

UN OBJET JURIDIQUE MAL IDENTIFIÉ

• La Sapo est une variante de la société anonyme. La loi de 1917 qui l'institue complète la loi du 24 juillet 1867 qui définit les sociétés anonymes (SA). La particularité de la Sapo est qu'à côté des actions de capital caractéristiques de toute SA, sont créées des actions de travail qui représentent la valorisation patrimoniale de « l'apport tra-

L'effectif salarié acquiert une existence juridique par le biais d'une société coopérative de main-d'œuvre (SCMO)

vail » de l'effectif salarié considéré dans sa globalité.
• Pour disposer de la propriété collective des actions de travail, l'effectif salarié acquiert une existence juridique par le biais d'une société coopérative de main-d'œuvre (SCMO) au sein de la Sapo. Cette SCMO regroupe exclusivement mais

obligatoirement tous les salariés majeurs liés à l'entreprise depuis au moins un an. Elle fonctionne sur le principe une personne = une voix (mais les droits de vote peuvent éventuellement être alignés sur l'échelle des salaires ou le temps de travail).
• Les actions de travail qui lui sont attribuées ouvrent à la SCMO, outre une participation aux bénéfices, des droits de vote proportionnels au ratio actions de travail/total des actions au sein de l'assemblée générale (AG) des actionnaires et une représentation de même proportion au conseil d'administration (CA) de la Sapo.
• Pour l'exercice de ces droits de vote et de représentation au sein de l'AG et du CA, les travailleurs désignent, au sein de leur SCMO, des délégués chargés de les représenter dans ces instances décisionnaires.

Quelle différence entre...

une Scop...	...et une Sapo ?
Chaque salarié peut devenir associé, mais pas obligatoirement.	Chaque salarié devient membre de la SCMO au bout d'un an.
Chaque salarié doit déposer un apport financier en capital.	Les salariés sont tous associés collectivement de la SCMO, sans apport financier.
Le capital est exclusivement composé de parts correspondant à un apport financier.	Le capital est composé d'actions de travail (sans apport financier) et d'actions de capital.
Les parts sont nominatives.	Les actions de travail sont la propriété collective de la SCMO.
Chaque associé acquiert un droit de vote selon le principe une personne = une voix.	Au sein de la SCMO chaque salarié dispose d'une voix, mais ce principe peut être pondéré.
Un des associés est élu comme dirigeant.	Les salariés élisent des représentants de la SCMO au conseil d'administration de la Sapo qui, à son tour élit son ou ses dirigeants.
Les salariés doivent détenir au moins la moitié du capital (50 %).	Pas de limite minimale ou maximale au nombre d'actions de travail par rapport au nombre d'actions de capital.
Les salariés doivent détenir au moins 65 % des droits de vote.	Au sein de la Sapo la SCMO dispose d'un nombre de voix proportionnel au nombre d'actions de travail décidé par les statuts.

AUX ORIGINES DE LA SAPO

Des patrons participatifs

La première initiative française de participation des ouvriers aux bénéfices date de 1842 et est attribuée à Jean Leclair (1801-1872), patron d'une entreprise de peinture en bâtiment employant environ 80 salariés. D'autres entrepreneurs ont suivi et cherché à distribuer une partie des bénéfices à leurs salariés, cer-

La loi sur la Sapo serait aux yeux de ses détracteurs, le moyen de faire entrer le ver ouvrier dans le fruit capitaliste !

tains par le biais d'un actionariat salarial. La plupart de ces initiatives ont été répertoriées et détaillées dans le *Bulletin de la Participation aux bénéfices*, publié par la Société pour l'étude pratique de la participation du personnel aux bénéfices de l'entreprise, une société créée en 1879 par la réunion « de chefs d'industrie et de directeurs des sociétés qui ont mis en pratique la participation des ouvriers et employés aux bénéfices de l'entreprise et qui croient fermement à l'efficacité de ce système. » Ces initiatives dépendaient entièrement de la volonté et de l'imagination des

patrons. C'est ainsi que Charles Mildé (1851-1931), fabricant d'appareillages électriques, distribue 20% des bénéfices de sa société à ses salariés depuis sa création en 1882. À partir de 1908, il va plus loin en instituant un système ayant pour but « l'accession de l'élément travailleur à la propriété de l'entreprise par sa substitution graduelle à l'élément capitaliste pur (...) par des actions de travail attribuées individuellement aux ouvriers et employés de la société ». À la même époque le président de l'Association des industriels de France, Sylvain Périssé (1837-1918), propose de répartir les bénéfices entre les capitalistes, les ouvriers et les travailleurs intellectuels qui représentent, selon lui, les trois facteurs de la production : le capital, le travail manuel et le travail intellectuel.

