

Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication
HEC Liège

LA PLACE DU BÉNÉVOLAT AU SEIN DES COOPÉRATIVES : LA PRATIQUE ET LE DROIT

Mémoire-projet

Auteure : Amandine Vandromme
Promotrice : Sybille Mertens
Maitre de stage : Jacques Debry

Année académique 2020-2021

Master de spécialisation en économie sociale

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE. LE STAGE CHEZ FEBECOOP	4
INTRODUCTION. CONSTAT GÉNÉRAL À PROPOS DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE	5
CHAPITRE I. PRATIQUE DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE	7
Section 1. Les réalités du bénévolat en coopérative : entretiens qualitatifs	7
Sous-section 1.1. Les coopératives interrogées	7
Sous-section 1.2. Le bénévolat exercé au sein des coopératives interrogées	8
Sous-section 1.3. La diversité des modalités pratiques du bénévolat en coopérative	10
Section 2. La nature du bénévolat en coopérative	11
Sous-section 2.1. Une ressource économique implicite	11
Sous-section 2.2. Un attribut de la finalité sociale	12
Sous-section 2.3. Une pratique sous-jacente aux principes coopératifs	13
Section 3. Les critiques adressées au bénévolat en coopérative	14
Sous-section 3.1. Par rapport à l'emploi	15
Sous-section 3.2. Par rapport à la concurrence déloyale	16
Sous-section 3.3. Par rapport aux fondements du droit social	17
CHAPITRE II. LE BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE EN DROIT : ANALYSE JURIDIQUE	18
Section 1. Les sociétés coopératives en droit belge	19
Sous-section 1.1. Sous la loi sur les sociétés commerciales et le Code des sociétés	19
Sous-section 1.2. Sous le Code des sociétés et associations	20
Section 2. Le bénévolat en coopérative et la loi relative aux droits des volontaires	21
Sous-section 2.1. Le champ d'application de la loi Volontariat	21
a) La définition de l'organisation	22
a).1). La « zone grise » des coopératives à finalité sociale	22
a).2). La nouvelle <i>summa divisio</i> introduite par le CSA	23
b) L'activité de volontariat	25
b).1). Sans rémunération	25
b).2). Sans obligation	26
b).3). Au profit d'autrui	27

b).4). En dehors du cadre professionnel	28
Sous-section 2.2. Le régime offert par la loi Volontariat	28
Section 3. Les risques de requalification du bénévole en coopérative	30
Sous-section 3.1. L'application du régime des travailleurs salariés	31
a) La présence d'un lien de subordination	31
b) L'absence de rémunération	32
Sous-section 3.2. L'application du régime des travailleurs indépendants	32
a) Le travailleur indépendant	33
b) L'associé actif	33
Section 4. La situation des allocataires de revenus de remplacement	34
 CHAPITRE III. FAIRE UNE PLACE AU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE DANS LE DROIT : LES PISTES D'ACTION ENVISAGÉES	 35
Piste 1 : défendre l'existence d'un contrat sui generis	36
Piste 2 : modifier la loi relative aux droits des volontaires	37
Piste 3 : créer un statut spécifique pour le travail coopératif	38
 CONCLUSION. LA DÉFENSE DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE	 39
 ANNEXE 1. Débat à propos de la condition de « sans obligation » de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires appliquée au cas des supermarchés coopératifs	 41
 ANNEXE 2. Guide des entretiens qualitatifs	 44
 ANNEXE 3. Tableaux récapitulatifs des entretiens qualitatifs	 47
Bees Coop	47
Coopeco	49
Oufticoop	52
Paysans-Artisans	56
Vin de Liège	59
Agricovert	62
Émission Zero	64
Cociter	67
Vent du Sud	70
 BIBLIOGRAPHIE	 76

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier ma promotrice Madame Sybille Mertens pour la supervision de mon mémoire ainsi que pour ses conseils. Également, je tiens à remercier mon maître de stage, Jacques Debry, pour son suivi attentif de mon stage et mon mémoire et la richesse de nos échanges.

Également, je remercie mes parents pour leur soutien constant dans chacun de mes projets et plus spécifiquement dans celui-ci.

Finalement, je remercie mes grands-parents de m'avoir fait profiter de toutes leurs connaissances grâce à leurs relectures attentives.

PRÉAMBULE. LE STAGE CHEZ FEBECOOP

Le présent travail a été réalisé en vue de l'obtention du Master de spécialisation en Économie sociale organisé par la FOPES de l'Université catholique de Louvain-la-Neuve et l'École de gestion (HEC) de l'Université de Liège. Il s'agit d'un « mémoire-projet » écrit à l'occasion d'un stage de 30 jours réalisé au sein de l'agence conseil « Febecoop ». Cette organisation a pour objectif fondamental la défense, la promotion et le développement du modèle d'entreprise coopératif. Le stage avait pour objet de travailler sur la problématique du bénévolat en coopérative qui se pose au sein de Febecoop. Il a permis de rédiger le présent travail portant sur la place du bénévolat en coopérative analysé du point de vue pratique et juridique. Ce sujet a été choisi d'un commun accord avec Febecoop : mon souhait étant d'allier mon précédent parcours d'étude en droit avec un sujet d'économie sociale et leur souhait étant d'approfondir la question du bénévolat en coopérative.

A l'occasion de ce stage, Febecoop a donné accès à l'ensemble de sa documentation et de ses savoirs sur le sujet. Tout d'abord, le stage a consisté à la compréhension de la situation juridique du bénévolat en coopérative –notamment grâce au rapport « *La participation des coopérateurs bénévoles au fonctionnement des supermarchés coopératifs : aspects de droit du travail et de la sécurité sociale* » commandé pour le compte de Febecoop et rédigé par Daniel Dumont (professeur de droit de la sécurité sociale à l'ULB) et Anaïs Moons (chercheuse en droit social au Centre de droit public de l'ULB). Aussi, sur base d'une liste établie par Febecoop, des coopératives ont été interrogées à l'aide d'un guide d'entretien conjointement écrit¹ Les informations récoltées ont ensuite été étudiées (avec des recherches supplémentaires sur le site internet de chacune des coopératives)². Enfin, le stage a permis d'assister à différentes réunions, dont celles de Febecoop et du Collectif 5C travaillant sur une stratégie juridique à adopter concernant le bénévolat en coopérative (et plus particulièrement, celui des supermarchés participatifs). L'ensemble du stage a été réalisé avec le suivi régulier de Jacques Debry, administrateur délégué de Febecoop.

¹ Voy. ANNEXE 2. *Guide des entretiens qualitatifs*

² Voy. ANNEXE 3. *Tableaux récapitulatifs des entretiens qualitatifs*

INTRODUCTION. CONSTAT GÉNÉRAL À PROPOS DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE

Le présent travail part du constat suivant : il existe, au sein de certaines coopératives, des personnes qui viennent gratuitement donner de leur temps et de leur force de travail. Cela correspond, dans le langage courant, à du « bénévolat ». Le contexte et les modalités de ce travail gratuit varient d'une coopérative à l'autre, de sorte qu'elles ne le perçoivent pas toujours comme tel. Toujours est-il que, dans le sens commun, ce travail s'apparente de près ou de loin à un certain degré de « bénévolat ». Quand le bénévolat est formel –c'est-à-dire lorsqu'il est exercé au sein d'une organisation–, il s'observe généralement dans les associations sans but lucratif (dit « ASBL »). Or, ici, ce sont bien des coopératives qui ont recours à du bénévolat. Ce constat peut parfois étonner, notamment parce qu'il est immédiatement perçu comme un recours à du travail gratuit pour mettre en œuvre une activité économique marchande. Dès lors, certains interrogent sa pertinence et sa légitimité. Ces interrogations sont d'ailleurs renforcées par l'absence d'une présence explicite de cette pratique dans les principes de la coopérative. S'ajoute à cela, le constat selon lequel le droit ne semble pas faire une place au bénévolat en coopérative ; laissant ainsi les bénévoles en coopératives et les coopératives elles-mêmes dans une position juridiquement inconfortable. Cet inconfort freine d'ailleurs certaines coopératives à recourir au bénévolat.

Malgré les interrogations qu'il suscite, le bénévolat en coopérative est une pratique qui existe. Par ailleurs, il a sûrement lieu depuis longtemps dans les coopératives : mais peut-être de manière plus informelle et moins visible. Dans les coopératives de nouvelles générations, cette pratique s'observe de plus en plus ; notamment avec de nouveaux modèles de « coopératives participatives »³ qui se déploient et « institutionnalisent » le bénévolat, lui donnant ainsi une plus grande visibilité. Cette tendance, combinée aux différents questionnements de pertinence et de légitimité, ainsi qu'à l'incertitude juridique autour du bénévolat en coopérative, pousse les acteurs du mouvement coopératif à se pencher davantage sur cette pratique : et ce, principalement pour pouvoir envisager l'évolution du droit la concernant. Le présent travail s'inscrit dans cette démarche ; avec comme objectif, de nourrir la réflexion sur la place à donner au bénévolat en coopérative. Pour ce faire, il sera d'abord question de saisir en profondeur la pratique du bénévolat en coopérative (*Chapitre I*). Le but est, sur base de l'examen de neuf coopératives recourant au bénévolat, de saisir la nature de cette pratique à la lumière de multiples considérations nécessaires à sa pleine compréhension. Ensuite, il s'agira, via une analyse juridique de la situation, de se rendre compte de la place qu'offre le droit à la pratique du bénévolat en coopérative (*Chapitre II*). A l'issue de cette analyse, il sera évident que le droit, étant loin de saisir tous les enjeux de la réalité du bénévolat en coopérative, place les coopératives et leurs bénévoles dans une position juridiquement

³ Dont les supermarchés coopératifs (Bees Coop, Coopeco, Oufitcoop) analysés dans le présent travail.

inconfortable et potentiellement lourde de conséquences. Enfin, des pistes d'action en droit, permettant de sortir le bénévolat en coopérative de cette situation et considérant les réalités de la pratique, seront présentées (*Chapitre III*). De manière générale, l'intention de ce présent travail est de disséquer le bénévolat en coopérative selon deux points de vue –la pratique et le droit–, afin de les faire dialoguer et de les réconcilier.

Avant tout, il semble judicieux de faire le point sur les notions de « coopérative » et de « bénévolat ». En premier lieu, la coopérative résulte du mouvement social et économique de la coopération qui s'est développé en réponse aux problèmes sociaux issus de la première révolution industrielle (Defourny et Richez-Battesti, 2017). Composante essentielle de l'économie sociale, elle se définit comme « *une association de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels, au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement* » (A.C.I., 1995). La coopérative s'apparente à toutes formes d'associations populaires : elle traduit des efforts de défense, de relèvement et d'émancipation. Le plus souvent, elle s'inscrit dans un vaste mouvement social ayant pour objectif la transformation sociale. Sa particularité est qu'elle poursuit son but au moyen d'une activité économique organisée, d'une entreprise (Defourny et Richez-Battesti, 2017). Le mouvement coopératif a sa propre identité caractérisée par des valeurs et de principes qu'il défend. A cet égard, l'Alliance Coopérative Internationale, association indépendante et non gouvernementale, s'efforce de caractériser cette identité coopérative –en plus de promouvoir le mouvement coopératif en général–. En second lieu, il est intéressant de noter que le « bénévolat » est à la fois, une conception populaire suscitant une variété de perceptions immédiates, ainsi qu'une conception scientifique sans définition consensuelle parmi les chercheurs (Prouteau, 2017). La plasticité de la définition du bénévolat permet d'envisager le concept selon un mode continue, une échelle de magnitude. En effet, « *être bénévole est une affaire de degré* » (Prouteau, 2017, p.155). Pour le présent travail, la définition suivante issue du *Manuel sur la mesure du travail bénévole* sera retenue : le bénévolat est un « *travail non rémunéré non obligatoire ; il s'agit du temps que des personnes consacrent sans rémunération à des activités réalisées, soit par le biais d'une organisation, soit directement pour d'autres personnes qui n'appartiennent pas au ménage bénévole* » (O.I.T., 2011, p.12).

CHAPITRE I. PRATIQUE DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE

Ce premier chapitre présente le bénévolat en coopérative tel qu'il est pratiqué au sein de différentes coopératives préalablement interrogées (*Section 1*). Cette présentation éclaire la diversité des modalités pratiques que ce bénévolat peut prendre. Cependant, la diversité de ces pratiques n'empêchent pas de saisir une nature commune à ce bénévolat en coopérative (*Section 2*). La mise en avant de cette nature permet de mieux appréhender les enjeux qui se jouent derrière cette pratique du bénévolat en coopérative. Finalement, le chapitre fait un tour d'horizon des critiques habituellement adressée au bénévolat en coopérative ainsi que des considérations qu'il y a lieu de prendre en compte afin d'évaluer le bien-fondé de ces critiques (*Section 3*).

Section 1. Les réalités du bénévolat en coopérative : entretiens qualitatifs

Comme cela a déjà été constaté en introduction : le bénévolat en coopérative est une pratique qui existe. A cet égard, des entretiens de type qualitatifs auprès de coopératives recourant au bénévolat ont été réalisées afin qu'elles puissent partager leur expériences et leurs réflexions⁴. Ces entretiens permettent d'avoir un aperçu concret de la pratique du bénévolat en coopérative ; un aperçu qu'il s'agit d'exposer dans cette section. A cet égard, les différentes coopératives interrogées sont présentées (*Sous-section 1.1.*) ainsi que le bénévolat exercé dans chacune d'entre elles (*Sous-section 1.2.*). A partir de cet aperçu concret, il est possible de se rendre compte de la diversité de ses modalités pratiques du bénévolat en coopérative (*Sous-section 1.3.*).

Sous-section 1.1. Les coopératives interrogées

Pour mieux comprendre la réalité du bénévolat en coopérative, neuf coopératives ont été interrogées⁵. Elles sont toutes des coopératives de consommateurs et/ou producteurs visant à proposer des modèles de production et/ou de consommation alternatifs au modèle classique. Leur volonté est que le producteur et/ou le consommateur –et plus généralement, le citoyen– puisse se réapproprier les circuits de production et/ou de consommation, notamment en réduisant les intermédiaires pour créer des « circuits-courts ». Cette volonté se traduit à travers différents projets.

Pour Agricovert et Paysans-Artisans, le projet de base est de permettre aux producteurs de la région de se rassembler et de vendre leurs produits locaux à un prix juste et à destination

⁴ Voy. ANNEXE 3. *Tableaux récapitulatifs des entretiens qualitatifs*

⁵ Il s'agit de Bees Coop, Coopeco, Oufitcoop, Paysans-Artisans, Vin de Liège, Agricovert, Émission Zéro, Vent du Sud et Cociter.

de l'ensemble des citoyens. De leur côté, Bees Coop, Coopeco et Oufticoop sont des supermarchés participatifs ; c'est-à-dire des magasins fonctionnant en circuit fermé –cela signifie que seuls les coopérateurs ont accès au supermarché– dans lesquels les clients sont aussi les gérants et les travailleurs du magasin. Quant à Vin de Liège, elle élabore et vend des vins grâce à un modèle respectueux de l'environnement et de l'humain. Des projets dans le domaine de l'énergie traduisent également cette volonté de réappropriation des circuits. A ce titre, Émission Zéro est une coopérative investissant dans la production d'énergie renouvelable. Quant à Cociter, elle rassemble plusieurs coopératives citoyennes productrices d'électricité renouvelable afin de proposer la fourniture d'électricité. Et enfin, Vent du Sud a financé et exploite une éolienne, et a le projet d'en avoir davantage. De manière générale, ces coopératives privilégient des finalités sociales –et plus largement, l'intérêt général– et s'inscrivent dans des démarches liées à des préoccupations de développement durable et de justice sociale (Defourny et Richez-Battesti, 2017).

Le présent travail se base principalement sur les réalités rencontrées dans le cadre de ces coopératives pour discuter de la place du bénévolat et les considérations qui en découlent. Toujours est-il que les réflexions présentées restent pertinentes pour l'ensemble des coopératives, pour autant qu'elles soient quelque peu adaptées aux projets spécifiques de chacune d'entre elles.

Sous-section 1.2. Le bénévolat exercé au sein des coopératives interrogées

Au sein de ces différentes coopératives, des personnes viennent donner gratuitement de leur temps et participent ainsi au fonctionnement de l'organisation. Les modalités de ce bénévolat diffèrent d'une coopérative à l'autre : le tableau ci-dessous reprend le cadre général dans lequel les coopératives interrogées recourent au bénévolat.

A cet égard, quelques précisions sont nécessaires. En premier lieu, pour le présent travail, les tâches effectuées en tant qu'administrateur ayant un mandat à titre gratuit ne sont pas examinées. Cette pratique s'apparente également à une forme de bénévolat : ces administrateurs travaillent sans rémunération au fonctionnement de l'entreprise. Seulement, le statut de ceux-ci ne pose pas question ; non seulement parce qu'il y a une certaine tradition de gratuité du mandat d'administrateur au sein du mouvement coopératif⁶, mais aussi parce que le droit permet explicitement la gratuité de ces mandats dans toutes les associations et sociétés⁷. Néanmoins, il se peut que ces administrateurs bénévoles exercent gratuitement des tâches qui

⁶ « Le rôle des membres volontaires élus pour siéger au sein de conseils ou de comités est également une caractéristique fondamentale des coopératives. » (A.C.I., 2015, p.8).

⁷ Arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, art. 2.

ne relèvent pas de leur mandat : dans ce cas et pour ces tâches-là, ils sont concernés par les considérations présentées dans ce travail. En second lieu, au sein des coopératives interrogées, certaines se distinguent par le fait que tous les bénévoles sont nécessairement des coopérateurs de la coopérative. Dès lors, leur travail n'est pas perçu comme du bénévolat, mais plutôt comme du « travail coopératif ». Les coopérateurs étant les propriétaires de la coopérative, travaillent « chez eux » et participent alors au fonctionnement de l'organisation qu'ils détiennent. Cette particularité ne permet néanmoins pas de sortir cette pratique du champ de réflexion de ce travail ; bien au contraire, elle est essentielle à prendre en compte. En effet, comme cela a été expliqué précédemment, le présent travail comprend le « bénévolat » comme une notion flexible qui se décline en différents degrés. Par conséquent, le « travail coopératif » –étant un travail non rémunéré et *relativement*⁸ non obligatoire– est, dans le cadre de ce travail, considéré comme une forme particulière de bénévolat.

<u>Le bénévolat n'est ouvert qu'aux coopérateurs.</u>	
Les supermarchés coopératifs (Bees Coop, Coopeco, Oufitcoop)	Chaque coopérateur, lorsqu'il souscrit des parts, s'engage à venir travailler 2h45 par mois au sein du supermarché, afin de pouvoir venir faire ses courses dans le magasin. Les coopérateurs peuvent aussi intégrer différents groupes de travail. Chez Bees Coop, le magasin fonctionne à 80% grâce au bénévolat. Chez Oufitcoop, il n'y a qu'un seul salarié et chez Coopeco, il n'y en a pas.
Émission Zéro	La coopérative fait des « descriptions de tâches » dont elle a besoin (suivi de projet, aide en informatique, communication, comptabilité, administration des coopérateurs, etc.) et les coopérateurs se proposent bénévolement à celle-ci. De manière générale, entre 40 et 50 bénévoles donnent le temps qu'ils veulent.
Cociter	- Actuellement, le rôle de directeur financier est effectué par un bénévole (en attendant de pouvoir rémunérer quelqu'un). - Certaines tâches ponctuelles se font par des bénévoles (faire des newsletters, élaboration d'un contrat entre associés, etc.)
Vent du Sud	- Toutes les tâches sont effectuées par des bénévoles (tout le travail administratif, le lancement des projets, la communication, les activités pédagogiques, etc). Les missions de la coopérative évoluent en fonction des bénévoles et des compétences à disposition. - Sur une année, 35 personnes ont donné de leur temps. Chacun donne le temps qu'il veut à la coopérative.
<u>Le bénévolat est ouvert à tous (et donc, aussi aux coopérateurs).</u>	
Paysans-Artisans	- Les (18) Points de R'aliment (distribution des commandes aux consommateurs) sont tenus exclusivement par des bénévoles. - Des bénévoles sont présents, aux côtés de salariés, à l'assemblage des produits ainsi qu'en magasin : certains viennent plusieurs fois par semaine, d'autres une fois par mois.

⁸ Le caractère non obligatoire du travail est discutable dans le cas des supermarchés coopératifs.

	- De manière plus ponctuelle, des ateliers, des stands sur un marché ou lors une manifestation, des groupes de travail, etc. sont réalisés par des bénévoles. - Au total, la coopérative compte sur l'énergie de plus de 400 bénévoles.
Vin de Liège	- Le travail de cueillette pendant les vendanges est réalisé par des bénévoles (40 bénévoles/jour(7h-16h) pendant 15 jours). - Quelques bénévoles (3 ou 4) viennent aider systématiquement (pour tenir le magasin, entre autres). - De manière ponctuelle, quand il y a une plus grande charge de travail, des bénévoles (3 ou 4) viennent aider (pour la préparation des vins et l'étiquetage, par exemple).
Agricovert	La seule activité qui fonctionne avec des bénévoles est la tenue des (35) points de dépôt (endroit où le consommateur vient chercher sa commande selon un horaire défini).

Sous-section 1.3. La diversité des modalités pratiques du bénévolat en coopérative

Les bénévoles exécutent des tâches aussi diverses qu'il n'existe de variétés de projets mis en place par les coopératives : tantôt les bénévoles font des suivis de projets et des plans financiers, tantôt ils tiennent la caisse d'un magasin, tantôt ils font de la communication, tantôt ils récoltent du raisin dans les vignes, etc. Egalement, les attentes des coopératives envers les bénévoles sont différentes. Par exemple, les supermarchés coopératifs encouragent la prise d'initiatives des bénévoles, alors que Vin de Liège ne le souhaite pas et les encadre rigoureusement. Autre exemple, Émission Zéro attend que les bénévoles aient déjà un minimum de compétence pour les tâches qu'ils s'engagent à effectuer, alors qu'ailleurs, la coopérative tente de s'adapter aux aptitudes de chacun. De plus, l'ampleur qu'occupe le bénévolat dans la coopérative varient à tous niveaux ; Vin de Liège recourt au bénévolat principalement de manière ponctuelle (pour les vendanges) alors que les supermarchés coopératifs y recourt de manière régulière et quotidienne ; Coopeco ne repose que sur le bénévolat, alors qu'Agricovert le limite à la tenue des points de dépôt ; tous coopérateurs travaillent dans les supermarchés coopératifs, alors qu'un petit pourcentage de coopérateurs contribuent au fonctionnement des coopératives d'énergie renouvelable, etc. En outre, de manière générale, au sein de chaque coopérative, le temps accordé par les bénévoles varie d'une personne à l'autre et d'une période à l'autre.

Pour résumer, les coopératives recourent au bénévolat selon des modalités pratiques différentes, principalement parce que les projets qu'elles souhaitent mettre en place impliquent des formes variées de bénévolat. A cet égard, il est intéressant, pour le présent travail, de souligner le projet de supermarché coopératif parce que le bénévolat y occupe une place centrale. Le fonctionnement du supermarché repose majoritairement sur lui ; pour permettre

cela, le bénévolat y est « institutionnalisé »⁹. De plus, le bénévolat est un élément constitutif du projet de supermarché coopératif : sans celui-ci, l'essence même du projet change –ce qui n'est pas le cas pour les autres coopératives interrogées–.

Section 2. La nature du bénévolat en coopérative

Malgré la diversité des modalités pratiques du bénévolat en coopérative, des considérations communes se dégagent de l'ensemble des coopératives interrogées et permettent ainsi de mieux saisir la nature de ce bénévolat. Les deux premières caractéristiques de cette nature sont propres au secteur de l'économie sociale duquel font partie les coopératives : une ressource économique implicite (*Sous-section 2.1*) et un attribut de la finalité sociale (*Sous-section 2.2*). Quant à la dernière, elle est propre au modèle coopératif (*Sous-section 2.3*).

Sous-section 2.1. Une ressource économique implicite

Les entreprises de l'économie sociale se caractérisent par des pratiques spécifiques de gestion parmi lesquelles se trouve le recours à des ressources atypiques et diversifiées (*financing mix*). Le bénévolat est l'une de ces ressources : il s'agit d'une ressource implicite qui se concrétise par le renoncement des bénévoles à une rémunération (Moreau et Mortier, 2017). Il est évident que le travail fourni gratuitement par les bénévoles permet aux coopératives de réduire leurs coûts salariaux. D'ailleurs, toutes les coopératives interrogées mentionnent cet avantage économique comme une raison d'avoir recours au bénévolat. Leur idée est d'utiliser cet avantage au profit de leur projet. Par exemple, dans les supermarchés coopératifs, cela permet de réduire la marge que prend la coopérative sur les produits vendus et d'offrir aux coopérateurs-bénévoles un panier de courses de qualité à un tarif avantageux. Dans le même ordre d'idée, le bénévolat joue sur les marges que peut prendre Paysans-Artisans sur ses produits et permet ainsi d'atteindre un juste prix pour les producteurs. Par ailleurs, cette ressource s'avère, pour certaines coopératives, indispensable pour être en mesure de naître et de se développer. En effet, de nombreuses coopératives résultent d'initiatives bénévoles. Pour que des coopératives existent, il faut souvent des personnes prêtes à mettre en place un projet qui n'a, au départ, pas les ressources suffisantes pour les rémunérer ; et ce, durant la période nécessaire à celle-ci pour en avoir. A titre d'exemple, une coopérative d'énergie renouvelable fonctionne souvent, au départ, avec des bénévoles parce que les moyens de production prennent

⁹ Dans le modèle Bees Coop (qui est le supermarché participatif le plus ancien et abouti en Belgique et dont s'inspire Coopeco et Oufitcoop), les journées sont divisées en créneaux de 2h45. Chaque coopérateur doit effectuer un de ses créneaux toutes les 4 semaines, afin de pouvoir faire ses courses dans le supermarché. Un ensemble de règles sont prévues pour encadrer l'organisation de ces créneaux. En effet, il y a des systèmes : de coopérateurs « réguliers » ou « volants », de « super-coopérateurs », de remplacement, de dispense, de contrôle, de rattrapage, de sanction, etc.

du temps à se développer, notamment parce que le monde éolien est encombré de recours aux tribunaux.

Sous-section 2.2. Un attribut de la finalité sociale

Les organisations de l'économie sociale partagent, selon la définition du CWES¹⁰, une éthique caractérisée, entre autres, par une finalité de service aux membres et à la collectivité, plutôt qu'une finalité de profit. Cette caractéristique est également reprise dans les indicateurs de la dimension sociale de l'idéal-typique de l'entreprise sociale élaborée par le réseau EMES¹¹. De fait, dans toutes les coopératives interrogées, une priorité à des finalités sociales est observée (voy. *Les coopératives interrogées*). Le bénévolat entretient des liens étroits avec ces finalités.

Tout d'abord, le bénévolat contribue à la réalisation de ces finalités qui, elles-mêmes, ont des externalités positives pour l'ensemble de la société. Ensuite, la priorité que donnent les acteurs de l'économie sociale à ces finalités sociales les rend capables de mobiliser du bénévolat (Dominicains de Belgique, 2016). En effet, les bénévoles s'engagent parce qu'ils croient aux finalités sociales des coopératives et parce qu'ils leur font confiance (Moreau et Mortier, 2017). Ils sont animés par d'autres motivations que celle de la rémunération en argent et que les coopératives, grâce à leurs missions sociales, sont capables de satisfaire : la création de lien social, la contribution à la solidarité, la sensation de faire partie d'un projet qui a du sens, la participation à des débats d'idées et à des mouvements citoyens, la reconnaissance de ses pairs, la convivialité, la satisfaction personnelle et la prise de confiance en soi, etc. De plus, les bénévoles y développent des compétences qu'ils peuvent valoriser en dehors des coopératives. Encore une fois, le bénévolat profite à la collectivité dans son ensemble : ici, en termes de développement de la citoyenneté, de sens de l'intérêt général, de la prise de responsabilité, etc (Moreau et Mortier, 2017). Enfin, les bénévoles sont, d'une certaine manière, des « garants » de ces finalités sociales. En effet, ils sont des yeux externes intégrés à l'intérieur du fonctionnement des coopératives. A ce titre, Paysans-Artisans relève que dans les instances de

¹⁰ Voy. La définition de l'économie sociale élaborée par le Conseil wallon de l'Économie Sociale en 1988-1990 et confirmé par un décret du Parlement wallon en novembre 2008 (Décret relatif à l'économie sociale du 20 novembre 2008, art. 1) : « *Par économie sociale, au sens du présent décret, on entend les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des sociétés, principalement coopératives et/ou à finalité sociale, des associations,*

des mutuelles ou des fondations, dont l'éthique se traduit par l'ensemble des principes suivants:

1° finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit;

2° autonomie de gestion;

3° processus de décision démocratique;

4° primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.

