de constitution de la SCE ait de nombreuses similitudes avec les règlements et les lois sur les coopératives allemands, la transformation en SCE s'est révélée très difficile. La SCE a été fondée par 25 membres allemands et un espagnol. Les 26 membres sont divisés en 20 entités juridiques et 6 personnes physiques. Toutes les entreprises membres opèrent dans le secteur des déménagements.

La société espagnole a été incluse en tant que membre de la SCE pour répondre aux critères de la directive de l'UE. La société espagnole satisfait à l'exigence selon laquelle au moins deux pays doivent être impliqués pour être en mesure de mettre en place une SCE.

Bien que la réunion de fondation ait eu lieu le 6 mai 2011, la SCE n'a acquis sa pleine capacité juridique qu'à la fin de Mars 2012. Les autorités compétentes n'ayant aucune expérience dans la création d'une SCE, le processus de délivrance d'un numéro de registre de coopérative et un numéro de taxes a pris presque un an.

Il n'était pas clair pour les autorités, par exemple, que conformément à la loi allemande, une SCE doit avoir un capital social de 30.000 € et que l'acronyme "mbH" (société à responsabilité limitée) doit être ajouté au nom. Cet ajout a d'abord conduit les autorités à la notion erronée que la SCE mbH pourrait être une société de plein exercice. Il a fallu près d'un an pour que tous ces doutes et ces incertitudes soient surmontés, et donc pour que la SCE ne devienne opérationnelle à la fin de Mars 2012. En 2013, Euromovers International et Euromovers SCE mbH s'accordaient sur leur adhésion réciproque. Euromovers SCE détient 16 des 320 actions de € 100 d'Euromovers International SA. Inversement, Euromovers International SA détient une participation de 500 € dans la SCE. Ainsi, chaque entreprise dispose d'une voix au sein de l'autre société.

ESCOOP European Social Cooperative (Italie)

ESCOOP est basée en Italie et a été créée le 6 Juillet 2006. La SCE a 23 membres (en Janvier 2014), comprenant des associations, coopératives, centres de formation, individus et institutions publiques de Finlande, d'Allemagne, d'Italie et d'Espagne.

ESCOOP poursuit l'intérêt général de la communauté, travaillant pour la promotion humaine et l'intégration sociale des citoyens grâce à la gestion des questions sociales, de la santé, de l'éducation et des services de formation au profit des personnes défavorisées, et les activités productives dans laquelle l'insertion professionnelle et les stages de personnes défavorisées socialement seraient réalisés. La coopérative a également pour but de parvenir à la continuité des possibilités d'emploi dans les conditions économiques, sociales et professionnelles les plus possibles, grâce à une gestion appropriée de manière associée ou collective au sein des entreprises dans lesquelles les employés (membres et non-membres) travaillent. Leur champs de travail couvrent la vie sociale, la santé, l'éducation et les services de formation ainsi que l'insertion professionnelle des personnes socialement défavorisées.

La SCE a été construite par un projet européen prêt à analyser les différentes situations dans les trois pays participants qui étaient l'Italie, la Finlande et l'Espagne. Après l'étude, le consortium de partenaires a décidé de créer la SCE en Italie, où il y a une forte culture du mouvement coopératif. En 2006, tous les partenaires participants sont devenus membres de la SCE. La création de la SCE a été très difficile parce que la constitution s'est déroulée en 2006, alors que la directive était inconnue de l'administration publique.

Aujourd'hui, ESCOOP est représentée dans cinq pays: la Grèce, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et la Finlande. Le siège social et les bureaux de la direction sont en Italie, tandis que le quartier général légal est en Finlande. Dans les autres pays, la représentation est informelle, mais elle existe. Les membres sont des personnes physiques et aussi des organisations. En 2012, le chiffre d'affaires était de € 149,856.

Fondo Salute SCE (Italie)

Cette SCE est également basée en Italie et a été créée le 14 Avril 2010. Elle fut mise en place par deux membres fondateurs: la *Società nazionale di mutuo soccorso Cesare Pozzo* en Italie et *Harmonie Mutuelle* en France. Le but de la SCE est de fournir et de gérer des fonds de soins de santé intégrés, à la suite de conventions collectives ou d'accords contractuels avec les entreprises, pour assurer des soins de santé pour les travailleurs et leurs familles. Les deux acteurs ont décidé que la loi SCE était le meilleur moyen de combiner des outils d'assurance pour la santé afin d'être en mesure de rivaliser avec les assurances privées, qui ont un oligopole sur le marché. Ceci résulte de l'absence de lois nationales permettant aux organisations à but non lucratif d'être compétitives. En fait, une deuxième raison pour la création de cette SCE était d'avoir une voix plus puissante au niveau de l'UE afin de faire pression pour un changement législatif et d'attirer davantage l'attention sur les difficultés du secteur mutuel. Fondo Salute travaille dans la finance dans le secteur de la santé.

Wecoop (Italie)

Wecoop est une SCE très intéressante située en Italie et elle a été créée par des individus en Octobre 2011. Wecoop est représentée en Italie, en Espagne, en France et en Slovaquie. Cette société coopérative européenne est entièrement composée de collaborateurs du Groupe CCPL. C'est l'un des plus grands groupes coopératifs industriels italiens, qui est largement diversifié et est devenu un groupe multinational après l'acquisition d'une entreprise à l'étranger.

Au faite d'un processus qui a commencé en 2008, Wecoop a rapidement dépassé les 500 membres, dont environ un tiers sont des non-italiens. En 2013, il y avait 517 membres, tous des individus. Le but de Wecoop est de rendre les employés actifs dans la gestion coopérative afin de comprendre et d'acquérir des connaissances sur le mouvement coopératif et aussi pour satisfaire les exigences de ses activités sociales et commerciales. C'est une coopérative d'employés sur la base des principes de la démocratie interne, dont les activités vont de l'économique au social et culturel, et fondé sur l'adhésion des employés sur une base strictement volontaire. En Avril 2012, Wecoop est devenu membre du CCPL et son président a rejoint le conseil d'administration. Ses activités sont dans les domaines économiques, sociaux et culturels.

