

Feuille de route 'entreprise collective'

Partie I: Concept

Introduction

La FAU est un syndicat anarcho-syndicaliste. Il est organisé selon les principes de démocratie directe et vise à surmonter le capitalisme et mettre fin à chaque forme de dominance. Il essaye d'y arriver par du travail syndicaliste de base dans des entreprises et par le soutien d'actions de résistance spontanées d'employés (grèves, occupations, actions de solidarité, etc.). Mais la FAU prend aussi part au milieu politique et culturel. En général, il s'agit de la construction de structures sans hiérarchie en autogestion, 'loin de l'état et du capital' en prenant cependant en compte l'importance de la sphère économique.

Dans ce contexte, les entreprises collectives apparaissent comme quelque chose de particulier. Ce sont des tentatives de création de structures plus autodéterminées dans l'économie du marché capitaliste, des entreprises 'sans chef et hiérarchies'. La FAU comme syndicat prend une autre position envers celles-ci qu'envers des entreprises capitalistes usuelles. Beaucoup de membres de la FAU souhaiteraient travailler dans une coopérative.

Mais cette 'autre position' est plutôt intuitive, le rapport entre entreprises collectives et économie solidaire n'est pas très précis. Des entreprises collectives sont quelque part 'les bonnes entreprises', mais ce qu'est une 'bonne entreprise' n'est pas très clair. Le poids des coopératives et de l'économie solidaire pour la construction d'une société sans domination est sujet à discussions au sein de la FAU même et leur relation (possible) avec le travail syndical dans des entreprises (capitalistes) est peu ou pas indéfini.

Pour gagner un peu plus de clarté sur ce point ou pour le moins déclencher une discussion est le but de ce papier. La cause et l'origine de ce papier sont deux expériences douloureuses que deux membres de la FAU-Hamburg ont fait en automne 2008 et avec leur propre collectif : suite à plusieurs années de différents non-résolus à l'intérieur du collectif 'Café Libertad' se sont terminées par l'expulsion des deux dernières membres de la FAU d'un ancien collectif FAU.

Ce processus a occupé la FAU pendant presque deux ans et l'a partiellement paralysée. LA FAU-Region Nord a été embourbé dans ce conflit, même l'organisation fédérale en a été touchée. Nous sommes de l'avis que ce papier aurait pu empêcher ces éclats chez Café Libertad s'il avait été rédigé et lu plus tôt.

A coté du but conceptionnel, nous avons une deuxième raison plus pratique de nous occuper du sujet des coopératives. Il y a encore et toujours des initiatives de fondations d'entreprises de la part de membres de la FAU, qui aimeraient profiter des expériences passées et qui récupérer des conseils pratiques et une aide concrète à la construction d'une entreprise autogérée. C'est pourquoi nous avons fait le pas de développer un statut modèle, qui résulte de la somme de nos réflexions et que nous avons ajouté comme troisième partie à ce papier.

Beaucoup de tentatives (échouées)

L'idée, d'opposer une propre économie au capitalisme et commencer ainsi à surmonter l'économie capitaliste n'est pas nouvelle. Elle a débuté avec les expériences précoces du socialisme d'Owen ou de Fourier, continuée avec le mouvement des coopératives socialistes entre 1890 et 1930, jusqu'au milieu alternatif des années 1970 et 1980. Beaucoup d'entre eux furent un échec, beaucoup ont

perdu leur pertinence, beaucoup sont devenus une part de l'ordre économique capitaliste ou ont été des victimes du fâchisme. Beaucoup de projets que nous avons regardés avec beaucoup d'espoir dans les années 70 et 80, sont devenus des « petites entreprises à déchirer ». Mais beaucoup d'entre eux tentent aussi de rester fidèles à leurs principes, même si, les attentes sont réduites et beaucoup moins fortes à entendre.

Pourquoi les entreprises collectives se retrouvent-elles face à l'échec, a été le sujet de recherche de Franz Oppenheimer. Le résultat de ces recherches empiriques par rapport aux coopératives de production (1896) est connu comme « loi de transformation d'Oppenheimer » ou encore sous le nom « thèse d'instabilité ». Celle-ci se décrit en quatre phases ('forme de jeunesse', 'lutte pour l'existence', 'choix de l'adaptation', 'forme de vieillesse' ou 'parasitisme formé'), où il décrit la transformation typique d'une coopérative qui appartient aux acteurs de celle-ci à une entreprise capitaliste qui appartient à un petit nombre de propriétaires. D'après Oppenheimer, ce sont au mieux des petites entreprises qui trouvent une niche dans le marché, et peuvent survivre pendant un certain temps sous la pression de l'économie de marché capitaliste. Mais à la base, il n'existerait que l'alternative 'écoulement' ou 'transformation' en une entreprise capitaliste (dixit Notz 2011, page 63 et suivantes). D'ailleurs Oppenheimer voyait comme cause, un manque de discipline chez les ouvriers/ères (Rosa Luxembourg l'appelait « manque de disposition à l'exploitation de soi-même »).

Bien sûr, les thèses d'Oppenheimer ont toujours été beaucoup critiquées. Et les entreprises qui étaient l'objet de ses recherches, avec leurs structures de démocratie représentative (des camarades votent pour une direction) sont différentes de la conception des coopératives développée ici. Mais le fait reste incontesté, que la pression d'efficacité, résultant de la concurrence du marché met la structure démocratique des entreprises collectives en question, et suggère son abandon au profit d'une forme d'organisation hiérarchique. Cela est affirmé aussi par d'autres recherches (par exemple Mounir 1996, p.197 et suivantes). A notre avis, les coopératives sont obligées de chercher des alternatives au marché, si elles ne veulent pas rester un épiphénomène.

Dans le cadre du mouvement des coopératives socialistes en Allemagne, ces alternatives ont apparemment été partiellement retrouvées. Les premières coopératives de production, fondées dans les années 1860 à 1870, souvent en rapport direct avec les luttes ouvrières, n'ont souvent pas eu une vie longue. Avec l'épanouissement et l'expansion des coopératives de consommation (1890-1935), une multitude de coopératives de production indépendantes se sont créées de nouveau. C'est elle qui ont servi d'entreprises de sous-traitance et comme ateliers de production pour les grandes coopératives de consommation. Jusqu'au début des années 1930, un secteur remarquable d'économie générale c'était créé de cette façon en Allemagne. On l'appelait aussi la « troisième colonne » du mouvement ouvrier.

Bien sûr que nous ne voulons pas nous arroger le pouvoir de donner une notation des expériences historiques avec les coopératives de production et les entreprises collectives. Mais nous avons l'impression que des collectifs comme des formes d'économie alternatives, qui ont survécu le plus longtemps sans abandon de leurs principes, sont dans des endroits où:

(a) ils étaient les plus fermement intégrés dans des mouvements ou des organisations sociales avec des motifs politiques, culturels ou idéologiques et (b) où ils étaient les plus indépendants du marché capitaliste.