Par son action, elle permet d'amplifier la performance du modèle de développement socio-économique de l'ensemble de la Région wallonne et vise l'intérêt de la collectivité, le renforcement de la cohésion sociale et le développement durable. »

¹¹ EMES est, au niveau européen, un réseau de chercheurs qui s'est constitué pour étudier l'émergence des entreprises sociales et ainsi élaborer une approche commune de l'entreprise sociale.

décisions, les bénévoles ont parfois plus de recul et reviennent sur la ligne de conduite que la coopérative s'est donnée –notamment parce que la raison de leur présence est davantage liée à cette ligne de conduite plutôt qu'à l'acquisition d'un salaire—. D'ailleurs, de manière générale, si les organisations de l'économie sociale dérivent de leur finalités sociales, les bénévoles s'en vont (Dominicains de Belgique, 2016).

Sous-section 2.3. Une pratique sous-jacente aux principes coopératifs

Outre son appartenance au secteur de l'économie sociale, la coopérative a un modèle et une identité qui lui sont propres (voy. *Introduction*). A cet égard, l'Alliance Coopérative Internationale a énoncé sept principes qu'elle développe dans une note d'orientation. Au premier abord, ces principes ne mentionnent pas le bénévolat : ce qui peut pousser certains à s'interroger sur sa légitimité et sa pertinence. Cela n'empêche toutefois pas le bénévolat d'être exercé en coopérative et de permettre ainsi une situation qui lui est singulière : celle d'un coopérateur travaillant gratuitement et volontairement pour sa coopérative. Cette situation place le coopérateur bénévole dans une position relativement différente de celle d'un bénévole « classique ». En effet, puisqu'il détient des parts, il est propriétaire de l'organisation dans laquelle il est bénévole. Egalement, il a un pouvoir de décision dans cette organisation selon le principe « un membre, une voix ». Comme cela a déjà été évoqué précédemment, cette situation est d'ailleurs rarement qualifiée de « bénévolat » par les coopératives recourant exclusivement au bénévolat de ses coopérateurs (voy. *Sous-section 1.2. Le bénévolat exercé au sein des coopératives interrogées*). Selon elles, « les coopérateurs travaillent chez eux », ce qui permet d'ailleurs de légitimer leur travail bénévole.

Ce « travail coopératif », considéré dans le présent travail comme une forme de bénévolat, est implicitement évoqué dans les différents principes coopératifs¹². En effet, dans le premier principe, il est rappelé que les membres doivent être prêts à s'acquitter des obligations qui leur incombent ; dont, notamment, s'occuper d'une mission pour le compte de la coopérative. La nature volontaire est également soulignée comme une caractéristique organisationnelle des coopératives. A cet égard, « *dans certaines coopératives, la participation volontaire des membres au fonctionnement quotidien de la coopérative est également essentielle à la réussite de la coopérative* » (A.C.I., 2015, p.8). Quant au deuxième principe, il encourage les coopératives à donner du sens à l'adhésion des membres, en leur donnant l'occasion de comprendre la nature de la coopérative (A.C.I., 2015). En outre, le troisième principe rappelle que la coopérative est une entreprise basée sur l'engagement humain des membres dans laquelle le capital est au service de l'homme et du travail (A.C.I., 2015). Enfin,

¹² Adhésion volontaire et ouverte à tous (1^{er} principe) ; Pouvoir démocratique exercé par les membres (2^e principe) ; Contribution économique des membres (3^e principe) ; Éducation, formation et information (5^e principe).

le cinquième principe insiste sur l'éducation –comprendre le modèle coopératif et savoir comment l'appliquer– et la formation –développer les compétences pratiques nécessaires au fonctionnement de la coopérative chez les employés et les membres– (A.C.I., 2015). La lecture attentive de ces principes permet de saisir la pertinence du travail coopératif dans le modèle coopératif. Le travail des coopérateurs est une manière, pour eux, de s'engager pleinement dans le projet coopératif : de le comprendre, de se l'approprier, de lui donner du sens, d'en tirer des enseignements, etc.

Si les principes coopératifs légitiment le travail coopératif, ils ne disent néanmoins rien sur sa place et sa proportion : l'entendent-ils comme une manière d'intéresser les membres, un outil de formation des membres ou une base possible sur laquelle repose le fonctionnement de la coopérative ? Egalement, ils n'évoquent pas le bénévolat des non-coopérateurs : le modèle coopératif est-il approprié pour accueillir des personnes extérieures à l'organisation comme bénévoles ? Ce silence des principes n'est ni plus ni moins qu'un silence, laissant ainsi la question ouverte au débat. D'ailleurs, l'introduction de la note sur les principes coopératifs précise que le document est évolutif et non statique. Le but est de partager les connaissances actuelles avec la prochaine génération : *« l'innovation destinée à répondre aux besoins des membres coopérateurs a toujours été, et restera, le souffle de vie de l'entreprise coopérative »* (A.C.I., 2015, p.2).

Section 3. Les critiques adressées au bénévolat en coopérative

La pratique du bénévolat en coopératives soulève certaines critiques par rapport à l'emploi (*Sous-section 3.1*), à la concurrence déloyale (*Sous-section 3.2*), aux fondements du droit social (*Sous-section 3.3*). Souvent, elles résultent d'un manque de connaissance des enjeux du bénévolat en coopérative. Dès lors, la réponse à ces critiques permet de revenir sur certains de ses aspects. Néanmoins, ces critiques ne sont pas complètement infondées. Elles permettent ainsi de se poser la question des limites du bénévolat en coopérative. En effet, il est toujours important de connaître les dangers que les pratiques défendues risquent d'amener. Le « tout-bénévolat » peut être dangereux, notamment s'il se fait par nécessité et non par choix de sa plus-value (Garbarczyk, 2016). A cet égard, la Plateforme francophone du Volontariat a d'ailleurs souligné : *« Le problème n'est pas de recourir au bénévolat. Le problème est de recourir au bénévolat parce qu'il est une main-d'œuvre gratuite, sans envisager son apport spécifique, sa plus-value pour l'organisation et pour le projet. Le bénévole ne doit pas être considéré comme un employé sans salaire. »* (Garbarczyk, 2016, p.6).

La question du « tout-bénévolat » est particulièrement pertinent dans le cadre des supermarchés coopératifs. En effet, le modèle Bees Coop entend fonctionner de manière structurelle sur du quasi « tout-bénévolat » : le projet se base sur une proportion de 80% de

bénévolat et 20% de salariat. A ce titre, il se distingue des autres coopératives interrogées dans lesquelles le bénévolat reste minoritaire¹³. Chaque coopérateur fait 13 shifts de 2h45 par an, donc 36h/an ; ce qui ne représente pas beaucoup à l'échelle individuelle. Seulement, à l'échelle de la coopérative, le travail des 1350 coopérateurs bénévoles équivaut à 28,5 équivalents temps pleins. Il est cependant certain que ce travail bénévole est pensé pour sa plus-value, il est d'ailleurs au cœur du projet. Il n'en reste pas moins que le modèle économique est basé, pour l'essentiel, sur le bénévolat et qu'il représente dès lors une source économique importante.

Sous-section 3.1. Par rapport à l'emploi

Dans tous types d'organisations, le volontariat est parfois accusé de détruire l'emploi : les bénévoles occuperaient du travail qui aurait pu être effectué par un travailleur rémunéré. A ce titre, certains syndicats, comme la FGTB, semblent se positionner en faveur d'un encadrement fort et d'une limitation du recours au bénévolat (Moreau et Mortier, 2017). Or, la réalité est tout autre : de nombreux projets ont été entrepris par des bénévoles créatifs et animés par la volonté d'être utile. Ils mettent alors sur place des initiatives novatrices pour répondre à des besoins existants (Dominicains de Belgique, 2016). En effet, le bénévolat vient répondre à des besoins non satisfaits ou mal satisfaits par l'Etat et le marché, en revendiquant d'autres manières d'y répondre (Garbarczyk, 2016). Puisque ces besoins existent, une fois que ces organisations sont lancées, elles créent de l'emploi en engageant progressivement¹⁴. A titre d'exemple, Paysans-Artisans, initié par un petit groupe de bénévoles, a engagé 62 salariés en 7 ans. Quel que soit la réponse qu'elles y apportent, la question de la professionnalisation est présente dans toutes les coopératives interrogées. En effet, professionnaliser aide au fonctionnement et au développement de l'organisation ; notamment, parce que les personnes rémunérées sont en mesure de consacrer un certain temps à l'organisation, et parce que l'organisation peut leur soumettre certaines exigences et obligations. De manière générale, le salariat pérennise la structure. En outre, il convient de souligner que, parmi les indicateurs des entreprises de l'économie sociale inventoriés par le réseau EMES, figure « *Un niveau minimum d'emploi rémunéré* ».

La présentation de cette réalité permet de percevoir l'emploi et le bénévolat comme complémentaires. La tendance à les mettre en rivalité, qui conduit à accuser le bénévolat de détruire l'emploi, vient du fait que le salariat s'est constitué –bien que récemment à l'échelle de l'histoire– comme un modèle indépassable de travail (Garbarczyk, 2016). Or, le bénévolat vient questionner la dominance de ce modèle. Cela a d'ailleurs été constaté chez Bees Coop : « *quelques coopérateurs, en venant travailler bénévolement pour le supermarché, ont remis en*

¹³ Chez Paysans-Artisan, la proportion est de 30% de bénévolat et 70% de salariat.

¹⁴ Directement (en salariant des personnes) et indirectement via toutes les activités qu'elles développent en partenariat avec des professionnels extérieurs, etc.) (Garbarczyk, 2016).

question leur rapport à leur propre travail salarié ». Il s'agit donc de dépasser le salariat comme unique conception du travail pour saisir les avantages et inconvénients du bénévolat et du travail rémunéré et, ainsi les faire coordonner efficacement. Par ailleurs, les coopératives interrogées soulignent que, dans la pratique, la coexistence et la collaboration de ces différents statuts se passent relativement bien – même si cela n'aurait pas pu et ne pourrait pas être le cas¹⁵ –, ce qui renforce l'argument selon lequel ils peuvent être complémentaires. Et cela, elles l'expliquent notamment parce que *« tout le monde est désintéressé, même ceux qui perçoivent un salaire (parce qu'ils pourraient avoir un salaire plus élevé ailleurs) »* : c'est le projet et les missions sociales de la coopérative qui rassemblent les personnes et les motivent.

Sous-section 3.2. Par rapport à la concurrence déloyale

Un autre reproche adressé au bénévolat est que, lorsqu'il est fait à l'occasion d'activités proches de celles d'entreprises « classiques », il fausse les règles du jeu de la concurrence au détriment de ces dernières (Garbarczyk, 2016). Cette critique est renforcée dans le cas des coopératives qui mettent en œuvre leur projet au moyen d'une entreprise et d'activités économiques. En effet, les entreprises qui rémunèrent l'ensemble des heures de travail utiles à son fonctionnement, peuvent trouver injuste que des coopératives ayant les mêmes activités qu'elles, recourent à du travail gratuit.

Or, il faut rappeler que la priorité que donnent les coopératives à leurs finalités sociales leur permet de mobiliser des bénévoles. Et la mise en œuvre de ces finalités obligent la coopérative à se lier les mains dans d'autres aspects de son fonctionnement, ce qui peut parfois lui coûter. Par exemple, les coopératives du circuit-court de l'alimentation choisissent délibérément de payer les producteurs à un prix plus élevé que la moyenne du marché pour atteindre leur objectif de « juste prix ». Aussi, la gestion des bénévoles n'est pas toujours aisée : il existe des difficultés à travailler avec des bénévoles, notamment liées au fait que leur engagement repose uniquement sur leur bonne volonté. Le bénévolat en soi est aussi une charge de travail en plus. Par conséquent, s'il est clairement une ressource économique implicite pour les organisations qui y recourent, il exige de celles-ci des engagements et investissements que d'autres entreprises ne doivent pas prendre. De plus, les missions sociales des coopératives ont des externalités positives pour l'ensemble de la société : les coopératives qui y recourent ne sont donc pas les seules à profiter du bénévolat. Par ailleurs, même si les activités sont similaires, cela ne signifie pas que les publics visés sont identiques (Garbarczyk, 2016). En effet, le projet de supermarché coopératif s'adresse davantage à des personnes soucieuses de leur consommation et prêtes à prendre des engagements nécessaires pour en devenir acteur alors

¹⁵ La littérature relative au bénévolat dans les associations soulignent les difficultés qu'il peut exister lorsque des salariés et des bénévoles travaillent ensemble et donnent des clés pour les lever.

qu'un supermarché classique convient plutôt à des personnes qui souhaitent uniquement se fournir les produits dont ils ont besoin, tout en demeurant libres de tout autre engagement. Enfin, certaines coopératives interrogées rappellent qu'une forme de bénévolat se fait également dans d'autres sociétés : par exemple, des personnes qui aident un agriculteur ou un entrepreneur qui se lance. L'ensemble de ces considérations démontrent qu'il est nécessaire d'aller plus loin que la seule remarque selon laquelle le bénévolat vient fausser le jeu de la concurrence. Il faut en effet prendre en compte différents enjeux de la réalité du bénévolat en coopérative pour évaluer correctement le risque de concurrence déloyale.

Sous-section 3.3. Par rapport aux fondements du droit social

Le droit social –et plus particulièrement le droit du travail et de la droit de la sécurité sociale– forme un système qui protège le travail. L'origine de ce droit remonte à l'industrialisation ; celle-ci a fait naître une nouvelle classe ouvrière qui s'est révoltée face à sa misère que le droit civil commun ne pouvait résoudre. Les rapports de travail sont soumis au droit du travail parce qu'ils engagent pleinement la personne qui exécute le travail dans un rapport inégalitaire. Un des principes défendus par le droit du travail est le droit à une rémunération digne. A l'inverse, le bénévolat valorise la gratuité du travail. Comme cela a déjà été expliqué, les deux sont compatibles et nécessaires : c'est d'ailleurs pour cela que le droit du travail a reconnu le bénévolat pour les organisations sans but lucratif. Il n'empêche que le législateur ne l'a pas ouvert aux autres organisations, parce qu'il a estimé que le risque d'abus était trop important. L'abus porte principalement sur le système mis en place par le droit de la sécurité sociale. Ce dernier protège le revenu du travailleur salarié et indépendant via la mise en place d'un système d'assurance sociale qui complète ou remplace ce revenu. Ce système est financé par la solidarité : les employeurs et les travailleurs paient des cotisations sur base de ce revenu/salaire qui sont ensuite réparties parmi la collectivité. Il est cependant possible (et vraisemblable) que le législateur n'ait pas intégré dans sa réflexion la spécificité du travail coopératif ou bénévolat des associés en coopérative.

La gratuité du travail place le bénévolat en dehors de la protection du travail et du système de sécurité sociale. Il n'en est pas moins solidaire : en effet, il permet de favoriser l'émergence d'une solidarité communautaire de réciprocité, tout aussi indispensable à la société que la solidarité instaurée par la sécurité sociale (Garbarczyk, 2016). Mais il est certain que permettre à des organisations d'échapper au système de sécurité sociale financé par la solidarité, comporte des risques d'abus qu'il s'agit de maîtriser. Les coopératives interrogées n'ont elles-mêmes pas l'intention de venir concurrencer ce système et reconnaissent l'importance du droit à la rémunération : *« les coopérateurs ne pourraient pas vivre en n'étant uniquement coopérateurs dans le supermarché »*. Seulement, elles rappellent, à juste titre, que chaque parcelle de l'existence ne nécessite pas d'être marchandée (Garbarczyk, 2016). Dès lors, l'enjeu

est de faire coexister le droit à la rémunération et la valorisation de la gratuité du travail : se poser la question des limites est ici indispensable. Le mouvement coopératif ne voudrait pas, avec le bénévolat en coopérative, ouvrir une porte qu'il ne souhaite pas ouvrir.

CHAPITRE II. LE BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE EN DROIT : ANALYSE JURIDIQUE

Si le bénévolat en coopérative est une pratique inscrite dans la réalité, elle ne semble pas l'être dans le droit. En effet, en l'état actuel, aucune législation ne lui prévoit une place qui lui convienne. Dès lors, il doit naviguer entre les catégories de droit du travail existantes en cherchant à éviter certaines ou à correspondre à d'autres. Ce vide juridique place les bénévoles des coopératives ainsi que les coopératives elles-mêmes dans un inconfort juridique qui freine certaines d'entre elles à y avoir recours. Afin de mieux appréhender cet inconfort, ce chapitre analyse, du point de vue du droit, la pratique du bénévolat en coopérative. Pour comprendre cette analyse, il est avant tout nécessaire de revenir sur le statut juridique que le droit confère aux coopératives (*Section 1*). Après cela, ce chapitre tente l'exercice de qualifier juridiquement la situation d'un bénévole donnant de son temps et de sa force de travail à une coopérative. A la demande de Febecoop, Daniel Dumont (professeur de droit de la sécurité sociale à l'ULB) et Anaïs Moons (chercheuse en droit social au Centre de droit public de l'ULB) ont réalisé, dans un rapport, cet exercice pour le cas particulier des supermarchés coopératifs. A la lumière de l'argumentaire développé dans ce rapport, ce chapitre analyse, pour la situation d'un bénévole d'une coopérative, l'applicabilité et les implications de différentes qualifications juridiques issues du droit du travail.

Tout d'abord, il s'agit d'examiner si le bénévolat en coopérative entre dans le cadre législatif créé pour une catégorie spécifique de bénévoles qualifiée de « volontaires » (*Section 2*). Ce cadre est mis en place par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (dite « loi Volontariat »). Les bénévoles entrant dans son champ d'application bénéficient d'un régime juridique favorable qui leur est adapté. A cet égard, le bénévolat en coopérative aurait tout intérêt à pouvoir jouir de ce régime ; seulement, en l'état actuel du droit, cela ne semble pas possible. A la suite de cela, le bénévolat en coopérative court le risque d'être requalifié et d'ainsi être soumis au régime des travailleurs salariés ou à celui des travailleurs indépendants (*Section 3*). Or, l'application de ces régimes au bénévolat en coopérative est lourde de conséquences. Heureusement, il existe des arguments permettant d'y échapper. Enfin, la situation particulière des allocataires de revenus de remplacement face au bénévolat en coopérative est présentée (*Section 4*).

De manière générale, il faut rester prudent quant aux arguments mobilisés par l'ensemble de l'analyse juridique de chapitre. Le bien-fondé ainsi que la cohérence et la pertinence de ceux-ci ne sont pas à remettre en question. En revanche, il faut garder en tête

qu'aucune juridiction ne s'est prononcée sur la situation. Dès lors, les arguments présentés sont de nature prospective, puisqu'ils ne peuvent s'appuyer sur aucune jurisprudence. Egalement, elle ne présente pas un examen exhaustif de l'ensemble du droit sur la question du bénévolat en coopérative. Elle est, en effet, principalement centrée sur le droit des sociétés et le droit du travail. Une analyse plus pointue et exhaustive est dans tous les cas nécessaire. En outre, il est important de rappeler qu'il appartient au législateur ou, à défaut d'intervention de sa part, à la jurisprudence de clarifier le statut juridique des bénévoles en coopérative (Dumont et Moons, 2020).

Section 1. Les sociétés coopératives en droit belge

Comme cela a déjà été évoqué précédemment, la coopérative constitue un modèle empreint d'une histoire lui donnant des valeurs et des principes qui lui sont propres. Or, le statut juridique de la coopérative en droit belge n'est pas le reflet de ce modèle. Par conséquent, il faut distinguer la coopérative portée par le mouvement coopératif et le statut de société coopérative en droit. A ce titre, un tour d'horizon de la traduction législative du modèle coopératif est présenté : partant de la situation sous la loi sur les sociétés commerciales (du 18 mai 1873) et le Code des sociétés (loi du 7 mai 1999) à celle sous le nouveau Code des sociétés et des associations (loi du 23 mars 2019). Il faut, par ailleurs, noter que tous les principes coopératifs ne sont pas transposables dans une règle de droit de manière identique : il convient d'inscrire dans la loi, uniquement les éléments qui constituent des garde-fous techniques qui empêchant les risques de dérive –c'est-à-dire les trois premiers principes– (Febecoop, 2017).

Sous-section 1.1. Sous la loi sur les sociétés commerciales et le Code des sociétés

Dans la loi sur les sociétés commerciales du 18 mai 1873, le législateur introduit, parmi les sociétés commerciales, la société coopérative qu'il définit selon deux caractéristiques¹⁶ jugées insuffisantes pour refléter les principes coopératifs (Febecoop, 2017). Ces caractéristiques, qui ne sont pas offertes en SPRL, poussent alors de nombreux fondateurs à prendre la forme coopérative sans avoir l'intention de créer une entreprise se référant aux principes coopératifs (Febecoop, 2017). Il s'agit alors de « fausses coopératives » sur le plan des principes, mais possédant véritablement le statut juridique de coopérative. En 1955, le Conseil National de la Coopération (dit « CNC ») voit le jour afin de faire une place à la coopération dans les structures de concertation et de consultation¹⁷. Se pose alors la question

¹⁶ Les deux caractéristiques sont les suivantes : la variabilité du personnel social et du capital ainsi que le caractère nominatif des parts sociales et leur inaccessibilité à des tiers.

¹⁷ Loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la Coopération, de l'Entrepreneuriat social et de l'entreprise agricole, *M.B.*, 10 août 1955.

de savoir quelles coopératives pourront intégrer ce nouveau conseil et donc, ressurgit le débat sur les « vraies » et les « fausses » coopératives (Febecoop, 2017). Pour régler ce problème, le législateur renvoie à un arrêté royal¹⁸ établissant une procédure d'agrégation avec des conditions proches des principes du modèle coopératif. Les sociétés coopératives porteuses des principes coopératifs peuvent alors se faire agréer par le ministre de l'Économie en tant qu' « organisations habilitées à participer à la formation de l'assemblée générale du CNC » et ainsi bénéficier d'un certain nombre d'avantages fiscaux et sociaux (François et Verheyden, 2018). Il faut également noter le statut de la société coopérative européenne reprenant partiellement les principes coopératifs¹⁹. En 1995, le législateur, à la demande des organisations de l'économie sociale qui considéraient qu'aucun statut existant ne leur était applicable, introduit la possibilité, pour les sociétés commerciales, d'adopter la qualification de « société à finalité sociale ». Cette qualification obligeait à inscrire dans les statuts, un certain nombre d'exigences qui recourent partiellement les principes coopératifs.

Sous-section 1.2. Sous le Code des sociétés et associations

Le nouveau Code des sociétés et des associations (dit « CSA ») vient modifier le cadre juridique offert aux coopératives. Avec ce code, le Ministre Geens visait la simplification, la flexibilité et l'adaptation aux droits européens (Garroy, 2020). Cette volonté de simplifier le droit des sociétés s'est d'abord traduite par l'intention de supprimer la forme coopérative (Febecoop, 2017). Ensuite, l'avant-projet de loi prévoyait le maintien de la forme via un système de renvoi aux dispositions prévues pour les SRL. Finalement, après « *un long parcours parlementaire et de multiples rebondissements, au cours desquels Febecoop est constamment intervenue pour demander le respect de l'authenticité coopérative dans la forme juridique « société coopérative* » (Febecoop, 2017), le Code a introduit un Livre 6 complet consacré à la société coopérative. L'intention du législateur était de réserver la société coopérative aux sociétés porteuses de l'idée coopérative (François et Verheyden, 2018). En effet, le Code donne à la société coopérative une définition inspirée de celle de la société coopérative européenne. Aussi, les principes de l'ACI sont reproduits dans l'exposé des motifs. Seulement, les principes coopératifs sont peu transposés dans la loi, à l'exception du premier, c'est-à-dire celui de l'adhésion et de la démission libre et volontaire. Dès lors, l'agrément du CNC garde tout son sens pour donner un certain caractère d' « authenticité coopérative » (Febecoop, 2017). Par ailleurs, le risque de l'utilisation du statut par des « fausses coopératives » est diminué ; d'une part, parce que la souplesse offerte par les sociétés coopératives est désormais possible dans la

¹⁸ Arrêté royal du 8 janvier 1962 fixant les conditions d'agrément des groupements de sociétés coopératives et des sociétés coopératives, *M.B.*, 19 janvier 1962.

¹⁹ Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne.

nouvelle SRL et, d'autre part, parce que le tribunal de l'entreprise peut dissoudre les sociétés coopératives qui ne répondent pas à la définition²⁰.

Outre ce Livre 6, le CSA a supprimé la société à finalité sociale pour des raisons qui seront évoquées plus loin. Celle-ci ayant été introduite à la demande des acteurs de l'économie sociale, une variante leur est proposée : il s'agit de la possibilité pour les sociétés coopératives de se faire agréer par le ministre de l'Économie comme « entreprise sociale ». Alors que l'intention était de créer un label de qualité, cette possibilité, réservée aux sociétés coopératives, pourrait faire perdre de vue l'ampleur et la diversité de l'entrepreneuriat social en Belgique (Garroy, 2020). Or, avec la société à finalité sociale, la Belgique était citée comme l'un des pays pionniers dans la littérature relative à l'entrepreneuriat social et aux cadres juridiques (Garroy, 2020).

Section 2. Le bénévolat en coopérative et la loi relative aux droits des volontaires

La loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (dit « loi Volontariat ») crée une catégorie spécifique de bénévoles qu'elle appelle « volontaires » et auxquels elle confère des droits particuliers (Davagle, 2019). Dans le langage commun, les termes « bénévolat » et « volontariat » sont courants et se confondent. Pour le présent travail, par souci de clarté, il convient de distinguer les deux. Le volontaire est un bénévole satisfaisant au champ d'application de la loi Volontariat. Par conséquent, tous les volontaires sont des bénévoles, mais tous les bénévoles ne sont pas des volontaires (Davagle, 2019). Dès lors, pour savoir si le bénévole d'une coopérative peut être qualifié de « volontaire », il faut déterminer s'il entre dans le champ d'application de la loi Volontariat (*Sous-section 2.1*). Si la réponse est positive, le bénévole pourra alors bénéficier d'un régime favorable pertinent pour encadrer les réalités de sa pratique (*Sous-section 2.2*). Par ailleurs, il est important d'avoir en tête que la loi Volontariat a vu le jour à la suite des réclamations du milieu associatif (Claes et Dumont, 2005). Par conséquent, elle s'est construite pour prendre en compte les réalités du bénévolat en ASBL – et non celui en coopérative, bien qu'il y ait de nombreuses similitudes –.

Sous-section 2.1. Le champ d'application de la loi Volontariat

Pour entrer dans le champ d'application de la loi, il faut en premier lieu que l'organisation dans laquelle le bénévole exerce son activité, à savoir les coopératives, entre dans la définition de « l'organisation » telle que désignée par la loi Volontariat (*a*). En second lieu, l'activité exercée par le bénévole doit remplir cinq conditions cumulatives (*b*). Une fois ces

²⁰ Code des sociétés et des associations, art. 6:127.

deux étapes satisfaites, le bénévole travaillant dans une coopérative pourra être qualifié de « volontaire ».

a) La définition de l'organisation

L'article 3 de loi Volontariat impose que le volontariat soit fourni dans une organisation, ce qui exclut ainsi les activités organisées exclusivement au sein du cadre familial ou d'un cercle d'amis²¹. Cette exigence ne vise pas à nier l'existence des actes altruistes fournis en dehors de toute structure organisée mais entend simplement faciliter la délimitation du champ d'application de la loi (Claes et Dumont, 2005). Ce même article définit l'organisation comme « *toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires* ». Le critère clé pour satisfaire à la définition de l'organisation est l'absence de but lucratif. Par conséquent, pour que le bénévolat en coopérative entre dans le champ d'application de la loi Volontariat, il faut pouvoir démontrer que la coopérative est une organisation « sans but lucratif » ; or, cela s'avère périlleux. En effet, la loi a défini l'organisation à laquelle elle s'appliquait –c'est-à-dire l'ASBL– dans le but d'exclure les sociétés commerciales de son champ d'application²² ; les coopératives faisant justement partie de ces sociétés. Seulement, parce que la coopérative n'est « pas une société comme les autres », des arguments se sont développés afin de défendre le fait que certaines coopératives peuvent satisfaire à la condition d'organisation « sans but lucratif ». La loi Volontariat ne définissant pas le critère « d'absence de but de lucre », ces arguments reposent sur le droit des sociétés²³. Si ceux-ci pouvaient tenir la route avant l'adoption du CSA grâce à la « zone grise » des sociétés à finalité sociale (a).1)), le nouveau code ne permet *a priori* plus la mobilisation de ces arguments (a).2)).

a).1). La « zone grise » des coopératives à finalité sociale

Sous l'ancienne législation, il existait une argumentation, mobilisée par une partie de la doctrine, permettant à certaines coopératives de défendre qu'elles remplissaient le critère d'absence de but de lucre. A l'époque, la loi définissait l'association sans but lucratif comme « *celle qui ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales*²⁴, et qui ne cherche

²¹ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.13.

²² Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.14.

²³ Juridiquement, le « but de lucre » est caractérisé par la recherche d'un bénéfice – au sens large – à partager. Afin de tempérer le caractère particulièrement subjectif de cette notion, il est généralement admis qu'elle s'apprécie au regard des intentions telles qu'elles ont été objectivées dans les statuts. Aussi, la doctrine s'accorde majoritairement pour considérer que l'absence de but lucratif concerne strictement le volet « bénéfice patrimonial direct ». (Dumont et Moons, 2020)

²⁴ Cette interdiction concernait les opérations à titre principal. Les ASBL pouvaient entreprendre des activités marchandes uniquement à titre secondaire. Seulement, la distinction n'étant pas aisée, les ASBL exerçant ces activités se trouvaient dans une forme d'insécurité juridique (Denef et Van Baelen, 2020)

pas à procurer à ses membres un gain matériel »²⁵. Quant aux sociétés, il était stipulé que leur objectif essentiel était la recherche d'un bénéfice à partager. Sauf si, dans les cas prévus par la loi, les statuts en disposaient autrement²⁶. A cet égard, la qualification de « société à finalité sociale », introduite par la loi du 13 avril 1995, permettait aux sociétés commerciales qui la prenaient d'inscrire dans leur statut qu'elles interdisaient la distribution de dividende ; et ce, tout en respectant la spécialité légale des sociétés²⁷. Par conséquent, ces sociétés pouvaient librement exercer des activités marchandes dans un but social et sans réaliser de bénéfices²⁸ (Denef et Van Baelen, 2020). Dès lors, les coopératives qui prenaient la forme de « société à finalité sociale » pouvaient, en interdisant la distribution de dividendes, se défendre d'être une organisation sans but lucratif et ainsi prétendre entrer dans la définition de l'organisation prévue par la loi Volontariat. Attention qu'il s'agissait d'un argumentaire doctrinal : aucune position législative ou jurisprudentielle nette n'avait été dégagée de cette question (Dumont et Moons, 2020).

a).2). La nouvelle *summa divisio* introduite par le CSA

Le nouveau Code des sociétés et des associations change les définitions de la société et de l'association. En effet, il supprime l'interdiction faite aux ASBL d'exercer des activités économiques à titre principal, entraînant ainsi la disparition de l'activité en tant que critère de distinction (Garroy, 2020). Aux yeux du législateur, la société à finalité sociale était une alternative à l'interdiction des activités économiques faite au ASBL. Dès lors, pour satisfaire son objectif de simplification, il décide de la supprimer, au motif qu'elle devenait superflue. Ce raisonnement ignorait toutefois que cette forme était devenue un allié précieux pour les acteurs de l'économie sociale (Denef et Van Baelen, 2020). Une variante est néanmoins proposée : celle de la société coopérative reconnue comme « entreprise sociale »²⁹. A présent, la séparation entre les associations et les sociétés est fondée sur la possibilité ou non de procurer aux associés ; ce que l'ancienne loi sur les asbl appelait « un gain matériel », et ce que le CSA appelle maintenant « un quelconque avantage patrimonial ». En effet, l'association « *ne peut*

²⁵ Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, art. 1, al. 3.

²⁶ Ancien article 1832 et 1855 du Code civil.

²⁷ Selon la loi, l'objectif des sociétés est la recherche de profit. Une société pourrait légalement s'écarter de ce but dans ses statuts uniquement dans des cas prévus par la loi. Un de ces cas est mis en place à l'occasion de l'introduction dans la loi de la qualification de « société à finalité sociale ». En effet, celle-ci permet aux sociétés d'inscrire dans leurs statuts que les associés ne poursuivent pas de gain grâce au capital investi. Dès lors, les coopératives peuvent inscrire dans leur statut qu'elles interdisent la distribution de dividendes tout en continuant de respecter la spécialité légale des sociétés (puisque l'exception est prévue par la loi) (Francois et Verheyden, 2018).

²⁸ Cela permettait également de contourner la restriction faite aux ASBL d'exercer des activités marchandes à titre principal. La société à finalité sociale brouillait ainsi les frontières entre les associations et les sociétés (D'herde, 2018).

²⁹ Code des sociétés et des associations, art. 8:5.

distribuer ni procurer directement ou indirectement un quelconque avantage patrimonial »³⁰ tandis que, pour une société, « *un de ses buts est de distribuer ou procurer à ses associés un avantage patrimonial direct ou indirect* »³¹. Les termes « un de ses buts » permettent aux sociétés de poursuivre un but désintéressé sans que celui-ci puisse être son but exclusif, au contraire des associations pour lesquelles il est obligatoire et exclusif (Garroy, 2020). Dès lors, la finalité poursuivie n'est plus un critère de distinction stricte : en effet, une société pourrait poursuivre une activité sociale au sens large (Garroy, 2020).

Avec tous ces changements, le seul point central qui caractérise les sociétés par rapport aux associations est l'enrichissement des associés (Febecoop, 2017). La *summa divisio* entre les associations et les sociétés est la distribution d'un avantage patrimonial : elle est obligatoire dans les sociétés et interdite dans les associations. Par conséquent, si les coopératives inscrivent dans leurs statuts qu'elles interdisent la distribution de dividende, elles ne respectent pas la spécialité légale des sociétés et contreviennent ainsi à cette nouvelle *summa divisio*³². Or, l'inscription de cette interdiction anciennement permise dans les statuts des sociétés à finalité sociale était l'argument principal permettant de défendre l'extension de la loi Volontariat à ces sociétés. Dès lors, l'adoption du CSA rend invalide l'argumentation anciennement défendue. Toutefois, dans leur rapport, Dumont et Moons (2020) proposent, comme piste de réflexion, de construire un nouvel argumentaire pour ces nouvelles sociétés autour de leur but principal de générer un impact sociétal positif : « *quid si la distribution de bénéfices indirects n'est réalisée que dans le cadre de ce but ?* » (Dumont et Moons, 2020, p.10). Aussi, s'il est considéré que la seule présence d'une ristourne coopérative est suffisante à satisfaire au critère de distribution d'un avantage patrimonial³³, l'ancien argumentaire pourrait potentiellement³⁴ être défendable. Or, cela reste peu probable : en effet, la Cour de cassation, en 1920, considérait que cette ristourne n'avait pas le caractère de bénéfice mais celui de restitution³⁵.

³⁰ Code des sociétés et des associations, art. 1:2.

³¹ Code des sociétés et des associations, art. 1:1.

³² De plus, la nouvelle variante (c'est-à-dire la coopérative agréée entreprise sociale) n'offre pas, comme le faisait la société à finalité sociale, la possibilité d'inscrire légalement dans les statuts que la coopérative ne poursuit pas de gain en capital.

³³ Dans ce cas, dès lors qu'il existerait une ristourne coopérative, il y aurait la distribution d'un avantage patrimonial indirect. Par conséquent, l'inscription de l'interdiction de distribuer des dividendes n'empêcherait aux coopératives de satisfaire au critère d'enrichissement des associés (puisque'ils peuvent toujours s'enrichir via la ristourne coopérative).

³⁴ Pour cela, il faudrait que la présence d'une ristourne coopérative (qui permet l'enrichissement des associés) ne contrevienne pas à la satisfaction du critère d'absence de but de lucre. Pour rappel, le but de lucre concerne, selon la doctrine, uniquement le volet « bénéfice patrimonial direct ». Or, la ristourne coopérative concerne le volet indirect. Seulement, le tribunal de Gand, en 1899 avait relevé que la ristourne ne fait pas obstacle à l'application du but de lucre.

³⁵ Cass., 7 décembre 1920 : « *Les débats parlementaires (...) montrent que cette loi ne reconnaît pas à la ristourne le caractère de bénéfice, mais celui d'une restitution. Ces ristournes ne sont que le remboursement à l'intéressé de la majoration de prix consentie au moment de l'achat, et dont la reconnaissance par la société constitue, en faveur de celui-ci, un titre de crédit* ».

b) L'activité de volontariat

La loi Volontariat définit l'organisation qui entre dans son champ d'application, mais elle ne la qualifie pas « d'organisation volontaire ». Par contre, elle qualifie l'activité qui cumule les conditions qu'elle prévoit comme du « volontariat »³⁶. Cela signifie qu'une organisation répondant à la définition peut réaliser des activités dites de volontariat et d'autres activités qui n'emportent pas cette qualification. Un bénévole sera un volontaire au sens de la loi Volontariat uniquement s'il exerce cette activité de « volontariat ». D'ailleurs, il n'est pas exigé que le volontaire soit membre effectif ou adhérent de l'organisation (Davagle, 2019). L'article 3 prévoit que l'activité doit satisfaire aux quatre conditions cumulatives suivantes : sans rémunération (b).1)), sans obligation (b).2)), au profit d'autrui (b).3)) et en dehors du cadre professionnel (b).4)).

Il est intéressant de noter que la loi ne contient aucune exigence quant à la durée et à l'importance de l'activité volontaire (Davagle, 2019). Si certains considèrent que l'activité doit présenter une certaine structuration attestant une forme d'engagement, et qu'elle ne saurait donc être purement accidentelle et occasionnelle (Davagle, 2019), la loi ne dit rien là-dessus : d'ailleurs, « ponctuelle » ne signifie pas sans importance. Autre remarque, les personnes chargées d'un mandat ou qui sont membres d'un organe de gestion sont explicitement considérés comme des volontaires³⁷, pour autant que l'organisation dans laquelle elles exercent leur activité corresponde à la définition de la loi Volontariat.

b).1). Sans rémunération

Selon les travaux préparatoires de la loi Volontariat, « *la caractéristique essentielle du bénévolat est qu'il s'exerce sans rétribution* »³⁸. Dès lors, peu importe la dénomination que les parties ont donnée, si le volontaire reçoit une contrepartie financière, sous quelque forme que ce soit, l'activité ne pourra pas être considéré comme du volontariat (Davagle, 2019). Cette condition permet de s'assurer que l'obtention d'un avantage matériel n'est pas l'incitant à se lancer le bénévolat³⁹. Ce désintéressement financier permet de distinguer le bénévolat du travail salarié ou indépendant (Davagle, 2020). Néanmoins, elle n'empêche pas d'indemniser le volontaire des frais qu'il supporte⁴⁰.

³⁶ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 3.

³⁷ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 3, 2°.

³⁸ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.12.

³⁹ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.19.

⁴⁰ Ces indemnités sont réglementées par la loi Volontariat. L'objectif est : d'une part, que ces frais n'entravent pas l'engagement au volontariat et d'autre part, qu'ils ne prennent pas la forme de rémunérations déguisées. A cet égard, le Conseil national du travail avait émis l'avis que le caractère non-rémunéré ne peut être attaqué par des propositions qui auraient pour but de faire glisser le volontariat vers une sorte de travail informel ou semi-formel

A priori, au sein des coopératives interrogées, les contreparties que les bénévoles tirent de leur travail ne sont pas de nature financière (voy. *Sous-section 2.2. Un attribut de la finalité sociale*). Toujours est-il que la gratuité des prestations bénévoles est une question purement factuelle. En effet, Dumont et Moons (2020) ont conclu dans leur rapport, que l'examen de la jurisprudence concernant cette question ne permettait pas de déduire des critères fixes permettant de déterminer la gratuité ou non d'une prestation. Chaque cas d'espèce est soumis à l'appréciation du juge. Par ailleurs, il faut noter que les intentions du bénévole ne sont pas prises en compte dans cette appréciation (Dumont et Moons, 2020). A l'exception des supermarchés coopératifs, la satisfaction à cette condition ne devrait pas poser problème pour la plupart des coopératives interrogées⁴¹. En revanche, il se pourrait que l'accès au supermarché et à ses prix avantageux, donné aux coopérateurs uniquement en échange de leur travail, soit considéré comme une contrepartie financière ; et ce, même si cela ne saurait être considéré comme une rémunération (voy. *Sous-section 3.1. L'application du régime des travailleurs salariés*).

b).2). Sans obligation

La condition de « sans obligation » reflète la démarche volontaire propre à toute activité bénévole. En effet, un bénévole décide de son plein gré et librement de donner de son temps et de sa personne (Claes et Dumont, 2005). Cela signifie qu'il n'existe pas de contrainte pour que le volontaire exerce l'activité, ni de sanction s'il ne le fait pas. Toutefois, il ne faut pas déduire de cette condition qu'il n'existe aucune obligation contractuelle du volontaire envers l'organisation. En effet, les travaux préparatoires le précisent : vu qu'il accepte de remplir une mission définie par l'organisation, il ne peut exercer une tâche comme bon lui semble⁴². En revanche, il peut, à tout moment, décider de ne pas s'exécuter ou interrompre l'exécution, du moment que cela ne préjudicie pas l'organisation. Dans l'esprit des auteurs de la loi, le « sans obligation » était destiné à distinguer le volontariat des prestations qui relèvent d'une obligation juridique tels qu'un stage, une peine de substitution ou un service civil (Claes et Dumont, 2005).

Les coopératives interrogées sont conscientes que le bénévolat s'effectue « sans obligation ». D'ailleurs, elles le perçoivent tantôt positivement, tantôt négativement. En effet, elles mettent en avant la liberté que permet le bénévolat : « *les bénévoles peuvent aisément dire qu'ils ne sont pas disposés à s'engager : ils peuvent partir et revenir comme bon leur semble* », « *les bénévoles viennent parce qu'ils en ont envie* » « *j'ai une grande liberté dans les heures*

qui évincerait le travail salarié. (Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.19. ; Avis n° 1.775 du 13 juillet 2011 rendu par le Conseil national du Travail)

⁴¹ A part peut-être pour Vin de Liège qui donne une bouteille de vin à ses bénévoles à la fin de la journée de vendange : mais cela reste anecdotique.

⁴² Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.12.

que je preste : si j'étais sous contrat, je me sentirais coincé ». Egalement, cette condition est aussi parfois perçue comme une difficulté à gérer : *« j'ai une petite frustration à travailler avec des bénévoles parce je ne peux pas avoir des exigences de délai, de résultats, de qualité, etc. » « les personnes disent qu'elles vont venir, mais ne le font jamais ou de manière insuffisante et anecdotique »*. Dans tous les cas, la nature volontaire de l'engagement bénévole est connue et respecté par les coopératives interrogées. Néanmoins, ce constat n'est pas aussi évident dans le projet mis en place par les supermarchés coopératifs. Effectivement, il y a lieu de se demander si le coopérateur bénévole, qui ne peut accéder au supermarché que s'il y travaille, s'engage réellement « sans obligation » au sens de la loi Volontariat –d'autant plus lorsqu'il y a un système de contrôle et de sanction des shifts à réaliser–. Pour aller plus loin, la présentation de ce débat est annexé à ce présent travail⁴³.

b).3). Au profit d'autrui

Les auteurs de la loi Volontariat souhaitaient distinguer le volontariat de l'entraide qui profite principalement à la personne elle-même⁴⁴. Par conséquent, ils imposent que l'activité soit exercée *« au profit d'une ou plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble »*⁴⁵. L'activité ne peut consister en un loisir exercé pour son besoin et son envie personnels : il faut qu'elle participe activement au fonctionnement de l'organisation (Davagle, 2019). A cet égard, il n'y a pas de doute sur le fait que le travail des bénévoles contribue effectivement au fonctionnement des coopératives interrogées (voy. Sous-section 1.2. *Le bénévolat exercé au sein des coopératives interrogées*).

Par ailleurs, cette condition a posé la question suivante : le bénévolat effectué par un membre d'une organisation créée pour rendre service à ses membres satisfait-il à la condition « au profit d'autrui » ? Certains répondent par la négative à cette question, tandis que d'autres considèrent qu'il faut, pour cela, d'abord vérifier si le bénévole bénéficie directement et effectivement de l'activité (Davagle, 2019). La question, posée pour le cas des ASBL, est particulièrement pertinente à transposer dans le cas des coopératives. Pour rappel, une coopérative est *« une association de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins (...) »* (A.C.I., 1995). La coopérative est, par définition, au service de ses membres. Dès lors, la question devient la suivante : le bénévolat effectué par un coopérateur dans sa coopérative – c'est-à-dire le travail coopératif – satisfait-il à la condition « au profit d'autrui » ? La réponse n'est pas certaine, compte tenu notamment de celle donnée pour les

⁴³ Voy. ANNEXE 1. *Débat à propos de la condition de « sans obligation » de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires appliquée au cas des supermarchés coopératifs*

⁴⁴ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.13.

⁴⁵ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 3, al.1, b).

ASBL. Il faudra, certainement, discuter si le coopérateur bénéficie directement et effectivement de l'activité qu'il exerce au sein de la coopérative. Malgré que les supermarchés coopératifs mobilisent ce travail coopératif, Dumont et Moons (2020) estiment que cette condition n'appelle pas de commentaires particuliers.

b).4). En dehors du cadre professionnel

La loi Volontariat empêche qu'une même personne puisse exercer les mêmes activités pour la même organisation, à la fois en tant que volontaire et en tant qu'employé, indépendant ou fonctionnaire⁴⁶. Les auteurs de la loi souhaitaient éviter que les nouveaux droits qu'elles conféraient aux volontaires permettent d'abuser du volontariat comme une alternative bon marché au travail rémunéré⁴⁷. Les coopératives interrogées ne relèvent pas cette situation particulière au sein de leur organisation – bien qu'elles mentionnent que certains travailleurs font plus que leurs heures de travail –. Toujours est-il que cette condition pourrait poser question dans certaines coopératives, et plus particulièrement dans les coopératives de travailleurs.

A cet égard, il est intéressant d'avoir quelques précisions sur cette condition. Le Ministre Rudy Demotte a déclaré que si l'activité bénévole est totalement étrangère aux prestations en tant que travailleur, elle pourra être considérée comme du volontariat (Davagle, 2019). Aussi, la Cour de travail de Bruxelles a décidé que « *toutes prestations de travail exécutées par un salarié pour son employeur, non prévues par le contrat de travail, ouvrent le droit pour ce salarié à sa rémunération, sauf accord entre parties, à prouver par l'employeur, selon lequel ces prestations seraient accomplies bénévolement* »⁴⁸. Dès lors, si une personne souhaite exercer des activités bénévolement dans l'organisation qui l'emploie, il est conseillé de conclure une convention précisant cela (Davagle, 2019). Par ailleurs, le législateur habilite le Roi à imposer des conditions supplémentaires aux organisations qui occupent à la fois des volontaires et d'autres personnes⁴⁹ ; jusqu'à présent, il n'a pas usé de ce pouvoir.

Sous-section 2.2. Le régime offert par la loi Volontariat

La loi Volontariat reconnaît l'existence du bénévolat ainsi que son utilité pour la société : « *On estime qu'un million et demi de Belges sont, d'une manière ou d'une autre, des bénévoles. (...) Pour une collectivité, il est sain que des personnes s'engagent afin de satisfaire des besoins sociaux sans en retirer pour eux-mêmes un quelconque profit. De telles initiatives*

⁴⁶ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.13.

⁴⁷ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.13.

⁴⁸ C. trav. Bruxelles, 28 mars 1990, R.G. 86/25.599.

⁴⁹ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 22.

renforcent incontestablement l'esprit de solidarité et le tissu social. »⁵⁰ Son objectif est d'accorder aux bénévoles les droits qu'ils souhaitent et méritent, et d'ainsi permettre aux organisations qui les mobilisent d'être et de rester attrayantes⁵¹. Pour rappel, le milieu associatif est à l'origine de la réclamation de ces droits : dès lors, le régime offert aux bénévoles est empreint des réalités de ce bénévolat en ASBL. Toujours est-il, qu'en pratique, des nombreuses similitudes existent entre le bénévolat en ASBL et le bénévolat en coopérative, de sorte que le régime offert par la loi réponde à des enjeux du bénévolat en coopérative. Au-delà de ce régime, l'application de la loi Volontariat au bénévolat en coopérative permettrait à ce dernier d'accéder au statut de « volontaire ». Ainsi, tous risques de requalification de la relation qui entraînerait l'application du régime des travailleurs salariés ou celui des travailleurs indépendants seraient exclus. En effet, comme cela sera expliqué, l'application de ces régimes serait lourde de conséquences pour les coopératives (voy. *Section 3. Les risques de requalification du bénévolat en coopérative*)

Brièvement, la loi Volontariat instaure les dispositions protectrices en faveur du bénévole. Premièrement, il impose une obligation d'information de la part de l'organisation dans laquelle il exerce son activité⁵². Ensuite, elle aligne le régime de responsabilité des organisations et des volontaires sur celui des employeurs et des travailleurs salariés (Claes et Dumont, 2005). Quand, durant le volontariat, un dommage est causé par un volontaire à l'organisation ou à un tiers, l'organisation supporte financièrement les conséquences dommageables de la faute⁵³. De plus, si les fautes sont légères et occasionnelles, elle ne pourra pas réclamer au volontaire fautif le montant payé au tiers préjudicié. Avant ce mécanisme, le bénévole engageant sa responsabilité sur la base des articles 1382 et 1383 : il devait donc répondre de toutes ses fautes envers l'organisation et les tiers (Davagle, 2019). Egalement, la loi Volontariat impose aux organisations de souscrire une assurance qui couvre la responsabilité extracontractuelle de l'organisation⁵⁴. En outre, elle régleme les indemnités allouées aux volontaires : elle prévoit deux mécanismes permettant à ces indemnités d'éviter d'être considérées comme une rémunération pour le calcul des impôts et pour la perception de cotisations sociales⁵⁵. Enfin, elle facilite l'accès au bénévolat pour les volontaires bénéficiaires de revenus de remplacement⁵⁶.

⁵⁰ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.4.

⁵¹ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.8.

⁵² Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 4.

⁵³ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 5.

⁵⁴ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 6.

⁵⁵ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 10.

⁵⁶ Pour les chômeurs, la loi Volontariat remplace le système d'autorisation préalable par un système de déclaration préalable et allège ainsi la procédure. Pour les travailleurs atteints d'une incapacité de travail, l'activité de bénévolat n'est pas considéré comme une activité pour l'assurance soins de santé et indemnités (mais l'autorisation du médecin-conseil est toujours d'actualité). Pour les travailleurs victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ainsi que les bénéficiaires d'un revenu d'intégration, la perception d'indemnités dans le cadre du volontariat est compatible avec les revenus qu'ils perçoivent. Pour les jeunes bénéficiaires d'allocations

Section 3. Les risques de requalification du bénévolat en coopérative

L'analyse précédente démontre qu'en l'état actuel du droit, le bénévolat en coopérative n'entre pas dans le champ d'application de la loi Volontariat ; et ce, peu importe que le bénévolat exercé corresponde effectivement aux conditions du volontariat. En effet, la coopérative n'entre *a priori*⁵⁷ pas dans la définition de l'organisation de la loi Volontariat. Par conséquent, la relation du bénévole avec la coopérative est susceptible d'être requalifiée et ainsi d'entraîner l'application du régime des travailleurs salariés (*Sous-section 3.1*) ou de celui des travailleurs indépendants (*Sous-section 3.2*). Seulement, le bénévolat en coopérative n'est pas favorable à l'application de ces régimes : effectivement, cela entraînerait de lourdes conséquences non désirées. Pour empêcher cela, Dumont et Moons (2020) mobilisent des arguments pour le cas des supermarchés coopératifs ; mais qui peuvent également servir à d'autres situations de bénévolat en coopérative. De manière générale, la requalification d'une relation de travail dépend principalement d'éléments purement factuels. Dès lors, l'ampleur du risque ainsi que la validité des arguments dépendent du cas d'espèce de chaque situation de bénévolat en coopérative. Pour rappel, les modalités pratiques du bénévolat en coopérative varient d'un projet à l'autre (voy. *Sous-section 1.3. La diversité des modalités pratiques du bénévolat en coopérative*).

Le risque de requalification de la relation bénévole est bien présent ; et ce, d'autant plus avec la multiplication de nouveaux modèles institutionnalisant le bénévolat en coopérative et lui donnant ainsi plus de visibilité. En effet, il se peut qu'un concurrent dénonce aux organismes de financement de la sécurité sociale que le bénévolat dans une coopérative est en réalité du travail au noir. Egalement, il se peut que les organismes eux-mêmes attaquent une coopérative, considérant qu'elles effectuent, via leur bénévolat, du travail dissimulé. Par ailleurs, un ancien bénévole mécontent pourrait revendiquer que la relation qu'il avait avec la coopérative n'était pas du bénévolat et ainsi réclamer le paiement de ce travail. Dans ces cas-là, la coopérative devra se défendre auprès d'une juridiction. Peu importe l'appréciation de cette dernière de ses arguments, elle devra, dans tous les cas, faire face au système judiciaire et à tous les inconvénients que cela comporte.

familiales, les indemnités perçues en tant que bénévoles ne sont pas considérées comme une rémunération. (Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, Chapitre VIII).

⁵⁷ Les pistes d'arguments mobilisés ne sont pas suffisantes, en l'état actuel du droit, pour contrebalancer l'exposé des motifs de la loi Volontariat, excluant explicitement les sociétés commerciales ainsi que la *summa divisio* au cœur du nouveau droit des sociétés.

Sous-section 3.1. L'application du régime des travailleurs salariés

Si la relation entre un bénévole et une coopérative est requalifiée de contrat de travail⁵⁸, le régime des travailleurs salariés s'applique. Par conséquent, la coopérative est, avec effet rétroactif, redevable de cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales envers l'ONSS. De plus, l'ancien bénévole peut revendiquer le paiement d'une rémunération à laquelle il pourrait prétendre du fait de l'existence d'un contrat de travail. En outre, des sanctions pénales sont appliquées. (Dumont et Moons, 2020). Pour être qualifié de contrat de travail, la relation doit remplir trois conditions⁵⁹ : un travail déterminé, un lien de subordination (a)) et une rémunération (b)). La question du « travail déterminé » de fait pas de doute. Par contre, les deux autres conditions sont à discuter.

a) La présence d'un lien de subordination

Concernant le lien de subordination⁶⁰, Dumont et Moons (2020) estiment qu'il semble vain de vouloir exclure toute notion de subordination dans la cas des supermarchés coopératifs (Dumont et Moons, 2020). En effet, le travail des coopérateurs bénévoles est soumis à des instructions, à un horaire précis ainsi qu'à la surveillance d'un « super-coopérateur ». Au-delà de ce cas particulier, les volontaires se trouvent souvent sous l'autorité de l'organisation au sein de laquelle ils sont actifs (Davagle, 2020). Ce constat a d'ailleurs été confirmé par la Plateforme du volontariat : « *Dans la pratique, même si le volontariat s'exerce librement, il est presque toujours possible d'identifier un lien de subordination (il y a, par exemple, très souvent un responsable qui coordonne les activités et répartit le travail)* » (La Plateforme du Volontariat, 2013, p. 32). De plus, à propos de la nature volontaire de l'engagement bénévole, la Cour de cassation a précisé que « *le simple fait que l'exécutant du travail a toute liberté de donner suite ou non à l'offre de travail n'implique pas que cet exécutant du travail soit également libre dans l'organisation de son temps de travail, une fois la mission acceptée* »⁶¹.

⁵⁸ Un contrat de travail est un contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur (Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 2.)

⁵⁹ Cass., 12 mars 1979, I, p. 819.

⁶⁰ L'existence d'un lien de subordination s'apprécie au regard de la relation telle qu'elle est exercée, peu importe les termes de l'accord des parties. Pour apprécier cette existence, la jurisprudence fait appel aux principes généraux des articles 331 à 342 de la loi programme du 27 décembre 2006 et plus particulièrement aux quatre critères généraux de l'article 333 : (1) la volonté des parties exprimées dans leur convention, (2) la liberté d'organisation du temps de travail, (3) la liberté d'organisation du travail, (4) la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. La satisfaction d'un seul de ces critères peut amener une juridiction à conclure à l'existence d'un lien de subordination.

