

# BICA

## Bulletin d'Information sur la **Coopération Agricole**



## COMITE DE REDACTION

### **REDACTEUR**

Me Bruno **NEOUZE**, Avocat honoraire – ancien chargé d’enseignement à l’Ecole de Droit de la Sorbonne

### **FONDATEUR DE LA REVUE**

Gilles **GOURLAY**, Avocat honoraire

### **DIRECTEUR DE PUBLICATION**

Michel **ROUSSILHE**, Commissaire aux comptes

### **MEMBRES**

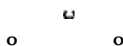
Dominique **DENIEL**, Commissaire aux comptes

Christian **DUMONT**, Commissaire aux comptes

Philippe **FOURQUET**, Commissaire aux comptes

Claudine **MARTIN**, Avocat au Barreau des Hauts de Seine, spécialisé en droit de la coopération agricole

Bruno **PUNTEL**, Commissaire aux comptes



Ce bulletin est édité avec le concours de l’UNAGRI, il a pour vocation de concourir à l’établissement d’une doctrine en matière de fonctionnement des coopératives agricoles, doctrine reposant sur l’analyse des textes réglementaires, des jurisprudences et des pratiques reconnues.

UNAGRI, association 1901, déclarée le 25 février 1970, regroupe les experts comptables et les commissaires aux comptes concernés par la coopération agricole.

Elle répond aux questions techniques posées par ses membres et qui concernent le secteur des coopératives agricoles.

Elle conçoit, réalise et diffuse également des séminaires de formation sur les coopératives agricoles et les SICA, ainsi que sur des thèmes plus particuliers appliqués à ces entreprises.

Le BICA Edition est une publication d’Unagri  
200-216 rue Raymond Losserand 75014 PARIS  
**Contact** : Karine NIVET Tél : 01.44.77.82.25 Email : karine.nivet@unagri.fr

**EDITORIAL**

*Par Michel ROUSSILHE*  
*Directeur de Publication*

2

**DOCTRINE**

**Le guide des bonnes pratiques de gouvernance des entreprises  
coopératives agricoles**

*Par Bruno NEOUZE*  
*Rédacteur en Chef*

3

**INFORMATIONS BREVES**

***JURISPRUDENCE***

- **Société coopérative agricole – Acquisition parts sociales – Mutation propriété exploitation – Arrachage vigne – Sanctions pécuniaires – Clauses pénales**  
*Cour d'appel de Montpellier, arrêt du 10 mars 2021, n° 18/01702* 15
- **Société coopérative agricole – Apport associés – Livraison totale des produits – Besoins familiaux et de l'exploitation**  
*Cour d'appel de Dijon, arrêt du 11 février 2021, n° 19/01650* 16
- **Société coopérative agricole – Pouvoir président conseil d'administration – Responsabilité administrateur – Remboursement parts sociales – Dissolution GAEC**  
*Cour d'appel de Nîmes, arrêt du 22 avril 2021, n° 19/02650* 17

***TEXTES***

- **Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire**  
*Publiée au Journal Officiel N° 125 du 1<sup>er</sup> juin 2021 Texte n° 1* 19
- **Règlement n° 2021-01 du 7 mai 2021 relatif aux comptes annuels des coopératives agricoles et de leurs unions**  
*www.anc.gouv.fr* 19

## Editorial

La loi « Egalim » du 30 octobre 2018 a autorisé le Gouvernement à légiférer par ordonnances pour modifier le code rural avec notamment le but de recentrer les missions du Haut Conseil de la coopération agricole (HCCA).

A la suite, l'ordonnance du 24 avril 2019 relative à la coopération agricole a créé un nouvel article L. 258-1 du code rural et de la pêche maritime dédié aux autorités compétentes en matière de coopération agricole dans lesquelles figure le HCCA.

Cet article donne mission à ce Haut Conseil d'élaborer un guide des bonnes pratiques de gouvernance des sociétés coopératives agricoles et de leurs unions.

Le HCCA a publié sur son site internet courant mars 2021 une première édition de ce guide sous forme de communication non datée avec une diffusion aux dirigeants de coopératives agricoles.

Dans sa chronique Maître NEOUZE présente ce document avec des commentaires adaptés.

Ce texte d'une portée juridique restreinte a le mérite de proposer une démarche constructive sur le fonctionnement des organes de l'administration de la coopérative, de la mission des administrateurs et de leur renouvellement, de l'animation territoriale et de l'organisation de l'assemblée générale.

Au chapitre 5 figure « *une grille des indicateurs auto-évaluation et évaluation* » qui est un outil de synthèse d'une évidente utilité.

Ce document a vocation à évoluer car le texte législatif prévoit sa mise à jour annuelle accompagnée « *d'un rapport qui présente une synthèse de sa mise en œuvre dans les sociétés coopératives qui établissent des comptes consolidés* ».

***Par Michel ROUSSILHE  
Directeur de Publication***

## Le guide des bonnes pratiques de gouvernance des entreprises coopératives agricoles

Présentation par Bruno Néouze  
Avocat honoraire

Ancien chargé d'enseignement à l'École de Droit de la Sorbonne

L'article 11 de la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018, dite Egalim, autorisait le gouvernement à légiférer par ordonnances pour modifier le code rural, afin notamment : « (...) 6° *De recentrer les missions du Haut Conseil de la coopération agricole sur la mise en œuvre, le contrôle et la sanction du droit coopératif et d'adapter les règles relatives à la gouvernance et à la composition de ce conseil* ».