Pourquoi des coopératives?

Quelle signification, les entreprises collectives pourraient-elles avoir pour nous, dans la lutte pour l'autodétermination et des structures sans pouvoir ni domination ? A notre avis, ce sont surtout les trois aspects suivants qui déterminent le potentiel des coopératives.

Capacité d'action et qualité de vie

Si on réussit de réaliser des principes de démocratie de base et d'autogestion dans des entreprises, les ouvrierÈs en tiennent quelques avantages immédiats, qui sont connectés avec la disparation du salariat : plus d'exploitation (d'un tiers), plus de chefs et de hiérarchies, (partiellement) détermination du but du travail, organisation du travail autogéré, plus d'expropriation du produit du travail. Cela sont des améliorations immédiates de la qualité de vie des ouvrierÈs par une décision élargie sur les propres conditions de vie. Une coopérative est une action directe pour l'amélioration concrète de la situation de vie des membres du collectif.

Le germe d'une nouvelle société

Si un nombre assez grand d'entreprises collectives réussies de ne pas seulement survivre au marché, mais à s'interconnecter dans des réseaux économiques propres, qui fonctionnent d'après le principe d'auto-suffisance, cela pourrait successivement faire reculer le type de reproduction capitaliste dominant et finalement le remplacer. La perspective serait, que les produits et les services soit adaptés aux besoins et de haute qualité, avec des procédés de production durables, des systèmes de santé, de retraite et de financement autogérés, le développement de procédures d'échange et d'allocation orientés selon les besoins (alternatives au marché) ainsi que la construction et l'amélioration de « savoir d'organisation sans pouvoir ». Dans ce cas, des entreprises collectives seraient les laboratoires d'une nouvelle économie, dans lesquelles on développerait ses structures et procédures et apprendrait les connaissances nécessaires.

La construction d'un contre-pouvoir

Un tel « secteur collectif » détiendrait des propres ressources, indépendant de l'état et du capital. Avec cela, il serait possible de soutenir énormément le travail syndicale dans les entreprises capitalistes mais aussi le travail sur le champ politique et culturel. Des entreprises avec une « conscience politique » pourraient mettre à disposition des ressources, utiliser leur pouvoir sur le marché pour soutenir des grèves etc. et servir comme lieu de refuge pour des activistes. Finalement, il ne faut pas sous-estimer le poids idéologique d'un « secteur collectif » fonctionnant.

Qu'est-ce que c'est une coopérative ?

Pour qu'une entreprise devient une entreprise collective, il faut qu'elle s'oriente selon nous d'après trois principes : elle doit (a) s'organiser et être gérée de façon démocratique (de base/directe), elle doit (b) s'orienter vers l'idée de propriété collective et il doit (c) développer des alternatives à l'économie du marché.

Le principe d'autodétermination collective

Nous visons une société sans domination, c'est à dire une société dans laquelle tous les humains détiennent le même pouvoir et dans laquelle existent des mécanismes, pour équilibrer les différences de pouvoir. Chaque unE devrait pouvoir prendre ses propres décisions dans les affaires le concernant, proportionnellement au degré d'affection des conséquences de cette décision. Ce degré d'affection doit aussi être le degré de participation dans le processus de décision collective.

Cet idéal, décrit comme ceci devrait être réalisé le plus possible dans les coopératives. Les organes et procédures de décision et de délégation devraient être basée du la démocratie directe et l'organisation décentralisé et fédérale.

Mais nous vivons dans une société, qui est loin d'être sans domination et il faut croire que ce déséquilibre de pouvoir, les aspects de la personnalité, des différents types de comportement et ambitions inclus vont persister (d'abord!) et ça, aussi dans les entreprises collectives – malgré les structures de décision de démocratie de base. Ainsi, les entreprises collectives doivent réfléchir sur les différences de pouvoir entre les membres du collectif existant, se formant spontanément ou provoqués involontairement, par l'organisation de l'entreprise et elles doivent développer des

procédures pour les dissoudre.

Le salariat comme location temporaire de la force de travail est le pendant de la propriété privée bourgeoise des moyens de production. Il permet l'expropriation du produit du travail et il est marqué par un manque de contrôle de l'ouvrier sur le but, les moyens et l'organisation du travail. Il contredit ainsi fondamentalement le principe de l'autodétermination et le but de l'autogestion des entreprises par les ouvriers. Le salariat est donc incompatible avec le principe de l'autogestion.

Les meilleurs principes d'organisation ne servent que très peu, si on ne les respecte pas et si on ne peut pas les imposer. C'est pourquoi, toutes les activités internes de l'entreprise doivent être transparentes pour tous les membres du collectif, et la structure interne comme les procédures de décision doivent être compréhensibles et obligatoirement inscrites dans un statut.

Propriété collective et bénéfice collectif

La propriété privée est le privilège le plus important de la société bourgeoise et la base de leur ordre économique capitaliste. Des entreprises comme propriété privée, rendent la séparation possible des travailleurs/euses, des moyens de travail et du but de la production, tout comme l'expropriation du produit de travail. Nous déclinons toute disposition privée des moyens de production, qui dépasse le cadre de l'utilisation personnelle, et nous exigeons une gestion collective de la production dans les entreprises par les consommateurs/trices, producteurs/trices et la communauté, et ce, en fonction de leur implication concrète et à hauteur du degré concerné.

L'orientation vers la propriété collective est incompatible avec chaque forme de privatisation d'excès (gain). En outre, elle entraîne l'orientation au bénéfice collectif. Des entreprises collectives devraient fabriquer des produits qui ne visent pas un succès sur le marché ou un profit, mais une utilité pour la communauté, quoi qu'on entende par là.

L'idée de la propriété collective reflète l'entrelacement fondamental et les dépendances mutuelles de toutes les activités et biens, dans un contexte social de reproduction par répartition des tâches. La propriété collective ne doit pas être mal comprise comme étant une « propriété privée collective ». Un collectif devrait plutôt se voir comme « gérant » de son entreprise que comme son « propriétaire ». Cela devient, important par exemple pour les questions de la fondation, de l'orientation ou de déliquescence d'une entreprise collective. Ces décisions ne peuvent pas être prises seulement par un collectif tout seul, mais idéalement par tous les concernés. Les entreprises collectives devraient prévoir cela dans la conception de leur procédure de décision et l'ancrage des entreprises dans le cadre juridique bourgeois.

Une entreprise collective n'est pas seulement une boîte qui est organisée selon les principes de démocratie de base, mais elle doit être une partie d'un nouveau ordre, dépassant le capitalisme. C'est pourquoi l'intégration dans des contextes qui visent ce but, aussi au niveau politique est indispensable. Les membres du collectif n'ont pas seulement une responsabilité envers elles/eux mêmes, mais aussi envers la « community » (communauté), qui forme le cadre culturel-politique de leur projet économique. Cette « community » devrait aussi avoir une possibilité formelle de prendre de l'influence dans le cas d'un collectif qui mettrait ses principes de base (pour peu que cela soit en silence et en secret) à la retraite (dixit l'exemple de la solution pratiquée par le syndicat des maisons louées).