⁶¹ Cass., 18 octobre 2010, *Pas.*, 2010, I, p. 2662.

b) L'absence de rémunération

Pour échapper à la requalification en contrat de travail, Dumont et Moons (2020) conseillent de développer l'argument selon lequel il n'y a pas d'accord sur une rémunération évaluable en argent et individualisable. Selon eux, l'accès au supermarché et à ses prix avantageux, donné aux coopérateurs uniquement en échange de leur travail, n'est pas une rémunération au sens de la loi⁶². Ils défendent que cette contrepartie ne remplit pas un des critères nécessaires à la qualification de rémunération : celui d'être un avantage évaluable en argent⁶³ (Dumont et Moons, 2020). Cet argument est également mis en avant par la doctrine : *« une relation de volontariat ne saurait être qualifiée de contrat de travail puisque la prestation est fournie gratuitement, c'est-à-dire sans que le bénévole ne perçoive de rémunération. »* (Davagle, 2020, p. 41). Si l'argument est tout à fait valable pour certaines coopératives, il se peut que certaines modalités pratiques de bénévolat en coopérative permettent d'identifier une rémunération au sens de la loi. Par ailleurs, mobiliser l'absence de rémunération, pour se défendre face à un ancien bénévole mécontent réclamant la rémunération à laquelle il estime avoir droit, semble quelque peu dénué de sens.

Sous-section 3.2. L'application du régime des travailleurs indépendants

Si la relation le bénévole d'une coopérative est requalifiée de travailleur indépendant (a)), ou d'associé actif (b)), le régime des travailleurs indépendants s'applique. Par conséquent, les *anciennement dénommés* bénévoles sont tenus de s'affilier à une caisse d'assurance sociale pour travailleurs indépendants et sont redevables, avec effet rétroactif, de cotisations sociales envers l'INSATI. En outre, des sanctions pénales sont appliquées. (Dumont et Moons, 2020).

⁶² Pour être qualifié de rémunération, les avantages octroyés aux travailleurs doivent satisfaire à l'ensemble des quatre conditions suivantes : (1) l'avantage doit être évaluable en argent, (2) le travailleur doit y avoir droit, (3) l'avantage doit être à charge de l'employeur, (4) l'avantage doit être octroyé en raison de l'engagement du travailleur (Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, art. 2)

⁶³ En effet, il semble difficile de trouver un procédé permettant d'évaluer en argent la possibilité pour les coopérateurs bénévoles d'aller faire leurs courses au supermarché coopératif (sachant, de plus, qu'il pourrait très bien ne pas y aller). Également, les prix avantageux pratiqués grâce à la prise en charge par le travail bénévole des coûts de la structure sont difficilement évaluable en argent (sachant que tous les produits ne sont pas à un prix plus avantageux et que le fait d'être « avantageux » dépend de la comparaison à un supermarché du même type ou à une grande surface traditionnelle). Ces difficultés sont liées au fait que pour être déterminable, un avantage doit être individualisable. Or, dans le cas des supermarchés coopératifs, si l'avantage est le même pour tous, son utilisation dépend de chacun. (Dumont et Moons, 2020).

a) Le travailleur indépendant

Pour être qualifié de travailleur indépendant⁶⁴, il faut réunir trois conditions : une activité professionnelle, exercée sans lien de subordination et localisée en Belgique⁶⁵. Concernant l'absence de lien de subordination, il a été argumenté dans la sous-section précédente que le bénévole est souvent sous un lien de subordination avec l'organisation dans laquelle il travaille. Dès lors, la présence de ce lien de subordination est un argument permettant d'échapper à la qualification de travailleur indépendant. Il faut néanmoins rappeler qu'il ne s'agit pas d'une généralité : il se pourrait qu'un bénévole dans une coopérative soit en dehors d'un lien de subordination. A titre d'exemple, cela pourrait être le cas pour le « directeur financier bénévole » chez Cociter actuellement : en effet, grâce à son âge et à son expérience, il jouit d'une grande liberté et d'une certaine autorité dans l'organisation. Une autre option est proposée par Dumont et Moons (2020) : il s'agit de développer un argumentaire reposant sur le fait que l'activité n'est pas de nature professionnelle⁶⁶ parce qu'elle n'est pas exercée dans un but de lucre. Dans ce contexte, le but de lucre concerne une donnée factuelle et s'apprécie sous l'angle de l'activité de la personne physique.

b) L'associé actif

Pour être qualifié d'associé actif⁶⁷, il faut que l'associé ait fait un apport en capital, qu'il exerce une activité dans la société dans l'objectif de le faire fructifier, et qu'il ne se trouve pas dans un rapport de subordination. Dès lors, cette qualification n'est susceptible de s'appliquer que dans la cas du travail coopératif – puisque les bénévoles sont des coopérateurs qui ont des parts dans la coopérative –. Concernant l'absence de lien de subordination, l'argument est le même que celui présenté précédemment pour le travailleur indépendant. Pour le reste, Dumont et Moons (2020) précisent que l'associé actif exerce une activité avec l'intention d'apporter une plus-value à la participation de l'avoir social, c'est-à-dire pour accroître ses chances de recevoir des dividendes. Dès lors, ils estiment difficile de transposer cette intention au contexte de la coopérative qui limite –voire, interdit– la distribution de dividendes. Cependant, ils ne peuvent l'exclure définitivement, étant donné que les coopérateurs bénévoles prestent des heures, notamment en vue de faire avancer le projet commun d'une société dans laquelle ils détiennent des parts (Dumont et Moons, 2020).

⁶⁴ Un travailleur indépendant est toute personne physique qui exerce une activité professionnelle en raison de laquelle elle n'est pas engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'un statut (Arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, art. 3).

⁶⁵ Cass., 2 juin 1880, *JTT*, p. 76.

⁶⁶ Pour être qualifié de professionnelle, une activité doit présenter un caractère habituel et doit être exercée dans un but de lucre (Cass., 23 avril 1975, *Pas.*, 1975, p. 843).

⁶⁷ L'associé actif est celui qui détient une partie du capital, en recueille les fruits et exerce une activité dans le but de le faire fructifier (C. trav. Liège, 2^e ch, 21 novembre 2000, *RG*, n°6189/98).

Section 4. La situation des allocataires de revenus de remplacement

Les allocataires de revenus de remplacement à charge de la sécurité sociale qui souhaitent faire du bénévolat, sont dans une situation particulière. En effet, ils doivent s'assurer que le travail gratuit qu'ils effectuent n'entraîne pas une réduction ou une perte de leur droit aux allocations ; et cela peut entraîner de lourdes démarches administratives. A cet égard, la loi Volontariat entendait faciliter l'accès de ces derniers au bénévolat. En effet, elle considère que « *le bénévolat constitue l'opportunité rêvée de participer à la vie sociale, la seule possibilité d'accéder à une forme d'intégration sociale* »⁶⁸. A cet égard, à en croire la pétition lancée par la Plateforme du Volontariat « *Stop à la paperasse pour les chômeurs et prépensionnés bénévoles!* », il semblerait que l'objectif ne soit pas tout à fait atteint.

Plus particulièrement, les allocataires de revenus de chômage doivent être privés de travail et de rémunération pour avoir accès aux allocations⁶⁹. En principe, un chômeur ne peut travailler pour un tiers tout en prétendant au versement de ses allocations. Cependant, une dérogation⁷⁰ est octroyée pour les activités de « volontariat » au sens de la loi et sous réserve d'une déclaration préalable par le chômeur au bureau régional de l'ONEm. Le bénévolat en coopérative n'étant pas du « volontariat », il ne peut se prévaloir de cette dérogation. De plus, le site de l'ONEm précise : « *Le travail même bénévole pour le compte d'un employeur ou pour le compte d'une société commerciale n'est jamais accepté par l'ONEm comme une activité bénévole cumulable.* » (ONEm, 2021). Par ailleurs, les activités de « volontariat » s'inscrivant dans le courant des échanges économiques de biens et de services, ou se substituant à un poste de travail dans le circuit de travail régulier, sont généralement interdites par l'ONEm. Pourtant, avant le CSA, certaines coopératives – dont Bees Coop – avaient obtenu une autorisation de certains bureaux régionaux de l'ONEm. Ces derniers avaient accepté, pour certaines sociétés à finalité sociales –dont les statuts interdisaient la distribution de dividendes et qui étaient soumise à l'impôt des ASBL par l'administration fiscale–, par assimilation aux ASBL, l'activité bénévole de chômeurs dans des limites ne menaçant pas sa disponibilité sur le marché de l'emploi. Néanmoins, il ne s'agissait que de politiques de certains bureaux de l'ONEm : l'administration centrale de l'époque refusait déjà le bénévolat dans les sociétés commerciales. Avec la suppression de la société à finalité sociale, la situation est claire : un chômeur ne peut être bénévole dans une coopérative sans risquer de perdre ses allocations. Paysans-Artisans déplore cette situation : « *ce n'est pas juste que tout le monde ne puisse pas participer au combat collectif ; d'autant plus que ceux qui en sont exclus en auraient parfois le plus besoin en terme de fierté, d'occupation, etc.* ». Egalement, cette situation est un frein à l'objectif de « mixité sociale » que se donnent les supermarchés coopératifs ainsi que d'autres coopératives.

⁶⁸ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p.7.

⁶⁹ Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, art. 44.

⁷⁰ Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, art. 45bis.

A noter que pour les bénéficiaires d'incapacité de travail, un travail autorisé est cumulable avec la perception des allocations à condition d'obtenir une autorisation préalable du médecin-conseil attestant qu'ils conservent une réduction de capacité d'au moins 50%⁷¹.

CHAPITRE III. FAIRE UNE PLACE AU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE DANS LE DROIT : LES PISTES D'ACTION ENVISAGÉES

A la suite de l'analyse du chapitre précédent, il est évident que la situation juridique dans laquelle se trouve le bénévolat en coopérative est inconfortable et qu'il est nécessaire d'en sortir. En effet, il ne peut accéder au statut et régime offerts pour le volontariat : dès lors, il risque d'être requalifié et soumis aux régimes des salariés ou des indépendants. Il est nécessaire de clarifier cette situation juridique ; d'autant plus que le bénévolat en coopérative est une pratique bien présente qui n'est pas prête de disparaître, notamment avec le succès des supermarchés coopératifs. A ce titre, Febecoop et le Collectif 5C (*Collectif des Coopératives Citoyennes pour le Circuit Court*) – dont fait partie Bees Coop et Paysans-Artisans – collaborent en vue qu'une place pour le bénévolat en coopérative soit faite dans le droit. Trois pistes d'action sont évoquées et discutées : défendre l'existence d'un contrat sui generis (*Piste 1*), modifier la loi Volontariat (*Piste 2*) et créer un statut spécifique pour le travail coopératif (*Piste 3*). L'explication de ces trois pistes est tirée d'un document « *Options pour la suite* » rédigé en interne par Caroline Ker de Febecoop dans le cadre des discussions avec le Collectif 5C.

Chacune des pistes a ses avantages et inconvénients, selon les considérations qui entrent en jeu. Tout d'abord, elles s'envisagent à la lumière d'une réflexion conceptuelle, par le mouvement coopératif et selon le modèle coopératif, du bénévolat en coopérative : quel type de bénévolat ce dernier veut-il défendre et comment veut-il s'y prendre ? A ce titre, il est intéressant de faire dialoguer la nature du bénévolat en coopérative (voy. *Section 2. La nature du bénévolat en coopérative*) avec les critiques qui lui sont adressées (voy. *Section 3. Les critiques adressées au bénévolat en coopérative*). La question des limites à poser au bénévolat en coopérative est ici primordiale. Aussi, ces pistes doivent être en mesure de répondre effectivement aux réalités des pratiques du bénévolat en coopérative. Or, celles-ci sont multiples et diverses (voy. *Section 1. Les réalités du bénévolat en coopérative : entretiens qualitatifs*) : dès lors, le degré de compatibilité de ces pistes avec la pratique dépend d'un projet à l'autre. En outre, le niveau de faisabilité de ces pistes doit être évalué : sont-elles réalisables en l'état actuel du droit ? Il est important de se rendre compte des obstacles juridiques auxquelles elles pourraient se confronter. Enfin, il faut être conscient de la probabilité qu'ont

⁷¹ Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, art.100, pa. 2.

ces pistes de voir réellement le jour dans un futur proche. A ce titre, l'état actuel du monde politique joue un rôle important : existe-t-il des opportunités politiques qui ouvrent la porte à certaines pistes ? En effet, la mise en œuvre de ces différentes pistes d'action en droit nécessite l'élaboration d'une stratégie politique.

Piste 1 : défendre l'existence d'un contrat sui generis

La première piste consiste à défendre le fait que la relation entre un bénévole et la coopérative dans laquelle il travaille est un contrat sui generis. La relation qui se noue dans le cadre d'un volontariat ne peut s'inscrire que dans le cadre d'un contrat (verbal ou écrit, et non dans le cadre d'un *gentlemen's agreement*⁷² (Davalge, 2020). D'ailleurs, Vent du Sud et Vin de Liège établissent un « contrat de bénévolat » avec les bénévoles qui travaillent dans leur organisation. Qualifier ce contrat de « sui generis » signifie qu'il n'entre dans aucune catégorie préexistante. Cette piste repose sur l'idée que, si le bénévole en coopérative n'est pas un volontaire, il n'est pas non plus un travailleur salarié ou un indépendant ou un associé actif (voy. *Section 3. Les risques de requalification du bénévolat en coopérative*). Puisqu'il n'entre dans aucune case, il constitue, à lui seul, une case singulière soumise au droit commun des contrats. Par ailleurs, cet argument part du principe que la vocation de la loi Volontariat est de créer un statut spécifique pour une catégorie définie de bénévoles. L'exclusion de certains bénévoles à cette catégorie signifie qu'ils ne peuvent pas accéder à ce statut ; cependant, cela ne signifie pas que leur activité bénévole soit interdite. La loi Volontariat n'interdit pas les formes de bénévolat qui n'entrent pas dans son champ d'application : simplement, elle ne leur confère pas de droits.

Cette piste est la plus facile à mettre en œuvre puisqu'elle ne nécessite aucun changement législatif. Néanmoins, elle oblige le bénévolat en coopérative de s'accommoder de l'inconfort juridique qu'il subit. Dès lors, les coopératives et les bénévoles doivent prendre une série de précautions afin d'éviter les potentiels ennuis juridiques qui pèsent sur eux. Il s'agit entre autres : de rendre impossible toute forme d'avantage patrimonial direct pour les coopérateurs tout en permettant la ristourne coopérative⁷³ ; d'effectuer le travail bénévole sans aucune contrepartie ou obligation, quelles qu'elles soient ; d'obtenir des autorisations des organismes de sécurité sociale. Or, ces précautions peuvent ne pas convenir au projet de certaines coopératives. Par exemple, les coopératives de l'énergie renouvelable ou Vin de Liège

⁷² Un *gentlemen's agreement* est un accord conclu par des parties qui acceptent de se lier moralement mais dont le consentement ne comporte pas l'intention de produire des effets juridiques. (Cass., 2 décembre 1975, *Pas.*, 1976, I, p.37). La majorité de la doctrine écarte cette appellation pour qualifier la nature de la relation entre le bénévole et son organisation car il semble qu'un lien se crée et que des obligations en découlent. L'engagement du bénévole envers son organisation ne peut être totalement assimilé à un engagement moral ou de pure courtoisie (Dumont et Moons, 2020).

⁷³ Il faudrait s'assurer, auprès d'un spécialiste en droit des sociétés, que cette précaution n'engendre pas la requalification en ASBL.

n'ont pas l'intention d'interdire la distribution de dividendes. Autre exemple, l'organisation des supermarchés coopératifs s'avérerait compliqué sans la possibilité de conditionner l'accès au supermarché au travail bénévole. Par ailleurs, cette piste ne met pas un terme aux risques de requalifications et de potentiels problèmes juridiques : elle ne fait que minimiser ces risques.

Piste 2 : modifier la loi relative aux droits des volontaires

La deuxième piste consiste à faire entrer le bénévolat en coopérative dans la loi Volontariat. Cette dernière s'applique pas au bénévolat en coopérative, étant donné qu'elle est réservée aux associations sans but lucratif. Dès lors, l'idée serait de modifier la loi afin d'étendre son champ d'application aux coopératives. Néanmoins, cette extension ne serait valable que pour les coopératives ayant obtenu l'agrément CNC ou l'agrément entreprise sociale. En effet, le seul statut juridique de la coopérative est insuffisant pour assurer que la société entreprenne véritablement un projet coopératif (voy. *Section 1. Les sociétés coopératives en droit belge*). Or, le mouvement coopératif entend défendre le bénévolat dans le modèle coopératif en particulier. La présence de ces agréments permettrait de s'assurer que le bénévolat soit fait au service de l'impact social poursuivi par la coopérative. L'accès au statut du volontariat permettrait au bénévolat en coopérative d'éviter les risques de requalification et de bénéficier du régime favorable offert par la loi.

Seulement, la loi Volontariat ne fait pas que définir les organisations entrant dans son champ d'application : elle pose également des conditions à l'activité exercée. Dès lors, le bénévolat exercé dans les coopératives doit répondre à ces conditions – notamment sans rétribution ni obligation –. Si cela ne poserait certainement pas problème pour certaines coopératives – comme, par exemple, Vin de Liège ou Paysans-Artisans –, il n'en est pas de même pour toutes. Plus particulièrement, il n'est pas certain que les cas de « travail coopératif » entrent dans ces conditions. En effet, le fait d'être coopérateurs donne parfois accès à des ristournes ou à des services ou à des dividendes : cela est-il compatible avec la condition d'absence de rétribution ? Et qu'en est-il de la condition « au profit d'autrui » ? Le travail des coopérateurs dans les supermarchés coopératifs est-il effectué « sans obligation »⁷⁴ ? Ces difficultés découlent principalement du fait que la loi Volontariat a été construite pour le bénévolat en ASBL en particulier.

La mise en œuvre de cette piste n'est pas la plus aisée ni la plus certaine. En effet, il faut aller interpellier différents acteurs ; des politiques, afin de faire valoir cette modification, ainsi que des juristes spécialisés, afin de s'assurer que cette modification soit cohérente avec

⁷⁴ Voy. ANNEXE 1. *Débat à propos de la condition de « sans obligation » de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires appliquée au cas des supermarchés coopératifs*

l'ensemble du droit –et plus particulièrement avec les matières sociales et fiscales–. Egalement, les coopératives comptent parmi les sociétés classiques. Dès lors, accorder le statut de volontariat au bénévolat en coopérative constitue un « traitement de faveur » qu'il s'agit de justifier de manière objective, sous peine d'être discriminatoire et annulable par la Cour constitutionnelle. Par ailleurs, il faut savoir que les dérogations crispent le législateur et le monde politique parce qu'elles ouvrent potentiellement des portes sur d'autres dérogations imprévues. Enfin, la démarche proposée par cette piste est plus négative : il s'agit de trouver des réponses à des obstacles et d'entrer de force dans une case plutôt que faire valoir sa propre case.

Piste 3 : créer un statut spécifique pour le travail coopératif

La troisième piste consiste à créer un statut particulier pour le travail coopératif – et plus particulièrement pour les nouveaux modèles participatifs institutionnalisant le bénévolat comme les supermarchés coopératifs –. Ce travail coopératif, issu du modèle Bees Coop peine à entrer l'activité de « volontariat ». Dès lors, modifier la loi Volontariat pour l'étendre aux coopératives ne leur suffirait pas à entrer dans le champ d'application de cette loi. L'idée serait de créer un nouveau statut qui permettrait de reconnaître le travail coopératif en tant que tel ; et donc, sans le forcer à entrer dans des catégories préexistantes. Dès lors, l'ensemble des incertitudes juridiques qui pèsent autour du travail coopératif pourraient être clarifiées et résolues. Il s'agit d'une démarche positive et progressive qui entend défendre la spécificité des coopératives. En effet, il s'agit de reconnaître que leur « but lucratif » n'a pas le même sens que dans les autres sociétés. Politiquement, cela pourrait être plus facilement acceptable, parce qu'une démarche créative apporte des solutions à un modèle particulier.

Il s'agit d'une piste ambitieuse à mettre en œuvre . En effet, elle nécessite la modification du droit des sociétés, ainsi que l'accord de toutes les matières légales concernées –dont, notamment les affaires sociales et fiscales–. De plus, il faut imaginer l'ensemble des dispositions qui réglementeraient ce statut. La création d'un nouveau statut nécessite un travail d'une plus grande ampleur que la modification de statut déjà existant. Il faut, pour rédiger ce statut, prendre l'avis de spécialistes en droit à propos de différentes matières. La mise en œuvre de ce nouveau statut peut s'imaginer via l'institution d'un nouvel agrément pour les coopératives participatives, dont la satisfaction des conditions⁷⁵ permettrait d'avoir recours légalement au travail coopératif. Sinon, pour intégrer ce nouveau statut plus facilement, la

⁷⁵ Idée de conditions : (1) Les statuts prévoient le soutien effectif de la coopérative par ses coopérateurs, éventuellement sous forme d'une implication opérationnelle ; (2) Les services et/ou produits de la coopérative, ou ses avantages, sont réservés à ses coopérateurs ; (3) Interdiction des dividendes, des plus-values et de cession de parts ainsi que non distribution du boni de liquidation ; (4) Les avantages sont liés et proportionnels aux achats de biens et/ou de services à la coopérative ; (5) Le retrait de l'agrément entraîne la dissolution de la coopérative ; (5) Application des autres principes coopératifs.

modification de l'agrément « entreprise sociale », qui existe déjà pour les coopératives, est également envisageable. Tout comme la piste précédente, cette piste instaure un « traitement de faveur » pour les coopératives, qu'il s'agit de justifier objectivement, sous peine d'être discriminatoire et annulée par la Cour constitutionnelle.

CONCLUSION. LA DÉFENSE DU BÉNÉVOLAT EN COOPÉRATIVE

Pour conclure, le bénévolat a sa place au sein des coopératives. En effet, en plus d'être une pratique mobilisée concrètement par les coopératives, il se justifie en tant que ressource implicite, attribut de la finalité sociale et pratique sous-jacente aux principes coopératifs. Seulement, les contours de cette place restent à déterminer. Effectivement, si les critiques qui lui sont adressées oublient certaines réalités du bénévolat en coopérative, elles ont tout de même l'avantage de poser la question des limites. L'objectif n'est pas, en faisant une place au bénévolat en coopérative, de s'opposer à l'emploi, ou aux sociétés « classiques », ou à la sécurité sociale ; au contraire, l'intention est de se compléter. Dès lors, les acteurs du mouvement coopératif doivent s'interroger sur la forme de bénévolat qu'il souhaitent défendre. En outre, le bénévolat en coopérative révèle une spécificité propre au modèle coopératif : il s'agit du « travail coopératif ».

La présence du bénévolat en coopérative appuie la singularité des coopératives par rapport aux entreprises « classiques ». En effet, elle rappelle que les coopératives entreprennent une activité économique selon un modèle qui leur est propre et qui diffère de celui habituellement appliqué. Or, la traduction de ce modèle coopératif en droit n'est pas évidente ; et, dans la même continuité, la place faite par le droit au bénévolat en coopérative l'est encore moins. Si le bénévolat est une pratique ayant légitimement sa place en coopérative, l'état actuel du droit ne semble pas refléter le même avis. En effet, étant donné que le bénévolat en coopérative ne peut prétendre au statut de volontariat, il court des risques de requalification entraînant l'application du régime des travailleurs salariés ou indépendants. Ces risques de requalification sont synonymes de potentiels ennuis juridiques pour les coopératives ; et, si la requalification est avérée, elle est synonyme de lourdes conséquences. De plus, en l'état actuel du droit, le bénévolat en coopérative est exclu ou plus difficilement accessible pour les allocataires de revenus de remplacement.

Au vu de la situation juridique dans laquelle se trouve le bénévolat en coopérative, il est essentiel de faire évoluer la législation ; et ce, à la lumière des enjeux soulevés par la pratique. Les acteurs du mouvement coopératif sont bien conscients de cette problématique et comptent faire entendre leurs voix sur le sujet. En effet, la défense du bénévolat en coopérative s'inscrit dans la défense du modèle coopératif au sens large. Pour rappel, il ne s'agit pas de défendre le bénévolat en coopérative *à tout prix*, mais bien de proposer, en amont, une forme de bénévolat

cohérente avec les besoins de la pratique, avec le modèle coopératif et avec l'ensemble du système en général. Cette prise de parole et d'action est d'autant plus nécessaire avec la multiplication de nouveaux modèles « participatifs » institutionnalisant le bénévolat tels que les supermarchés coopératifs. A ce titre, il est intéressant de souligner la légère frustration de certaines coopératives soulignant le paradoxe entre le fait d'être souvent pris en exemple par les médias et les politiques, et le fait de devoir se « battre » pour avoir une place dans le système juridique. Toujours est-il que ces coopératives entendent continuer de défendre leur modèle ; et le bénévolat ayant sa plus-value au sein de ces dernières, il est certain qu'elles continueront de pratiquer et promouvoir le bénévolat en coopérative.

**ANNEXE 1. DÉBAT À PROPOS DE LA CONDITION DE « SANS OBLIGATION » DE LA LOI DU 3
JUILLET 2005 RELATIVE AUX DROITS DES VOLONTAIRES APPLIQUÉE AU CAS DES
SUPERMARCHÉS COOPÉRATIFS**

L'objet du débat

L'une des caractéristiques que doit refléter une activité pour entrer dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires est d'être exercée « sans obligation ».

A cet égard, l'étude *La participation des coopérateurs bénévoles au fonctionnement des supermarchés coopératifs : aspects de droit du travail et de la sécurité sociale* rédigé par Dumont et Moons (2020) précise que, selon les travaux préparatoires, cela signifie qu'il « n'existe pas de contrainte pour que l'on exerce une activité à titre volontaire, ni de sanction si l'on ne le fait pas ». Pour analyser cette condition, l'étude distingue deux temps. Le premier temps se situe en amont de la relation de volontariat, c'est-à-dire lorsque le bénévole prend l'initiative de participer au projet du supermarché coopératif. Sur base des travaux préparatoires, l'étude affirme que l'analyse du « sans obligation » doit porter sur ce moment. Dès lors, elle conclut qu'étant donné que le bénévole est libre de participer au projet du supermarché, l'activité qu'exerce le bénévole dans le cadre de ce projet est réalisée « sans obligation ». Ensuite, l'étude expose un second temps qu'elle situe une fois que la relation entre le bénévole et l'organisation s'est établit librement et que le bénévole exerce effectivement les activités. S'appuyant sur la jurisprudence et doctrine majoritaire, elle explique que l'existence d'un lien de subordination à ce moment-là n'est pas incompatible avec la condition de « sans obligation ». Selon l'étude, il existe généralement un lien de subordination entre le bénévole et le supermarché coopératif en ce que dans les faits, « le coopérateur bénévole vient effectuer une activité déterminée dont il n'a pas choisi le contenu, selon un horaire fixe et il ne peut s'absenter comme bon lui semble » (Dumont et Moons, 2020). Seulement, l'existence de ce lien de subordination n'empêche pas que l'activité soit exercée « sans obligation » étant donné que « les coopérateurs ont le choix d'effectuer la démarche de prendre part ou non au projet du supermarché coopératif » (Dumont et Moons, 2020)..

Jacques Debry, administrateur délégué de Febecoop met en doute le raisonnement qui vient d'être exposé :

« Je m'interroge sur le raisonnement qui conduit à estimer que la condition du caractère non obligatoire est remplie. J'adhère à l'analyse de l'étude en ce qu'elle distingue la question des conditions dans lesquelles les activités de volontariat s'exercent et la question du caractère obligatoire ou non, laquelle doit s'apprécier en amont. Je suis également d'avis que, lorsque le bénévole effectue ses tâches, il est nécessairement soumis à des contraintes ne relevant pas de sa propre volonté (je reviens plus loin sur la question du « lien de subordination », mais ce n'est pas l'objet du débat ici).

Par contre, suffit-il de dire que « *les coopérateurs ont le choix d'effectuer la démarche de prendre part ou non au projet du supermarché coopératif* » pour conclure que l'activité est exercée « sans obligation » ? Je me demande si, dans l'esprit de la loi du 3 juillet 2005, il ne faut pas, pour que l'activité soit exercée sans obligation, que l'adhésion à l'organisation n'entraîne pas automatiquement l'obligation d'effectuer certaines tâches dans certaines conditions. Ainsi, telle personne adhère à une association, ce qui n'entraîne aucune obligation de travailler dans son chef. Une fois qu'elle est membre de l'association, celle-ci lui demande d'effectuer certaines prestations de manière bénévole, c.à.d. si elle le veut bien. Elle n'est pas obligée d'accepter. Si elle refuse, elle demeure membre de l'association, pour autant qu'elle continue de remplir les conditions d'adhésions (par exemple, souscrire à l'objet de l'association, payer une cotisation annuelle, etc.). Il y donc trois moments à distinguer : 1, l'adhésion à l'association ; 2, l'acceptation d'effectuer certaines tâches ; 3, l'exercice de l'activité, qui s'effectue sous certaines contraintes. Mais si accepter de réaliser certaines activités définies fait partie des conditions d'adhésion à l'association, on fusionne le moment 1 et le moment 2, et on peut sérieusement se poser la question de savoir s'il n'y a pas dès lors « obligation ».