L'ordonnance n° 2019-362 du 24 avril 2019 relative à la coopération agricole<sup>1</sup> a créé dans le code rural et de la pêche maritime un chapitre consacré aux autorités compétentes en matière de coopération agricole, au premier rang desquelles le Haut Conseil de la coopération agricole, créé en 2006 et faisant l'objet de l'article L. 528-1<sup>2</sup>.

Modifiant le sixième (devenu cinquième) alinéa de cet article, l'ordonnance donne notamment au Haut Conseil de la coopération agricole pour mission « *d'élaborer un guide sur les bonnes pratiques de gouvernance des sociétés coopératives et de leurs unions dont les chapitres obligatoires peuvent être fixés par voie réglementaire* » et de « *publier chaque année une mise à jour de son guide de bonnes pratiques et un rapport qui présente une synthèse de sa mise en œuvre dans les sociétés coopératives qui établissent des comptes consolidés* ».

Après une longue phase d'élaboration<sup>3</sup> (malgré la reprise de travaux antérieurs<sup>4</sup>), la première édition de ce guide a fait l'objet non pas d'une publication au sens propre, contrairement à ce que prévoyait l'ordonnance, mais d'une simple communication, courant mars 2021<sup>5</sup>, par voie d'affichage non daté sur le site internet du HCCA<sup>6</sup>, doublé d'une diffusion aux dirigeants de coopératives.

### Portée juridique

Avant d'en étudier le contenu, il convient de s'interroger sur la portée d'un tel guide, c'est-à-dire sur sa force juridique et notamment sur son caractère normatif.

<sup>1</sup> Pour une présentation générale de cette ordonnance, voir notre chronique au BICA n° 166, pages 3 et sq.

<sup>2</sup> Voir notre chronique au BICA n° 171, pages 3 et sq. : « Les autorités compétentes en matière de coopération agricole ».

<sup>3</sup> Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance, ce guide devait être publié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>4</sup> Voir notamment guide de gouvernance des coopératives et mutuelles (IFA 2019), celui de La Coopération agricole ou encore le rapport sur l'amélioration des bonnes pratiques de Coop.fr.

<sup>5</sup> Voir la mention le 10 mars 2021 sur le site du ministère de l'agriculture ([Publication du guide de gouvernance des entreprises coopératives agricoles | Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation](#)).

<sup>6</sup> [HCCA\\_GUIDE\\_GOUVERNANCE.pdf](#)

On relèvera tout d'abord le glissement opéré entre l'article 11-I-6° de la loi EGAlim, qui visait les règles relatives à la gouvernance du HCCA lui-même, et l'article 5-II-1° e) de l'ordonnance qui s'attache, pour sa part, à la gouvernance non du Haut Conseil, mais des sociétés coopératives et de leurs unions, ce que la loi d'habilitation ne prévoyait pas. Sans doute est-ce la raison pour laquelle le Conseil d'Etat, dans sa décision du 24 février 2021<sup>7</sup>, tient à rattacher le guide des bonnes pratiques à la mission « recentrée » du Haut Conseil de la coopération agricole relative à « *la mise en œuvre, le contrôle et la sanction du droit coopératif* ».

Or, si l'élaboration de ce guide est considérée comme relevant de la mise en œuvre du droit coopératif, susceptible de contrôle et de sanction par le Haut Conseil de la coopération agricole, ne doit-on pas lui reconnaître un caractère réglementaire outrepassant les pouvoirs conférés à cette autorité ?

Coop de France (devenue La Coopération Agricole) en a manifesté la crainte dans le deuxième volet du recours qu'elle a formé devant le Conseil d'Etat le 29 avril 2019, en sollicitant l'annulation pour excès de pouvoir des dispositions du e) du 1° du II de l'article 5 de l'ordonnance. Si sa demande a été rejetée, elle a conduit le Conseil d'Etat à préciser que l'ordonnance n'a nullement donné au Haut Conseil compétence pour réformer le régime juridique des coopératives agricoles et de leurs unions ni même conféré pareille compétence au pouvoir réglementaire<sup>8</sup> : il en résulte que les énonciations du guide – sauf lorsqu'elles se contentent de reprendre des dispositions déjà rendues obligatoires par ailleurs – n'ont aucun caractère obligatoire et en tout cas normatif. Il ne s'agit que de recommandations.

On peut à cet égard se rapprocher des termes de l'article L. 632-2-1 du code rural et de la pêche maritime lequel, donnant aux organisations interprofessionnelles agricoles la faculté d'élaborer par accords interprofessionnels des « *guides de bonnes pratiques contractuelles* », précise que ces derniers ne peuvent faire l'objet d'une extension, et donc se voir conférer un caractère réglementaire.

Il reste que lorsqu'il sera conduit à examiner un différend ou un dysfonctionnement, le Haut Conseil ne manquera pas d'examiner si ses recommandations avaient été suivies par la coopérative agricole ou l'union mise en cause et de s'en servir comme grille d'analyse et comme critère d'appréciation.