Dépassement de l'économie de marché

Une contradiction de base d'une entreprise autogérée se trouve entre l'organisation solidaire et démocratique de base, souhaitée à l'intérieur et la compétitivité de l'entreprise dans le cadre de l'économie de marché capitaliste. La pression de l'économisation des procédures internes et la conception de produits et services adaptés au marché, causée par la concurrence, est vue comme une des raisons la plus importante pour la transformation graduelle d'une entreprise collective vers

une « petite boîte à déchirer » (capitaliste). Jusqu'à aujourd'hui, les expériences d'entreprises collectives montrent que maintenir une structure démocratique de base -égalitaire- intérieure, dans le cadre de l'économie de marché, n'est seulement possible que pour une durée limitée ou dans une niche économique particulière.

C'est pourquoi un des buts les plus urgents d'une entreprise collective doit être de devenir successivement indépendante de l'économie du marché capitaliste, en développant des alternatives au marché. Bien sûr que ce n'est possible qu'en coopérant avec d'autres entreprises collectives (aussi du même secteur!) et demande, à côté de l'autogestion des humains comme producteurs, aussi l'autogestion comme consommateurs.

Partie 2 : Les principes d'une bonne entreprise

Une entreprise collective qui correspond à ses (ou du moins à nos) attentes, se retrouve face à toute une série de problèmes fondamentaux. Une telle expérience n'est-elle pas démente et vouée à l'échec ? N'est-il pas grotesque de tenter le « bon » dans un cadre « pourri » ?

Nous croyons qu'il est effectivement pas possible de créer le « bien » sur du « mauvais » mais qu'il est possible de créer du « meilleur ». Nous pensons que ce en vaut la peine que d'essayer, même si l'issue est incertaine voire négative, tant que nous tirons des enseignements et avançons à petits pas, plutôt que se jeter la faute. Nous sommes persuadés qu'il est possible de réussir en conservant certains principes de bases ainsi que les précautions nécessaires.

Les points suivants servent d'orientation pour la construction et le développement d'entreprise collective. Il est fort probable qu'une entreprise ne remplira pas complètement ces critères mais il est à retenir que si la volonté de les appliquer n'est même pas existante, alors cela ne constitue pas pour nous, un projet sérieux pour la construction d'une société sans classe.

Les structures démocratiques de décision

Toute décision concernant l'entreprise doivent se faire d'après le principe de la démocratie directe avec une structure décentralisée et la délégation tout comme l'occupation d'une « fonction » correspond à un mandat impératif.

Il soit pourtant désirable de prendre les décisions en consensus mais poser le consensus comme seul mode de décision entraîne rapidement à un blocage du collectif en situation de crise. C'est la raison pour laquelle, il est préférable d'adapter la majorité selon les conséquences et la portée des décisions. Cependant, si l'on venait à se passer du consensus, se pose la question de la protection des minorités et de l'individu, en particulier dans la cas d'un licenciement, c'est-à-dire la séparation non-volontaire d'un individu du collectif. Cette « séparation » d'un membre du collectif doit seulement se faire d'après des critères bien établis et dans le cadre d'un arbitrage externe possible (voir plus bas).

En plus des structures décisionnelles formelles, il est nécessaire de réfléchir à un processus pour démonter/déjouer les structures de décisions informelles et de le mettre en pratique.

Les sources les plus importantes de structures informelles au sein d'entreprise collectives sont :

- (a) distribution inégalitaire de compétences, c'est-à-dire d'expérience (en particulier concernant les compétences-clefs de l'entreprise)
- (b) différence d'apport en capital
- (c) responsabilité ou autorisation distribuée de façon unilatérale
- (d) fonctions représentatives externes distribuées de façon déséquilibrée (relations publiques)

Les méthodes les plus importantes au regard de la réduction du pouvoir informel sont des définitions claires, un cadre temporel précis et une rotation des fonctions vitales de l'entreprise, la suppression de monopole de l'information par la formation continue des compétences-clefs (par exemple contrôle de gestion, compétences techniques de bases, compétences de décision et de représentation), la séparation verticale du travail plutôt qu'horizontale (concentration d'activités de tous niveaux de qualification dans un travail contrairement à une « répartition horizontale » dans laquelle il y a concentration d'activité d'un même niveau de qualification. Dixit le concept de concentration d'activité dans: Michael Albert: Parecon – Leben nach dem Kapitalismus, Grafenau/Frankfurt a.M. 2006, S.102ff.), la recherche d'une « neutralisation du capital » (rachat ou réajustement d'emprunts privés de membre du collectif) tout comme l'utilisation d'aide extérieure (par exemple dans la forme d'un développement de l'organisation ou « supervision »).

Des produits utiles à la société

Il n'est pas du ressort d'une entreprise collective de faire du profit mais d'assurer l'existence de ses

membres par la production, en l'occurrence, la mise-à-disposition de produits et de services considérés comme utiles à la société.

Est considéré comme utile à la société, ne peut se définir de manière abstraite ou au travers d'analyse politique. Tout comme il n'est pas possible de définir simplement comme « utile à la société » la somme des souhaits des consommateurs. Il s'agit plutôt de comparer l'apport de chaque produit/service d'après son utilité/joye apportée au consommateur ou à la société en générale par rapport aux dégâts causés par sa production, distribution ou consommation finale. Définir ceci concrètement reste naturellement la responsabilité du collectif, mais nous attendons que la problématique d'une valeur orienté à l'usage et d'une production écologiquement durable soit mise sur la table et discutée, et contribue par la au débat politique public.

Pas de salariat

Toute personne qui travaille dans une entreprise collective doit être membre du collectif et considérée à valeur égale dans les instances décisionnelles. Cela exclue de fait le salariat. Pour les travailleurs, le salariat est cependant plus agréable dans une entreprise collective que dans une entreprise capitaliste. C'est la raison pour laquelle beaucoup de personnes en manque d'argent souhaitent et demandent du travail de type intérimaire/temporaire mais – et cela pour des raisons tout-à-fait valables – ne souhaitent/peuvent pas entrer au sein du collectif à cause du long-terme et de l'obligation que cela représente.

Du point de vue du collectif, il est inapproprié qu'une personne présente seulement pour quelques mois puisse avoir la même influence sur les décisions vitales de l'entreprise collective qu'une personne présente depuis 20 ans.