Social Economy Agency Coop (Italie)

SEA SCE n'est pas encore établie, mais sera mise en place dans les prochains mois et devrait être enregistrée à l'été 2014. La nouvelle SCE sera basée à Trieste, dans la région italienne de Frioul-Vénétie Julienne, et aura des membres fondateurs en Italie et en Slovénie. SEA agit dans l'intérêt de ses membres et adoptera une structure de gestion coopérative avec un conseil d'administration, une assemblée générale annuelle et une procédure de gestion démocratique. En ce qui concerne les caractéristiques et les intérêts de ses membres, la SCE aura pour objectifs la planification, l'organisation et la gestion de la formation professionnelle, l'amélioration de la qualification et des compétences, et offrira des activités de formation pour promouvoir les principes de l'économie sociale et la pratique de l'entrepreneuriat social. Le but est aussi d'encourager la création d'entreprises sociales en Italie et en Slovénie, afin de créer des emplois, surtout pour les jeunes. La SCE étudie et surveille l'évolution des entreprises sociales dans leurs diverses formes (coopératives, associations, fondations et mutuelles) dans différents domaines et secteurs d'activité. La SCE agira comme un organisme d'évaluation de l'efficacité de l'intégration sociale des citoyens et de la responsabilité sociale des entreprises et oeuvrera à garantir les normes de qualité des entreprises sociales. Dans cette perspective, SEA soutiendra principalement le développement des entreprises sociales. SEA sera l'ambassadeur de ses membres à des conférences, des expositions, des études et des recherches. Il sera également un centre de connaissances et de partage afin de créer de nouveaux projets pilotes au niveau européen, en particulier entre l'Italie et la Slovénie, mais aussi concernant d'autres Etats membres. Cette action vise à soutenir les intérêts des entreprises sociales et l'émergence de nouvelles sources d'emplois liées à la satisfaction des besoins sociaux.

En outre SEA SCE fournira une assistance technique et économique aux entreprises pour faciliter leurs relations avec les pouvoirs publics afin de créer des partenariats public-privé. La SCE sera le centre de partage de compétences et de connaissances entre les membres.

Consen SCE (Espagne)

Consen est située en Espagne et a été créée en Novembre 2004. Elle dispose de 10 agences dans huit pays de l'UE. Son but est de maximiser les avantages socio-économiques par la promotion de la société de l'information et des technologies ouvertes. Elle travaille dans la recherche, le développement et la mise en réseau des entreprises.

Euskal Herriko Ikastolak (Espagne)

Cette SCE a été créée le 2 Décembre 2009 et se trouve dans le pays basque espagnol. Sa principale finalité est de donner la même éducation dans les pays basques français et espagnols. Ses objectifs sont de développer en collaboration un projet d'éducation entièrement en langue basque, pour représenter les membres comme une seule entité et de promouvoir l'éducation basque. La SCE est composée de *ikastolas*, qui est le nom des écoles. La coopérative a été fondée juridiquement par 12 organisations (3 en France et 9 en Espagne), déjà constituées sous forme de coopératives au niveau national. La plupart d'entre elles sont organisées en coopératives dont les membres sont les enseignants et les parents d'élèves. Le concept de l'*ikastola* est apparu au début du 20ème siècle, mais la première

ikastola a été créée dans les années 1960. Maintenant officiellement reconnue par les autorités publiques et élargie à l'ensemble du Pays Basque, Euskal Herriko Ikastolak a le soutien financier des pouvoirs publics. Elle produit ses propres matériels pédagogiques et travaille en coopération avec les autres *ikastolas* du Pays Basque. Aujourd'hui, la SCE sert 50 400 enfants et 4300 enseignants. En 2013, 103 *ikastolas* étaient membres de la SCE et 76 (sur 103) sont des coopératives. En outre, Euskal Herriko Ikastolak était la seconde Société Coopérative Européenne à être enregistrée de l'Union Européenne et est la seule organisation sociale Basque bénéficiant d'une reconnaissance administrative supranationale. La SCE a eu un chiffre d'affaire de €5,358,000 en 2011.

iesMed (Innovació i Economia Social en la Mediterrània) (Espagne)

iesMed est basée en Espagne et a été créée le 23 Septembre 2011 par cinq personnes résidant dans deux États membres (Espagne et France) et une entreprise espagnole. Ses membres comprennent des personnes physiques plus une entité juridique. iesMed est une plate-forme de coopération qui stimule l'économie sociale en Méditerranée. C'était une des premières coopératives européennes créées dans l'UE et la toute première créée en Catalogne. iesMed se définit comme un courtier, un lien social et solidaire entre les acteurs de l'économie sociale (entreprises, fédérations, réseaux), les services de soutien de l'économie sociale (notamment le financement et les services de conseil), et les secteurs privé et public. Né d'un mélange de différentes traditions, le projet iesMed a, depuis ses débuts, accordé la priorité à la coopération transnationale afin de construire une «économie sans frontières». Elle peut être considérée comme un laboratoire d'innovation coopérative appliquée. iesMed développe pour ses membres des produits, des services et des projets de R&D qui relèvent de la définition de l'entrepreneuriat collectif et solidaire dans la région méditerranéenne. Il propose l'identification et la rationalisation des services d'assistance (approvisionnement et conseil). iesMed est orientée vers les projets évolutifs et axés sur le leadership. Elle aide également les organisations qui demandent une assistance et met en avant des solutions sur mesure. Poursuivant sa mission d'offrir le courtage sociale et solidaire, iesMed favorise les services les plus appropriés et innovants pour les entreprises sociales (services financiers, conseil, assistance, innovation sociale et financière, et organisation d'événements internationaux) dans le but d'amplifier et d'internationaliser leur action. La SCE réunit les ressources nécessaires grâce à la coopération en réseau. Elle stimule la coopération, les alliances et la consolidation des ressources. En substance, la SCE structure et promeut des programmes innovants et variés pour le compte des institutions publiques et privées. iesMed participe à l'importation et l'exportation d'initiatives entrepreneuriales qui ont un impact social puissant comme moyen de répondre aux besoins locaux prioritaires. Enfin iesMED favorise et aide à l'internationalisation de l'économie sociale et solidaire moderne, créative, innovatrice et ambitieuse comme une réponse aux principaux enjeux auxquels elle va se confronter, sur les deux rives de la Méditerranée (réplication des expériences réussies, internationalisation des marchés, etc).