## Présentation générale

Les chapitres que le guide des bonnes pratiques de gouvernance doit au minimum obligatoirement comporter, ont été fixés par l'article 4 du décret n° 2019-1137 du 5 novembre 2019, pris en application de l'article L. 528-1 I du code rural et de la pêche maritime. Ils sont dorénavant énumérés à l'article R. 528-15 ainsi qu'il suit :

- « 1° *Le fonctionnement des organes chargés de l'administration de la coopérative ;*
- 2° *Le fonctionnement des comités spécialisés ;*
- 3° *Les conditions d'exercice de la mission des administrateurs notamment leur indemnisation et les formations spécialisées ;*
- 4° *L'organisation de l'assemblée générale ;*
- 5° *L'animation territoriale et la participation des adhérents à la vie coopérative, notamment dans les coopératives à section ;*
- 6° *Le renouvellement des générations et la représentation des femmes au sein des organes chargés de l'administration. ».*

<sup>7</sup> CE, 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> chambres réunies, 24 février 2021 n° 430261, Coop de France, in BICA n° 172, page 14.

<sup>8</sup> Voir CE 24 février 2021 précité.

Si l'ensemble de ces points est repris au fil du guide élaboré par le HCCA, celui-ci adopte une présentation et une structuration différentes.

Après l'avant-propos du ministre<sup>9</sup>, le mot du président<sup>10</sup> et une longue présentation des principes coopératifs et de la gouvernance, il aborde celle-ci à travers trois pouvoirs clefs : (1) le pouvoir souverain des associés coopérateurs, (2) le pouvoir d'orientation, de décision et de surveillance du conseil d'administration et (3) le pouvoir d'exécution du directeur et des salariés, en étroite symbiose avec le président. Est ensuite abordée (4) la présence des femmes, mais surtout et plus globalement des individus au cœur de la gouvernance. Enfin (5), les outils et indicateurs d'analyse et d'évaluation, distillés au fil des chapitres et sections, sont récapitulés sous forme de guide pratique.

En la forme, chacun de ces chapitres est divisé en sections comportant un texte principal d'exposition des principes et de leur explication pédagogique, un questionnaire d'évaluation spécifique à appliquer par chacun à son entreprise (dont la somme sera reprise au cinquième chapitre) et un résumé des bonnes pratiques à mettre en œuvre.

Il en résulte un document certes un peu long (plus de 100 pages, contre une cinquantaine annoncées, mais dans une présentation aérée et claire), permettant d'avoir sur chaque point une compréhension de l'objectif poursuivi et de ses fondements, une liste claire des points forts à respecter et un bref mais concret questionnaire d'évaluation.

## A propos des principes coopératifs et de la gouvernance<sup>11</sup>

A titre liminaire, le guide s'attache à définir les principes coopératifs, d'une part, et la gouvernance, d'autre part.

Se référant à l'article L. 521-1 du code rural et de la pêche maritime et aux principes de l'Alliance Coopérative Internationale cités en annexe, le guide renvoie aux recommandations émises par La Coopération Agricole et son réseau ainsi que par le HCCA lui-même. Il souligne ainsi, après avoir résumé les règles de base du contrat de coopération et les droits et obligations en résultant, que « *le pouvoir démocratique est un principe clé du modèle coopératif, qui s'inscrit au cœur de sa gouvernance* », avec :

- la règle ordinaire (sauf exception) d'une personne, une voix en assemblée générale ;
- la gestion par des coopérateurs élus ;
- la séparation des pouvoirs entre les organes fixant les règles et les organes exécutifs ;
- l'équilibre de ces pouvoirs assuré par les associés coopérateurs exerçant collectivement leur pouvoir souverain.

Dans ce cadre, la gouvernance s'exerce à travers un dialogue entre :

- le pouvoir souverain, qui fixe le projet coopératif et légitime les élus ;
- le pouvoir d'orientation, de décision et de surveillance, exercé par les administrateurs ou le conseil de surveillance ;
- le pouvoir exécutif, confié aux dirigeants salariés, directeur ou directoire.

La mission de cette gouvernance en forme de trépied (ou de Sainte Trinité), qui ressemble fort à celle de l'Etat (assemblées parlementaires, gouvernement, administration) ou de la plupart des personnes morales (assemblée générale des associés, conseil d'administration, direction générale) est de défendre l'intérêt social, c'est-à-dire, à la fois, « *les intérêts de la personne morale, des associés coopérateurs, des salariés et des autres parties prenantes (acteurs du territoire, partenaires, clients, fournisseurs, etc.)* ».

<sup>9</sup> Qui évoque de manière ambiguë les « *dividendes* » versés aux associés coopérateurs.

<sup>10</sup> Qui, dans la même veine, cite le philosophe et économiste, Alain Etchegoyen, ayant rencontré dans le monde coopératif un modèle de « *capitalisme à visage humain, (...) un capitalisme inscrit dans l'espace et le temps long* » (c'est nous qui soulignons).