Dans le cas où, une entreprise collective devrait tout de même se décider à employer des travailleurs intérimaires, alors il doit y avoir une raison extraordinaire (par exemple vacances ou remplacement pour cause d'arrêt-maladie) et cela pour une période clairement définie, c'est-à-dire uniquement comme cas exceptionnel et de manière périodique. La part de travailleurs intérimaires doit être marginale et non-essentielle. Les travailleurs intérimaires doivent cependant être impliqués dans la vie collective ainsi que dans les instances de décisions et ne doivent en aucun cas être moins bien payés que les membres du collectif.

Un collectif qui emploie des travailleurs intérimaires devrait se faire contrôler par une instance extérieur (comme la FAU). Le collectif doit pouvoir présenter publiquement les raisons de l'emploi de travail intérimaire et la cas échéant défendre sa position dans une discussion politique publique. Un modèle « collectif-gestionnaire » ou autre chose de semblable comme l'emploi régulier, durable et systématique de travailleurs intérimaires (aussi pour des activités vitales de l'entreprise) n'est pas acceptable.

Aucune privatisation des surplus

Après le versement d'un salaire décent, il n'y a pas de distribution de profits aux membres du collectif car elle n'est pas compatible avec l'idée de propriété collective. Cela vaut aussi dans le cas d'une liquidation d'une entreprise et le gains qui en résulterait.

Même une entreprise collective qui utilise pour son fonctionnement du capital étranger qui lui rapporterait des intérêts, fait du profit même si cela n'est pas son but et que ledit profit ne va pas aux membres du collectif. Une entreprise collective ne devrait pas créer de dépendance en contractant des prêts sur les marchés de capitaux, ni même envers des personnes privées (par paiement d'intérêt sur le taux d'inflation).

Si une entreprise devait créer du profit, tant que celui-ci n'est pas utilisé pour des investissements, être mise-à-disposition pour :

- (a) augmenter les salaires des membres du collectif
- (b) baisser le prix des produits

(c) soutenir des projets de structures sans hiérarchie

Ces trois buts sont justifiés et désirables et doivent être pris en considération à valeur égale. Il est à remarquer que d'un côté, des salaires très hauts peuvent être une forme de privatisation et que l'investissement dans la propre entreprise collective peut être considéré comme la construction de structures sans hiérarchie.

Une juste rémunération.

Une entreprise collective doit avoir un système explicite, transparent et obligeant de rémunération. Ce système doit se baser fondamentalement sur un salaire horaire unifié et peut, si cela est considéré comme praticable, de prendre en compte les différences (légitimes) de besoins des membres du collectif (par exemple des loyers différents pour une même qualité de vie, besoin plus élevé à cause d'enfants ou maladie ou handicap). D'autres critères comme ceux qui sont généralement utilisés pour évaluer la force de travail sur le marché actuel (par exemple qualifications rares, diplôme, position dans l'entreprise, allure avenante, habileté lors de négociation, etc) ne doivent jouer aucun rôle pour la rémunération.

Le niveau de la rémunération sera tant bien que mal en concurrence avec les tarifs usuels dans la branche. Nous sommes d'avis que chaque travail est égal, c'est la raison pour laquelle le niveau de la rémunération devrait s'orienter au salaire moyen de la société. Cela signifie que les salaires versés ne sont ni trop bas (auto-exploitation) ni trop hauts (luxueux). En aucun cas, ils ne doivent être sous le tarifs minimum de la branche (de manière durable) ou détournés par un surplus collectif de travail.

Il est naturellement dans la responsabilité du collectif de poser les critères ainsi que de la hauteur de la rémunération mais il doit pouvoir expliquer ses raisons ouvertement et politiquement, et si cela est nécessaire les présenter publiquement dans les discussions politiques publiques.

Transparence

La transparence de tous les processus de production et de décisions sont pour chaque membre du collectif une condition fondamentale de l'autogestion en démocratie directe. A côté du libre accès aux données internes, aux documents et à un rapport sur l'entreprise, il doit y avoir la possibilité de pouvoir accéder à des formations pour acquérir les compétences nécessaires pour la compréhension (par exemple, contrôle de gestion, connaissances fondamentales sur la branche, les ressources, les processus, la réglementation en vigueur, les lois, etc).

Au sein d'une entreprise collective comme nous l'entendons, la transparence doit être non seulement interne mais aussi externe, c'est-à-dire pour les consommateurs (qualité du produit, composants, processus de production, composition du prix) mais aussi pour l'ensemble de la société en particulier pour l'opinion publique (organisation interne, prise de décision, répartition du travail, système de rémunération, financement, utilisation du profit). Une entreprise collective devrait fondamentalement se soumettre à l'ouverture de tout secret industriel et commercial contrôler de manière critique que cela n'arrive pas. Dans une société libre, il n'y a pas la place pour des secrets industriels.

Coopération plutôt que concurrence.

Une entreprise collective telle que nous l'entendons agit par nécessité sur un marché. Son but n'est pas d'être concurrentielle mais de correspondre à une production orienté au besoin. Elle doit alors tenter de remplacer au fur et à mesure, les relations de concurrence sur le marché par des relations de coopération dans le cadre d'une économie contrôlée conjointement par les consommateurs et les producteurs. Cela débute par des coopérations avec d'autres entreprises collectives et se prolonge

dans la création d'un réseau économique solidaire d'organisations de producteurs et de consommateurs.

Les statuts.

Afin d'agir dans le cadre législatif bourgeois, une entreprise nécessite une forme juridique (par exemple S.A., S.A.R.L., etc). Aucune forme juridique bourgeoise ne permet l'existence d'organisation sur le principe de la démocratie directe. Dans les société par actions, la voix est déterminée par l'apport en capital et même les coopératives, qui sont les plus démocratiques des formes juridiques bourgeoises, ne permet qu'une structure de démocratie représentative.

Pour rendre une structure basée sur la démocratie directe juridiquement obligatoire, il nécessite un second contrat entre les membres du collectif, les statuts. Dans ce contrat seront posées les normes voulues pour l'entreprise, les institutions et les méthodes pour compenser les conséquences négatives et les manques de la juridiction bourgeoise.

Les statuts doivent contenir un préambule dans lequel le collectif formule les buts généraux du projet et déclarer les principes politiques et économiques. Ils contiendront aussi les réglementations sur l'entrée dans le collectif, sa sortie et le licenciement. Les méthodes de décisions et les majorités nécessaires y seront décrites. Des déclarations concernant les principes de rémunération et l'utilisation des profits sont souhaitables. Les conditions de division, liquidation ou fusion de l'entreprise devrait aussi être déclarées. Pour finir, les statuts devraient contenir une partie consacrée aux arbitrages qui permettent d'éviter en cas de conflit la justice bourgeoise.

Les statuts pose le consensus fondamental du collectif. Tous les autres accords contractuels avec les membres du collectifs (par exemple la charte d'une coopérative ou l'acte constitutif de la société d'une SARL) doivent être formé de telle manière qu'ils soient en accord avec les réglementations des statuts. Là où cela n'est pas possible en raison de la juridiction, des accords complémentaires doivent être pris pour compenser.