Campus ReDesign SCE (Suède)

Campus ReDesign est basée en Suède et a été créée en 2009 par cinq personnes physiques dans deux États membres. La SCE est représentée en France, en Belgique et en Suède. Elle

est en activité, mais depuis Janvier 2013 n'a plus d'employés. Campus ReDesign SCE promeut le concept que chaque entreprise, produit et service devrait être écologiquement et socialement durable, afin de réussir dans l'avenir. Elle stimule l'innovation et le changement organisationnel vers le développement durable avec une vitesse toujours croissante. Elle rend le savoir innovant nécessaires pour repenser l'entreprise et la société vers la durabilité facilement accessible aux professionnels afin qu'ils puissent réduire les risques, et afin d'éviter les coûts et de créer des opportunités. La vision de CAmpus ReDesign est d'être un fournisseur mondial en ligne de formation d'experts en développement. Elle permet aux professionnels dans le monde entier - du monde de l'entreprise, des secteurs public et universitaire - d'acquérir la formation permettant de pousser leurs activités, produits et services vers la durabilité et le succès écologique et social. La SCE travaille dans les domaines de la formation et des cours sur le développement durable.

Cassia Co-op (Pays-Bas)

Cette SCE est située aux Pays-Bas et a été créée à la fin de 2009. Ses activités sont aux Pays-Bas, en Italie, en France et en Indonésie. Le but de Cassia Coop est d'exporter des produits à la cannelle et de l'huile de patchouli d'Indonésie tout en enlevant les intermédiaires de la chaîne d'approvisionnement. Cassia Coop voit son travail comme consistant à relier les agriculteurs avec les utilisateurs finaux et vice-versa afin de créer la transparence et l'interdépendance. Elle crée ainsi une chaîne équitable et efficace d'approvisionnement tout en ayant un impact positif durable à Sumatra, en Indonésie. Elle dispose de six membres: deux de France, deux d'Italie et deux des Pays-Bas. La société en Indonésie est une société sœur. Ses activités sont principalement situées en Indonésie. Les membres ont créé la SCE parce qu'ils étaient trouvaient intéressant de réunir les clients et fournisseurs de la Suisse, des Pays-Bas et d'Indonésie. Cassia Co-op travaille dans les domaines de l'agriculture équitable et du commerce équitable.

Flandria SCE (Pologne)

Cette SCE est basée en Pologne et a été créée en 2011. Elle a été initiée par SWP, l'Association Flandria de l'Entraide, la première association d'aide mutuelle établie en Pologne depuis la Seconde Guerre mondiale. Flandria a ses activités en Pologne. Flandria est la première coopérative européenne avoir des activités en Pologne, et a reçu beaucoup de soutien de ses partenaires belges Escapo, De Lindeboom et Nationaal Hulpfonds. La SCE nouveau-née Flandria SCE exploite des magasins de santé et des pharmacies sociales dans de nombreuses régions polonaises. Elle travaille en étroite collaboration avec les différentes branches de l'association mutuelle SWP Flandria, y compris le mouvement bénévole. Flandria a choisi de créer une coopérative en 2011 parce qu'elle était la meilleure forme juridique commune possible, compte tenu du fait que les partenaires travaillent dans différents systèmes juridiques. Cette coopération binationale (Pologne et Belgique) a développé un partenariat pour soutenir la "gestion commune" de la SCE. La tendance actuelle est d'amener les deux confédérations nationales à converger pour être plus efficaces. L'objectif final est de créer une nouvelle organisation sociale, qui peut faire des profits. La SCE a cinq membres, dont trois sont en Belgique et deux en Pologne. Flandria est

une organisation à but non lucratif et fonctionne sous la loi des mutuelles d'assurance santé à domicile et de santé publique.

New B (Belgique)

La SCE est basée en Belgique et a été créée le 6 mai 2011. Elle compte plus de 47 222 membres, qui sont des individus, des sociétés et des investisseurs. Le but de New-B est la création d'une banque coopérative en Belgique pour les particuliers, les associations, les coopératives, les mouvements sociaux et les entrepreneurs. Son secteur d'activité est le secteur bancaire.

Cette SCE favorise la création d'une nouvelle banque coopérative en Belgique afin de fournir un service simple, fiable et durable pour tous les citoyens qui répondent à leurs besoins, et organise des activités économiques et sociales entre ses membres, les associations, les mouvements sociaux et les entrepreneurs.

La banque offre une gamme de produits et services afin de devenir la seule banque appartenant à ses clients du pays. New B veut être un soutien économique fort pour les intermédiaires sociaux et les citoyens conscients. La banque est basée sur les valeurs suivantes. Tout d'abord, l'inclusion sociale, parce que la banque s'appuie sur les contributions des organisations et des milliers de clients qui, ensemble, sont co-propriétaires de la banque. New B veut être simple afin que les clients et les collaborateurs comprennent sa structure et ses produits bancaires. Les ressources financières sont investies dans l'économie «réelle». Le profit n'est pas un but en soi, mais est le résultat d'une bonne gestion. En outre, la banque est attentive à tout ce qui promeut une économie sociale et durable. Les activités et produits socialement nuisibles sont interdits par la SCE. Toutes les activités bancaires sont ouvertes à une plus grande transparence. L'innovation constitue un aspect important et la banque développe, avec ses coopérateurs, de nouveaux produits et des solutions innovantes pour l'économie sociale et écologique. La participation des coopérateurs est une condition d'être un membre de la banque, mais est également indispensable à la recherche de solutions innovantes. Le partage équilibré des bénéfices entre les dépôts et les coopérateurs, l'accès au crédit pour tous, et la diversité des gens impliqués afin d'être vraiment une banque pour tous sont également des principes de la banque.

New B pourrait aussi répondre aux besoins de ses membres en favorisant, de la même manière, leur participation aux activités économiques dans une ou plusieurs sociétés coopératives nationales ou européennes.

FEUVA Európai Szövetkezet SCE (Hongrie)

La SCE a été créée en 2008 en Hongrie et a 16 membres. Parmi les SCE actives en Hongrie, FEUVA fonctionne relativement bien: son revenu dépasse les 6 millions de HUF (env. € 20 000). FEUVA SCE est dispersée dans tout le pays et est une coopérative active dans le but stratégique clair de la mobilisation des ressources sociales entre différents ateliers de réparation de voitures. Les ateliers continuent d'être des opérateurs économiques indépendants, mais ils vont commencer à exploiter les opportunités d'affaires qui découlent de ce regroupement en réseau. FEUVA a sa propre histoire à propos de sa création. Mise en place par 35 PME individuelles, FEUVA avait un objectif stratégique de renforcement de ses activités au niveau européen. Quand elle s'est enregistrée comme une SCE, la nouvelle a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne comme un groupement européen d'intérêt économique.