<sup>11</sup> Pages 11 à 19

Le HCCA ne manque pas de souligner la double qualité de l'associé coopérateur, qui rendrait plus complexe la recherche de son intérêt, et risquerait de générer un conflit :

« *Du fait du caractère indissociable de la double qualité, l'intérêt de l'associé ne peut se réaliser au détriment de celui du coopérateur* ». On s'interroge, à vrai dire, sur le lieu réel de ce conflit : compte tenu de l'absence de valorisation des parts sociales et de leur faible rémunération, compte tenu également de l'absence de partage du profit sous forme de dividende – la ristourne étant liée à la qualité de coopérateur apporteur et non à celle d'associé – cette dernière qualité (associé) ne saurait pour la plupart des membres, individuellement considérés, et sauf parti pris idéologique ou idéaliste, prévaloir sur celle de coopérateur, dont l'intérêt est d'obtenir la meilleure rémunération possible de ses apports ou de son activité avec la coopérative.

Plus profondément, il conviendrait de préciser qu'il s'agit là d'un conflit non pas théorique au regard des motivations des associés coopérateurs eux-mêmes, mais bien réel entre ceux-ci et la gouvernance, ainsi conduite à prendre en compte et faire accepter d'autres intérêts que ceux liés aux apports : l'inclusion dans l'intérêt social des « *intérêts des salariés et autres parties prenantes* » traduit bien son élargissement à d'autres intérêts que celui des associés coopérateurs en tant qu'individus.

Il en est de même de la solidarité entre les générations.

L'accent mis également sur les objectifs de la loi Pacte et de l'article 1833 du code civil selon lequel « *la société est gérée dans son intérêt social en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* » et sur la fonction sociétale de l'entreprise est d'inspiration identique. On n'est cependant pas certain que tous les associés coopérateurs considèrent avec le HCCA qu'une spécificité forte du monde coopératif soit qu'il n'ait pas pour finalité la recherche du profit : certes, l'accumulation de celui-ci n'est pas un objectif, mais sa distribution au travers du revenu des apporteurs l'est incontestablement. Si la société coopérative ne recherche pas le profit pour elle-même (si ce n'est pour son développement et sa pérennité), l'optimisation de la rémunération de ses apporteurs est bien le premier objectif assigné par ceux-ci.

C'est ce que souligne en réalité le Haut Conseil lui-même en indiquant que le conseil d'administration doit agir dans un intérêt social qui est double : celui de l'entreprise (pérennité, développement), et celui des membres (performance, durabilité).

L'insistance mise par ailleurs sur la culture et les valeurs qui doivent constituer « *les socles de référence du système de gouvernance* » et se matérialisent « *dans des comportements concrets au service des objectifs de l'organisation : collégialité, solidarité, équité, partage, dialogues réguliers, confiance, formation, reporting* » constitue un rappel bienvenu : il s'agit bien là des bonnes pratiques à mettre en œuvre, même s'il y a parfois loin du rêve à la réalité.

Ce rappel des principes s'achève sur celui de la nécessité d'assurer et maintenir un bon équilibre entre les trois pouvoirs : le pouvoir souverain, le pouvoir d'orientation et le pouvoir de direction. Quelle que soit la dimension de la coopérative et le nombre de ses associés coopérateurs, l'expérience montre en effet que lorsque cet équilibre n'est pas respecté, les principes ne le sont pas plus et que la survie de l'entreprise commune est menacée.

### **Le pouvoir souverain : les associés coopérateurs<sup>12</sup>**

Trois principes doivent, selon le HCCA, animer le pouvoir souverain qui est celui des associés-coopérateurs : rendre l'assemblée générale attractive, promouvoir le rôle des délégués dans les assemblées de sections territoriales et améliorer la participation des associés coopérateurs à la vie de la coopérative.

<sup>12</sup> Chapitre 1 - Pages 21 à 31



**La nécessaire participation éclairée à la vie de la coopérative<sup>13</sup>**

En préambule, le guide insiste sur le fait que la garantie de ce pouvoir souverain résulte au minimum de la participation aux assemblées générales d'associés coopérateurs conscients de leurs droits et obligations.

A cette fin, ils devront avoir non seulement pris des statuts et du règlement intérieur une connaissance confirmée par leur signature, mais également bénéficié d'une procédure d'accueil (livret, réunions d'information, présentation de la coopérative et du groupe auquel elle appartient, visites, etc.) prévoyant une rencontre avec le président, le directeur ou un membre du conseil d'administration.

Tout au long de la vie sociale, les associés devront bénéficier d'informations claires et compréhensibles et pouvoir participer de façon permanente aux débats et réflexion afin de prendre les décisions en connaissance de cause.

**Rendre l'assemblée générale attractive<sup>14</sup>**

Afin de rendre l'assemblée générale attractive, ce qui se traduit par un fort taux de participation, le guide insiste sur une préparation et une animation soignées, un ordre du jour détaillé et explicitant les enjeux de chaque décision, accompagné de la documentation et des informations nécessaires.

Le bureau ou une commission composée d'élus, d'associés et/ou de salariés pourrait se voir déléguer la préparation de l'assemblée, tandis qu'une procédure serait mise en place permettant à chacun de poser des questions préalablement à sa réunion. Pour les décisions les plus importantes (élections, par exemple) le vote à bulletin secret est suggéré comme moyen de renforcer la confiance des associés (et peut-être surtout leur sentiment de compter), alors qu'il peut être recouru, dans des circonstances exceptionnelles (conditions climatiques ou sanitaires, par exemple) au vote électronique afin d'accroître la participation.