De notre point de vue, fixer de manière écrite et juridiquement obligeante les structures et les méthodes de démocratie directe est absolument nécessaire. Nous sommes particulièrement méfiants envers les collectifs qui s'imaginent pouvoir vivre sans ses réglementations écrites. Nous présumerons un manque de sérieux, ou, à cause de conflits fondamentaux ou des structures de pouvoir cachées, un consensus solide et obligeant n'a pas pu être trouvé.

Partie III – Mühsam & Landauer e.G. (statut exemplaire)

Au printemps 2011, l'entreprise traditionnelle 'Mühsam & Landauer' a été collectivisée par ses 12 membres d'équipe. Les anciens fondateurs ont soutenu la transformation en une entreprise collective et ont montré leur accord avec l'engagement d'une retraite à vie. Leur seule condition était la conservation du nom, qui devra rester tel qu'il est pour les prochaines 20 années.

Le nouveau collectif se décida pour la forme juridique de la coopérative parce qu'elle semblait d'être la forme la plus proche de leurs conceptions de propriété collective et d'autogestion démocratique. De plus, le collectif s'est donné un statut par lequel il compense les vices de la forme juridique de la coopérative et fixe les règles qui, selon l'opinion du 'Genossenschaftsverband' (NdT : Association des Coopératives. Affiliation obligatoire !) ne peuvent pas figurer dans le statut d'une coopérative. Avec la signature de ce contrat, l'équipe de l'entreprise s'est reconstitué juridiquement comme collectif.

Par la suite, le statut de la 'Mühsam & Landauer e.G.' est documenté. Pour sa création, le collectif a eu le soutien du bureau de consultation berlinois RGW. Des commentaires et explications sont marqués par en italiques et entre des parenthèses carrées.

I Préambule

[Dans le préambule, le collectif décrit le consensus de base, c'est à dire les buts généraux et des valeurs de base du projet collectif. Les convictions idéologiques et éthiques devrait être nommées ici, si elles font partie du consensus de base. En cas de règles litigieuses, contradictoires, confuses, caduques ou non-existantes, le préambule est utilisé comme moyen de clarification, par exemple dans le cadre d'une procédure de conciliation. C'est pourquoi une description précise et détaillée est à conseiller. La formulation d'un consensus collectif est un des premiers grands obstacles qu'un collectif en formation doit surmonter. Si cela ne réussit pas, la faillite est à prévoir et un renoncement du projet collectif est préférable.]

Le collectif Mühsam & Landauer e.G. veut produire des produits de bonne qualité et en fonction des besoins sous forme d'une entreprise collective. Il se sent dans l'obligation de le faire d'après les principes suivants (l'importance correspond à l'ordre de la liste):

1. Production collective de produits de bonne qualité et selon les besoins, suivant les principes de démocratie de base, d'autogestion et d'économie solidaire;
2. Coopération au lieu de concurrence en relation avec des projets semblables, développement d'alternatives à l'économie du marché;
3. Plus grande transparence possible des procédures et décisions internes envers clients et public;
4. Conservation et développement de la philosophie des fondateurs E.Mühsam et G.Landauer.

On attend de tous les membres du collectif de reconnaître ces principes et de s'engager activement pour ceux-là.

De plus, le développement et renforcement des relations sociales à l'intérieur de l'entreprise est un élément capital du concept. On attend de tout le monde la publicité nécessaire. L'entreprise part du principe que les membres du collectif donnent une importance correspondante à l'entreprise dans leur quotidien.

II Sur le statut

1. Collectif et coopérative

[Ce paragraphe, définit la relation entre les conventions du statut, les réglementations dans la charte de la coopérative et les conventions juridiques. En particulier, les représentantEs formelLEs, cèdent leurs droits et devoirs au collectif.]

a) La forme juridique de l'entreprise n'existe seulement juridiquement qu'en relation juridique avec l'extérieur. Tous les signataires (membres du collectif) cèdent pour cette raison, irrévocablement tous les droits qui résultent de leur position juridique dans l'entreprise et définissent ce statut pour la seule convention obligatoire, sur les contraintes mutuelles dans le cadre du projet 'Mühsam & Landauer e.G.'.

b) Tous les autres accords nécessaires pour le fonctionnement de l'entreprise, en particulier la charte de la coopérative et les contrats de travail, doivent être formés dans le cadre juridique et cela doivent correspondre d'une façon la plus proche et ferme aux réglementations de ce statut.

c) Toutes les personnes signant ce statut, cèdent irrévocablement leurs droits concernant l'application juridique de leurs droits, qu'elles obtiendraient à cause d'une aberration avec d'autres accords de ce statut.

d) En revanche, les membres du collectif prennent en charge toutes les dettes individuelles et inconvénients matériels, ceci de façon globale, qu'un membre du collectif détient envers d'autres membres du collectif, à cause de sa position juridique dans l'entreprise.

e) En cas de violation arbitraire et dolosive de ce statut, la protection de responsabilité pénale ne doit pas, mais peut être donnée. L'assemblée générale décide dans un tel cas, avec simple majorité, de la concession d'une telle protection de responsabilité pénale. Le membre qui profite de cette protection n'a pas de droit de vote pendant cette concertation.

2. Validité, changements

[Le collectif 'Mühsam & Landauer' a décidé de protéger certaines réglementations de ce statut en particulier. Pour s'assurer que la valeur de l'entreprise, qui a été créée collectivement, ne peut pas être acquise en privé, par exemple par décision unanime des conventions de liquidation et vente de l'entreprise par la suite.]

a) La préambule et les conventions de ce statut concernant les structures de décision selon les principes de démocratie de base, par rapport à l'interdiction du salariat, par rapport à l'utilisation d'un surplus d'argent et par rapport à la liquidation qui ne peuvent pas être supprimés ou affaiblis.

b) Tous les autres réglementations de ce statut peuvent être stoppées, changées ou ajoutées de façon unanime. Des changements doivent être écrits et signés par tous les membres du collectif.

c) Ce statut doit être délivré à tous les nouveaux membres et être accepté par leur signature. Une entrée dans le collectif sans avoir signé ce statut n'est pas possible.

III Entré, Départ, Séparation

1. Entrée

[Normalement, l'entrée dans un collectif se décide par consensus. Cela peut être différent dans de grands collectifs. Il est possible que le groupe de travail concerné en décide directement, si toutefois les autres membres du collectif ont un droit de veto ou quelque chose de semblable. Si un

quota est visé, c'est ici qu'il faut le faire apparaitre. Il y a beaucoup de réglementations possibles et imaginables concernant une période d'essai ou des stages. Il est avant tout important, que la période d'essai et les stages ne peuvent utilisés ou abusés comme du salariat caché.]