Ha-Mi-Összefogunk Európai Szövetkezet (Hongrie)

Ha-Mi SCE est enregistrée en Hongrie et a 213 membres. Il s'agit d'un émetteur interrégional d'une monnaie locale visant à promouvoir l'échange multilatéral entre ses membres. Ha-Mi est déjà bien connue dans la région et, en mai 2010, elle battait son plein et a commencé à émettre sa monnaie locale afin de promouvoir le commerce entre 500 entreprises à hauteur de plusieurs millions de HUF, et de mobiliser les ressources des entreprises membres. Les membres sont les chauffeurs de taxi, des pharmacies, des vignobles, des hôtels et des restaurants. Les membres s'engagent à ce que les clients bénéficient d'une réduction de jusqu'à 10 pour cent s'ils achètent avec la monnaie locale alternative. La coopérative se concentre exclusivement sur les entrepreneurs de la ville et sur les PME locales, et étend sa zone cible à la Croatie et l'Autriche - mais pas à la Slovénie. Le troc multilatéral entre les membres est envisagé comme un canal auxiliaire à stimuler l'économie locale en vendant des produits et services invendus. Au moment de démarrer la SCE, ils ont reçu les encouragements d'un expert financier qui est maintenant un top manager de la Banque nationale. Cet expert, un disciple de Gesell, un réformateur social suisse du début du 20ème siècle, était à la recherche des moyens de résister à la concurrence économique mondiale en transplantant des expériences de monnaie alternative locale qui aident à maintenir le revenu dans la région.

La présentation de ces SCE montrent que le secteur est très varié et divers. En d'autres termes, le projet SCEr visait à étudier l'impact réel d'être une SCE.

B. Etre une SCE signifie...

Le statut de SCE donne un certain nombre d'avantages pour les entrepreneurs ayant un intérêt particulier dans le développement de leurs activités en Europe. Être une SCE pourrait également être un facteur limitant, en particulier dans le processus de constitution. La deuxième partie de cette partie fournira des détails sur les avantages et les limites que la loi SCE apporte aux entrepreneurs.

1. Avantages d'être une SCE

L'avantage commun de mettre en place une SCE est que les entreprises membres peuvent opérer sous une marque unifiée au niveau européen. Toutes les SCE ont mentionné qu'elles souhaitent étendre leurs activités au niveau européen. Le statut de coopérative leur donne plus de légitimité pour tenter de développer de bonnes pratiques par le partage des connaissances et d'expériences entre les membres au niveau européen. La compétitivité et les aspects économiques sont également une forte motivation à devenir plus efficace, compétitif et conscient du marché européen. La plupart des interviewés ont déclaré que d'être une SCE leur a donné un moyen simple de gérer leur entreprise sous un label unique européen. Cela a également offert une plus grande mobilité sur le marché européen intégré.

La partie suivante présente les avantages mentionnés par les SCE interviewées.

Euromovers: Le statut de SCE a aidé la coopérative à bien des égards. Avoir une structure unique réduit considérablement le travail administratif. En outre, ce statut a permis à la coopérative de faire des économies en termes d'achat de matériel, comme une seule entreprise prend les commandes. Il réclame également des audits obligatoires, ce qui donne à la coopérative une plus grande crédibilité et plus de confiance vis-à-vis de ses clients. Avant de devenir une SCE, il était plus difficile de gérer les différentes entreprises.

Euromovers a établi des Normes de Qualité ainsi qu'un système d'Assurance Qualité Totale, qui sont respectés par tous ses membres. Afin de garantir un niveau de qualité uniforme au niveau européen, le système de gestion de la qualité ISO 9001 est appliqué à tous les membres de la SCE. La certification exige des cours de formation obligatoires pour les employés. Pour s'assurer les mêmes normes de service à l'étranger, les employés d'Euromovers International SA et Euromovers SCE mbH reçoivent la formation appropriée dans les différents pays. En outre, des critères généraux des normes de qualité ont été collectivement convenus. Le but est donc que les clients à l'échelle internationale soient en mesure de lier la marque Euromovers avec un certain niveau de qualité.

En outre, le but de la coopérative est de promouvoir ses membres. Un système d'achat groupé, avec les économies d'échelle et réductions de prix que cela entend, est certainement un avantage. D'autre part, le réseau international favorise aussi davantage de savoir-faire, d'innovation et de travail d'équipe. La coopération internationale déclenche des processus d'innovation qui peuvent être immédiatement mis en œuvre dans les différents pays.

Ses secteurs d'activité comprennent les particuliers, les entreprises et les institutions publiques. Dans les régions économiquement plus faibles des sociétés membres sont

généralement plus ciblées sur les ménages, alors qu'à l'inverse dans les agglomérations industrielles et avec les autorités locales la priorité est la place accordée aux demandes de projets. Par exemple, dans la région de Cologne, qui a de nombreuses autorités gouvernementales (comme la Bundeswehr) ainsi que des compagnies d'assurances ou industrielles (comme Bayer), 80% du business des compagnies membres se compose de délocalisation d'entreprises.

Un avantage supplémentaire de la coopérative est qu'elle combine des sociétés membres avec différentes spécialisations. En conséquence, l'expertise des entreprises membres avec leurs différentes spécialisations peut être intégrée par la coopérative de sorte à obtenir le financement auprès des banques.

FEUVA avait de bonnes raisons de s'inscrire comme une SCE. En tant qu'objectif stratégique, elle avait en tête d'étendre ses activités à des régions environnantes dans la Hongrie, mais aussi dans les régions adjacentes en Slovaquie et en Roumanie, où la langue hongroise est souvent bien comprise. Dans ses services, la barrière de la langue est importante et les régions voisines sont un objectif d'affaires attrayant. La deuxième raison pour créer une SCE était la possibilité d'obtenir des prix plus bas auprès de fournisseurs, et des clients plus prestigieux.

Un autre objectif stratégique d'être une SCE est qu'elle pourrait acheter des entreprises individuelles (ateliers de famille). Les propriétaires de ces sociétés ne souhaitent pas vendre facilement leurs entreprises avant leur retraite. En tant que membres retraités, ils préfèrent certainement céder la propriété à une coopérative dans laquelle ils maintiennent leur actionnariat plutôt que de laisser simplement leur entreprise pourrir et de se retirer des affaires. Les petits et moyens entrepreneurs ne sont pas vraiment sensibles aux conditions économiques comme la croissance, l'intérêt et la valeur de l'entreprise. Ils ne sont pas ouverts aux investisseurs quand il s'agit de la vente de leur entreprise. Cela donne à FEUVA la possibilité d'acheter et d'intégrer des entreprises familiales, tout en gardant leurs propriétaires actifs dans leur rôle de gestion.

iesMED: Le choix de devenir une SCE est d'abord symbolique, de promouvoir les idéaux de l'européisme et de l'internationalisme. Deuxièmement, le statut est utile pour survivre sur le marché car il offre la possibilité pour différentes organisations de se coordonner au niveau international. Une SCE apporte également des avantages en termes de visibilité et de responsabilité au niveau européen. Le principal avantage spécifique d'être une SCE pour iesMed était que la loi SCE lui permet de demander des fonds dans les différents Etats européens, et pas seulement en Espagne.