**Promouvoir le rôle des délégués dans les assemblées de sections territoriales<sup>15</sup>**

Lorsque la société coopérative agricole couvre un territoire étendu et qu'elle a adopté statutairement un fonctionnement par section, l'expression de la souveraineté des associés-coopérateurs devient complexe : elle s'exerce à travers les assemblées de section, lesquelles élisent des délégués participant à l'assemblée générale commune. Les règles et modalités applicables à l'élection de ces délégués doivent faire l'objet de précisions explicites dans le règlement intérieur et être rappelées lors de chaque assemblée de section. Là encore, le guide insiste sur la nécessaire qualité du travail de préparation et d'animation.

Il relève par ailleurs la difficulté de susciter des candidatures à la fonction de délégué de section : peut enthousiasmante si elle se cantonne au simple but de représenter la section en assemblée générale, la mission peut se révéler trop lourde à assumer si elle est enrichie de tâches trop lourdes ou entraînant des responsabilités trop élevées. Le conseil d'administration doit ainsi mettre en avant le rôle des délégués de section auprès des associés coopérateurs pour « *enrichir le degré de compréhension du fonctionnement et des enjeux de la coopérative* », l'objectif étant de susciter un nombre de candidatures suffisant (ce qui est rarement le cas) pour qu'existe un vrai choix et que soit ainsi assuré un fonctionnement démocratique satisfaisant et une bonne représentation des associés à l'assemblée générale.

---

<sup>13</sup> Pages 22 et 23

<sup>14</sup> Section 1-1 – Pages 24 à 26

<sup>15</sup> Section 1-2 – Pages 27 et 28

### **Animer le territoire pour améliorer la participation des associés coopérateurs à la vie de la coopérative<sup>16</sup>**

L'animation territoriale, enfin, doit permettre d'améliorer la participation des associés coopérateurs à la vie de la coopérative.

Elle a pour objet, en dehors du formalisme des assemblées générales, d'assurer « *l'interaction des associés coopérateurs avec les administrateurs, les cadres et les équipes opérationnelles* », interaction considérée comme une priorité. Le guide propose une série d'outils pour l'assurer (réunions de terrain, groupes de travail, groupes jeunes - l'accent est mis sur le renouvellement des générations-, formations, rapports, journaux et bulletins d'information, parcours d'intégration, site Internet, extranet et réseaux sociaux, visites et voyages), sans oublier la dimension sociétale pour renforcer l'attractivité et la vitalité du territoire.

Tout cela implique la participation des dirigeants au plus haut niveau et une réflexion permanente, mais également la mobilisation de moyens humains et budgétaires suffisants.

### **Le pouvoir d'orientation, de décision et de surveillance : le conseil d'administration<sup>17</sup>**

Le chapitre consacré au conseil d'administration est de loin le plus long du guide : neuf sections (qui se succèdent selon un ordre peu réfléchi) réparties sur vingt-sept pages, contre trois sections sur dix pages pour l'assemblée générale et une seule sur trois pages pour le binôme président/directeur : mais ce n'est sans doute pas en nombre de pages que le HCCA entend assurer l'équilibre nécessaire entre les trois pouvoirs.

Le HCCA ne manque pas, en effet, de souligner d'emblée le rôle essentiel joué par le conseil d'administration dans la gouvernance de la coopérative, « *au croisement de l'expression du pouvoir souverain exercé par les associés et du pouvoir exécutif confié à la direction salariée* ». C'est de cette situation que le conseil d'administration garantit le respect de l'intérêt social, dans ses différentes acceptions (objet, raison d'être et missions de la coopérative ; intérêt des associés coopérateurs ; engagement envers les parties prenantes ; cohérence avec le projet coopératif ; performance et pérennité de l'organisation)<sup>18</sup>. C'est lui – et peut-être est-ce son rôle principal – qui réfléchit et définit la stratégie à long ou moyen terme de la coopérative et arrête les moyens pour la mettre en œuvre. A cette fin, le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus, à la seule exception de ceux confiés à l'assemblée générale.

### **Veiller à la bonne composition du conseil d'administration et à son organisation<sup>19</sup>**

Le guide formule ici un certain nombre de recommandations assez précises, auxquelles seront plus sensibles, encore une fois, les plus grosses entreprises coopératives et les grands groupes.

S'il n'évoque que la responsabilité du conseil d'administration lui-même en la matière, nul ne peut ignorer le rôle majeur des dirigeants salariés en matière de recrutement de candidats à un siège d'administrateur.

<sup>16</sup> Section 1-3 – Pages 29 à 31

<sup>17</sup> Chapitre 2 – Pages 32 à 59

<sup>18</sup> L'ordre choisi pour l'énumération de ces différentes acceptions n'est pas neutre : le HCCA privilégie le rôle institutionnel de la coopérative, qu'il fait passer en premier, avant même l'intérêt des associés coopérateurs.

<sup>19</sup> Section 2-1 – Pages 35 à 37.