- a) Fondamentalement, il n'y a pas de salariat. Tous les personnes qui travaillent dans l'entreprise à long terme, doivent être des membres du collectif. Les exceptions à cette règle sont seulement les stages et la période d'essai avant l'entrée dans le collectif.
- b) Des stages ne servent pas aux buts du projet, mais à l'enseignement des stagiaires. Normalement, les stages ne sont pas payés, mais l'assemblée peut décider de verser une indemnité pour permettre le stage.
- c) Le temps d'essai avant l'intégration au collectif dure 6 mois. Elle peut être prolongée de 3 mois en accord mutuel.
- d) L'entrée d'un nouveau membre doit être décidé en unanimité par le collectif.
- e) La proportion entre hommes et femmes au sein du collectif devrait être la plus équilibrée possible.

2. Départ

[Le départ volontaire d'un membre du collectif ne peut pas être interdit à personne. Mais pour l'entreprise, cela peut représenter quelques difficultés: il faut trouver un remplacement compétent et il faut éventuellement payer des parts ou emprunts privés. De plus, le collectif doit se protéger contre des départs 'en masse' pendant une situation de crise ou les membres partants veulent se protéger contre des responsabilités pénales ('les rats quittent le bateau qui coule'). Si des membres particuliers possèdent des qualifications formelles importantes pour l'entreprise (par exemple: brevêt de maitrise) il faut éventuellement trouver des réglementations spécifiques.]

- a) Le départ régulier est annoncé au collectif au moins un an à l'avance envers le Plenum. La déclaration doit être écrite et elle a force d'obligation. Le contrat de travail et l'affiliation se terminent le jour comme convenu.
- b) Sous des conditions particulières, un départ du collectif est possible à tout moment. Il se fait par une déclaration écrite envers le plenum et fini le contrat de travail immédiatement.
- c) En cas de départ sous conditions particulières, le membre du collectif partant garde pour une période de 6 mois après le départ le statut d'un 'membre de collectif a.D.', c'est à dire il/elle reste encore lié avec tous les droits et devoirs qui lui incombe au regard du statut pour une durée de 6 mois. La durée de cette période peut être réduit en accord mutuel.
- d) Avec le départ du collectif, le départ de la coopérative est obligatoire. La part participative de la coopérative est versé au contributeur partant. D'autres droits sur les biens de l'entreprise n'existent pas.

3. Séparation

[Une séparation est une chose délicate. D'un côté, cela doit être possible par principe. D'autre part cela cause des conséquences et difficultés énormes pour la personne concernée ainsi que pour le collectif. De fait, cela représente en quelque sorte une expropriation. Dans une situation de crise, le

collectif peut facilement avoir la tendance d'essayer de résoudre des problèmes en trouvant un bouc émissaire. Si la résolution du conflit semble seulement possible par un licenciement, il y a probablement d'autres origines au problème et il faut remettre en question l'utilité d'une séparation car il est probable qu'elle ne changera rien à la situation. Au lieu de cela, le collectif devrait organiser un moratoire pour éclairer les causes propres du conflit. Et pour cela, il devrait avoir recours à une aide externe, par exemple dans le cadre d'une conciliation. Dans tous les cas, des raisons pour un licenciement éventuel doivent être prédéfinis.]

a) Un licenciement, c'est-à-dire l'expulsion d'un membre du collectif contre sa volonté, est seulement possible pour cause de violation multiple et auparavant prévenue de celle-ci, des principes de ce statut.

b) Chaque séparation doit être décidée en unanimité par les membres du collectif restants.

c) Une séparation cause dans tous les cas un arbitrage entre le/la concernée et les membres restants du collectif, dont le résultat peut être l'annulation du licenciement.

d) Si la séparation est accrédité par l'arbitrage, l'exclusion du collectif est immédiate. La réglementation pour le départ sous conditions particulières avec l'attachement pour 6 mois n'est pas valide pour la séparation.

IV Organisation et structures de décision

1. Assemblée générale

[Dans les petites entreprises collectives, le plenum, c'est à dire l'assemblée plénière de tous les membres du collectif, est souvent le seul véritable comité de décision. Dans des entreprises plus grandes, chaque département va avoir son propre plenum qui prend des décisions départementales de façon autonome et celui-ci envoie des délégués, pour prendre des décisions qui concernent l'entreprise en entier. Pour les décisions avec une importance particulière ou une importance exceptionnelle, une assemblée de l'entreprise est organisée. Une autre possibilité est la formation de groupes de travail thématiques qui n'ont pas de compétence de décision mais qui préparent des décisions du plenum pour le libérer de longues discussions. Pour chaque commission, il faut définir sa composition, quand et où elle siège, de quoi elle décide, avec quelles majorités et comment le protocole est écrit.]

a) L'assemblée générale est l'assemblée plénière de tous les membres du collectif. Il prend toutes les décisions de l'entreprise. Chaque membre présent y détient une voix. La participation active au plenum est le devoir de chaque membre du collectif.

b) Le plenum siège une fois par semaine, au moins une fois par mois. Lieu et moment de l'assemblée doivent être réguliers ou être annoncés à tous les membres à l'avance.

c) Les votes concernant des décisions importants de l'entreprise (décisions unanimes) doivent être annoncés à tous les membres au moins 7 jours avant le plenum.

d) Les membres absents peuvent donner leur vote sous forme écrite ou téléphonique pour des décisions importantes.

e) En cas d'urgence, chaque membre du collectif peut appeler à un plenum 'ad hoc'. Un tel plenum atteint le quorum si au moins la moitié des membres du collectif y sont présents. Les décisions d'un tel plenum doivent être approuvées par le plenum régulier suivant.

f) Le plénum peut déléguer des décisions à un groupe de travail ou un membre particulier du collectif. Une telle délégation doit être décidée en unanimité, mais elle peut être annulée par une simple majorité.

g) Les collègues qui se trouvent en période d'essai doivent participer au plénum, mais n'ont pas le droit au vote.

h) Les décisions du plénum sont verbalisés avec résultat du vote et la date.

2. Majorités

[De base, il est souhaitable de trouver des décisions en consensus. D'un autre côté, il est possible qu'une seule personne puisse exercer un pouvoir énorme par un veto, en bloquant des décisions importantes de l'entreprise. C'est pourquoi, en pratique, le choix d'une majorité relative à l'importance de la décision est souvent préférable. Les droits des individus peuvent tout de même être protégés en introduisant des droits particuliers, en cas de concertations particulières ou en rendant un arbitrage possible sous des conditions particulières.]

a) Est souhaité une culture de discussion par laquelle, les décisions consensuelles sont possibles à la base. Trouver une décision qui peut être portée par tous les membres du collectif a priorité sur chaque vote. Si et seulement si malgré les efforts mis en œuvre, il est impossible de trouver un consensus, les règlementations suivantes concernant les majorités sont applicables.

b) Les décisions suivantes doivent être prises à l'unanimité : *[Liste de sujets ou questions, par exemple dépenses au delà de 1000€, nouveaux produits, prix, relations publiques, etc.]*

c) Toutes les autres décisions sont prises avec une simple majorité sauf défini différemment dans ce statut.

d) Si une décision qui doit être prise en unanimité, est rejeté par une seule voix (veto), la majorité à le droit d'appeler un arbitrage par lequel il est possible d'annuler un veto. Cela vaut pour toutes les décisions qui sont désignées comme 'unanimes' dans ce statut.