Fondo Salute: Les avantages d'être une SCE ne sont pas évidents aujourd'hui, surtout parce que Fondo Salute travaille essentiellement comme une entité nationale. Les gestionnaires de la SCE n'ont pas encore développé une véritable stratégie pour la coopération transnationale entre les membres. Dans l'avenir, Fondo Salute aimerait trouver des synergies entre les membres afin d'être en mesure de participer aux appels d'offres et appels à propositions de l'UE. Cet aspect justifiera amplement le fait d'être une SCE et permettra également de développer des activités concrètes au niveau de la SCE et non seulement au niveau national.

Wecoop: Les avantages de la création de Wecoop ont rencontré du succès pour rendre les employés actifs dans la gestion de la coopérative CCPL et aussi à en apprendre davantage sur le mouvement coopératif. CCPL a essayé d'utiliser la SCE comme un lien entre la coopérative et ses employés en faisant de Wecoop un membre du CCPL. Maintenant, les travailleurs de CCPL peuvent exercer un vote au sein du conseil d'administration comme tout autre membre afin de prendre part au processus de prise de décision.

Flandria: Flandria SCE est maintenant ouverte à d'autres partenariats en Europe et il est plus facile pour elle d'être plus impliquée dans le mouvement européen de l'économie sociale. Elle tente d'organiser une plate-forme de pression pour l'économie sociale. Elle cherche à étendre son mouvement et à être plus active dans les décisions stratégiques de santé publique au niveau européen. Ce partenariat a également permis de lui donner plus d'importance au niveau polonais afin d'expliquer comment les soins de santé fonctionnent en Belgique et à faire des suggestions sur la façon d'apporter des améliorations dans le secteur, en particulier en Pologne.

ESCOOP: La SCE apprécie la loi parce qu'elle lui confère une certaine reconnaissance de la part d'autres organisations européennes. Avec le statut de SCE, Escoop peut facilement participer à des projets européens et a remarqué qu'elle trouve de meilleurs partenaires. Le statut SCE donne de la crédibilité aux yeux des partenaires potentiels.

Un autre avantage d'être une SCE est la composition de ses membres. Les membres sont très différents et représentent différents secteurs. Ceci apporte une richesse à la SEC en termes de confrontation de points de vue culturels et de réalités différentes, ainsi que d'échange d'expériences au niveau européen.

Cassia Coop: Le seul avantage que Cassia Coop a remarqué est qu'elle peut facilement transférer la SCE dans un autre État membre si elle souhaite étendre ses activités. Cassia Coop est également favorable à être une SCE parce qu'elle paie moins d'impôt qu'une coopérative néerlandaise.

2. Difficultés et limites d'être une SCE

La création d'une SCE entraîne des difficultés pour les entrepreneurs. Selon le pays où la SCE est inscrite, la procédure administrative peut être longue et coûteuse, notamment en termes de temps dans la plupart des cas. Toutes les SCE interrogées ont affirmé avoir éprouvé des difficultés administratives parce que la loi n'est pas très bien connue dans leur pays.

iesMED a déclaré que les problèmes qui se posent à la création de la SCE sont principalement d'ordre administratif. De même, Fondo Salute a indiqué que les difficultés étaient liées à l'incompréhension des procédures administratives à suivre au niveau national. Lors de la création de la SCE, il a fallu un an pour surmonter les obstacles administratifs et à comprendre comment connecter les lois nationales à la directive européenne. En outre, il y a encore quelques questions en suspens, en particulier concernant l'éligibilité à participer à des appels à propositions de l'UE. Pour les très enthousiastes Euromovers SCE, la principale

difficulté dans la création d'une SCE a été de mettre ensemble des entreprises ayant des structures différentes : Euromovers a eu besoin de six mois pour certifier les signatures pour la fondation de la société. Une autre difficulté a été de convaincre les différents partenaires d'être absorbés en une seule organisation. Il a fallu beaucoup de négociations en particulier compte tenu des origines culturelles différentes et des cadres juridiques des partenaires d'une entreprise internationale.

La SCE Wecoop a constaté que la partie la plus difficile a été d'essayer d'écrire les statuts normalement utilisés pour toutes les coopératives de manière à correspondre à la situation particulière de Wecoop. En outre, la relation avec le syndicat a créé certains problèmes, en particulier parce que les statuts de Wecoop étaient très nouveaux et innovants. La conséquence est que Wecoop a agité en parallèle avec le syndicat et a choisi de ne pas considérer les batailles ou les revendications de l'organisation syndicale comme relevant du cadre de sa responsabilité. Pour sa part, Flandria a également été confrontée à des problèmes administratifs au cours de sa fondation. L'enregistrement a pris plus d'un an parce que les autorités administratives ne savaient pas comment enregistrer cette nouvelle entité dans leurs bases de données. Enfin, Cassia Coop a confirmé qu'être une SCE n'apportait aucun avantage et n'a eu aucun impact sur leur activité car c'est une très petite organisation. En 2013, elle ne se sentait pas les avantages d'être une SCE, car elle a noté que les clients et les fournisseurs se méfiaient de rejoindre la SEC en tant que membre, sans doute parce qu'ils ne connaissent pas la loi. Escoop a remarqué qu'elle a des difficultés financières et économiques dans l'organisation de réunions physiques. Comme les membres sont situés dans des pays différents, ils ressentent le besoin de se rencontrer physiquement plus régulièrement pour organiser leur travail et améliorer la qualité et l'efficacité. Pour le moment, Escoop organise des réunions virtuelles.

En Hongrie, FEUVA Európai Szövetkezet et Ha-Mi-Összefogunk Európai Szövetkezet ont déclaré qu'elles avaient des difficultés parce que la loi était inconnue par les pouvoirs publics. En Hongrie, il semble qu'il n'y ait pas d'autorité publique lorsque la forme juridique d'une coopérative est mentionnée comme éligible pour la présentation. L'exigence de capitaux de départ est assez élevée par rapport aux normes Hongroises.