Les candidatures, donc, doivent être représentatives de la diversité géographique du territoire couvert par la coopérative et de la nature de ses diverses activités, permettre le renouvellement des générations et la parité, et réunir les compétences variées nécessaires à ses travaux.

Sur la représentation des femmes (il s'agit ici de la seule considération qui leur sera consacrée dans l'ensemble du guide), le HCCA recommande, plutôt que de s'en tenir à un quota légal ou de fixer un pourcentage a priori, de « *prendre en compte la proportion réelle d'agricultrices parmi les associés coopérateurs* ».

De manière encore plus précise – sans que cela puisse correspondre à des obligations à respecter – le guide considère de bonne pratique, outre ce qui précède, de :

- limiter à vingt le nombre d'administrateurs ;
- disposer d'un bureau lorsqu'ils sont plus de quinze ;
- prévoir une limite d'âge pour les membres du conseil d'administration (par exemple, 65 ans au moment de la désignation ou du renouvellement) ou éventuellement une limitation du nombre de mandats successifs.

### **Intégrer des salariés au sein du conseil d'administration<sup>20</sup>**

De manière prudente, mais dans le droit fil de la loi Pacte, il est suggéré d'envisager d'ouvrir le conseil d'administration à des salariés pour rapprocher les coopérateurs de ceux-ci et favoriser la diffusion de l'esprit coopératif.

A cette fin, la levée de l'option « associés non-coopérateurs » permettrait aux salariés qui le souhaiteraient de souscrire des parts sociales et de se regrouper au sein de l'assemblée générale dans un collège d'associés non-coopérateurs, susceptibles de percevoir un intérêt et des dividendes remontés des filiales et élisant des représentants au sein du conseil.

### **Impliquer les administrateurs de la coopérative dans la gestion des filiales<sup>21</sup>**

La gestion des filiales des groupes coopératifs, souvent jugée beaucoup trop opaque et échappant au contrôle, même indirect, des associés coopérateurs, voire du conseil d'administration, est un souci du législateur, du HCCA, et des associés coopérateurs eux-mêmes, qui se plaignent d'un déficit d'information. Pourtant, ces filiales ont bénéficié des financements tirés des profits du groupe et génèrent parfois d'importants revenus – ou d'importantes pertes – qui ont un impact sur le revenu des associés coopérateurs. Le rapport dorénavant exigé sur l'activité des filiales et la consolidation des comptes, lorsqu'elle existe, ne suffisent pas à donner à la coopérative elle-même une maîtrise et à ses associés une compréhension suffisantes.

Les pratiques sont nombreuses, et le HCCA considère qu'il « *n'existe pas de schéma idéal* », mais il formule un certain nombre de recommandations permettant aux administrateurs d'avoir une bonne compréhension des activités des filiales et de leurs enjeux pour la coopérative. Ainsi est-il notamment préconisé que des administrateurs de la coopérative soient également administrateurs des filiales (ou de la holding qui les regroupe lorsqu'elle existe), que le conseil d'administration porte à son ordre du jour tous les sujets relatifs à l'activité de ces filiales, qu'un nombre suffisant de réunions du conseil ou de comités ad hoc permette de traiter ces sujets de manière approfondie.

En outre, le guide considère que la coopérative doit être clairement identifiée comme la tête du groupe, qu'elle en définisse la stratégie et en abrite l'encadrement supérieur, que le directeur du groupe disposant de l'autorité sur les filiales soit le directeur de la coopérative, ou à tout le moins qu'il soit placé sous l'autorité de son conseil d'administration, et que ce soit ce dernier qui arrête « *les modalités de création et de répartition de valeur ainsi que l'architecture du financement* ».

<sup>20</sup> Section 2-2 – Pages 38 et 39.

<sup>21</sup> Section 2-3 – Pages 40 à 42.

**Professionnaliser le fonctionnement du conseil d'administration<sup>22</sup>**

Cette section met l'accent sur la nécessité de disposer d'un conseil d'administration composé de membres actifs et informés, disposant des informations et des moyens nécessaires au plein accomplissement de leur mission de surveillance et d'orientation. Le HCCA insiste ainsi sur l'importance d'une présence obligatoire aux réunions du conseil d'administrateurs pourvus des « *outils de pilotage* » leur permettant de prendre les décisions et d'en analyser les risques, l'organisation des réunions devant permettre un éclairage suffisant (préparation, ordre du jour, fréquence et durée des réunions, débats) appuyé sur des dossiers complets.

Le guide insiste particulièrement sur les comptes, pour lesquels le vocabulaire utilisé passe de la recommandation au devoir : l'arrêté doit être préparé par un comité spécialisé de qualité s'appuyant sur les contrôles et recommandations des commissaires aux comptes. Les éléments financiers, doivent faire l'objet d'une présentation détaillée avec un temps d'analyse suffisant et une pleine connaissance des arbitrages effectués.

**Mettre en place des comités spécialisés pour faciliter le travail du conseil d'administration<sup>23</sup>**

Le guide dresse une liste indicative de comités spécialisés disposant d'une délégation et des moyens nécessaires à leurs travaux, dont l'objet est de préparer et faciliter le travail du conseil (comités stratégique, des nominations, des rémunérations, RSE, produits et filières, commissions transversales, etc.).