3. Transparence

[La transparence interne est une condition importante de la démocratie de l'entreprise interne. Chaque membre du collectif a besoin d'avoir un accès permanent et sans restrictions à toutes les informations pour exercer ses droits. Ces informations doivent être compréhensibles sans avoir besoin de consulter un expert. La transparence vers l'extérieur est importante pour les clients. Elle est un élément d'ordre économique dépassant le capitalisme. Mais ici se trouve aussi sa problématique car la majorité des entreprises doit être capable de survivre dans le cadre de l'économie du marché (du moins dans l'immédiat).]

a) Transparence interne : Tous les membres du collectif ont à tout moment le droit de s'informer sur tous les procès de l'entreprise et de regarder tous les données (documents, fichiers électroniques). Sur demande, le contenu doit être expliqué par les experts responsables. Si des formations sont nécessaires pour comprendre certaines procédures de l'entreprise, elle doit fournir les possibilités appropriées.

b) La comptabilité doit présenter un rapport trimestriel à l'assemblée dans lequel, les chiffres pour l'interprétation de l'état économique de l'entreprise sont présents. Ce rapport est archivé en annexe du protocole.

c) Transparence vers l'extérieur : Toutes les informations concernant les produits (qualité du produit, composants, procédure de production, composition du prix) doivent être accessibles pour toute personne. Idem pour l'organisation et les structures de décision de l'entreprise.

d) La transparence vers l'extérieur se termine lorsqu'elle touche les droits de tiers. Cela concerne en particulier des données personnelles ou des données par lesquelles il est possible de tirer des conclusions sur des données personnelles en les combinant avec d'autres données.

V. Organisation du travail

1. Organisation du travail et amélioration

[Une distribution informelle et non équilibrée dans les entreprises a souvent son origine dans une distribution non-équilibrée de compétences-clefs (savoir ou savoir faire qui est important pour l'entreprise) entre les membres du collectif. Elle résulte d'une part, d'éducation et d'expériences différentes, mais aussi d'une distribution du travail désavantageuse dans l'entreprise qu'elle peut produire et renforcer. C'est pourquoi, il est dans l'intérêt de la démocratie interne de l'entreprise d'envisager une dispersion horizontale du travail au sens de 'tronc de travail' équilibrés : Chaque 'activité' devrait contenir des travaux simples et des activités créatives et exigeantes. Des travaux de planification, contrôle et de représentation devraient être dispersés de façon équilibrée entre les membres du collectif (dixit Albert 2006, page 102 et suivantes) . De plus chaque membre du collectif doit avoir la possibilité d'obtenir les qualifications qui sont nécessaires.]

a) La distribution du travail a lieu dans le cadre des exigences de l'entreprise et d'après les préférences personnelles. En cas de dispute, c'est l'assemblée qui décide. Personne ne peut être forcé de faire un certain travail.

b) On envisage une 'distribution horizontale du travail', c'est à dire une distribution des travaux monotones, lourds et dangereux tout comme les travaux qualifiés, créatifs, de planification et de contrôle et ceci le plus proportionnellement possible entre tous les membres du collectif.

c) Parce qu'une condition pour arriver à une 'distribution horizontale du travail' est une volonté d'apprentissage de chaque membre du collectif ayant pour but l'amélioration et le perfectionnement de ses compétences clefs professionnelles. Les compétences clefs de l'entreprise sont : *[liste avec les compétences clefs de l'entreprise, par exemple des connaissances de base de produits premiers, procédures de production et produits, des connaissances de base du marché et des connaissances gestionnaires.]*

d) Une mise-en-place des moyens pour ces perfectionnements est nécessaires et doit être prévue dans l'organisation du planning du temps de travail.

e) Les conventions concernant la santé et la sécurité au travail ne doivent pas être contournées.

2. Temps de travail

[Pouvoir définir son propre temps de travail est une exigence d'autodétermination individuelle. Mais l'aspect du temps de travail est aussi important sous l'aspect de démocratie de l'entreprise. Parce que bien sûr, la durée de la présence dans l'entreprise est une source de pouvoir informel. Ceux qui travaillent toute la semaine sont mieux informés, peuvent mieux reconfigurer et mieux se perfectionner que quelqu'un qui passe seulement deux jours dans l'entreprise. Il faut donc réfléchir à la durée du temps de travail minimale et maximale.]

- a) Le temps de travail est la base de la rémunération. Le temps propre de travail peut être décidé par chaque membre du collectif, mais doit être accrédité et verbalisé par l'assemblée.
- b) Le temps de travail minimale est de 12 heures par semaine et 38 heures au maximum.
- c) L'activité dans les comités d'autogestion (et de décision) est vu comme travail rémunéré. Au delà, le plenum décide de quelles activités sont rémunérés.

VI Excédents/Profits

[Dans l'utilisation des excédents/profits, c'est l'utilité collective ainsi que propriété collective qui oriente et montre le sens des décisions. Une entreprise qui produit des excédents malgré des salaires convenables et des investissements nécessaires, a par exemple, des prix trop élevés ou profite de relations commerciales injustes avec ses fournisseurs. Des excédents de cette manière ne peuvent pas être vus comme revenu (additionnel) du travail exécuté, mais résultent d'une position avantageuse quelconque dans laquelle se trouve l'entreprise (par hasard ou non). Ils doivent être vus comme propriété collective et doivent être utilisés à cette façon.]

- a) Les gains qui ne vont pas dans investissements ne doivent pas être versés aux membres du collectif. Le plénum décide dans quelle proportion ils sont utilisés et cela pour les causes suivantes :
- Egalisation des différences de capital entre les membres du collectif et remboursement d'emprunts;
 - Augmentation du salaire horaire, dans le domaine du possible (voir plus bas);
 - Abaissement des prix pour les consommateurs et/ou amélioration de la qualité du produit;
 - Augmentation du prix payé aux fournisseurs;
 - Formation d'économies pour des investitions d'extension et/ou des services sociaux de l'entreprise ;
 - Dons à des projets sociaux
 - Développement d'alternatives à l'économie du marché (coopération d'entreprises collectives, construction de systèmes de planification et d'échange économique orientés aux besoins, fonds d'investitions communs autogérés, des systèmes d'assurances sociales etc.)