En outre, l'étude a identifié des fondateurs potentiels de SCE qui ont renoncé en raison de la nature complexe de la législation.

C. La gouvernance d'entreprise et l'implication des travailleurs dans les SCE

Pendant l'étude, les experts n'ont pas trouvé de SCE avec plus de 50 employés en dehors de la SCE Basque **Euskal Herriko Ikastolak**. C'est aussi la seule SCE qui est dans le processus de création d'un Groupe Spécial de Négociation (GSN) dans les prochains mois.

Euromovers a peu d'employés directs, qui incarnent le savoir-faire de l'entreprise. En fait, le processus de production est réparti entre les différentes entreprises. La participation des travailleurs est limitée à la communication sporadique entre le conseil d'administration de la SCE et les travailleurs de tous les partenaires à travers la participation à des ateliers internationaux.

Suivant les règlements de la SCE, les membres qui ont leur siège ou domicile dans le même pays et plus de 11 pour cent des membres votants de la SCE ont le droit de proposer des candidats au CA à l'Assemblée générale.

Euromovers SCE a un Conseil d'administration, qui se compose d'une seule personne, et un Conseil de Surveillance composé de cinq membres. Les travailleurs ne sont pas représentés au Conseil de Surveillance.

Les entreprises membres de la SCE ont un total d'environ 1 000 employés et des ventes de près de 50 M € par an. Le nombre d'employés de chaque entreprise membre varie de 10 à 100. L'entreprise membre espagnole a environ 20 employés tandis que Euromovers SCE ne dispose que d'un seul, le directeur général.

Les dispositions juridiques couvrant Euromovers SCE ne prévoient pas que les employés puissent devenir membres de la coopérative. Cette possibilité a été exclue pour éviter des complications inutiles dans le processus d'établissement de la SCE.

Avant la création de la SCE, les sociétés membres n'avaient pas d'organe représentatif des travailleurs. Par conséquent, aucune forme de participation des travailleurs n'est organisée au niveau européen dans la SCE.

L'industrie se caractérise par un taux de roulement élevé des employés. C'est un défi, car les entreprises dépendent de plus en plus de travailleurs qualifiés. Puisque ces derniers sont de plus en plus difficiles à trouver sur le marché du travail, les entreprises doivent élaborer des stratégies de rétention de leurs employés, en s'appuyant sur des formes de motivation et de participation. Une des raisons de la difficulté à trouver des employés qualifiés et de les retenir est certainement le faible niveau des salaires dans l'industrie.

D'une manière générale, on peut dire que les relations professionnelles dans l'entreprise de déménagement ne sont que très faiblement structurées. Le niveau de la représentativité des deux associations patronales et des syndicats est relativement faible. La preuve des relations

industrielles faiblement développés est l'absence d'une convention collective nationale commune pour l'industrie.

Alors que les conventions collectives existent et sont appliquées au niveau régional (au niveau des Länder), le défi est que par exemple pour la nouvelle région de Thuringe un salaire horaire extrêmement faible est envisagé pour les travailleurs peu qualifiés, environ 6 €. La conséquence est que les entreprises qui ont besoin de personnel qualifié décident unilatéralement de payer des salaires plus élevés.

Pour **Euskal Herriko Ikastolak**, la structure de la gouvernance d'entreprise des deux sociétés fondatrices comprend un Conseil exécutif et un conseil d'administration. Dans la même logique, son système de gouvernance comprend un conseil d'administration (Consejo de Dirección) et un Conseil d'administration (Consejo Rector). Les employés n'ont pas le même rôle et le même degré d'implication dans la SCE mais tout le monde participe aux activités de la SCE. Les employés n'ont pas un impact spécifique dans le processus décisionnel de la SCE. Considérant que Ikastola a 74 employés (2013) dont seulement quatre sont en France, un représentant des salariés participe aux réunions du conseil qui en compte 15 au total. Ikastola a confirmé que depuis le lancement de la coopérative, elle a examiné la participation des employés et l'application de la directive 2003/72, comme une priorité. En outre, Ikastola espère mettre en place un GSN dans les prochains mois.

Dans les cas de **Ha-Mi et FEUVA**, la question de la meilleure façon d'impliquer les employés est délicate car les membres sont exclusivement des entrepreneurs. Pour **FEUVA**, cette question est en suspens et il n'y a pas la représentation des salariés. Pour **Ha-Mi**, il y a un élément intéressant qui mérite plus d'attention : les employés (pharmacies, restaurants, vignobles, etc.) sont payés en partie avec les coupons (Kékfrank) émis par la coopérative. Les avantages sociaux des employés sont payés avec ces coupons. Des pratiques de cafétéria permettent aux employés de choisir leurs favoris, ce qui n'est pas le cas avec les avantages sociaux fournis par Ha-Mi. Permettre aux salariés de choisir ce que les avantages sociaux exonérés d'impôt pourraient être mis sur l'ordre du jour comme un élément important dans l'amélioration du dialogue social au sein de la coopérative. La recherche a montré que ces deux SCE adoptent le comportement d'entreprises grand public en refusant l'établissement d'un dialogue social interne ou d'éléments de participation des travailleurs. Selon ces deux cas, il est certain que la réglementation SCE n'a pas engendré une nouvelle génération de lois coopératives en Hongrie.

En Espagne, **iesMED** a convenu qu'il y avait un problème lié à la façon dont la loi espagnole sur les coopératives traite de la participation des travailleurs. Les coopératives en Espagne ne peuvent pas adhérer à des syndicats parce qu'elles sont considérées comme des entrepreneurs, qui n'ont pas le droit de faire partie des syndicats. Pour cette raison, lesMed a un régime autonome. Les employés peuvent décider après un an de devenir membres de la coopérative, en suivant les règles de coopération. Jusqu'en 2013, la structure des sociétés fondatrices de la gouvernance d'entreprise inclus les cinq travailleurs en tant que membres du Conseil d'administration (*Consejo Rector*). Les cinq travailleurs sont en contact direct avec les membres travailleurs. Le membre espagnol *Proyecto 47* est le seul membre à avoir seulement des actionnaires et pas de travailleurs. La SCE est organisée par une **assemblée**

générale d'un côté, et d'un autre côté par un **conseil d'administration**. Tous les membres travailleurs et les travailleurs participent directement à toutes les décisions. Il n'y a pas de représentation du personnel, car en vertu de la loi espagnole ce n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 30 salariés. iesMed compte six employés et ne devrait pas atteindre les 30 travailleurs en tenant compte des objectifs de son modèle de gouvernance.