L'accent est mis sur le comité d'audit et des risques, « *dont les membres ont une relation privilégiée avec les commissaires aux comptes et les responsables de l'audit interne* ». De manière quasi normative, le guide précise que le nombre des membres de ce comité d'audit et des risques est librement fixé par le conseil d'administration, mais qu'un tiers d'entre eux au moins doit avoir des compétences particulières en matière financière et comptable.

Chaque comité doit disposer d'un règlement approuvé par le conseil d'administration.

**Formaliser les droits et devoirs des administrateurs<sup>24</sup>**

Cette section aurait pu figurer en tête des recommandations relatives au conseil d'administration. Elle rappelle les grandes lignes des droits et devoirs des administrateurs, y compris en ce qui concerne leur responsabilité personnelle. Elle préconise l'adoption d'une charte de gouvernance permettant de cerner ces droits et devoirs en rappelant les valeurs communes, les principes et les modalités de fonctionnement des instances d'administration et de direction, rappelant les missions des administrateurs, les moyens mis à leur disposition, les méthodes de travail, la formalisation des délégations, et les procédures d'accueil. Devrait notamment y être traitée, selon nous, la question des conflits d'intérêts que le HCCA omet d'évoquer.

Cette charte pourrait faire l'objet d'un document spécifique mis à disposition des candidats, signé au moment de l'intégration au sein du conseil d'administration et périodiquement actualisé.

<sup>22</sup> Section 2-4 – Pages 43 à 46.

<sup>23</sup> Section 2-5 – Pages 47 et 48.

<sup>24</sup> Section 2-6 – Pages 49 à 51.

**Expliquer le montant des indemnités compensatrices des administrateurs<sup>25</sup>**

Un relativement long développement, tantôt explicatif, tantôt suggestif, tantôt normatif, est consacré à la justification et au mécanisme d'évaluation des indemnités allouées aux administrateurs en raison du temps consacré, selon leurs rôles et leurs missions, aux administrateurs (indépendamment des remboursements de frais, effectués selon une grille préétablie). Il rappelle que le principe et le montant maximum de l'enveloppe globale des indemnités est arrêté par l'assemblée générale, qui est informée de ses modalités de répartition, laquelle est décidée par le conseil d'administration.

L'accent mis et à plusieurs reprises répété sur les justifications de ces indemnités traduit (et renforce ?) le caractère délicat d'un sujet où l'idéal du dévouement gratuit le dispute à la crainte de l'enrichissement personnel sur le dos des associés coopérateurs.

**Appréhender le fonctionnement d'une gouvernance en conseil de surveillance et directoire<sup>26</sup>**

Il s'agit ici d'encourager une nécessaire réflexion approfondie sur le choix du modèle de gouvernance : ce choix entre le classique conseil d'administration, d'une part, et une organisation avec conseil de surveillance et directoire, d'autre part, a des conséquences directes sur le niveau d'implication, d'engagement et de responsabilité des membres de la gouvernance, modifiant l'équilibre des responsabilités.

**Améliorer l'efficacité du conseil d'administration par l'auto-évaluation<sup>27</sup>**

Rappelant que la seule évaluation obligatoire de la gouvernance est celle de la révision quinquennale, le guide insiste sur l'importance d'une auto-évaluation menée avec tous les membres du conseil d'administration, facteur d'amélioration de la gouvernance, de renfort des relations au sein du conseil. Il s'agit d'évaluer la capacité de celui-ci à répondre au projet coopératif et d'apprécier la qualité des relations entre les diverses parties prenantes.

La restitution de la mission de révision doit par ailleurs être l'occasion d'un échange approfondi auquel doit être consacré tout le temps nécessaire.

**La clé de l'équilibre de la gouvernance : le binôme président/directeur<sup>28</sup>**

Ce chapitre est le plus court du guide, et l'on peut s'en étonner.

Chacun sait, en effet, que *« le bon fonctionnement de l'organisation dépend largement de la qualité de la relation établie entre le président et le directeur et de la manière dont ils vont associer les différentes composantes de la gouvernance dans le processus de décision »*.

Les recommandations tendant à associer des membres de l'équipe dirigeante aux réunions et décisions du conseil d'administration ou à faire participer le président ou des administrateurs à des groupes de travail communs avec des salariés, de même que le rappel de la nécessaire confiance entre président et directeur, dans la complémentarité des compétences et de la précision souhaitable des délégations de pouvoirs consenties aux salariés sont certes bienvenues, mais peut-être un peu convenues.

Or n'y avait-il pas d'autres points à approfondir et d'autres réflexions à mener ?

On pense, notamment à deux sujets :

<sup>25</sup> Section 2-7 – Pages 52 à 55.

<sup>26</sup> Section – Pages 56 et 57.

<sup>27</sup> Section 2-9 – Pages 58 et 59.

<sup>28</sup> Chapitre 3 – Pages 61 à 63.

- Dans les sociétés coopératives de petite taille (mais l'on a compris qu'elles ne font guère l'objet de l'attention des rédacteurs du guide), il arrive que le président assume les fonctions de directeur, celui-ci n'étant statutairement, on le sait, nullement obligatoire : que penser de cette situation et n'y a-t-il pas des recommandations à formuler, des pratiques à préconiser ?