Dans le cas des supermarchés coopératifs, en adhérant à la coopérative, le coopérateur accepte de travailler quelques heures par mois au service du supermarché. Si par la suite il ne le fait pas, il peut y avoir une sanction, à savoir l'exclusion de la coopérative. Dire que la personne est libre d'adhérer ou non à la coopérative me paraît trop simple. On pourrait alors tout aussi bien dire qu'il n'y a pas d'obligation de travailler dans le chef d'un salarié parce qu'il est libre de conclure ou non un contrat de travail.

Enfin, revenons brièvement sur la question du lien de subordination. Peut-être pourrait également s'interroger sur sa réalité dans le cas qui nous occupe. Certes, lorsque le bénévole effectue ses tâches, il est nécessairement soumis à des contraintes qu'il doit respecter. Mais est-ce dans le cadre d'un « lien de subordination » ? On pourrait discuter. Le travail du bénévole est une contribution au projet collectif que constitue le supermarché, et le coopérateur respecte les contraintes liées aux tâches qu'il effectue. Mais est-il pour autant sous l'autorité et le contrôle de la coopérative ? »

Mes recherches sur le débat (Amandine Vandromme)

La proposition de loi précise la condition « sans obligation » de la manière suivante.
« *Le bénévolat n'est pas obligatoire. Il n'existe **pas de contrainte** pour que l'on exerce une activité à titre bénévole, **ni de sanction** si l'on ne fait pas du bénévolat. (...). Le fait que le bénévolat s'exerce sans obligation implique que **la démarche visant à effectuer une prestation à titre gratuit soit effectuée de plein gré, sans que l'exercice de cette initiative puisse faire l'objet d'aucune contrainte juridique**. Le fait que tout engagement dans le bénévolat se fait sur une base volontaire et que le respect de cet engagement ne peut être exigé en justice ne signifie toutefois pas qu'une personne peut exercer bénévolement une tâche comme bon lui semble. En effet, un bénévole accepte de remplir une mission qui a été définie par une*

organisation. En revanche, le bénévole peut à tout moment décider de ne pas exécuter la tâche ou d'interrompre son exécution. »⁷⁶.

Aussi, la proposition de loi prévoyait une « note d'organisation » pouvant être établie sous la forme d'un règlement intérieur. Il s'agit d'un « *document dans lequel l'organisation explicite préalablement la nature de ses activités et les modalités de leur exécution, précise si elle est assurée ou non, indique quelles indemnités sont accordées et pour quels motifs, et précise enfin que le bénévole peut être tenu au secret* ». Ce document, même s'il pouvait être signé pour réception par le bénévole, n'implique en soi aucun engagement⁷⁷ puisqu'il « n'existe pas d'obligation entre un bénévole et une organisation »⁷⁸. C'est d'ailleurs dans cette optique que l'appellation « contrat de bénévole » a été écartée afin d'ainsi éviter le risque de dénaturer le caractère libre et désintéressé de l'engagement volontaire (Claes et Dumont, 2005). Finalement, dans la loi, cette note d'organisation a été traduite par une obligation d'information de la part de l'organisation (art. 4 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires).

A la lecture de ces éléments, il semblerait que les travaux préparatoires de la loi avaient l'intention, pour évaluer l'engagement libre, de se placer au moment où une personne décide de donner sa force de travail sans rémunération à une organisation. Ce moment se différencie de celui où une personne décide d'adhérer à une organisation. Dans le cadre des supermarchés coopératifs, la difficulté réside dans le fait qu'il n'est pas aisé de distinguer le moment où le coopérateur achète des parts et le moment où il accepte de travailler dans le supermarché. En effet, l'achat de part et la participation au travail sont présentés comme un engagement commun permettant d'avoir accès à l'entièreté du projet de supermarché coopératif. Le seul achat de parts afin de soutenir le projet ne permet pas de pouvoir faire ses courses dans le supermarché et il n'est pas possible de s'engager uniquement à travailler sans prendre des parts. A la vue de la manière dont se présente et se met un œuvre le projet de supermarché coopératif, la décision d'adhérer au projet et de s'engager à travailler se confond dans le temps. Seulement, pour faire partie du champ d'application de la loi du 3 juillet 2005, il faut que la décision de s'engager à travailler soit libre, l'engagement volontaire de participer au projet ne suffisant pas.

⁷⁶ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p. 12.

⁷⁷ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p. 13.

⁷⁸ Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, p. 7.

ANNEXE 2. GUIDE DES ENTRETIENS QUALITATIFS

I. Les réflexions sur le bénévolat

1. Selon la coopérative, quelle est sa définition du bénévolat ?
2. Pour quelle(s) raison(s) la coopérative a-t-elle recours au bénévolat ? Que permet le recours au bénévolat ? Quelle est sa plus-value ?
3. Le bénévolat a-t-il déjà fait l'objet de débats au sein de la coopérative ? Si oui, pourquoi ?
4. Le bénévolat fait-il partie du modèle coopératif ? Pourquoi ? A quel(s) principe(s) de la coopérative se rattache le bénévolat ?
5. Quelle(s) spécificité(s) caractérise(nt) le bénévolat au sein des coopératives (par rapport à celui de association) ?
6. Dans quelle mesure le recours au bénévolat s'accorde avec la mission de la coopérative ?
7. En quoi le recours au bénévolat est pertinent dans le secteur d'activités de la coopérative ?
8. Quel(s) argument(s) justifient que le travail effectué par les bénévoles ne soient pas protégé par un contrat de travail ?
9. Le recours au bénévolat dans les coopératives peut-il constituer un danger ? Quelle(s) dérive(s) pourrai(en)t découler du recours au bénévolat dans les coopératives ?
10. De manière générale, en quoi les considérations sur le bénévolat de la coopérative sont-elles propres à la coopérative ou applicables à tous les types de coopératives ?

II. La fixation du cadre des activités des bénévoles

11. Par qui et comment sont prises les décisions suivantes :
 - l'intégration de nouveaux bénévoles ?
 - les tâches attribuées aux bénévoles et des modalités de celles-ci ?
 - le temps de travail des bénévoles ?
 - les éventuelles récompenses/avantages ?
 - les éventuelles limites posées aux bénévoles ?
 - les éventuelles sanctions données aux bénévoles ?
12. Quel rôle ont les bénévoles dans ces prises de décision ?
13. A quel(s) moment(s) interviennent ces prises de décisions ?
14. De manière générale, les bénévoles sont-ils satisfaits de la manière dont s'organise le bénévolat ? Si non, quelles sont leurs revendications ?

III. Le profil des bénévoles

15. Qui sont les bénévoles dans la coopérative ?
16. S'ils en ont, quelles autres casquettes ont les bénévoles dans la coopérative ?
17. Les bénévoles ont-ils un travail en dehors de la coopérative ?
18. De manière générale, quel est le profil des bénévoles ?

IV. Le recrutement des bénévoles

19. Comment la coopérative arrive-t-elle à attirer des bénévoles ?
20. S'il y en a, quelles sont les conditions pour devenir bénévole ?

21. Quelles compétences sont requises de la part du bénévole ?
22. Quelles sont les motivations et les réticences des bénévoles à s'engager ?
23. Quelle relation ont les bénévoles avec la coopérative avant de s'engager en tant que tel ?
24. Comment s'établit la relation entre le bénévole et la coopérative ?
25. Comment s'organise l'intégration d'un nouveau bénévole au sein de la coopérative ?

V. Les tâches des bénévoles

26. A quelles tâches sont affectées les bénévoles ? Ces tâches sont-elles limitées et pourquoi ?
27. Comment sont formés les bénévoles à ces tâches ?
28. Pourquoi ces tâches ont-elles été confiées à des travailleurs bénévoles plutôt qu'à des travailleurs salariés ?
29. L'investissement des bénévoles va-t-il au-delà des tâches qui leur sont confiées ? Si oui, quelles formes prend cet investissement ?

VI. Le temps de travail des bénévoles

30. A quelle fréquence travaillent les bénévoles ?
31. Le temps de travail est-il comptabilisé ? Si oui, combien de temps travaillent les bénévoles ?
32. La fréquence et temps de travail sont-ils limités ? Si oui, quelles sont ces limites ?

VII. La contrepartie du travail des bénévoles

33. Le travail des bénévoles est-il récompensé d'une quelconque manière ? Si oui, comment ?
34. A quels avantages ont droit les bénévoles ?
35. Quand et comment ces avantages/récompenses sont-ils communiqués aux bénévoles ?
36. Comment ces avantages/récompenses sont perçues par les bénévoles et par la coopérative ?

VIII. L'autonomie et le contrôle des bénévoles

37. Quel degré d'autonomie ont les bénévoles dans l'organisation et l'exécution des tâches ?
38. Les bénévoles sont-ils soumis à un quelconque contrôle ? Si oui, par qui et comment ?
39. Des sanctions sont-elles prévues pour les bénévoles ? Si oui, comment sont-elles encadrées et mises en œuvres ?

IX. Les bénévoles et les autres membres

40. Quelle est la relation des bénévoles avec les autres membres de la coopérative, et plus particulièrement les travailleurs salariés ? Et comment ces relations sont-elles encadrées ?
41. Qu'est-ce qui explique la différence de statut ?
42. Quelles plus-values/tensions sont amenées par la coexistence de ces différents statuts ?

X. Le nombre de bénévoles

43. Depuis quand la coopérative a-t-elle recours au bénévolat ?
44. Combien de bénévoles compte la coopérative actuellement et comment ce nombre évolue-t-il ?
45. Quel est le souhait de la coopérative quant à l'évolution de ce nombre ?

XI. Le régime juridique du bénévolat

46. Que connaît la coopérative du régime juridique du bénévolat ? Fait-il l'objet d'attentions et de questions de la part de la coopérative ?
47. Actuellement, en quoi le régime juridique du bénévolat facilite/complexifie le recours au bénévolat au sein de la coopérative ?
48. Quel regard critique pose la coopérative sur le régime juridique ?
49. Selon la coopérative, pourquoi le bénévolat devrait être autorisé dans la coopérative (alors qu'il est interdit dans les autres sociétés) ?
50. Si le bénévolat venait à être interdit dans les coopératives, quelles seraient la réaction et les conséquences pour la coopérative ?
51. Selon la coopérative, le régime juridique du bénévolat dans les coopératives devrait-il être uniforme ou différent selon les types de coopératives ? Pourquoi ?

ANNEXE 3. TABLEAUX RÉCAPITULATIFS DES ENTRETIENS QUALITATIFS

BEES COOP (Bruxelles)

La coopérative

Projet	- Mettre en place une alternative à la grande distribution via la mise en place d'un supermarché coopératif et participatif : construire une coopérative de consommateurs d'envergure, visant à offrir une nourriture de qualité, à prix accessible et juste, dans une démarche respectueuse de l'environnement et de l'humain. - L'objectif est que le citoyen remette en question ses modes de consommation et se les approprie. - Initiative citoyenne ouverte à tous. - Activités sociales en plus du magasin.
Valeurs	- Durabilité. Pas de profit, Solidarité, Participation des membres, Transparence, Coopération. - Missions : permettre l'accès à l'alimentation durable à un maximum de personnes ; encourager une économie locale ; créer, au-delà d'un point de vente, un espace convivial permettant de renforcer la cohésion sociale ; mettre en place une politique du prix juste (un prix le plus accessible possible pour les consommateurs, tout en rémunérant correctement le travail du producteur) ; proposer une politique de transparence de l'information sur les produits, ainsi que sur le fonctionnement du supermarché ; sensibiliser sur les habitudes de consommation et leurs conséquences ; lutter contre le gaspillage alimentaire et le suremballage ; promouvoir le modèle coopératif et l'innovation sociale.
Développement	- Premier supermarché participatif à Bruxelles : projet lancé en 2014, phase test en 2017. - Bees Coop a pris la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée, à finalité sociale, agréée par le Conseil national de la coopération (CNC). - Inspiré du Park Slope Food Coop à New York et de La Louve à Paris. - 3000 coopérateurs dont 1500 travaillent en magasin. - Ouverture du magasin 7 jours/semaine.
Fonctionnement	- Chaque coopérateur, en souscrivant à une part, devient propriétaire de la coopérative. Il décide ainsi de l'organisation et des orientations de son supermarché. Différents types de parts sont prévus ; A (coopérateurs-travailleurs-clients), B (personnes morales), C (soutien financier, pas d'accès au magasin). - Le coopérateur s'engage à travailler 3 heures toutes les 4 semaines au sein du supermarché. - Le magasin est ouvert uniquement aux coopérateurs (et à leur ménage, maximum 2 personnes) : c'est un modèle fermé. - Bees Coop vise à être rentable et financièrement indépendante, sans toutefois chercher à dégager des bénéfices (pas de dividendes financiers). - Bees coop est un projet collectif et autogéré, construit par une large communauté de membres impliqués de mille et une manières. La coopérative travaille de manière horizontale. La prise de décision fonctionne selon le principe « une personne, une voix » et les tâches sont réparties entre divers groupes de travail. - Les décisions stratégiques sont prises collectivement, lors des assemblées participatives. Quant aux décisions quotidiennes (opérationnelles), elles sont prises par les membres du comité transversal et les membres du comité de coordination.

	- Des moments d'échanges et de co-construction sont également organisés régulièrement sur des thématiques spécifiques. - Organes : Comités (Bureau des membres, Logistique, Salariés, Mixité sociale, Communication, Admin-Finances, Gouvernance, Accueil et convivialité), Un conseil d'administration, Un comité transversal, Un comité de coordination, Un comité sociétal. - Actuellement, 8 salariés travaillent quotidiennement au développement et à la gestion de Bees Coop. - La coopérative fonctionne à 80% avec du bénévolat et à 20% sur du salariat.
Le bénévolat en pratique	
Recrutement	Plusieurs séances d'accueil sont organisées tous les mois.
Compétences requises	Aucune : c'est ouvert à tous.
Engagement	- Il est possible de souscrire à une phase test durant un mois. - Le coopérateur s'inscrit sur le site internet. Une fois le paiement reçu, il reçoit un mail pour s'inscrire à son shift.
Exécution des tâches	- Les 8 salariés sont responsables de l'achat des produits : toutes les autres tâches sont prises en charge par les bénévoles (exemple : faire la caisse, réassortir les rayons, découper le fromage, participer au bureau des membres, faire l'inventaire, faire la comptabilité, etc.) - Un bénévole ne peut pas se faire remplacer par quelqu'un d'autre qui n'est pas déjà bénévole de la coopérative (pour des raisons d'assurance). - Il y a des dispenses possibles et prévues (congé de paternité, maladie, soin à un proche, etc.) - En cas d'incapacité physique, le travail est adapté. C'est super coopérateur qui gère cela. - Les pensionnés de + 80 ans sont dispensés mais peuvent travailler s'ils le souhaitent.
Temps de travail	- Les bénévoles font 13 shifts de 2h45 par an. - La journée est divisée en 6 créneaux de 2h45 plus larges que les horaires d'ouverture. - Les bénévoles ont le choix entre être coopérateurs « réguliers » (même shift tous les mois) ou « volant » (régime d'exception, choix du créneau tous les mois). En tant que « volant », il y a possibilité d'annuler son shift jusqu'à 24h avant.
Contrepartie du travail	- Les bénévoles (et leur ménage) peuvent faire leurs courses à un tarif avantageux par rapport à un autre magasin avec la même qualité de produits. - Les bénévoles s'engagent et participent à un projet humain : rencontre avec des gens, solidarité entre coopérateurs. - Le projet permet de sortir d'un type de consommation passif et de devenir réellement acteur de sa consommation. - Les bénévoles participent aux décisions importantes de la coopérative.
Contrôle	- Le bénévole doit toujours prévenir s'il ne peut être présent pour son shift. Lorsque c'est le cas, le bénévole doit récupérer le shift avant le prochain shift. - Quand le bénévole n'a pas prévenu et qu'il ne s'est pas présenté à son shift, il doit récupérer 2 shifts avec le shift suivant.
Sanction	Il y a trois statuts : - Vert (les shifts sont réalisés normalement) : accès au magasin. - Orange (les shifts sont en cours de rattrapage) : accès au magasin. - Rouge (les shifts ne sont pas rattrapés et aucun aménagement n'est en cours) : plus d'accès au magasin. « <i>Il s'agit du cas extrême, beaucoup d'aménagements sont faits. On a prévu ces règles car dans le modèle à New York, ils se sont rendu compte que c'était toujours les mêmes qui travaillaient et d'autres qui ne s'en préoccupaient pas</i>

	<i>beaucoup. Cela signifiait que ceux qui venaient avaient une plus grande charge de travail et les autres bénéficiaient du travail des autres sans rien faire. C'est mis en place pour éviter les profiteurs. »</i>
Les réflexions générales	
L'appellation « bénévolat »	Bees Coop ne parle pas de « bénévoles » mais de « coopérateurs ».
Le bénévolat au sein du modèle coopératif	Bees Coop estime que leur projet est différent de celui de l'association. Se transformer en ASBL pour résoudre le problème du cadre juridique du bénévolat n'est pas cohérent avec le mouvement coopératif qu'ils défendent.
Les raisons de la présence du bénévolat	- Réduire les coûts salariaux. - Construire une dynamique coopérative. - Être sensible au travail fourni : un jour, le coopérateur est client ; l'autre jour, il est travailleur.
Le cadre juridique	Bees Coop se penche sur une stratégie juridique à adopter afin de clarifier la situation des bénévoles au sein de leur structure au sein d'un groupe de travail dont font partie Febecoop et Paysans-Artisans.
<u>COOPECO (Charleroi)</u>	
La coopérative	
Projet	- Mettre en place une alternative à la grande distribution via la mise en place d'un supermarché coopératif et participatif. - L'objectif est que le citoyen remette en question ses modes de consommation et se les approprie. - Initiative citoyenne ouverte à tous. - Activités sociales en plus du magasin : cafés, prêt de livres, conférences, etc.
Valeurs	- Points d'attention : la santé, l'environnement, le prix juste, la création de lien. - La mise en avant de producteurs locaux, l'utilisation de circuits courts, la mise en magasin de produits éthiques et de saison, et la lutte contre le gaspillage alimentaire. - L'entraide et la solidarité. Les personnes font leurs courses chez Coopéco aussi pour rencontrer des gens. Tout le monde a son rôle à jouer, chacun avec ses qualités et ses défauts.
Développement	- Création sous forme de SCRL à finalité sociale en décembre 2016 à Charleroi. - Inspiré du modèle Bees Coop. - 360 coopérateurs (objectif : 400 coopérateurs). - Ouverture du magasin 3 jours/semaine (objectif : 6 jours/semaine). - De manière générale, Coopéco grandit. A l'intérieur, cela fourmille : parfois ça avance, parfois ça stagne, parfois ça recule.
Fonctionnement	- Basée uniquement sur du bénévolat. Pour accéder au supermarché, chaque coopérateur s'engage à venir travailler pour Coopéco pendant trois heures par mois. - Coopéco est organisé en groupes de travail appelés « caddie » qui s'autogèrent et nomment un animateur et un co-animateur. Chaque caddie est autonome pour les décisions opérationnelles. Pour les autres décisions, elles sont prises à l'AG. En dehors des AG, des tables rondes sont organisées pour favoriser la discussion et le débat. - En dehors des caddies, il y a le « BAR » (Bureau de l'allocation des ressources) qui s'assure des permanences pour le magasin et est attentif aux envies des coopérateurs et aux besoins de la coopérative.
Le bénévolat en pratique	
	- Tous les bénévoles sont coopérateurs : le bénévolat n'est ouvert qu'à eux. - La moyenne d'âge est de 48 ans.

Profil des bénévoles	- Plusieurs coopérateurs ont parfois des soucis de santé. - La plupart des bénévoles travaillent en dehors, mais il y a aussi des retraités. - Il y a peu de jeunes. - Il y a beaucoup de personnes militantes pour la cause. La coopérative voudrait attirer plus de personnes sensibles à la cause de manière plus « light ».
Recrutement	Tous les mois, le caddie accueil va dans les différents endroits où on peut potentiellement trouver du monde à Charleroi (lieux socio-culturels, par exemple) pour expliquer le projet. Parfois, il y a beaucoup de gens, parfois pas.
Réticences et Motivations	- Les 3h de travail à devoir caser dans l'agenda sont un frein à la décision des bénévoles de s'engager.
Compétences requises	- Aucune compétence n'est requise : la coopérative est ouverte à tous. Justement, des gens savent à peine lire et écrire ou ne parlent presque pas le français. - La coopérative essaie de trouver une tâche pour chacun en fonction de ce qu'il sait faire.
Engagement	- Après avoir assisté à une séance d'information, les bénévoles sont invités à choisir un caddie. En fonction de son temps disponible, il est possible de choisir plusieurs caddies. - Un système de parrainage est mis en place pour permettre l'intégration des nouveaux. - L'engagement des bénévoles est moral. Personne ne signe rien, il n'y a pas de hiérarchie avec un employeur. Les nouveaux entrent dans la logique ou partent d'eux-mêmes. - Les bénévoles savent qu'ils comptent les uns sur les autres. S'ils ne font pas ce à quoi ils sont engagés, il y aura un préjudice pour eux et l'organisation.
Exécution des tâches	- Le minimum est 3h dans n'importe quel caddie. - Les tâches sont très précises (ex : vérifier les adresses mails, vider les poubelles en plastique). - L'organisation est basée sur la bienveillance. Et donc, c'est accepter la différence : accepter que d'autres fassent moins ou soient moins doués. - Parfois, la coordination ne se passe pas bien. Mais cela n'est pas grave : il n'y a pas d'objectif de développement pour le développement.
Temps de travail	- Chacun s'engage à donner 3h/mois. Certains font plus, d'autres moins. Parfois le ton peut monter mais finalement, une forme de régulation sociale se fait petit à petit. - Parfois, il faut tempérer des personnes qui en font trop et sont débordées. - Les 3 heures à donner sont quelque chose qu'on remet en question parce que, en fonction de l'âge et/ou de leur vie privée, ils ne peuvent pas toujours donner 3h mais ils ont envie de continuer à faire partie du projet.
Contrepartie du travail	- Les bénévoles peuvent faire leurs courses à un tarif avantageux par rapport à un autre magasin avec la même qualité de produits. - Les conférences, ouvertes à tous au prix de 2 euros, sont gratuites pour les coopérateurs. - Les coopérateurs créent du lien social. « <i>Personnellement, je n'aurais jamais rencontré ailleurs les personnes que j'ai connues chez Coopeco. C'est une forme de sociabilité que je n'aurais jamais connue avant et c'est très enrichissant</i> ». - La coopérative, basée sur la solidarité et l'entraide, permet d'apprendre de nouvelles compétences. Cela permet également d'en apprendre plus sur l'alimentation durable.
Autonomie	- L'auto-responsabilisation est de mise. - L'initiative et les propositions sont encouragées : les coopérateurs sont chez eux.
Contrôle	- Il y a une forme de « contrôle social » puisque tout le monde se connaît. Les bénévoles ne sont jamais seuls.

	- Dans la pratique, l'obligation des 3h n'est pas d'application. Certaines personnes s'investissent plus que d'autres et aujourd'hui, cette différence n'est pas gérée. - L'objectif est d'arriver à un contrôle du minimum de 3h grâce à un système informatique via des badges et l'encodage des activités.
Sanction	Coopéco a repris le ROI de Bees Coop mais les sanctions prévues n'ont jamais été appliquées.
Les réflexions générales	
L'appellation « bénévolat »	Coopéco ne parle jamais de « bénévoles », ils parlent de coopérateurs. <i>« Chez nous, on parle de « fourmis » parce qu'on pense être une sorte de colonie de fourmis. »</i>
Le bénévolat au sein du modèle coopératif	La démarche est différente de celle d'une association. Les coopérateurs sont copropriétaires, c'est comme s'ils travaillaient chez eux : <i>« C'est d'ailleurs ce qu'on leur dit chaque fois. C'est votre magasin, n'attendez pas pour prendre des initiatives. Je pense que les bénévoles ici sont plus acteurs. J'ai l'impression qu'il y a une plus grande implication à la fois en termes d'intensité et de durée. »</i> .
Les raisons de la présence du bénévolat	- Le bénévolat fait partie intégrante du projet. Le projet est fermé : tous les membres donnent du temps à la coopérative. On se regroupe pour se fournir un service. - Réduire les coûts salariaux. - Création de lien social.
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	- Il n'y a pas de salaire. - Si une personne ne veut plus, elle peut s'arrêter d'elle-même. Il y a une forme de liberté de choix de rentrer ou de sortir de la coopérative. D'ailleurs, certains partent et reviennent : il n'y a pas de problème à cela. - Toutes les assurances nécessaires par rapport à l'intégrité physique des bénévoles sont prises. Pour le reste, je ne vois pas de quelles autres protections ils auraient besoin.
La professionnalisation	- La question du bénévolat ne s'est jamais posée : il est considéré comme faisant partie du projet. - Le débat sur l'engagement d'un salarié revient de temps en temps en AG. Certains sont satisfaits d'avancer au fur et à mesure des énergies avec certaines parties de l'organisation parfois en dormance. D'autres voudraient engager un permanent parce qu'ils voudraient faire plus. Avant, cette question était vite mise de côté ; maintenant, les gens sont moins catégoriques. Les principales réticences au salariat sont <i>« qu'il va nous donner des ordres ; qu'il ne sera pas comme nous »</i>. - La question du salariat réveille les passions comme celle des subsides ou de mise à disposition de local par des politiques. Les personnes considèrent ne vouloir rien demander à personne et se débrouiller entre elles.
	- La coopérative a une approche réactive. A un moment donné, l'ONEM est venu voir les coopérateurs qui touchaient le chômage et les menaçait de perdre celui-ci. Alors, elle a rencontré le directeur de l'ONEM de Charleroi pour lui expliquer le projet. Et individuellement, l'ONEM donnait une dispense pour chaque bénéficiaire travaillant chez Coopéco. Et puis, comme il y avait un certain nombre de personnes concernées, l'ONEM a demandé une dispense au niveau de l'organisation et pas à titre individuel. L'ONEM au niveau national avait refusé. Au sein de la coopérative, il y avait une avocate spécialisée en droit social qui a suivi ce dossier. Finalement, il y a une dérogation (<i>je pense</i>). Et donc, c'est comme cela que la problématique a été soulevée. Aujourd'hui, à Charleroi, il y a une tolérance pour le cas particulier des personnes au chômage. - Du point de vue de la coopérative, elle se considère comme des gens qui aident à un souper scout ou qui aident un copain à un déménagement. Tout ne doit pas être