Les statuts prévoient le modèle de gouvernance suivant (qui est en cours d'exécution): il est basé sur la recherche du consensus entre les différentes parties, notamment entre les membres travailleurs (employés directs de la coopérative), qui ont 35% des voix, et des partenaires institutionnels (entreprises, régions, fédérations autour de la Méditerranée) qui ont également 35% des votes. Les utilisateurs (consultants / clients) avec 10% des votes et des partenaires qualifiés (professionnels / fournisseurs) avec 20% des votes sont également invités à faire partie du réseau iesMed et à participer à sa gestion. Le rôle des salariés et de leurs représentants dans la SCE est défini comme qui suit: neuf membres travailleurs / travailleurs à temps plein et deux à temps partiel. Tous sont basés à Barcelone, à l'exception d'un représentant au Maroc, d'un à Tunis et d'un travailleur à Montpellier (une ressources humaines «partagée»).

La représentation des salariés dans iesMED est très respectée, parce que le règlement de l'UE 1435/2003 et la directive 2003/72/CE de l'UE sur l'information, la consultation et les droits de participation des employés est une exigence dans une SCE.

Fondo Salute a 10 employés (en Décembre 2013) travaillant à temps plein avec des contrats à long terme, ainsi que deux collaborateurs réguliers. Dans ce cas, la participation des employés, qui est très élevée au niveau national dans chaque mutuelle, doit encore être développée au niveau SCE. En fait, en Italie, où la situation est encore réglementée par un arrêté royal de 1800, les bénéficiaires de la mutuelle ne sont pas considérés comme des clients, mais comme des membres. Ils ont tous les droits d'un membre: ils disposent d'une voix active et passive et ont le droit de se présenter aux postes pertinents dans la gouvernance de la mutuelle. De toute évidence, cette situation crée une gouvernance déséquilibrée. D'une part, il y a des gens qui gèrent et menant la mutuelle et de l'autre côté, il y a les clients, qui ne sont pas au courant de la gestion interne de la coopérative, mais, en raison de leur nombre élevé, ont encore plus de pouvoir de décision que le gestionnaire. Fondo Salute travaille sur la résolution du problème afin de ne pas le répéter au niveau de la SCE, en essayant de trouver de nouvelles structures de représentation pour permettre aux travailleurs de participer.

Wecoop n'a pas ce problème parce que la SCE est née pour permettre la participation des travailleurs. Les représentants de Wecoop assistent aux réunions de CCPL où ils présentent diverses directives. Les discussions du conseil d'administration sont transmises aux membres par le biais des bulletins d'information. De plus, les membres ont trouvé de nouvelles façons d'influencer la gouvernance de l'entreprise à travers des entretiens et des réunions spécifiques. Wecoop organise des réunions deux fois par an pour améliorer l'interaction entre les travailleurs et leurs représentants. Lors de ces réunions, les représentants peuvent répondre aux questions des membres et identifier les règles et les propositions à discuter avec le conseil d'administration. Les représentants qui constituent le conseil

d'administration de Wecoop sont au nombre de 19, qui est le nombre maximum. Afin de collaborer ensemble, ils utilisent la vidéoconférence ou voyagent pour se rencontrer en personne, et ils essaient de tenir les réunions dans des lieux différents.

Pour **Flandria**, la participation des travailleurs (50 personnes travaillent dans la coopérative) n'est pas encore organisée. Le conseil d'administration est composé de sept personnes qui se réunissent tous les trois mois. En ce qui concerne les différents partenaires, il est également important de souligner que ce ne sont pas toutes des coopératives, en particulier en Pologne, parce que, pour des raisons historiques, la Pologne n'est pas très favorable aux créations de coopératives.

La structure de gouvernance d'entreprise est composée d'un conseil de gestion qui fonctionne selon les règles d'une bonne gestion des entreprises (corporate governance).

En Suède, **Campus ReDesign SCE** n'a pas d'employés, ce qui la dispense de l'application de la directive 2003/72. La structure de la SCE est constituée d'une assemblée générale, d'une part, et d'autre part d'un conseil d'administration avec un conseil de surveillance (système dualiste).

ESCOOP dispose d'un système de gouvernance comme les coopératives italiennes. Celui-ci comprend un conseil consultatif qui se réunit tous les trois mois et une assemblée générale annuelle. Dans le conseil consultatif, les travailleurs de la SCE ne sont pas représentés car ils ne sont pas étroitement impliqués dans le processus de prise de décision. Avec deux employés, Escoop ne donne pas un rôle participatif à ses employés. Les employés des membres de Escoop sont représentés dans le conseil consultatif et ils participent au processus de prise de décision.

En Belgique, **New B** est composée d'un conseil d'administration, qui se réunit au moins tous les trois mois, et d'une assemblée générale annuelle des membres. La banque est à la recherche de moyens afin d'introduire une plus grande participation des travailleurs. Jusqu'en 2013, New B a organisé des assemblées générales où les membres et les travailleurs sont invités à participer et à donner leur avis sur les orientations futures.

CONCLUSIONS

Le cadre juridique des SCE s'est avéré avoir un potentiel de développement.

Le « modèle de SCE » semble être un outil approprié pour les entreprises qui ont besoin de se coordonner à l'échelle européenne sur le modèle coopératif.

Le fait que différentes SCE aient vu le jour dans les quelques années qui ont suivi la mise en œuvre du règlement et de la directive semble montrer que le statut de SCE est avantageux et qu'il répond à un besoin réel des coopératives européennes.

En ce sens, le projet SCER a repéré de nouvelles SCE émergentes tels que la SCE italo-slovène *Social Economy Agency Coop (SEA)*. Ce cas est un exemple intéressant : la nouvelle SCE vise à encourager les coopératives sociales et les entreprises, à soutenir et développer des projets communs, à effectuer des recherches et à former des professionnels, afin de soutenir les activités de ses membres et aussi pour promouvoir les valeurs de l'économie sociale en Italie, en Slovénie et dans d'autres pays européens. SEA implique ses travailleurs dans la gestion de l'organisation, directement et / ou indirectement par la représentation des membres.

Le projet a mis en évidence les avantages et les limites de la mise en place d'une SCE, ainsi que les questions liées à la représentation des travailleurs et la participation à la gouvernance des SCE.

Tout d'abord, comme mentionné ci-dessus, les SCE sont créées pour différentes raisons.