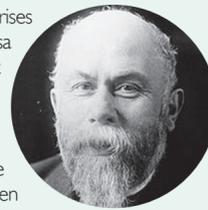
Vers la loi de 1917

Parallèlement, un économiste de formation juridique, Etienne Antonelli (1879-1971), disciple de Léon Walras, publie en 1912 un ouvrage intitulé *Les Actions de travail dans les sociétés anonymes à participation ouvrière* dans lequel il développe les bases juridiques de la Sapo. Il y propose deux innovations majeures au droit des sociétés : la création des « parts Travail » qui sont pour lui « la représentation immédiate des droits que s'acquiert le travail au

produit des entreprises par le seul fait de sa collaboration », et la propriété collective de ces actions par la globalité de l'effectif. L'activisme de ces individus bien introduits dans les cercles d u pouvoir se traduit par le dépôt, par Henry Chéron, ministre du Travail, de la loi du 26 avril 1917 qui institue les Sapo, sous la présidence du conseil d'Aristide Briand, d'où l'appellation de « Loi Briand » qui lui est restée depuis.

Les premières Sapo

En 1919 l'avocat Henri Mouret dresse un constat désabusé de la mise en pratique de la loi. Bon nombre d'industriels et d'économistes éprouvent une grande méfiance « à l'égard de l'administrateur ouvrier qui n'aura aucun intérêt dans la création de réserves, aucun souci de l'avenir de la société et qui, sans doute, dans la pratique, sera l'organe d'un syndicat ». En autorisant le délégué ouvrier à entrer au conseil d'administration, les actionnaires capitalistes lui céderaient ce que jusqu'à présent ils défendaient jalousement comme un droit propre et comme un privilège. De leur côté



1917-2017 LA SOCIÉTÉ ANONYME À PARTICIPATION OUVRIÈRE

UNE CENTENAIRE MECONNUE

Il y en eut depuis un siècle à peine quelques dizaines. La Sapo (société anonyme à participation ouvrière) est le seul statut juridique qui reconnaît au travail, en tant que tel, une place comparable au capital. Voilà peut-être pourquoi elle a eu si peu de succès...



des juristes renommés considèrent la SCMO comme une espèce de syndicat ouvrier ou d'organisme corporatif. Bref, la loi sur la Sapo serait aux yeux de ses détracteurs, le moyen de faire entrer le ver ouvrier dans le fruit capitaliste ! Pas étonnant donc qu'en 1919, Henri Mouret ne dénombre que 4 Sapo. Un an après, un docteur en droit, Daniel Laguerre en recense 6. La participation salariale y est très relative au regard du pouvoir de décision (avec un maximum de 20% de droits de vote).

Les raisons d'un échec

Les raisons se sont cumulées pour rendre peu attractive l'adoption de ce statut. Côté patronal, quel intérêt aurait donc le capitaliste créateur de la société anonyme à se dessaisir d'une partie de son pouvoir et de ses bénéfices au profit de ses ouvriers ? Côté ouvrier, cette tentative de cogestion est vite assimilée à de la collaboration de classe à une période où le mouvement ouvrier est dominé par des syndicats ou partis politiques qui se veulent révolutionnaires. Le rêve d'une union apaisée entre patrons et ouvriers aura fait long feu. La Sapo, dès sa naissance, par l'ambiguïté de son projet, les personnalités qui le portent et la grande marge de manœuvre que laisse la loi à ses créateurs, pouvait difficilement se généraliser.

UN STATUT POUR AUJOURD'HUI ?



Ardent défenseur des Sapo, Roger Daviau pense que ce statut est une bonne solution pour la reprise de leur entreprise par les salariés.

La Sapo est-elle condamnée à disparaître ? Ce statut peut répondre à des recherches d'organisation où travail et capital peuvent être reconnus en tant que tels dans l'entreprise. Dans le cadre de la reprise d'une entreprise par ses salariés, il peut également représenter une alternative à la Scop qui, même avec le nouveau statut de Scop d'amorçage, peut s'avérer difficile à mettre en œuvre dans le cas d'entreprises à forte intensité capitaliste.

La difficulté c'est tout de même de savoir comment valoriser le travail ? Dans le cadre de la reprise d'une activité existante la valorisation de l'apport travail est au contraire assez simple. L'argument avancé est qu'il est difficile, lorsqu'on crée ex nihilo une société nouvelle d'estimer la valeur de ce que sera la force de travail d'un effectif qui n'est même pas encore constitué. Ce qui pourrait sembler insurmontable dans ce cas – encore que l'on sache bien estimer les apports en industrie depuis longtemps – l'est a priori moins dans le cas d'une transmission d'entreprise. En effet, l'effectif est déjà constitué et opérationnel depuis plusieurs années et l'entrepreneur cédant, comme les partenaires commerciaux et financiers de l'entreprise, ont pu se faire une idée du savoir-faire et des qualités de l'équipe salariée. Les éléments comptables et extracomptables dont dispose l'entreprise permettraient facilement d'estimer cette sorte d'actif incorporel que représente le travail du personnel. Puisqu'il est de

coutume admise de valoriser des éléments incorporels aussi incertains que l'attachement d'une clientèle à une boutique ou l'apport en industrie d'une personne, en quoi l'estimation de la valeur travail d'un effectif salarié que l'on peut voir à l'œuvre depuis plusieurs années serait-il plus hasardeux ?