Le cadre juridique	monétarisé ou soumis au droit social. Selon elle, l'alimentation fait partie du domaine public. - La société évolue beaucoup plus rapidement que le cadre juridique. <i>« Ce n'est pas qu'on est contre un cadre juridique mais on a l'impression d'être un peu à côté. Aujourd'hui, on a l'impression qu'on arrive à fonctionner sans cadre et donc on ne veut pas que ceux-ci viennent nous mettre des bâtons dans les roues. On n'a pas d'ambition d'être 5000 demain: le groupe évolue comme il évolue. Je n'ai pas une vue très théorique, je parle juste de la manière dont moi je ressens les choses au quotidien. »</i> - A propos de la question d'un cadre uniforme ou différent selon les types de coopérative, <i>« je pense qu'il faut faire des différences. Qu'on le veuille ou non, l'argent est important dans notre monde. Et une fois qu'on coupe ce lien à l'argent, il y a plein de choses que je ne sais plus faire. On ne pourrait pas vivre dans notre société en étant uniquement coopérateur chez Coopeco. Dans la coopérative de travailleurs dans laquelle je travaille, il y a eu du bénévolat mais on nous a gentiment fait comprendre que ce n'était pas autorisé. Et les avis n'étaient pas tranchés, ce n'était pas clair donc on n'a pas voulu prendre de risques et on a abandonné cela. La démarche de ce travail non rémunéré est différente. Dans la coopérative de travailleurs, il y a des enjeux, des deadlines, des obligations, des entreprises privées sont parties prenantes. On doit avoir un résultat sinon je ne peux pas payer les travailleurs. Chez Coopeco, on fonctionne entre nous. »</i>
<u>OUEFTICOOP (Liège)</u>	
La coopérative	
Projet	- Mettre en place une alternative à la grande distribution grâce via la mise en place d'un supermarché coopératif et participatif. - L'objectif est que le citoyen remette en question ses modes de consommation et se les approprie. - Initiative citoyenne ouverte à tous. - Activités sociales en plus du magasin.
Valeurs	- Respect d'une série de valeurs humaines, sociales, culturelles, environnementales et économiques. - Respect, Transparence, Coopération/collaboration/participation, Convivialité, Engagement, Éducation/sensibilisation. - Recréer du lien entre consommateur et producteur, privilégier les circuits courts, soutenir les producteurs locaux, faciliter l'accès pour tous à une large gamme de produits variés aux prix les plus accessibles, mettre à disposition un lieu aux horaires d'ouverture flexibles, proposer une politique du prix juste, participer au renforcement des initiatives de transition sur le territoire liégeois, responsabiliser le consommateur, participer à une initiative citoyenne basée sur un travail collectif valorisant pour toutes et tous, sur la coopération et la solidarité, contribuer à sensibiliser les citoyens sur l'importance de leurs choix de consommation.
Développement	- Création sous forme de SCRL à finalité sociale en juin 2019 à Liège. - Inspiré du modèle Bees Coop. - 300 coopérateurs. <i>(« On est partagé parce qu'au début, on s'était dit qu'il fallait être plus que 300 coopérateurs et en même temps, ce nombre permet d'avoir peu de frais fixe. On a aussi le temps de rencontrer et de connaître les nouveaux coopérateurs. Pour financer l'emploi, on a un subside. Mais l'année prochaine, il va falloir le payer sur fonds propres. Donc, il va falloir quand même qu'on puisse augmenter un peu</i>

	notre chiffre d'affaires. A mon avis, il va falloir qu'on augmente le nombre de coopérateurs.») - Ouverture du magasin 5 jours/semaine. - De manière générale, Oufticoop grandit.
Fonctionnement	- Au départ, Oufticoop n'est basé que sur du bénévolat. Pour accéder au supermarché, chaque coopérateur s'engage à venir travailler pour Oufticoop pendant trois heures par mois. - Depuis le 11 février 2020, un salarié est le gestionnaire de magasin. Il est le lien entre tout ce qui se fait. Il commande les fruits et légumes. - Oufticoop est organisé en cellule, de manière horizontale. - Les décisions finales reviennent à l'AG mais, pour que cela soit vraiment démocratique, il faut des espaces de discussion au préalable. Le but est de faire participer au maximum les gens à la discussion.
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	- La plupart des bénévoles travaillent en dehors. - Concernant l'adhésion à la cause de départ, il y a tous les profils : des personnes militantes, des personnes qui ont simplement vu un reportage, etc. La ceinture alimentaire liégeoise a beaucoup conscientisé sur les enjeux de l'alimentation locale.
Recrutement	- Bouche-à-oreille. - Page Facebook. - Reportage à la télé et à la radio qui a fourni de la publicité.
Réticences et Motivations	- Ceux qui passent la porte du magasin par hasard, n'ont pas toujours compris le fonctionnement. - Il y a des personnes qui ne veulent pas travailler. C'est un facteur qui les empêche de s'engager.
Compétences requises	Aucune : c'est ouvert à tous.
Engagement	- Chaque personne peut venir tester 5 fois le magasin avant de s'engager. - Quand quelqu'un veut s'engager, il est envoyé vers le site internet pour toutes les informations concernant la coopérative et pour remplir un formulaire d'inscription. - Tous les mois, une session d'accueil est organisée. - L'idée est de placer les gens en état de coresponsabilité. Tout le monde s'engage de façon horizontale en ayant la même responsabilité et en investissant du temps.
Exécution des tâches	- Tous les coopérateurs viennent toutes les 4 semaines 3 h faire un shift physiquement dans le magasin. - Une personne peut dire qu'elle veut faire une autre tâche, ou intégrer une cellule. - Une quarantaine de bénévoles font tout ce qui est la comptabilité, les finances, la communication externe, la communication interne, etc. Ces personnes à la gestion doivent également faire ces shifts. Cela amène un certain intérêt, c'est important de savoir comment se gère le magasin de manière concrète afin de pouvoir prendre des décisions. Mais la coopérative discute des dispenses de travail en magasin pour les personnes qui passent du temps dans les cellules de gestion. - Au moment de la mise en place du magasin, il peut parfois y avoir des tensions parce que les personnes n'ont pas les clés pour répondre à tous les problèmes. C'est notamment une des raisons qui a poussé à engager, pour avoir une personne référente : ne pas mettre les bénévoles dans une situation inconfortable. Le but est de ne pas dire à une personne qui vient toutes les 4 semaines, « vas-y, trouve une solution ».
Temps de travail	- Minimum de 3h/mois. - Le degré d'implication des bénévoles est différent. Le petit noyau de 10 qui sont investis dans le projet depuis le début investissent plus de temps. «Moi, je veux éviter

	<i>que ce groupe soit celui qui porte le plus. Ce n'est pas facile, parce que cela se fait un peu naturellement. Il faut stimuler le fait que toute personne puisse entrer dans ce groupe et prendre la place qu'elle a envie de prendre. »</i>
Contrepartie du travail	- Les bénévoles peuvent faire leurs courses à un tarif avantageux par rapport à un autre magasin avec la même qualité de produits. - Les bénévoles peuvent participer aux prises de décision et aux moments de discussion. Ils ont leur mot à dire sur les produits qu'ils voudraient avoir. - Apprentissages et compétences.
Autonomie	- Autogestion. - L'initiative est encouragée et stimulée. Cela fait partie de l'intérêt du modèle : montrer que la cogestion, c'est de l'intelligence collective. Un maximum d'étapes dans les procédures est enlevé pour être rapidement dans l'action. - Des procédures sont définies en interne et disponibles sur l'ordinateur du magasin. Ils peuvent s'y référer s'ils ont une question précise. Mais ils peuvent prendre des initiatives qui ne sont pas précisées dans l'ordinateur en faisant preuve de bon sens. - Dans l'exécution des tâches, s'il y a une erreur, un coupable n'est pas cherché à tout prix. L'erreur est tolérée : les bénévoles apprennent par essai-erreur. Comme les responsabilités sont partagées, personne ne peut tout faire effondrer.
Contrôle	- Le groupe de communication interne et de structure va gérer les shifts et, via un système informatique, surveiller que tout le monde fasse sa part de travail. - Au début, une liste des redevabilités des cellules de gestion a été établie. Cette liste doit être revue : maintenant que la coopérative grandit, il y a des tâches dont l'attribution n'est plus très claire. Ce n'est pas dans l'idée de sanctionner mais plutôt de clarifier et valider collectivement les tâches. Cela permet de responsabiliser les gens aux engagements qu'ils ont pris de faire ces tâches.
Sanction	- Normalement, si une personne loupe 1 shift, elle doit en rattraper 2 (copié/collé de chez Bees Coop). Pour l'instant, Oufitcoop est encore très souple par rapport à cela parce qu'elle est encore petite. Ils se connaissent, discutent entre eux et s'arrangent.
Les réflexions générales	
L'appellation « bénévolat »	La coopérative ne parle pas de « bénévolat » parce que les coopérateurs sont des copropriétaires. Dans la communication interne, ce ne sont pas des bénévoles, ce sont des copropriétaires qui investissent du temps dans leur coopérative.
Le bénévolat au sein du modèle coopératif	- Les bénévoles ne viennent pas passer du temps dans une structure externe : la dynamique est différente de celle de l'association. Le but n'est pas de leur dire quoi faire ; c'est à eux aussi de former la structure. - Par rapport aux piliers de l'économie sociale, le bénévolat s'inscrit dans le fait de remettre l'humain au centre par la gestion participative et démocratique. <i>« Pour moi, ce n'est pas seulement des considérations économiques de redistribution des bénéfices, il faut aussi y mettre un autre positionnement humain. Ce genre de structure apprend aux gens à débattre, par exemple. Avoir une gestion démocratique, c'est apprendre à gérer de façon démocratique. »</i> - Il y a, dans l'esprit des personnes qui adhèrent à une coopérative, l'idée de vouloir aller plus loin que simplement assister à une AG. Ils ont envie de se lier avec les autres dans un projet.
Les raisons de la présence du bénévolat	- Le bénévolat fait partie du projet en soi. - Cela permet de dégager du temps. Si Oufitcoop devait payer chacune des personnes qui investit du temps, elle ne pourrait pas réaliser tout ce qu'elle fait. Cela lui permet de développer d'autres projets que juste le magasin. - Cela permet d'avoir une marge moindre sur les produits. Ils sont donc vendus moins cher que dans un magasin bio, par exemple.

	- A Liège, il y a énormément d'autres magasins d'alimentation durable. Le travail bénévole fait la particularité d'Oufticoop.
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	- Un bénévole est plus libre de dire qu'il n'a plus envie ou qu'il n'est pas disponible. Il y a une forme de liberté dans l'investissement. De son côté, l'employé est tenu par un contrat et ce n'est pas aussi simple : il est plus coincé. Il n'a pas de porte de sortie, à part celle de la précarité. Quelqu'un qui n'est pas bien dans la coopérative pour quelque raison peut décider de simplement ne plus y aller. <i>« Moi je suis sensible à souligner que c'est normal et qu'il n'y ait pas de pression. On donne ce qu'on peut et cela encourage un climat d'envie. »</i> - Il y a un problème au niveau des assurances. En tant que coopérateur, s'il arrive un accident dans la coopérative, seule l'assurance personnelle couvre. La coopérative ne peut pas prendre une assurance pour couvrir les bénévoles. Par contre, l'employé est couvert.
Les dangers/dérives du bénévolat	- Les gens viennent 3 h par mois mais l'idée n'est pas qu'ils soient responsables de choses qu'ils ne maîtrisent pas et de les mettre en position d'échec. - En ce qui concerne l'investissement des bénévoles : <i>« Pour moi, la dérive que j'observe partout où il y a des bénévoles (pas qu'en coopérative), c'est de trop charger les gens qui s'investissent le plus. On charge les gens qui ont du temps et qui font preuve de bonne volonté. Et on ne se pose jamais la question de savoir si c'est normal. Au bout d'un moment, on voit que 2-3 personnes prennent beaucoup trop en charge pour des bénévoles. Je trouve qu'on ne surveille pas assez cette dynamique-là. Moi, j'essaie de tout le temps surveiller cela en posant la question de savoir si l'investissement des bénévoles leur apporte toujours quelque chose de positif. D'ailleurs, je suis occupée de développer un questionnaire là-dessus. Est-ce normal de faire 10 h/semaine pour une coopérative ? Non. Il faut remettre les choses à plat régulièrement et surveiller. Pour moi, cela manque dans beaucoup de structures. C'est important de savoir comment les gens se sentent, si leur investissement leur apporte vraiment quelque chose de positif et pas simplement le fait de travailler gratuitement pour une structure. J'ai cette vigilance parce que je suis l'initiatrice du projet. Quand je vois que quelqu'un s'investit beaucoup, je vais vers eux. Souvent, quand les gens s'investissent trop, cela peut provoquer des tensions. Comme ils sont là souvent, ils se mettent en état de d'exigence vis-à-vis des autres parce qu'ils ont envie que les choses se passent comme ils veulent. Pour l'instant, je surveille cela mais ce n'est pas suffisant. J'aimerais bien développer un questionnaire comme base de ce contrôle. On pourrait peut-être imaginer une charte qui définit les limites. C'est un sujet sur lequel je me pose beaucoup de questions. »</i>
La professionnalisation	- <i>« On est parti du modèle Bees Coop, mais on est beaucoup plus petit. On savait, qu'à un moment, on aurait besoin de salariés. Par contre, chez Bees Coop, ils ont commencé avec des salariés pour monter le projet. Moi, je l'ai fait en plus de mon boulot sans être payé. Cela aurait été bien d'être payé à ce moment-là. Mais au moins, cela m'a donné l'impulsion de ne pas trop en prendre parce que je ne le pouvais pas et d'ainsi en faire une vraie charge partagée collective. Je pense qu'au fur et à mesure que la structure grandit, on sent qu'il faut avoir des salariés. On a quand même eu peur que le fait d'avoir un salarié déresponsabilise les bénévoles parce qu'ils ont vraiment pris en charge toute la coopérative. »</i> - <i>« Les tensions entre les bénévoles et le salarié étaient une crainte de départ, donc on a choisi une personnalité aussi en fonction de cela. On a expliqué qu'il n'est pas là pour faire tout à la place des autres ni pour les diriger : il est plus là pour faire le lien. L'objectif n'est pas que le magasin soit le plus beau mais qu'il soit le plus</i>

	<i>participatif. Si on veut quelque chose de carré, on tue l'initiative et la participation. On a choisi une personnalité assez ronde qui a cet esprit coopératif et d'équipe. »</i>
Le cadre juridique	<i>« J'ai découvert, quand j'ai travaillé sur les statuts, la forme juridique coopérative. Par rapport au bénévolat, j'ai reposé la question dernièrement à Bees Coop parce qu'effectivement, je sens une forme d'insécurité par rapport à cela. Effectivement, ce n'est pas du bénévolat. Les gens ne mettent pas leur énergie au service d'une cause, ils viennent pour eux. Ils sont chez eux, on leur dit « Bienvenue chez vous ». Ce serait bien d'avoir un statut propre à ce genre de dynamique : puisque quand on est copropriétaire, on n'est pas bénévole. La question du statut juridique du travail bénévole ne s'est pas posée puisqu'on a copié un modèle (celui de Bees Coop). On continue sur notre lancée. De temps en temps, je me demande ce qu'on ferait si c'était interdit, je pense qu'on serait en mauvaise posture. Mais cela ne nous empêche pas de continuer. Dans l'air du temps, il y a la fameuse phrase « tout travail mérite salaire » mais le salaire n'est pas toujours question d'argent. Je retire de ce projet des compétences et des apprentissages que je valorise dans mon CV. Je retire quelque chose du temps que j'ai investi. Mais il faut y mettre des limites. Si quelqu'un fait quasi un mi-temps sans être rémunéré, cela devient problématique. Le temps pourrait être une piste de balise. Je préfère toujours avoir des outils pour ces balises : objectiver cela dans un cadre juridique est compliqué. Pour moi, surtout dans les structures d'économie sociale, il faut pouvoir faire du social et donc libérer du temps non productif, peu importe la structure juridique (même si la coopérative a tout son sens dans ce cadre-là). »</i>
<u>PAYSANS-ARTISANS (Namur)</u>	
La coopérative	
Projet	- Coopérative de consommateurs et de producteurs qui a pour ambition de proposer un nouveau modèle de production, de commercialisation et de consommation. Elle soutient la petite paysannerie et le petit artisanat en commercialisant la production de plus de 100 petits producteurs. - Au-delà de cette activité commerciale, Paysans-Artisans se définit comme un mouvement citoyen qui rassemble des agriculteurs, des artisans-transformateurs et des consommateurs autour d'une vision partagée de l'agriculture et de l'alimentation.
Valeurs	- Pour une agriculture paysanne et coopérative (Agriculture paysanne et artisanat, Partisans de la qualité, Autonomie, Esprit coopératif). - Pour des circuits courts et solidaires (Solidarité des producteurs et des consommateurs, Solidarité sociale, Circuit court). - Pour la construction d'un mouvement citoyen (Ancrage local, Démocratie interne, Partenariats associatifs, Intelligence collective, Mouvement citoyen).
Développement	- La coopérative a été créée en mai 2013 sous la forme de coopérative à responsabilité limitée et à finalité sociale. - Aujourd'hui, sur le territoire de la Coopérative (10 communes), il y a 18 Points de R'aliment (villages ou quartiers) pour la vente en ligne, 5 magasins (+ 3 nouveaux en cours), de nombreux magasins à la Ferme / épicerie indépendante de quartier ou de village (qui se fournissent en partie via la coopérative). La coopérative a également développé un service « Petit-Grossiste ». - Ils sont plus de 100 producteurs à avoir rejoint Paysans-Artisans en un peu plus de 7 ans.
	- Le modèle est ouvert : il ne faut pas être coopérateur pour avoir accès aux supermarchés et aux activités.

Fonctionnement	- Les 22 salariés (qui correspondent à 18,5 ETP) assurent l'organisation, la gestion et le déploiement de la coopérative. Ils sont à la fois le relais des producteurs, des bénévoles et des consommateurs. - La coopérative recourt plusieurs jours par semaine à la main-d'œuvre des 12 salariés du Groupement d'employeurs de Paysans-Artisans pour assurer une partie de l'assemblage des produits et leur transport. - En partenariat avec le CPAS de Namur (qui reste employeur), Paysans-Artisans bénéficie aussi de la mise à disposition de 6 travailleurs sous statut Article 60&7. - Paysans-Artisans engage des étudiants ou défraye des jeunes bénévoles sans emploi, pour l'assemblage des produits ainsi que pour le service au Resto des partisans. - Paysans-Artisans compte sur l'énergie de plus de 400 bénévoles. - Le producteur fixe les prix. Pour la vente en ligne, la coopérative prend 20 % de marge. Pour l'activité de Petit Grossiste, la coopérative prend 10 % de marge. Pour la vente en magasin, la coopérative prend 30 % de marge. Pour les marchés organisés par la coopérative et les Points de R'aliment, aucune marge n'est prise. Ces marges permettent de couvrir les frais de fonctionnement de la coopérative. - « Avec un calcul rapide, je dirais que l'activité de la coopérative fonctionne à 30 % sur du bénévolat »
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	- Depuis 2013, des bénévoles sont mordus et restent : cela structure leur vie. - Certains ont un travail à côté, d'autres pas. - Pour les Points de R'aliment, il s'agit souvent d'un groupes d'amis, de personnes du quartier. - Les bénévoles ne sont pas forcément coopérateurs. Paysans-Artisans Invest s'occupe des investissements de manière à sécuriser le capital. Donc, il n'y a plus de campagne pour faire entrer des coopérateurs chez Paysans-Artisans. Il faudrait en faire, afin d'avoir de nouveaux coopérateurs.
Recrutement	- Entre bénévoles parce qu'ils sont ancrés dans un quartier. - Parmi les consommateurs. - Les personnes appellent elles-mêmes la coopérative. - Parfois, la coopérative envoie un mail (ils ont 13000 adresses).
Réticences et Motivations	- Les bénévoles restent car 1. ils font quelque chose et ils voient que le projet progresse ; 2. le projet a du sens, des discussions sont organisées (ciné-débats, réunion aux points de ralliements et entre ces points, réunion avec les producteurs, visites de producteurs) ; 3. la convivialité. - Les personnes restent, grâce au sérieux du projet et à la bienveillance de la coopérative.
Compétences requises	Aucune : c'est ouvert à tous.
Engagement	Il n'y a pas de contrat, chacun prend l'engagement qu'il souhaite selon ses limites et ses envies.
Exécution des tâches	- Les Points de R'aliment sont tenus exclusivement par des bénévoles : ils distribuent les commandes aux consommateurs. - Les bénévoles assurent l'assemblage des produits avec les salariés. - Dans les magasins, en fonction de leurs envies, ils s'occupent du réassortiment, de la découpe, de la caisse et de l'animation. - Les bénévoles sont également présents pour animer un atelier de l'ASBL « Ateliers Paysans-Artisans », pour tenir un stand Paysans-Artisans sur un marché ou lors d'une

	manifestation, pour s'engager dans un groupe de travail ou dans un Conseil d'administration, etc.
Temps de travail	- Dans les Points de R'aliment, ils gèrent cela entre eux. - Rien n'est comptabilisé : certains viennent toutes les semaines, d'autres une fois par mois.
Contrepartie du travail	- Les bénévoles contribuent à un projet qui avance. - Les bénévoles soutiennent les producteurs et sont solidaires avec eux. - Les bénévoles mettent une ambiance dans leur quartier (les points de ralliement, les magasins). Ils contribuent à un projet qui met de la vie dans les villages.
Autonomie	- Les Points de R'aliment sont tenus et gérés par les bénévoles en toute autonomie. Ils se débrouillent entre eux. - Dans les magasins, « on est beaucoup là. Je passe souvent dans les magasins pour voir si tout va bien. On leur téléphone régulièrement. Chaque fois qu'ils ont un problème, ils ont une personne de référence ».
Contrôle	- Dans les Points de R'aliment, il y a des feuilles de caisse, des notes procédures. « Si cela ne s'est pas bien passé, on va intervenir, mais pour chercher des solutions : c'est de la co-construction. » - Pour les autres tâches, les bénévoles sont avec des salariés.
Sanction	« Aucune, on est assez cool tout en étant rigoureux. »
Les réflexions générales	
Les raisons de la présence du bénévolat	- Les bénévoles permettent de prendre une marge faible (car les coûts salariaux sont réduits). Donc, la plus-value est pour les producteurs. Si les bénévoles n'étaient pas présents, la coopérative devrait prendre 30 % de marge au lieu de 20 %. Et encore, ce serait difficile d'atteindre l'objectif de prix juste. - L'activité permet de créer un mouvement (pour créer une entreprise, pour changer le monde, etc.). Le bénévolat permet de créer un mouvement pour changer le monde sur la production, la distribution et la consommation. Le fait de faire ensemble encourage les gens à rester. - L'emploi peut créer ce mouvement et emmener avec des bénévoles ou l'inverse, des choses qui se créent par des gens qui n'en vivent pas pour, après, créer de l'emploi. Le bénévolat ne tue pas l'emploi. Au contraire, le bénévolat crée de l'emploi. A la coopérative et chez les producteurs. C'est en effet grâce au travail bénévole de 400 « fous » que la Coopérative a pu engager 62 salariés en 7 ans. C'est aussi grâce à ce travail que des producteurs s'installent, résistent, se déploient... et embauchent. - Les bénévoles permettent à la coopérative de rencontrer ses finalités sociales. - « On a envie d'avancer avec tout le monde (producteurs, personnes en insertion, etc.) ». Le bénévolat s'inscrit dans cette logique. - Les bénévoles sont dans les instances de décisions. Quand il n'y a que des salariés, il peut y avoir un risque de se détourner de la ligne de conduite (parce qu'il faut payer les salaires, etc.). Les bénévoles reviennent sur : pourquoi la coopératives est là. Ils ont parfois plus de recul.
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	- La situation n'entre pas dans le cadre d'un contrat de travail. Il y a un côté volontaire. Les personnes viennent parce qu'ils ont envie. Si un jour ça ne va pas, ça ne va pas. Tandis que quand il s'agit d'un contrat de travail, les personnes doivent venir. - Il n'y a pas de rémunération. A part les activités organisées ensemble, il n'y a pas d'avantages financiers à être bénévole.
	- Paysans-Artisans a été créé par 6 ou 7 bénévoles. Puis, au fur et à mesure, ils ont engagé à mi-temps puis à temps plein, mais ils ont continué à avoir cette mixité. - Il n'y a pas eu de débat sur le fait que cela soit des bénévoles qui tiennent les Points de R'aliment.

La professionnalisation	- Dans les magasins, la coopérative s'est tout de suite dit qu'il faudrait mettre un salarié : <i>« on fonctionne beaucoup à l'intuition ».</i> - En ce qui concerne la relation entre les bénévoles et les salariés, tout se passe bien. Il n'y a pas de risque que le projet soit biaisé par un profit. <i>« Je pense que cela se passe bien entre les bénévoles et les salariés parce que tout le monde est « désintéressé ». Même les salariés, ils font plus que leurs heures. Et on sait qu'on a des salaires de coopératives. En net, on a tous entre 1600 et 2100. On est dans un projet «désintéressé ». Je gagne moins que ce que je pourrais gagner ailleurs ».</i>
Le cadre juridique	- Paysans-Artisans se penche sur une stratégie juridique à adopter afin de clarifier la situation des bénévoles au sein de leur structure au sein d'un groupe de travail dont font partie Febecoop et Bees Coop. - <i>« J'ai toujours été engagé sur les questions de l'emploi, j'ai beaucoup travaillé sur ces questions. J'ai toujours bien travaillé sur les questions de groupements d'employeurs, les incohérences législatives, etc. Mais plus sur un travail politique qui accompagne le travail juridique. Je suis cela, en dehors, depuis pas mal de temps. Le cadre a toujours été flou pour le travail bénévole en coopérative et encore plus depuis le nouveau code des sociétés et des associations. Et en même temps, on le présente comme une fierté. »</i> - Regard critique sur le cadre actuel : <i>« Il faut vraiment changer les choses pour que ces mouvements citoyens (du domaine de l'alimentation, de l'énergie ou du climat) puissent être portés. Peu importe qu'il y ait du travail salarié ou pas derrière : ce qui importe, ce sont les causes. On se bat pour changer les modèles, pour se réapproprier, pour avoir de l'intelligence collective. Et donc, il ne faut pas nous mettre des bâtons dans les roues. On veut bien respecter une série de choses. On a aussi un impact social. Les gens ont besoin de lien social et on joue un rôle là-dedans. Et en plus, quand l'engagement est désintéressé, c'est d'autant plus crédible. »</i> - Les attentes de la coopérative : <i>« Reconnaissez notre argumentaire et qu'est-ce qu'on peut adapter au niveau juridique pour que ces mouvements soient facilités. Tout ce qui est innovant est par nature hors case et donc il faut qu'on fasse évoluer les cases plutôt que de faire entrer les choses dans les cases. On voudrait que cela soit accessible pour tout le monde. Pour le moment, les gens qui sont au chômage, sur la mutuelle, etc. ne peuvent participer au combat collectif. Et cela n'est pas juste. On est à mi-chemin : c'est plus ou moins accepté pour les gens qui n'ont pas d'allocations sociales. Ça ne l'est pas pour ceux qui en ont alors qu'ils en auraient parfois le plus besoin en termes de fierté, d'occupation, etc. Je pense qu'il est important d'avoir cette idée de désintéressement qui est dans les ASBL et qui doit être également reconnue dans les coopératives. Il y a plein d'incohérence. L'idée est de dire qu'à partir du moment où il y a un désintéressement, qu'on le fait pour changer les choses, parce qu'on a un but social, même si c'est une entreprise, qu'on libère les choses. Il faut contrôler un peu cela. Il ne faudrait pas que cela soit mis à profit dans un but de désintéressement. Le but n'est pas de se faire de l'argent sur le travail gratuit des autres. »</i>
<u>VIN DE LIEGE</u>	
La coopérative	
Projet	L'ambition des créateurs de la coopérative est de montrer qu'un autre modèle économique est possible. Elle a défini une série d'objectifs qui permettent de réconcilier l'entreprise avec des valeurs humaines et environnementales : - Élaborer des vins de qualité et respectueux de l'environnement ; - Jouer un rôle symbolique dans le redéploiement économique de Liège ;

	- Créer des emplois et des stages de réinsertion sociale ; - Proposer un modèle économique alternatif, citoyen et durable avec une rentabilité financière sur le long terme.
Valeurs	Vin de Liège est soucieux de travailler dans le respect : - des travailleurs qui réalisent le vin en leur procurant de bonnes conditions de travail et de développement personnel et en les encourageant à s'investir dans la gestion de la société ; - de l'environnement par une utilisation durable et respectueuse des ressources ; - du coopérateur par un juste retour sur investissement, la possibilité de s'impliquer concrètement et la fierté de supporter un projet porteur de valeurs positives ; - des Liégeois en les rassemblant autour d'une initiative aussi originale que symbolique et en produisant des vins de qualité auxquels ils peuvent s'identifier.
Développement	- L'idée de créer une activité viticole en région liégeoise a vu le jour au départ des activités de l'ASBL La Bourrache, une entreprise de formation par le travail qui exploite des terrains sur les hauteurs de Liège. Une fois lancé, le projet a rapidement dépassé le cadre de cette ASBL pour devenir un réel projet économique d'envergure. - Sur base d'une expertise, le projet a été jugé réalisable et économiquement rentable. La coopérative à finalité sociale Vin de Liège a été créée le 21 décembre 2010. - En janvier 2014, la coopérative a mis fin à l'appel à souscription (1 865 000 euros de capital). Elle a clôturé son augmentation de capital le 29 juin 2017. Il n'est donc plus possible de souscrire une part. - En 2018, la coopérative connaît sa première année à l'équilibre. - En 2022-2023, la coopérative compte distribuer ses premiers dividendes. - À terme, Vin de Liège souhaite produire plus de 100 000 bouteilles par an. - Il est possible d'aller acheter des vins au magasin (3 jours/semaine) ou de les commander et venir les chercher (6 jours/semaine).
Fonctionnement	- Le travail global de Vin de Liège est assuré par l'équipe (une dizaine de salariés). Les vendanges sont le moment pendant lequel les bénévoles peuvent le plus s'impliquer. La coopérative a besoin d'environ 40 bénévoles/jour: ce qui fait 300 à 500 bénévoles sur toute la période de vendange. Pour les coopérateurs, une journée est organisée chaque premier samedi du mois pour apprendre la taille et faire un barbecue.
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	- Pour les vendanges, les bénévoles ne sont pas forcément des coopérateurs. Il s'agit souvent de personnes qui ont un attrait pour le vin et rêvent de voir ce que sont les vendanges. Ce sont des personnes plutôt aisées avec une moyenne d'âge relativement élevée. - Pour les autres tâches, quelques coopérateurs habitués qui ont du temps à donner.
Recrutement	- Pour les vendanges, il y a beaucoup plus de demandes que de places. La coopérative essaie de ne pas faire trop de publicité, mais il y a souvent des reportages qui amènent des gens. Elle sélectionne les bénévoles de sorte que chaque personne puisse venir au moins une fois pendant les vendanges. - Pour les autres tâches, les bénévoles-coopérateurs se proposent d'eux-mêmes. Cela se fait assez naturellement et au cas par cas, en fonction du ressenti de la coopérative. Cela ne marcherait pas avec tout le monde. Pour qu'un bénévole puisse venir quotidiennement réaliser des tâches, il faut qu'il se mette dans une relation normale de travailleur. Sinon, cela crée rapidement des difficultés.
Réticences et Motivations	- Le travail de vendange est assez idéalisé. Parfois, les personnes qui ne peuvent pas venir sont fâchées de ne pas pouvoir donner leur temps et faire cette expérience.
Compétences requises	Aucune (à part être un minimum en forme physique).