Le cadre juridique semble remplir une fonction dans le processus d'internationalisation des entreprises sociales et des coopératives, et en particulier en soutenant la collaboration plus efficace entre les membres et les partenaires. Le statut de SCE est également utile dans la protection et la création de normes communes de qualité au sein du partenariat, et dans la promotion d'une marque européenne plus visible et responsable. Dernier élément et non des moindres, la création d'une SCE aide les partenariats à prendre contact avec d'autres acteurs de l'économie sociale dans les différents pays et à élargir son réseau.

Les principales limites à la mise en place d'une SCE sont de nature bureaucratique, administrative et juridique. Beaucoup d'entreprises ont besoin de plusieurs mois juste pour comprendre comment écrire et signer le statut de SCE, et l'expérience est coûteuse en termes de temps et de stress.

La principale raison de ces difficultés réside dans le fait que les SCE sont un phénomène relativement nouveau, dont les institutions nationales n'ont pas d'expérience. Les SCE qui sont présentées ci-dessus sont des pionnières qui sont confrontées à des problèmes typiques des procédures juridiques neuves et d'expérimentation de nouveaux statuts. Ce problème sera facile à surmonter après ces premières expériences, qui serviront de guide et montreront la voie à suivre à l'avenir pour les SCE.

L'étude a révélé un autre point intéressant, à savoir que les critères de participation des travailleurs ne peuvent être considérés comme un obstacle à la mise en place de SCE.

Néanmoins, l'observation de la mise en œuvre effective de la participation et de la participation à la gouvernance des travailleurs des SCE, la situation semble être ambiguë.

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, il est trop tôt pour tirer une conclusion sur cette question.

L'analyse des SCE interrogées au cours du projet a montré, d'une part, très peu de tentatives complètes d'implication des travailleurs au niveau des SCE. D'autre part, si ce n'est au niveau du réseau européen, les travailleurs et leurs représentants participent principalement au niveau des partenaires nationaux uniques, dans l'organisation nationale, ou dans les lieux de travail individuels.

Les raisons de l'absence de régimes formalisés de participation des travailleurs dans les SCE existantes ne sont que partiellement liées à la question du seuil concernant le nombre d'employés. Les SCE analysées sont encore dans une phase de construction, et sont encore à essayer de comprendre leurs statuts et leurs possibilités au niveau des conseils d'administration et des organes de décision de dimension européenne.

Créer une SCE implique de lier différents lieux avec des économies, législations et pratiques différentes - y compris celles concernant les relations professionnelles et la participation des travailleurs. Il est donc très difficile de les comprendre, de les élaborer et de les faire fonctionner simultanément dans un nouveau scénario de gouvernance européenne. Les questions de ce calibre ne sont parfois pas entièrement résolues au niveau national non plus.

Établir une implication des travailleurs en bonne et due forme nécessite une bonne compréhension et de l'organisation de la structure interne et de donner des informations et une formation à la direction et aux travailleurs eux-mêmes.

Toutefois, cette remarque ne permet aucune conclusion finale.

Avec le temps, les entreprises devront se familiariser avec la loi et avec le développement de l'aspect intrinsèque de l'implication des travailleurs dans une coopérative au niveau européen.

D'autre part, un bon signe, est le fait qu'il n'y a aucune preuve d'une relation conflictuelle entre les conseils d'administration des SCE et les représentants des travailleurs au niveau national. Compte tenu de ces conditions, à l'avenir, il est possible de s'attendre à une meilleure coordination de la représentation des travailleurs aussi au niveau des SCE.

Après cette première phase de l'évaluation des SCE, l'étape suivante peut être raisonnablement consacrée à la création de systèmes pour la représentation des intérêts des travailleurs au niveau des SCE. Cette conviction ressort également du fait que, dans la majorité des cas, la participation des travailleurs existe et est bien mis en œuvre et développée au niveau national et sur les différents sites d'emploi.

Cette circonstance ne représente pas seulement la bonne volonté de la direction de l'entreprise. Elle témoigne également de l'importance que les entreprises coopératives accordent à l'implication des travailleurs, qui est considérée comme un élément caractéristique de la société et de son modèle d'affaires.

Cela signifie également que les structures représentatives pourraient être adaptées et transférées au niveau européen.

Si les SCE existantes parviennent à résoudre les problèmes liés à l'internationalisation du modèle de gouvernance en général, elles se familiariseront bientôt également avec la mise en œuvre de la représentation et de la participation des employés.

Selon deux points de vue, l'étude confirme qu'il y a des signes positifs pour l'avenir des SCE. L'étude SCER a souligné qu'il est également nécessaire d'examiner à un niveau plus large la situation générale des entreprises sociales. Elles bénéficient parfois d'un soutien politique limité, en particulier en cette période de crise dans laquelle de nombreuses interventions publiques en faveur des entreprises ont été réduites. Dans la période actuelle de mesures de crise et d'austérité adoptées par les autorités publiques, les entreprises sociales et les coopératives ont parfois pris en charge le service de services publics manquants. Compte tenu de cette situation, elles souffrent aujourd'hui de la crise économique et de la tendance générale à réduire les budgets pour les politiques sociales dans de nombreux pays européens. Un exemple est le fait qu'il existe une gamme d'enregistrements européens - SCE, mutuelles, etc - mais ils n'ont pas été beaucoup utilisés. Le règlement de l'UE et la directive sur les SCE ne suffisent pas à soutenir le processus de création de SCE. Les entreprises européennes ont également besoin d'une loi plus complète et favorable sur l'économie sociale.

De l'emploi peut être créé par le secteur coopératif, ce qui est un grand défi pour les Etats membres. Ce type d'esprit d'entreprise doit être soutenu par des actions visant à accroître les connaissances et la conscience de leurs caractéristiques et leur rôle potentiel. Des liens plus étroits avec les syndicats peuvent être développés pour soutenir leur croissance en tant qu'acteurs économiques démocratiques et inclusifs.

Les SCE existantes ont encore besoin de temps pour acquérir de l'expérience et résoudre les problèmes liés à l'internationalisation de leurs activités et de leurs systèmes de gouvernance. Du temps, de l'expérience et du soutien sont également nécessaires pour accomplir ces tâches d'une manière démocratique, ce qui est typique du modèle coopératif : par la mise en œuvre de programmes importants de représentation des travailleurs et de participation. Si elles sont correctement soutenues dans la satisfaction de leurs besoins, il y a des signes positifs pour l'avenir des SCE en Europe.