VII Rémunération et assurance sociale

[Qu'est-ce que c'est une rémunération juste ? C'est un sujet sur lequel il est possible de débattre longuement. Il existent des systèmes de rémunération très différents : salaire uniforme, salaire selon besoin, considération des enfants, de coûts fixes différents, charges de santé ou sociales différentes, autres revenus etc. Avant tout, il est important que a) un système de rémunération obligatoire et transparent soit fixé, que b) les standards tarifaires (salaire minimum) ou que le minimum existentiel soit respecté et que c) aucune forme de 'versement d'excédents caché' n'est possible.]

- a) La base du calcul pour le salaire est seulement le temps de travail effectué. Tous les membres du collectif et les collègues en période d'essai reçoivent le même salaire horaire, indépendamment de leur qualification, de leur position dans l'entreprise ou de leur tâches.

- b) Le salaire horaire est décidé par l'assemblée en unanimité.
- c) Le salaire versé ne doit pas rester en dessous du tarif moyen de la branche et ne pas dépasser le revenu moyen local.
- d) Des prestations sociales de l'entreprise sont vues comme des parts du salaire, donc à considérer dans le classement du niveau de salaire dans l'entreprise.

VIII Division, Dissolution, Fusion

[Division, dissolution et fusion sont des évènements qui touchent le consensus de base du collectif : Division et fusion rendent en général nécessaire un renouvellement ou une révision du consensus de base, il se termine dans la dissolution. Dans une partie du statut, le collectif définit, si et sous quelles conditions, une division, dissolution ou fusion est possible. Il est défini par exemple quelles parties de l'ancien consensus de base (statut) ne doivent pas être touchés. Il faut assurer en particulier, que les biens de l'entreprise qui doivent être considérés comme propriété commune ne peuvent pas être privatisés à cause d'une division, dissolution ou fusion.]

1. Division

- a) Une division du collectif est possible, si cela est souhaité par au moins 25% des membres du collectif, mais au moins de 2 membres.
- b) La majorité simple des membres restants peut placer un veto, si l'entreprise se retrouve dans une position économique qui menace son existence à cause de la division. Ce veto peut seulement être levé par un arbitrage.
- c) Le partage de la fortune et des dettes de l'entreprise est réalisé dans les proportions du temps de travail additionné en heures des membres des deux groupes (= quota).
- d) Tous les valeurs immatérielles de l'entreprise assemblées jusqu'au moment de la division (fond de commerce, contacts avec les clients, données et autres informations etc.) peuvent être exigés par les deux groupes de la même façon.
- e) Une division du collectif ne doit pas forcément mener à une division de l'entreprise. Mais si une des deux parties le souhaite, le groupe avec le 'quota' plus grand a le droit de garder le nom de l'entreprise, le lieu, les numéros de téléphone, les domaines IP etc.
- f) Tous les collectifs résultant de la division restent liés à ce statut, en particulier aux réglementations concernant les structures de décisions de démocratie de base, l'interdiction du salariat et concernant l'utilisation du surplus. Le préambule peut être modifié à l'unanimité selon les souhaits des nouveaux collectifs.
- g) Tous les autres détails de la division sont négociés entre les parties prenantes. Les questions non-résolues sont décidées dans un arbitrage.

2. Dissolution

- a) La dissolution du collectif et avec celle de l'entreprise doivent être décidées à l'unanimité.
- b) Un surplus résultant de la dissolution (surplus après avoir réglé toutes les dettes et après le remboursement de tous les emprunts de capital et le versement de toutes les réserves pour les

prestations sociales de l'entreprise) n'est pas versé aux membres du collectif, mais il est utilisé dans une proportion qui est décidée par les membres du collectif pour les causes suivantes :

- dons pour des projets sociaux
- développement d'alternatives à l'économie du marché (coopération d'entreprises collectives, construction de systèmes de gestion et d'échange économiques orientés aux besoins, des systèmes d'assurances sociales etc.).

3. Fusion

- a) Une fusion avec une autre entreprise doit être décidée de façon unanime par le collectif.
- b) Le nouveau collectif résultant de la fusion reste lié au contenu de ce statut, en particulier aux réglementations concernant les structures de décisions de démocratie de base, l'interdiction du salariat et concernant l'utilisation du surplus. La préambule peut être modifiée en unanimité selon les souhaits du nouvel collectif.

IX Conciliation et arbitrage

[L'arbitrage représente la possibilité de résoudre un conflit que le collectif ne peut pas résoudre avec ses propres forces, sans se retrouver devant un tribunal étatique et bourgeois. L'arbitrage est ancrée dans le droit civil bourgeois : à l'aide d'une ordre d'arbitrage, un 'tribunal privé' décide d'un conflit par un jugement arbitral, qui remplace un jugement d'un tribunal civil de l'état. Il est obligatoire pour les groupes concernés et peut être déclaré comme exécutable.]

- a) Les personnes signataires renoncent à faire appel à un tribunal de l'Etat pour imposer des exigences personnelles. Au lieu de cela, ils s'obligent à accepter les décisions d'un arbitrage.
- b) Chaque membre du collectif a toujours le droit de déclencher un arbitrage, s'il existe une des raisons suivantes :
 - Une décision de l'assemblée viole les droits individuels ou la dignité humaine d'un membre du collectif
 - une décision de l'assemblée est sexiste, raciste, fasciste, antidémocratique, militariste ou glorifiant la violence
 - une décision de l'assemblée contredit ce statut
 - un arbitrage est prévu dans ce statut
- c) Le plenum peut nommer une instance de contrôle externe (organisation, personne), qui a le droit de déclencher un arbitrage sous les mêmes conditions qu'un membre du collectif
- d) Le comité de l'arbitrage est constitué de trois membres. Un membre du comité est nommé respectivement par chaque partie prenante dans le conflit, le troisième en unanimité par les deux premiers membres du comité. Le comité d'arbitrage décide avec une simple majorité.
- e) La charge du comité d'arbitrage est de modérer les négociations entre les parties en conflit ou de chercher des alternatives et des solutions lors de dialogues. Seulement si un accord n'a pas été trouvé par ce moyen, le comité d'arbitrage peut décider l'issue du cas litigieux.

f) La base pour la décision du comité d'arbitrage est ce statut présent et les buts et valeurs exprimés dans ce statut, ainsi que les principes d'autogestion et d'économie solidaire.

g) Le jugement arbitral est définitif et ne peut pas être contesté, ni révisé. La procédure vers une tribunal civile de l'Etat est exclu.

X Conventions de fin

a) Les changements et suppléments à ce statut doivent être écrits pour devenir valables. Cela vaut aussi pour l'annulation d'obligation de confirmation écrite.

b) Une invalidité éventuelle de certaines conventions ne touche pas l'ensemble du statut en entier. Si certaines conventions se montrent comme invalides ou sans conséquences, il faut les changer ou les compléter pour atteindre le mieux possible le but recherché dans la convention invalide ou sans conséquences.