Engagement	- Pour les vendanges, les bénévoles doivent s'inscrire sur le site et faire part de leurs disponibilités. Ensuite, un mail est envoyé pour indiquer si le bénévole est repris. - Pour chaque bénévole, un contrat de bénévole est fait. <i>« Je ne sais pas si c'est strictement nécessaire, mais c'est facile à faire. Les gens se sentent un peu cadrés. »</i>
Exécution des tâches	- Les vendanges : pour faire le travail de cueillette (40 bénévoles/jour pendant une quinzaine de jours). - De temps en temps, quand il y a tout un à coup beaucoup de travail (ex : préparation des vins et étiquetage), des bénévoles viennent ponctuellement aider (3-4 personnes à la fois et 10 jours/an). - Quelques bénévoles viennent systématiquement. Par exemple, une personne retraitée vient tenir le magasin un après-midi par semaine. (Ils sont 3 ou 4).
Temps de travail	- Pour les vendanges, la journée débute vers 7 h et se termine vers 16 h.
Contrepartie du travail	- Une bouteille à la fin de la journée de vendange. - La journée de vendange est organisée de manière à assurer la convivialité. Par exemple, il y a une visite du domaine d'une heure et demie à la fin de la journée, avec dégustation. C'est presque aussi une journée d'introduction à la vigne, de découverte du vignoble.
Autonomie	- Pendant les vendanges, les bénévoles n'ont aucune autonomie ou degré d'initiative: tout est organisé et cadré. - Pour les autres tâches, les bénévoles n'ont pas non plus d'autonomie, <i>« ce n'est pas ce qu'on leur demande »</i>.
Contrôle	Pendant les vendanges, <i>« je ne fais que contrôler toute la journée. Leur travail est vraiment important, donc il ne faut pas qu'ils se loupent. »</i>
Sanction	Pas de procédure. <i>« Ce n'est pas arrivé, mais ça serait embêtant. De temps en temps, aux vendanges, il y a des emmerdeurs, mais il suffit de ne pas les reprendre. »</i>
Les réflexions générales	
Les raisons de la présence du bénévolat	- Pour la coopérative, avoir des bénévoles aux vendanges permet de faire une économie financière. <i>« Dans le secteur, quand on recrute des vendangeurs, c'est malheureusement des gens qui sont très mal payés. Je pense qu'on ne les paierait pas aussi mal, mais cela reste une économie financière. »</i> - L'esprit était là au départ : <i>« avoir un moment pendant l'année durant lequel les coopérateurs peuvent réellement s'investir et venir au domaine faire cette tâche de vendange qui est toujours un peu idéalisée »</i>. C'est une manière pour les coopérateurs de s'approprier le domaine. - Le bénévolat lors des vendanges est une manière de faire connaître le domaine et d'avoir de nouveaux clients. - Le bénévolat lors des vendanges n'a jamais posé question. <i>« Il nous a toujours semblé normal d'organiser des vendanges avec des bénévoles parce c'est traditionnel. Dans les villages viticoles français, pendant la période des vendanges, tout le monde venait donner un coup de main aux viticulteurs. »</i>
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	Dans le secteur agricole, toutes les entreprises font du bénévolat. Il y a toujours un frère ou un père ou autre qui vient aider. Il n'y a pas du bénévolat que dans les coopératives.
La professionnalisation	<i>« On est content comme cela. Le travail quotidien réalisé par l'équipe, c'est bien. Cela n'a pas de sens que tout soit réalisé par des bénévoles. Avoir des moments ponctuels dans l'année où des bénévoles peuvent venir s'impliquer et s'approprier le domaine, c'est chouette aussi. »</i>

Le cadre juridique	- « On se pose depuis longtemps la question de la légalité du bénévolat en coopérative. J'ai déjà eu un contrôle ONSS. Je leur ai dit qu'on avait des bénévoles et je leur ai montré les contrats qu'on avait avec eux. Ils n'ont rien dit. » - « On s'interroge tout le temps. Moi, je pense qu'il y a, pour l'instant, un peu un laisser-faire, mais que le statut juridique n'est pas clair. Cela signifie que si quelqu'un voulait nous embêter, il pourrait nous dire qu'on n'a pas le droit d'avoir du bénévolat puisque'on est une entreprise qui, même si elle n'a pas un but d'enrichissement de ses coopérateurs, peut distribuer un dividende. Mais je pense qu'on n'aura pas d'ennui, on n'en a pas eu jusqu'à présent. » - « Si le bénévolat était interdit, ce serait triste pour nous et pour les gens qui veulent s'investir. Le bénévolat a existé et existe partout. Par exemple, dans la ferme à côté, il y a un agriculteur, mais ils sont 4 à travailler et c'est de la famille. Ce serait très dommage de supprimer comme ça la possibilité de travail avec du bénévolat. Il ne faut pas oublier qu'on crée aussi de la valeur ajoutée. Et finalement, toutes les personnes bénévoles le font parce qu'elles ont vraiment envie. Elles n'ont rien à gagner à être des bénévoles. » - « Je sais que c'est un problème récurrent pour les entreprises dans d'autres domaines viticoles de faire les vendanges avec des bénévoles. Ils ont trouvé un système très simple : comme le bénévolat est interdit, faire payer pour venir vendanger. Après, ils donnent une bouteille et tout le monde s'y retrouve. Il y a une vraie demande des gens de venir vendanger. »
<u>AGRICOVERT(Gembloux)</u>	
La coopérative	
Projet	- Agricovert est une coopérative agricole écologique qui rassemble différents producteurs de la région avec pour but principal de vendre leurs produits locaux à un prix juste et viable. Elle met au centre de ses activités le respect de l'humain et celui de son environnement naturel et social. - Agricovert se veut être une alternative, au modèle économique dominant, permettant de reprendre le droit à une souveraineté alimentaire et assurer une alimentation saine et nutritive pour tous.
Valeurs	- La finalité sociale du projet s'entend par un lieu de mixité, faisant le pont entre les producteurs, les consommateurs et les travailleurs. L'idée est alors de créer des liens, des espaces de discussions, de pensée, de partage, d'échange de savoir. - C'est aussi un soutien aux jeunes désireux de s'installer comme éleveur ou maraîcher. - Agricovert crée des emplois durables. La coopérative offre la possibilité à des personnes peu qualifiées de se réinsérer sur le marché du travail. - La conviction d'Agricovert est que l'avenir est un retour à l'agriculture paysanne, écologique et de proximité, tout en redonnant son vrai sens à notre Terre nourricière.
Développement	- Agricovert se met en route en 2010 et est créée officiellement en coopérative en août 2011. - En 2015, la coopérative achète l'espace sur lequel elle s'était installée (entrepôt derrière la gare de Gembloux) grâce aux subsides « Hall Relais Agricole » octroyé par la Région Wallonne. - En 2016, le chiffre des paniers atteint le pic des 550 commandes par semaine. Des travaux sont faits à Gembloux pour y installer des équipements boucherie et cuisinerie ainsi que pour agrandir le comptoir. - En 2017, la coopérative ouvre 3 nouveaux comptoirs. - La coopérative compte, à ce jour, 34 producteurs/coopérateurs et prend la décision de ne pas s'étendre davantage.

Fonctionnement	- Le modèle est ouvert : il ne faut pas être coopérateur pour avoir accès aux supermarchés et aux activités. - Dans l'équipe permanente, il y a 11 salariés. - Aujourd'hui, la coopérative est génératrice de 22 emplois sociaux (article 60, PFI, AVIC, indépendants, salariés, ...) au sein même de la coopérative, mais crée également des emplois dans ses fermes partenaires. - Les producteurs impliqués travaillent selon des prestations indépendantes. - Agricovert ne fonctionne pas avec des bénévoles. Le point de dépôt est la seule activité pour laquelle des bénévoles sont présents. (33 points-dépôts sur la Belgique + 2 points de dépôts-étudiants).
Le bénévolat en pratique	
Recrutement	Brochure sur le site. Il faut envoyer un mail à la coopérative pour proposer un nouveau lieu de dépôt.
Réticences et Motivations	Participer au projet d'Agricovert.
Compétences requises	Conditions pour le local : - Disposer d'un espace sec, frais, pas de soleil direct. - Être suffisamment grand pour entreposer un minimum de 10 équivalents paniers. - Être accessible pour la livraison avec la camionnette. La camionnette doit pouvoir effectuer un stationnement non gênant ni dangereux pour décharger les commandes. - Le responsable s'engage à respecter strictement la chaîne du froid. Les paniers (fruits et légumes) et les œufs peuvent être entreposés à même le sol, dans le local sec et frais. Tous les produits frais doivent être conservés dans le bac frigo noir (contenant un glaçon).
Engagement	- Le responsable du point de dépôt s'engage volontairement et bénévolement.
Exécution des tâches	- Être responsable d'un point-dépôt, c'est un endroit où un consommateur vient chercher sa commande selon un horaire défini : - Il est l'informateur-relais de première ligne et participe activement au projet de la coopérative. - Il assure la logistique de son point de dépôt. - Il informe la coopérative en cas de plainte. - Il peut (s'il le souhaite) organiser une permanence pour faciliter le retrait des commandes. - Il participe à la rencontre annuelle des responsables de dépôt pour partager ses expériences. - Il communique une partie de ses coordonnées pour pouvoir être contacté par les consommateurs de son point de dépôt ou par la coopérative.
Temps de travail	Le responsable s'engage à être disponible pour donner accès au lieu de dépôt le jeudi (Namur et Brabant Wallon) et le vendredi (Bruxelles) pour la livraison des produits. En cas d'indisponibilité, le responsable du lieu de dépôt est prêt à laisser une clé (ou les instructions) donnant accès au lieu de dépôt au responsable de la livraison de l'équipe Agricovert. Il peut organiser une permanence s'il le souhaite.
Contrepartie du travail	Si le consommateur n'a pas prévenu de son retard: endéans les 24 heures et sans nouvelle du consommateur, le responsable du point-dépôt peut conserver les commandes des retardataires pour son compte.
Autonomie	Il y a une charte des points de dépôt. Le consommateur est responsable de venir enlever sa commande pendant une plage horaire définie.
Les réflexions générales	

Le bénévolat au sein du modèle coopératif	- Le bénévolat fait davantage partie des nouveaux modèles. - Le projet d'Agricovert est d'offrir une structure de production. « <i>Pour moi, le bénévolat fait davantage partie du modèle associatif</i> ».
Les raisons de la présence du bénévolat	- C'est grâce aux points-dépôts qu'Agricovert peut distribuer ses légumes bios et de saison au cœur des villes ! Ces lieux sont pour nous bien plus qu'un simple endroit de ramassage de paniers, c'est également un lieu de sensibilisation, de rencontres et d'échanges. La force d'Agricovert, c'est aussi la flexibilité horaire de ses lieux de dépôts et sa non-obligation d'abonnements. - Le bénévolat pourrait être envisagé pour permettre à des personnes de faire des stages (non-étudiant) ou pour des personnes avec un handicap léger pour lesquelles le bénévolat permettrait de s'intégrer sans être rémunérées ou pour des personnes en pause carrière. Dans tous les cas, cela se passerait de manière temporaire.
Les dangers/dérives du bénévolat	Donner un prix plus bas au consommateur grâce au bénévolat, peut brouiller le message que la coopérative veut faire passer sur le prix juste. La nourriture n'est déjà pas assez chère pour rémunérer correctement le producteur. Le projet est de soutenir les producteurs.
La professionnalisation	Dès le début, Agricovert a fonctionné avec des salariés. Le nombre de salariés a suivi l'évolution de la coopérative.
<u>EMISSION ZERO (Namur)</u>	
La coopérative	
Projet	- Une coopérative citoyenne investissant dans la production d'énergie renouvelable en Wallonie et à Bruxelles. - Amplifier le développement de toutes les énergies renouvelables. - Permettre aux citoyens et aux acteurs des territoires de se réapproprier et de gérer les modes de production et de consommation de leur énergie.
Valeurs	- Veiller à ce que les citoyens maîtrisent autant que possible les installations. - Évaluer et renforcer en amont les critères environnementaux (tant au niveau planétaire que local) et les critères sociaux. - Rechercher et sélectionner des projets solides et suffisamment rentables afin de pouvoir développer la coopérative tout en offrant un retour financier raisonnable aux coopérateurs. - Veiller à ce que l'électricité produite soit vendue à un fournisseur 100 % vert (réellement vert) et/ou organiser la fourniture de l'électricité produite le plus directement possible à nos coopérateurs à un prix juste et stable. - Rendre la coopérative davantage participative et citoyenne qu'à ses débuts, mais rester compatible avec une professionnalisation croissante menée en parallèle. - Favoriser parmi nos coopérateurs un comportement visant à l'utilisation rationnelle des énergies.
Développement	- Émission Zéro a été créée en avril 2007, par l'asbl Vents d'Houyet. - La coopérative est active dans l'éolien, l'hydraulique, la bio-méthanisation agricole et le photovoltaïque. - En juillet 2014, la coopérative a distribué son premier dividende de 6 %. En juin 2015, entre 3,5 et 6 %. En avril 2016, 4 % En mars 2017, 2 %. En mars 2019, 2 %. En août 2020, 2 %. - Près de 20 000 MWh produits en 2020 par les unités soutenues par la coopérative.
Fonctionnement	- De manière générale, il y a entre 40 et 50 bénévoles. - Les administrateurs sont des bénévoles. - La coopérative fait appel à des indépendants pour des tâches opérationnelles (parce que le volume d'heures de travail n'est pas suffisant pour entraîner un contrat de temps partiel valable légalement). La diversité des tâches est trop large. Avec les

	indépendants, il y a une exigence de qualité et de disponibilité, absente avec les bénévoles. - « On a plutôt intérêt à répartir les connaissances sur plusieurs personnes. Si tout repose sur une personne et qu'elle fait défaut, tout s'effondre. »
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	- La moyenne d'âge est assez élevée : des gens dont les enfants sont grands et ont quitté la maison ou alors des personnes retraitées. - Les bénévoles sont toujours des coopérateurs. C'est une règle pour « contourner » le flou légal autour du bénévolat, puisqu'on crée une relation claire : les bénévoles contribuent à l'entreprise qu'ils possèdent un petit peu. - Dans le groupe-projet, il s'agit typiquement d'anciens ingénieurs chefs de projet, c'est-à-dire des personnes qui ont plutôt un profil technique.
Recrutement	Régulièrement, il y a une newsletter qui part vers les coopérateurs et ont inclus des appels à bénévolat. Ces appels ont circulé sur les pages Facebook d'Émission Zéro. « <i>Devant le manque de succès de ces appels, on a essayé d'organiser des réunions pour proposer aux coopérateurs de nous rencontrer pour discuter du bénévolat. Mais comme il n'y avait eu que 3 inscrits, on a annulé.</i> »
Compétences requises	La coopérative fait des « descriptions de travail ». Par exemple, avoir une bonne plume pour rédiger des articles de communication. Il s'agit de plein de fonctions finalement liées à l'activité de la société, donc tous types de profils et de compétences sont nécessaires. L'idée, c'est que les bénévoles soient déjà formés à ce que la coopérative attend d'eux.
Exécution des tâches	La coopérative définit les tâches à faire et les bénévoles se proposent à celles-ci : suivi de projet, aide en informatique, communication, comptabilité, administration des coopérateurs, etc. « <i>Parfois, on tombe sur des gens prêts à faire une combinaison de tâches qu'on n'aurait jamais proposée dans une description de postes dans une autre boîte.</i> »
Temps de travail	Chacun s'investit comme bon lui semble : ils sont très loin du temps plein.
Contrepartie du travail	- Pouvoir débattre d'idées autour de la transition écologique. - Être en contact avec des gens qui ont des considérations écologiques similaires. - Rester actif (pour les personnes retraitées).
Autonomie	- L'objectif est que les bénévoles puissent imprimer eux-mêmes leurs pattes. Évidemment, quand une personne débute, la coopérative reste disponible pour la renseigner, mais le but est qu'elle soit autonome. - Les bénévoles mettent eux-mêmes au point leur système de travail : donc, cela signifie beaucoup d'autonomie. Si les bénévoles s'attendent à exécuter des ordres, ce n'est pas le cas. Les personnes doivent voir elles-mêmes, proactivement, les tâches à faire.
Sanction	Si une personne fait du mauvais travail, « <i>on essaie de le dire en douceur et de trouver un renfort. Et si cela ne va toujours pas, on l'écarte gentiment. On considère que le bénévole est de bonne volonté même s'il n'a pas su évaluer correctement son temps disponible. Il n'y a donc pas de sanctions méchantes. Il y a plutôt une prise d'action dans le but que la tâche soit remplie.</i> »
Les réflexions générales	
	- De 2007 à 2010, il fallait s'occuper d'une coopérative qui n'avait pas d'éolienne et donc pas de production. Le monde éolien est embouteillé par des recours au tribunal (cela prend du temps). S'il avait fallu payer des salaires à ce moment-là, cela aurait creusé un grand trou financier sans certitude de pouvoir le combler. - Il est possible d'avoir recours au bénévolat parce que la coopérative contribue à la transition écologique. C'est la production d'électricité verte qui fait bouger les gens.

Les raisons de la présence du bénévolat	- Émission Zéro ne possède pas de moyens de production. C'est en fait une holding qui possède des parts dans d'autres sociétés qui possèdent les moyens de production. L'intérêt d'avoir recours à des bénévoles est que les coopérateurs puissent recevoir un minimum de dividende (2 %). - Le bénévolat va permettre d'avoir un maximum d'effets sur l'aspect écologique puisque la coopérative ne va pas dépenser de l'argent à la gestion quotidienne. <i>« C'est notre façon de maximiser l'argent qu'on a au profit du projet écologique ».</i>
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	L'idéologie : <i>« Je n'arriverais pas à convaincre des gens de venir comme bénévoles si je vendais des essuies de bains. Quand les gens deviennent coopérateurs, c'est plus parce qu'ils ont envie de faire un geste pour l'écologie et pas purement pour faire de l'argent. Quand les bénévoles investissent de leur temps, c'est dans le but de lutter contre le réchauffement climatique. »</i>
Les dangers/dérives du bénévolat	<i>« Notre hantise, c'est d'être considérés avec du travail au noir. »</i>
La professionnalisation	- Le bénévolat, il y en a eu, il y en a encore, mais ils sont tout doucement en train de tourner cette page. Déjà en 2007, il y avait un ralentissement du bénévolat. - Difficulté d'attirer des bénévoles. <i>« Sur les tâches opérationnelles, c'est beaucoup plus difficile. On a des gens qui ont de la motivation et nous contactent pour devenir bénévoles. Mais quand on leur présente les tâches à faire (par exemple les souscriptions de part), il y a beaucoup moins de volontaires. Les tâches ne sont pas les plus attrayantes, on n'a pas l'impression de faire un grand geste pour la planète quand on les fait. Pourtant, mine de rien, c'est une activité indispensable pour une coopérative qui appelle du capital pour financer des projets. On constate que les gens sont pleins de bonne volonté, mais n'ont pas forcément de savoir-faire derrière. Certaines personnes nous contactent pour demander s'il faut écrire des adresses et coller des timbres : or, on sous-traite à une entreprise de travail adapté. Il y a un peu de décalage finalement entre le besoin de la coopérative et ce que les gens peuvent offrir. J'ai évoqué des tâches de secrétariat, mais on a aussi le fait que la taille de la coopérative impressionne. Il arrive de voir arriver sur la table du conseil d'administration « est-ce qu'on présente aux coopérateurs cet investissement de 50.000 € dans un projet photovoltaïque ? est-ce qu'on présente ce projet-là d'investissement de 200.000 € dans des projets hydrauliques ? » et on décide en 15 minutes. Alors, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas eu du travail en amont pour instruire le dossier, mais la décision se fait vite. A titre d'exemple, le projet de l'hydroélectricité pour lequel on a levé un million d'euros, a pris 2 h pour le décider. La question de faire le projet a été décidé en 15 minutes, mais ce qui a pris plus de temps, c'est tout ce qui découlait de ce projet. Les mesures d'accompagnement ont été plus longues à imaginer et décider. Par exemple, on a mis un budget de 10.000 € dans la communication. Ce genre de situation avec de telles sommes impressionne les gens qui hésitent à devenir bénévole. »</i> - Volume et qualité du travail. <i>« Pour les personnes au sein du groupe de travail « projet » (qui instruisent les dossiers d'investissement), le volume de travail est assez conséquent. Rien que pour coordonner ce volume de travail, cela prend beaucoup de temps. On pourrait quasiment recruter un mi-temps pour gérer cette activité de projet. Aussi, à plusieurs reprises, on a observé des problèmes de qualité de service fourni par les bénévoles. Aussi, on a eu des problèmes de fiabilité : au début de l'année, on a des personnes motivées et volontaires qu'on a commencé à former et puis quelques mois plus tard, ils ne sont plus là. Si la personne s'était engagée à</i>

	suivre des projets, c'est « juste » des projets qu'on doit laisser tomber. Mais si la personne s'était proposée à gérer la gestion comptable, c'est beaucoup plus embêtant parce qu'il s'agit d'obligations. Aujourd'hui, comme on a vraiment des tout petits morceaux de travail, on se dirige vers des indépendants. En partie, ce sont des membres qui sont retraités et qui ont une activité complémentaire. Ils émettent alors une facture de service comme n'importe quel indépendant. Pour la gestion comptable, on est passé vers une personne qui fournit un travail de secrétariat comptable. D'après les statuts, on doit d'abord proposer les postes rémunérés aux coopérateurs avant de les proposer à l'extérieur. » - « A titre personnel, j'ai une petite frustration de travailler avec des bénévoles. En effet, on ne peut pas avoir d'exigences de délai, de résultat, de qualité, etc. Finalement, c'est l'entreprise qui doit se débrouiller avec des bouts de ficelle. Aussi, c'est frustrant de travailler avec des gens qui, du jour au lendemain, sans avoir de discussion, s'arrêtent. J'ai le sentiment que cela rend les choses plus lourdes. Les bénévoles n'ont pas toujours les connaissances requises et les bagages nécessaires. Par exemple, des personnes se portent volontaires pour instruire un projet, mais ne savent pas faire de plan financier, sauf qu'on n'a pas le temps ni les clefs pour leur apprendre. Et donc, parfois, on a des mauvaises surprises. C'est la raison pour laquelle on fait de plus en plus appel à des indépendants, notamment pour la partie projet. L'instruction de projet est une tâche compliquée qui n'est pas adaptée au travail bénévole. Nous allons clairement vers de la professionnalisation. »
Le cadre juridique	- Si le bénévolat devait être interdit, « ce serait très problématique pour la coopérative. Je pense que cela arrêterait les activités pendant un certain nombre de mois afin de réorganiser toute la société. Aujourd'hui, Émission Zéro a atteint une taille qui lui permettrait de ne pas fermer pour cela. Mais si cette décision était sortie il y a quelques années, cela aurait été différent. En tant qu'administrateur bénévole, si le bénévolat est interdit, alors nos bénévoles sont considérés comme travailleurs au noir. Ma responsabilité légale est donc engagée. Cela irait loin pour une activité que je fais gratuitement pour l'écologie. » - « Il y a un inconfort du statut juridique qui, je pense, peut décourager un certain nombre de personnes à lancer une coopérative. De notre côté, on s'assure que les bénévoles soient aussi des coopérateurs. Quand quelqu'un travaille comme un acharné pendant des mois, sans se faire payer, pour faire monter son activité dans une société commerciale classique, on n'appelle pas cela du bénévolat. On a parfois des accroches avec certaines personnes qui ont du mal à voir qu'une coopérative est aussi une société commerciale, alors que juridiquement, c'est bien le cas. Nous ne sommes pas une ASBL : parfois, il y a un peu de confusion. Le statut, c'est bien d'être coopérative, c'est-à-dire une société commerciale qui possède des outils de production d'électricité et qui engendre des dividendes (même minimes). »
<u>COCITER (Elsenborn)</u>	
La coopérative	
Projet	- Le Comptoir Citoyen des Énergies (COCITER) est une société coopérative wallonne qui rassemble plusieurs coopératives citoyennes wallonnes agréées, productrices d'électricité renouvelable (principalement éolienne actuellement), afin de proposer la fourniture d'électricité. - Cociter, c'est le circuit court de l'énergie : du producteur au consommateur.
Valeurs	- Principes de l'ACI. - Missions : vendre une énergie 100 % verte et 100 % citoyenne ; mener une politique de prix transparente, honnête et stable ; ne pas proposer d'offres temporaires ; créer

	des emplois non délocalisables dans la région ; rassembler plusieurs coopératives citoyennes agréées wallonnes ; démocratiser le secteur de l'énergie ; permettre l'accès aux énergies vertes au plus grand nombre. - Tarifs justes : nos tarifs servent uniquement à couvrir les coûts réels, dont l'achat de l'électricité verte produite par les coopératives associées. Cette politique modérée nous permet de proposer des prix compétitifs pour les coopérateurs des coopératives associées.
Développement	- Officiellement, Cociter a été créé en décembre 2012. - Cociter a commencé à fonctionner un petit peu avec quelques clients en 2014, mais elle perdait de l'argent. En 2020, normalement, elle sera à l'équilibre. Or, elle a déjà 6000 clients. - Les 12 coopératives associées possèdent des outils de production qui permettent de fournir 15.000 ménages
Fonctionnement	- Il y a, actuellement, 3,5 équivalents temps plein (des employés qui travaillent dans la société). Et autour, il y a une bande de bénévoles. - Tous les administrateurs sont bénévoles chez Cociter, à l'exception d'une administratrice qui est rémunérée à mi-temps et de quelques administrateurs qui font des prestations indépendantes. - Les coopérateurs des coopératives associées bénéficient automatiquement d'un tarif avantageux. - Cociter fonctionne sur la transparence et l'implication des collaborateurs dans la co-création.
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	Les bénévoles sont coopérateurs.
Réticences et Motivations	- C'est le projet et son côté militant et combattant qui réunit les gens. - <i>« Apparemment, il est plus facile de motiver les gens dans des périodes excitantes comme le montage d'une éolienne. Mais une fois qu'elle est là et qu'on rentre dans le travail de routine de devoir faire des factures et des comptes, c'est moins drôle. Et dans certaines coopératives, ils ne trouvent pas les bénévoles et ont tendance à engager dès qu'ils ont un peu d'argent. »</i>
Compétences requises	Il n'y a pas de conditions explicites.
Engagement	Il n'y a pas de lien contractuel entre les bénévoles et la coopérative. Tout cela se fait gentiment et dans la plus grande liberté.
Exécution des tâches	<i>« A part moi qui joue actuellement le rôle de directeur financier bénévolement (en attendant de pouvoir rémunérer quelqu'un), il n'y a pas de tâches bénévoles qui se font de manière organisée et permanente. Par exemple, un des bénévoles participe au groupe de travail communication : il fait 3-4 newsletter par an. Autre exemple, ces derniers mois, un des administrateurs a fait bénévolement un travail assez important pour élaborer un contrat entre associés. Parmi les extérieurs, je suis le seul qui ait une fonction plus ou moins permanente. Et les autres (3-4), ce sont des prestations occasionnelles. »</i>
Temps de travail	- Pour le « directeur financier bénévole », c'est un petit quart temps. - Pour les administrateurs bénévoles, c'est du temps très partiel. - Pour les autres, c'est ponctuel et occasionnel.
Contrepartie du travail	- <i>« Personnellement, j'ai une forme de reconnaissance de mes pairs. Chez Cociter, mon travail est apprécié. Cela fait évidemment grand plaisir. »</i> - <i>« Aussi, j'ai découvert tout le milieu de l'éolienne après l'âge de la retraite. C'est passionnant de découvrir des choses nouvelles, de rentrer dans un projet qui m'intéressait avant, mais dans lequel je n'étais pas actif. Maintenant, je peux donner</i>