En quoi calculer la part travail pourrait aider la reprise ? Quand un effectif salarié imagine prolonger une activité qui risquerait d'être vouée à la fermeture, la valorisation des éléments d'actifs qui est faite par les cédants intègre, pour partie, dans les élé-

ments incorporels du fonds de commerce ce qui est inhérent au métier de l'entreprise, donc, partiellement au savoir-faire et aux compétences de l'effectif salarié. Au final, ce qui est proposé aux salariés, c'est de racheter des valeurs qui ont été valorisées en grande partie par leur savoir-faire et leurs qualités professionnelles. Une prise en compte de leur apport travail

pourrait alors être intégrée dans la négociation et devrait leur permettre d'aménager les conditions financières de la transaction.
Mais tous les salariés seraient-ils prêts à jouer le jeu ? Passer d'un management hiérarchisé et une direction « patrimoniale » à une responsabilité partagée au sein des instances décisionnaires de l'entreprise ne s'improvise pas et bien des salariés peuvent le redouter, voire ne pas le souhaiter. Tous les salariés ne sont pas attirés par les responsabilités et tous ne sont pas conscients des conséquences d'une participation à la gouvernance d'une société. L'encadrement quant à lui peut craindre une remise en cause de son rôle. La constitution et l'animation d'une société coopérative de main d'œuvre peut, dans cet esprit, représenter un moyen d'éducation populaire intéressant pour permettre l'appropriation par l'ensemble de l'effectif salarié des tenants et aboutissants de l'entreprise. Une mise en œuvre raison-

La constitution et l'animation d'une société coopérative de main d'œuvre peut représenter un moyen d'éducation populaire

née de cette forme juridique pourrait alors répondre à quelques aspirations sociales actuelles, comme la recherche d'un sens à son travail ou un besoin de reconnaissance de la part des salariés.

Illustration : Au square des Épinettes à Paris, la statue en hommage à Jean Leclair, le patron qui « élève » ses ouvriers en les faisant participer aux bénéfices.



La citation
« Il existe environ 2 000 Scop, mais les Sapo se comptent sur les doigts d'une main. C'est un statut en voie de disparition. »

Benoît Hamon, alors ministre de l'économie sociale et solidaire, le 16 octobre 2013, lors de la discussion sur la loi ESS au Sénat.

Combien de Sapo ?

À ce jour, en dehors d'Ambiance Bois et Nova Construction (qui est du reste une Saspo), il n'y en aurait donc pas d'autres ! Ah si ! Un bureau d'études, Ambiance Bât, est la dernière Saspo qui vient de se créer sous l'égide d'Ambiance Bois. Tout cela n'en fait tout de même que trois...

Premier dividende

La loi de 1917 prévoit que « les statuts de la société anonyme doivent disposer que, préalablement à toute distribution de dividende, il est prélevé sur les bénéfices, au profit des porteurs d'actions de capital, une somme correspondant à celle que produirait, à l'intérêt qu'ils fixent, le capital versé. » Dit autrement un premier dividende est octroyé aux détenteurs d'actions de capital avant de procéder à une distribution générale à toutes les actions (travail et capital). Il est considéré en quelque sorte comme une compensation de l'érosion du capital au même titre que le salaire serait considéré comme la rémunération du temps de travail. Mais le taux de ce premier dividende peut très bien être fixé à zéro, comme c'est le cas à Ambiance bois.

Textes

• Loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière.

• Articles L 225-258 à L 225-270 du code de Commerce

Dissolution

En cas de dissolution d'une Sapo, il est attribué aux participants de la Société coopérative de main d'œuvre une indemnisation tenant compte de la durée des services effectués par les ayants droit dans la Sapo, de leur ancienneté dans la SCMO et de leur niveau de rémunération.

Intéressement des salariés ou appropriation ouvrière ?

La formule de la Sapo pourrait être réactivée, a minima comme forme améliorée de la participation des salariés à l'entreprise, a maxima comme une solution à l'appropriation collective de l'outil de production par les travailleurs. Dans cette dernière version, elle irait même plus loin que la Scop où la reconnaissance du travailleur associé passe toujours par la prise de parts sociales là où, dans la Sapo elle se fait automatiquement au bout d'un an d'ancienneté, du simple fait d'être salarié.



En savoir plus

• **Éric Bouley**, La société anonyme à participation ouvrière, une solution d'avenir pour les entreprises d'aujourd'hui, *mémoire d'expertise comptable*, 2009, Bibliothèque.
• Dans le numéro d'octobre 2017 de *La Revue internationale d'économie sociale (RECMA)* un article de Roger Daviau et Michel Lulek sur les Sapo.