	<i>cours sur les recours et l'obtention d'un permis. Apprendre des nouvelles choses à mon âge, cela fait plaisir. »</i> - La satisfaction d'entrer dans un projet qui a du sens.
Contrôle	Il n'y a pas de contrôle pour les bénévoles (et pour les employés, il est léger).
Les réflexions générales	
Le bénévolat au sein du modèle coopératif	Le moteur, c'est l'impression de faire quelque chose qui est bon et utile pour le climat. Que ce soit coopératif, ça arrive en cours de route. <i>« Je trouve que le travail bénévole ne découle pas vraiment d'un principe de l'ACI en particulier ».</i>
Les raisons de la présence du bénévolat	- Pour le directeur financier bénévole : <i>« Je joue le rôle de directeur financier, mais c'est clairement dans l'attente que Cociter puisse se payer un employé directeur financier. Il y a d'ailleurs quelqu'un d'intéressé par ce poste et qui attend que Cociter soit suffisamment grand pour le rémunérer. C'est quelqu'un de 45 ans qui a un emploi à temps plein et qui ne peut pas se permettre de faire du bénévolat. Il a besoin d'une rémunération permanente. Je fais le job pour le moment parce que Cociter ne peut pas se payer un employé permanent. »</i> - Simplement mettre de l'argent dans la coopérative et attendre passivement permet d'avoir un peu sa conscience en ordre. Mais cela n'apporte pas grand-chose. <i>« Au plus on s'engage, plus on fait quelque chose de concret, au plus on en tire de la motivation et de la satisfaction. »</i>
Les justifications sur l'absence d'un contrat de travail	- Le développement d'une entreprise : <i>« Il y a 40 ans, j'ai créé moi-même une société commerciale dont j'ai été le patron pendant 30 ans. J'ai eu, au début, de l'aide de différentes personnes qui étaient bénévoles. Au moment du lancement, j'ai eu de l'aide de gens extérieurs sans cadre, sans rémunération, sans rien du tout. Enfin, c'était il y a longtemps. En dehors des Start up très bien financées, la plupart des entreprises démarrent modestement avec peu de moyens. Et au départ, elles ne savent simplement pas payer plus que le minimum (ou ceux qui sont payés croulent sous le travail). Moi, ce ne me paraît pas choquant que, dans une phase de démarrage de l'entreprise, il y ait de l'aide extérieure de sympathisants. Cela n'est pas éternel ni pérenne, mais pour le lancement, ça ne me choque pas. Je ne crois pas que mettre cela dans un cadre juridique va changer ou faciliter quoi que ce soit. Une fois que l'entreprise existe et qu'elle est viable (donc qu'elle n'est plus en perte), à ce moment-là, le bénévolat (dans l'entreprise classique capitaliste) ne se justifie probablement plus. »</i> - La liberté : <i>« Le bénévolat donne une énorme liberté à celui qui preste et à celui qui profite des prestations. Je n'ai pas d'horaire, je travaille quand je veux. Et le président du conseil d'administration, que je traite avec vénération, fait de même avec moi parce que je suis plus vieux. Tout cela se passe dans une relation tout à fait informelle. Et je ne suis pas certain que je voudrais que cela change. Si on était dans un contrat de travail, je me sentirais plus coincé. »</i>
La professionnalisation	- La relation bénévole et employé : <i>« C'est subjectif, mais je trouve que l'ambiance est bonne et la collaboration est assez remarquable. Chez Cociter, c'est le projet et son côté militant et combattant qui réunit les gens. Cociter est une aventure à risque : c'est une volonté des citoyens de vendre de l'électricité en concurrence avec des monstres comme Engie ou Luminus. On est tous un peu au combat et cela motive les gens. En tout cas, parmi les employés, il y en a trois dont je suis certain qu'ils ont rejoint la coopérative avec cette idée en tête. Ils souhaitaient trouver un travail qui ait un peu plus ce sens. Et chez Cociter, du sens, il y en a. On est en plein dans la transition climatique et cela motive les gens. »</i> - Pour le directeur financier bénévole : <i>« De par mon âge et mon expérience, les gens admettent assez facilement ma présence. Je joue le rôle d'un directeur financier, donc</i>

	je participe à certaines décisions et on demande mon avis pour la comptabilité, l'argent, les investissements, etc. Je suis plus vieux, en dehors de la mêlée et les gens reconnaissent mes compétences. Donc, de mon côté, j'ai une certaine forme d'autorité. Je pense que je suis le seul dans Cociter à avoir une certaine position d'autorité face au personnel en dehors du conseil d'administration. » - La volonté de professionnaliser : « Quand on a 6000 clients à qui on vend de l'électricité, il faut faire 6000 factures tous les mois, donc pas de temps en temps quand on a envie. Il faut payer les fournisseurs tous les mois. En plus, chez les associés de Cociter, il y a une volonté de construire quelque chose qui tient à long terme. Et donc, tout le monde est bien conscient qu'il faut une organisation professionnelle de gens rémunérés. Maintenant, on va certainement limiter la fourchette des rémunérations chez Cociter. Dans le ROI, il y a un coefficient de maximum 3 entre les rémunérations. Dans le mouvement coopératif, il y aura toujours des choses qui se feront en dehors des employés. Une caractéristique du mouvement coopératif est qu'il y a des gens pleins de bonne volonté et d'idéal et qui souhaitent que la coopérative avance dans la direction de leur idéal. Ceux-là vont intervenir, mais plus au niveau du CA, de l'AG, de groupe de réflexion, etc. » « Certains associés ne voulaient pas construire le succès de Cociter sur des bénévoles. Beaucoup de gens ont la crainte, dans le monde de l'éolien, du « grey hair retired engineer » (ingénieur retraité cheveux gris) qui prend une certaine place parce qu'il est retraité, qui pense tout savoir et qui essaie d'expliquer aux autres comment faire. Je suis tout à fait dans ce cadre-là. Il faut être prudent et modeste dans ce qu'on fait. C'est parce que j'ai amené un fonctionnement professionnel de la comptabilité (d'un point de vue qualitatif) que le débat sur ma présence a été clos. On continue à vouloir professionnaliser parce qu'on veut pérenniser la structure. Il y a eu ce genre de débat, mais finalement, dans une entreprise qui démarre, les moyens financiers déterminent largement qui on va payer. Ce n'est pas un choix politique : on n'a pas les moyens de payer un employé et donc, il faut bien que quelqu'un le fasse (du moins, dans une entreprise qui démarre, pas dans une entreprise stabilisée). Mais c'est vrai quand, dans une coopérative, les considérations éthiques peuvent prendre plus d'importance que les considérations financières. »
Le cadre juridique	« Je n'ai jamais eu de problème. Je connaissais bien la situation grâce à mon expérience dans mon entreprise. Je suis assez maniaque pour les questions juridiques, donc j'étais tout à fait en ordre. Je ne me suis jamais inquiété du cadre juridique dans lequel je suis. Je mesure le risque que je prends, mais si on est rigoureux, il n'y a pas de danger. »
<u>VENT DU SUD (Arlon)</u>	
La coopérative	
Projet	- Le projet de Vents du Sud a permis de financer et exploiter une éolienne dans le parc de Lorraine. - La construction d'une éolienne citoyenne entre Sterpenich et Hondelange est un projet en cours. - Objectifs : relever le défi énergétique en participant à la mise en place de solutions, produire de l'énergie «verte», informer le citoyen sur la maîtrise de sa consommation énergétique tout en améliorant son empreinte écologique, favoriser le débat énergétique. - Il s'agit de la réappropriation du circuit de l'énergie.
Valeurs	- L'engagement citoyen : l'action vise à susciter une participation citoyenne responsable dans le domaine de l'énergie,

	- Le développement durable pour une société durable qui garantisse un environnement harmonieux aujourd'hui et demain, - La solidarité : une société basée sur la justice sociale, - La proximité : seul un ancrage local fort, peut garantir au citoyen un contrôle efficace des décisions, de l'anticipation au suivi des dossiers.
Développement	- Courbe de coopérateur : « Elle est très plate au début ; puis un jour, Vent du Sud signale à ses coopérateurs qu'il a un permis pour construire une éolienne : alors la courbe change. Le deuxième moment où la courbe change est quand l'éolienne est en train de se construire et que tous les gens la voient ; après cela se calme un peu. » - L'éolienne citoyenne de Vents du Sud tourne depuis le mois de février 2015. - L'éolienne de Vents du Sud a produit 4.115.260 kWh en 2020 (c'est-à-dire pour ± 1.175 ménages entiers pendant 1 an). - Depuis le 1er janvier 2020, cette électricité verte est entièrement revendue au fournisseur d'électricité verte et citoyenne Cociter.
Fonctionnement	- Vent du Sud ne fonctionne qu'avec des bénévoles. - Sur 700 coopérateurs, il y a à peu près 15 actifs. Ce ne sont pas toujours les mêmes. Sur une année, il y a maximum 5 % des coopérateurs, donc 35 personnes qui, à un moment, ont donné un peu de leur temps. - De manière générale et d'après les statuts, ce sont les administrateurs (des bénévoles) qui décident. - Il y a des groupes de travail.
Le bénévolat en pratique	
Profil des bénévoles	- Les bénévoles sont toujours des coopérateurs. - Les bénévoles peuvent avoir un travail en dehors de la coopérative. « C'est vrai que ceux qui passent le plus de temps sont des retraités ou des gens qui n'ont pas de travail en dehors parce qu'ils ont plus de temps à donner de manière générale. » - Le profil dépend de la tâche : des profils techniques pour les gens qui vont dans l'éolienne, des profils de comptabilité pour la trésorerie, des profils pédagogiques pour les écoles, etc. Les missions de la coopérative évoluent en fonction des bénévoles qui sont à disposition.
Recrutement	- Parmi les coopérateurs. - Une fois par an, il y a un tirage au sort de 10 coopérateurs qui sont invités à participer aux réunions du conseil d'administration. L'objectif est que la gouvernance soit beaucoup plus ouverte et transparente. Aussi, cela permet d'attirer des gens à devenir actif. Souvent, quand ils sont venus quelques fois, ils se disent « je ferais quand même bien quelque chose dans la coopérative ».
Réticences et Motivations	Il y a une gradation de l'investissement : « On ne passe pas de coopérateur le moins actif au plus actif. Cela va doucement au début, puis il y a une montée en puissance et, sans doute après quelques années, une diminution de puissance avec l'âge et la fatigue. »
Compétences requises	- Il n'y a pas de compétences requises. « C'est plutôt en fonction des compétences du bénévole qu'on va faire un certain travail ; ou bien s'il est intéressé par quelque chose, on va lui proposer les formations. » - Les bénévoles présentent leur compétence et ce qu'ils peuvent apporter.
Engagement	Il y a une « convention de bénévole ». Le bénévole reconnaît qu'il est coopérateur actif et qu'il travaille bénévolement. Cela pour éviter qu'un bénévole ne vienne réclamer une rémunération pour son travail.
Exécution des tâches	Toutes les tâches : tous les rôles liés à l'administration (comptabilité, démarches administratives, etc.), le lancement des projets (soit un développeur externe a tout préparé et il y a un permis, soit il a construit une éolienne et on l'achète, soit on va décider d'engager nous-même un bureau d'étude, de déposer un permis de construire et de

	trouver des entreprises pour construire). <i>« Pour les projets, si on a quelqu'un pour le faire, on le fait, mais on ne cherche pas des projets et ensuite des gens. »</i>
Temps de travail	Il n'y a pas de règles préétablies. Certains travaillent à temps plein et d'autres 1 h par mois. Chacun fait en fonction du temps qu'il a à accorder à la coopérative. <i>« On compte le temps de travail. Quand quelqu'un qui passait beaucoup de temps souhaite se retirer, savoir le temps de travail qu'il représente. Ce n'est pas pour le rémunérer, mais pour savoir quelle est sa plus-value. Et si je veux un salarié à la place, quel est le temps de travail que j'ai besoin pour le remplacer. »</i>
Contrepartie du travail	- De la reconnaissance. - Intégrer pleinement le projet. <i>« Personnellement, les coopérateurs actifs voient la coopérative qui se développe et prennent part au débat. Ils voient qu'il n'y a pas que les grosses multinationales qui envahissent le paysage. »</i>
Autonomie	Les bénévoles ont une autonomie totale : <i>« puisque d'un point de vue légal, si vous donnez des instructions à un bénévole, il n'est plus bénévole : il est employé. On est attentif à cela. »</i>
Contrôle	Aucun. Si on avait des employés, alors ce serait les administrateurs bénévoles qui définiraient leur contrôle (etc).
Sanction	Pas de sanctions prévues. Tout fonctionne sur le bon-vouloir de chacun.
Les réflexions générales	
L'appellation « bénévolat »	<i>« On n'utilise pas souvent le mot « bénévole », on utilise plutôt « coopérateur actif ». »</i>
Le bénévolat au sein du modèle coopératif	- Le bénévolat est dans les valeurs : la réappropriation par le citoyen. Et pour qu'il se réapproprie, il faut qu'il s'investisse en temps. - Par rapport aux associations, <i>« je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de différence dans le bénévolat. Ce sont des gens qui s'investissent parce qu'ils veulent que ça bouge. Ils savent qu'une coopérative qui produit de l'électricité va le faire autrement que Engie ou de Luminus. Ils s'investissent parce qu'ils ont ces valeurs-là. Je crois que dans une ASBL, dans un comité de village ou autre, c'est aussi cela qu'on veut : que cela fonctionne autrement. On veut faire quelque chose pour la société. »</i>
Les raisons de la présence du bénévolat	- L'âge de la coopérative. Historiquement, la coopérative était incapable de fonctionner sans bénévolat, en terme purement économique <i>« Je vois 2 ou trois catégories de coopératives :</i> - o <i>Les plus anciennes qui produisent par des moyens éoliens, photovoltaïques, etc., un certain volume d'électricité : leurs activités « industrielles » leur permettent d'avoir des moyens et donc de fonctionner au moins avec un employé (voire 2 ou 3).</i> - o <i>Moins anciennes qui ont des moyens de production mais elles fonctionnent encore à 100 % par du bénévolat.</i> - o <i>Plus jeunes (mais pas toujours) qui n'ont pas encore vraiment de moyens de production et sont toujours à la recherche de développer des projets : elles, forcément, ne fonctionnent que sur le bénévolat parce qu'elles n'ont pas les moyens.</i> - Au début, avec quelques bénévoles qui vont un peu dans tous les sens et puis, au fur et à mesure que les moyens de production se développent, les moyens financiers se développent aussi. Et c'est comme cela, qu'en fonction de l'âge des coopératives, on se <i>« professionnalise »</i> (on n'aime pas trop dire ce mot parce que cela sous-entend que les bénévoles sont des petits amateurs, mais disons qu'on peut commencer à rémunérer des gens).» - Le bénévolat fait partie des valeurs de la coopérative (engagement du citoyen). S'il veut se réapproprier la production de l'électricité, il faut qu'il soit engagé dans la coopérative. Ce n'est pas simplement en venant une fois par an à une assemblée générale que les choses vont se régler.

Les dangers/dérives du bénévolat	« On pourrait dire que le danger, c'est qu'on fasse une activité économique commerciale en s'appuyant sur des gens qui donnent leur temps gratuitement. Mais je pense que ce n'est pas un risque, parce que les gens sont parfaitement au courant de ce qu'on fait avec leur temps. Ils ne sont pas dupes, ils le font consciemment et librement. Il peut y avoir des dérives dans une coopérative qui n'a pas le même système de fonctionnement que nos coopératives citoyennes. Dans l'énergie renouvelable, on a vu émerger, après que les coopératives citoyennes standard aient été créées, des coopératives industrielles. Ce sont des coopératives qui ont été créées par Luminus ou Engie dans lesquelles elles ont 50% des parts et le pouvoir de décision. Elles sont créées pour implanter une éolienne et calmer les gens autour et pouvoir leur dire : « prenez des parts et vous gagnerez de l'argent grâce à l'éolienne ». A ce moment-là, la coopérative n'a plus cette valeur d'appropriation par le citoyen. Elle a juste une valeur patrimoniale : je mets de l'argent et je touche. Et dans ce cas-là, je crois que ça n'existe pas, le bénévolat serait détourné à d'autres fins puisque l'entreprise qui tient les ficelles ne défend pas les valeurs du bénévolat. »
La professionnalisation	- L'éolienne fonctionne depuis 3-4 ans et des finances commencent à rentrer et sans doute qu'un jour elle engagera. Dans l'idéal, « on voudrait pouvoir rester uniquement avec des bénévoles. Pourquoi ? Parce que l'objectif des coopératives (et elles l'ont toutes, dans le secteur de l'énergie renouvelable, dans leur objet social), c'est la réappropriation de l'énergie, c'est-à-dire que les citoyens soient propriétaires de leur outil de production d'énergie. Et que, grâce à Cociter, ils parviennent à consommer, chez soi, à la maison, l'énergie qui a été produite par les panneaux solaires, les barrages ou les éoliennes qu'il a aidé à financer. Donc, c'est créer un circuit court de l'électricité entre le producteur et le consommateur puisqu'en fait, le consommateur va donner les moyens de produire ce dont il a besoin pour consommer. C'est le cercle idéal et vertueux. Ceci dit, quand des coopératives commencent à créer des emplois, cela crée de l'emploi local et en payant mon électricité à l'étranger parce qu'on a fait de l'électricité à partir du pétrole, je paie de l'emploi en Belgique. C'est un éternel problème : le bénévolat et l'emploi salarié. Mais en même temps, un des enjeux, c'est, quand on commence à salarier les gens, cela reste les « citoyens » qui dirigent la coopérative. Et pour dire cela, forcément, cela veut un peu dire que c'est les bénévoles. Parce que si cela devient les professionnels qui dirigent et qui définissent les orientations (évidemment les professionnels sont aussi des citoyens), mais on comprend que ce n'est pas la même démarche et la prise de décision n'est pas la même si c'est trois salariés qui prennent des décisions ou si c'est une AG de citoyens (qui ne sont pas des professionnels). » - Sans dire que les coopératives souhaitent ne rester qu'avec des bénévoles, tout le monde souhaite qu'il y ait un maximum de bénévoles impliqués. Mais le bénévolat a des limites qui sont liées au temps et à l'énergie que les gens peuvent donner. « Je crois que, quand on a les moyens, on essaie quand même d'engager parce que cela permet d'assurer une série de tâches qui ne sont pas toujours les plus palpitantes (ex. comptabilité : si on veut une comptabilité fiable, on a peut-être intérêt la confier à des professionnels) ». - Ce débat est intervenu à deux moments : « au moment où un certain nombre de bénévoles de la première heure commençaient à s'essouffler et qu'il fallait les remplacer : à l'époque, on ne les a pas vraiment remplacés par des salariés mais plutôt par des prestataires (Par exemple, on a demandé à un bureau d'étude, au niveau de la gestion de l'éolienne, de faire un certain nombre d'activités. Il faisait de la coordination de bénévoles, c'est-à-dire qu'il voit toutes les tâches à faire (ex : aller relever les compteurs de l'éolienne), il contacte les bénévoles et répartit les tâches entre eux.)

	- Sans doute que maintenant, on va en parler une deuxième fois et cette fois-ci, pour salarier des gens. » « A mesure qu'on avance, on soulève une série de tâches de fond qui sont nécessaires pour que la coopérative survive : faire les comptes de l'éolienne, faire les factures, etc. Ce sont les tâches qu'on voudrait prioritairement salariées. Mais les décisions, la gouvernance, le conseil d'administration et tout ce qui est la pédagogie, etc : on essaie que cela soit principalement des bénévoles. Parce que c'est là qu'on pense qu'est la valeur ajoutée pour le citoyen, c'est-à-dire le fait qu'il tienne les rênes. »
Le cadre juridique	- Statut juridique de la coopérative : « la coopérative n'est pas une association. Et le bénévolat, en tout cas dans sa définition légale, ne s'adresse pas aux sociétés commerciales. On est vraiment, en tant que coopératives, à la frontière entre deux mondes. Légalement, on est une société commerciale qui est censée fonctionner avec des salariés, faire du profit, etc. Mais éthiquement, en termes de valeurs, on relève plus d'une asbl. On ne peut pas dire qu'on est une asbl parce que si le coopérateur qui a mis 1000 euros, à la fin de l'année, il va peut-être toucher 30 ou 40 euros de dividende. Mais cette somme n'est pas une vraie notion de profit. La plupart des coopératives d'énergie renouvelable ont limité l'apport des coopérateurs à 5000 euros. Donc, 6 % sur 5000, cela fait 300 €/an ; ce n'est pas avec cela que vous gagnez votre vie. Au sens strict et juridique, on est une société commerciale. Sur le terrain, au sens des valeurs, ce n'est pas le cas. Et là, je trouve que c'est un avantage et un inconvénient. Parce qu'on a des problèmes (notamment, on est en train de prendre toutes les dispositions en termes d'assurance pour couvrir nos bénévoles : on a trouvé des assureurs qui disent « ok, je considère que votre coopérative, vu comment elle fonctionne, je l'assimile à une association et donc, je peux couvrir vos bénévoles ». Mais juridiquement parlant, on est entre deux chaises. » - Le bénévolat est pertinent dans les coopératives citoyennes, quand il y a un mouvement citoyen d'usagers qui se réapproprient ce qu'ils consomment. - Connaissance du régime juridique : « On a fait une analyse de ce régime juridique avec un avocat qui nous a aidés à mettre au point cette convention entre le coopérateur actif et la coopérative, qui vaut pour tout le monde (c'est un peu différent pour les administrateurs, ils sont désignés par l'assemblée générale et ils ont une responsabilité par rapport à celle-ci). On a négocié cela l'année dernière et on a mis en place des assurances aussi pour couvrir les bénévoles. Ce sont les mêmes assurances que les assurances dans les ASBL : l'assureur a accepté qu'au vu de l'activité de la coopérative, il considère que les bénévoles sont dans la même situation que les bénévoles en ASBL. » - Regard critique sur la situation juridique : « Pour moi, aujourd'hui, il y a un certain vide juridique ou un entre-deux. On est une société commerciale mais on fonctionne avec des bénévoles comme si on était une association. On essaie quand même de protéger le mieux possible le bénévole et la coopérative, mais on est conscient qu'on est dans un système un peu hybride. Si la loi belge sur le bénévolat pouvait s'élargir aux sociétés coopératives, ce serait intéressant. Mais cela demanderait de redéfinir correctement dans quel cas les coopératives peuvent faire appel au bénévolat. C'est pour cela que j'utilise le mot « citoyen ». Aujourd'hui, c'est difficile et, en plus, le nouveau code des sociétés rend la coopérative encore plus quelconque. Symboliquement, avant, on prenait des parts dans la coopérative, alors que maintenant, on est actionnaire d'une coopérative. Cela résonne plus comme une société anonyme. Il faudrait que des juristes se penchent sur la question pour définir la ligne blanche entre la coopérative, qui peut recourir aux bénévoles et la coopérative, qui ne peut pas. On a la même préoccupation. Je parlais des éoliennes

	<i>Engie ou Luminus qui ont créé ou sont créées en coopératives (ce qu'on appelle «coopératives industrielles» justement en opposition avec la coopérative citoyenne). Il y a sans doute une réflexion qui doit être menée sur les lignes de conduite, qui pourraient être les principes de l'alliance coopérative internationale. On peut aller voir l'agrégation par le conseil national de coopération, mais je crois qu'elle ne va pas assez loin parce que les coopératives créées par Luminus peuvent se faire agréer (je crois). Il y a la notion de finalité sociale qui demande peut-être à être étudiée. Vent du Sud a été créée à finalité sociale, sauf qu'avec le nouveau code de société, cela n'existe plus. Il faudrait que juridiquement parlant, on adopte quelque chose. Je pense qu'aujourd'hui, il manque une catégorie claire entre l'association et la société coopérative. En tant que société coopérative de type citoyenne qui s'appuie sur le bénévolat, la législation est compliquée. Je m'occupe aussi d'ASBL, c'est plus simple et heureusement, parce que sinon il n'y aurait pas d'ASBL. Si on pouvait trouver un statut qui existe entre les 2, je crois que cela serait bien pour les coopératives. »</i>
--	---

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Règlement (CE) n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne.

Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019, *M.B.*, 4 avril 2019.

Loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la Coopération, de l'Entreprenariat social et de l'entreprise agricole, *M.B.*, 10 août 1955.

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *M.B.*, 30 avril 1965.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *M.B.*, 27 août 1994.

Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005.

Décret relatif à l'économie sociale du 20 novembre 2008, *M.B.*, 31 décembre.2008

Arrêté royal du 8 janvier 1962 fixant les conditions d'agrément des groupements de sociétés coopératives et des sociétés coopératives, *M.B.*, 19 janvier 1962.

Arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 29 juillet 1967.

Arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, *M.B.*, 28 décembre 1967.

Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 31 décembre 1991.

Proposition de loi du 19 novembre 2003 relative aux bénévoles, *Doc. Parl.*, Ch. Repr. sess. 2003-2004, n°51 0455/001.

Avis n° 1.775 du 13 juillet 2011 rendu par le Conseil national du Travail

Jurisprudence

C. trav. Bruxelles, 28 mars 1990, *R.G.* 86/25.599.
Cass., 12 mars 1979, I, p. 819.
Cass., 18 octobre 2010, *Pas.*, 2010, I, p.2662.
Cass., 2 juin 1880, *JTT*, p. 76.
Cass., 23 avril 1975, *Pas.*, 1975, p. 843.
C. trav. Liège, 2^e ch, 21 novembre 2000, *RG*, n°6189/98.
Cass., 2 décembre 1975, *Pas.*, 1976, I, p.37.

Littérature

A.C.I., *Notes d'orientation pour les principes coopératifs*, 2015.

A.C.I., *Déclaration sur l'Identité coopérative*, 1995.

CLAES (P.) et DUMONT (D.), « Le nouveau statut des volontaires », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2005/29, n° 1894, p. 5 à 37.

DAVAGLE (M.), *Le volontariat dans tous ses états*, Wolters Kluwer, 2019, 340p.

DAVAGLE (M.), « La requalification du contrat de volontariat », *J.T.T.*, Larcier, 2020, n°1357, p.37 à 46.

DEFOURNY (J.) et RICHEZ-BATTESTI (N.), « Les coopératives » in *Économie sociale et solidaire*, sous la direction de Defourny (J.) et Nyssens (M.), Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 73 à 116.

DENEF (M.) et VAN BAELEN (B.), « Sociaal ondernemerschap in vergelijkend perspectief : juridische variaties van een ontluikende paradigmashift ? », *T.V.R./R.P.S.*, Bruylant, 2020, n°7, p. 942 à 956.

D'HERDE (M.), « Van VSO naar CV erkend als SO : geslaagde restyling, of doorgeslagen striptease », *T.V.R./R.P.S.*, Bruylant, 2018, n°8, p. 817 à 836.

DUMONT (D.) et MOONS (A.), *La participation des coopérateurs bénévoles au fonctionnement des supermarchés coopératifs : aspects de droit du travail et de la sécurité sociale*, Rapport pour le compte de Febecoop, Novembre 2020.

FEBECOOP, *Réforme du code belge des sociétés. Note de positionnement commune des acteurs soutenant le modèle coopératif*, document non publié, 2017, 11p.

FRANÇOIS (A.) et VERHEYDEN (M.), « Deel 5. Onerkend is onbemind. Over de erkende vennootschappen in het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen » in *De*

nieuwe vennootschapswet. VPG studiedag 2018, Mechelen, Wolters Kluwer, 2018, p. 141 à 188.

GARBARCZYK (B.), *Les rôles du bénévolat dans l'économie sociale*, Analyse, SAW-B, 2016, 9p.

GARROY (S.), « Entreprise sociale et fiscalité directe en Belgique », *T.V.R./R.P.S.*, Bruylant, 2020, n°7, p. 922 à 941.

LA PLATEFORME DU VOLONTARIAT, *La loi sur le volontariat : décryptage*, Les cahiers de la PFV, 2013, n°2, 52P.

MOREAU (C.) et MORTIER (Q.), Rapport WP1 & WP2 du projet SECOIA, *L'économie sociale en pratiques- CIRIEC International*, 2017, 48p.

O.I.T., Manuel sur la mesure du travail bénévole, Genève, 2011, 108p.

ONEm, *Pouvez-vous exercer une activité bénévole pour un particulier ou une organisation ?*. Site internet, mis à jour le 1 janvier 2021, <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t42>, consulté le 3 mai 2021.

PROUTEAU (L.), « Le bénévolat » in *Économie sociale et solidaire*, sous la direction de Defourny (J.) et Nyssens (M.), Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur, 2017, p. 151 à 186.

Vidéo

DOMINICAINS DE BELGIQUE. (2016, 28 février). *Jacques Defourny : Le rôle de l'économie sociale et le volontariat* [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-P-pE4uqK94>