- Surtout, en présence de modèles de statuts, à caractère obligatoire, qui affirment le caractère collectif de l'autorité du conseil d'administration et ne confèrent aucun rôle propre au président (si ce n'est d'ester en justice), une réflexion approfondie n'aurait-elle pas été bienvenue sur le fondement et la nature des pouvoirs effectifs de celui-ci, sur leur étendue et leurs limites, sur une éventuelle répartition de ces pouvoirs entre administrateurs, indépendamment du président, sur les modalités de leur délégation par le conseil d'administration ?

Si le binôme président/directeur est la clé d'équilibre de la gouvernance, il convient assurément d'en assurer, valider et conforter l'existence même, qui ne résulte pas des statuts.

### **Les femmes et les hommes au cœur de la gouvernance<sup>29</sup>**

Si la création de valeur et sa répartition sont mises par le HCCA au cœur de l'objet de la coopérative, impliquant un équilibre entre valorisation des apports et consolidation financière, elles nécessitent un engagement de la communauté humaine (femmes - dont il ne sera plus question - et hommes) constituée par les associés coopérateurs et les salariés, tous enrichis par la formation et par le développement de l'esprit coopératif.

Mais le HCCA, on l'a vu<sup>30</sup>, privilégie le rôle institutionnel de la coopérative agricole, sa raison d'être qui est non seulement de répondre aux attentes individuelles et collectives des associés coopérateurs et de valoriser le rôle des salariés, mais également de prendre en compte l'ensemble des parties prenantes et tout particulièrement les acteurs du territoire.

### **Accompagner et former les associés coopérateurs et les administrateurs<sup>31</sup>**

Le guide insiste sur la nécessité de fixer, notamment dans une charte de gouvernance, des règles permettant d'évaluer les besoins de formation dans les diverses compétences que doit réunir le conseil d'administration, d'inciter ses membres à suivre ces formations et de mettre en place des indicateurs permettant d'en faire un bilan. Il rappelle qu'une indemnisation peut être allouée pour le temps passé au suivi de ces formations.

S'agissant plus généralement de la formation de l'ensemble des associés coopérateurs, l'assemblée générale pourrait être l'occasion d'une incitation forte de l'ensemble d'entre eux, tandis qu'un référent ou une commission spécialisée au sein du conseil d'administration serait chargée de suivre l'ensemble des formations et d'en rendre compte au conseil.

### **Promouvoir les compétences et l'engagement des salariés<sup>32</sup>**

Le conseil d'administration doit être vigilant sur le niveau de compétence des salariés, qui est du ressort de la direction mais doit faire l'objet d'une appréciation régulière.

De même doit-il mettre en place des outils permettant de stimuler leur engagement, tels des accords de participation ou d'intéressement et l'ouverture du capital en leur offrant de détenir des parts sociales.

<sup>29</sup> Chapitre 4 – Pages 65 à 75.

<sup>30</sup> Voir supra, note 17, page 8.

<sup>31</sup> Section 4-1 - Pages 66 à 69.

<sup>32</sup> Section 4-2 – Pages 70 et 71.

**Renforcer le lien avec les autres parties prenantes<sup>33</sup>**

La réussite du projet stratégique de la coopérative nécessite une grande proximité avec les clients, fournisseurs, partenaires, acteurs du territoire, etc. : il convient d'y être attentif.

Le HCCA insiste surtout sur les responsabilités découlant de leur implantation territoriale que les coopératives agricoles doivent assumer vis-à-vis des acteurs locaux : collectivités, établissements d'enseignement, associations culturelles ou sportives, ainsi que sur la « coopération entre coopératives » recommandée par l'Alliance Coopérative Internationale (ACI) au titre des grands principes de la coopération.

**Créer de la valeur et en déterminer la bonne répartition<sup>34</sup>**

Le HCCA rappelle que « *la création de valeur est au centre des préoccupations de la gouvernance* ».

On ne manque pas de s'étonner, dès lors, que son évocation soit renvoyée au tout dernier paragraphe de son guide des bonnes pratiques de gouvernance et se résume à quelques lignes de considérations générales connues de tous.

Tout juste est-il souligné que la rémunération des apports doit faire l'objet de débats internes et d'une présentation détaillée en assemblée générale, découlant d'une description pédagogique des résultats d'exploitation, financier et exceptionnel et de leur affectation.

Le HCCA rappelle une nouvelle fois que l'affectation du résultat doit permettre d'apporter un maximum de valeur aux associés coopérateurs, mais aussi de renforcer la capacité de la coopérative à se développer.

Elle traduit également la solidarité intergénérationnelle : « *Les nouveaux coopérateurs, en acquérant des parts sociales à leur valeur nominale, ne financent pas la coopérative à sa valeur actuelle et bénéficient pleinement des investissements financés avant eux* », les associés actuels ayant « *la responsabilité d'assurer aux générations suivantes qu'elles trouveront le même accès au marché, ce qui implique de continuer à faire des investissements* ».

**Quelques outils<sup>35</sup>**

Le chapitre 5, intitulé « *Grille des indicateurs – Auto-évaluation et évaluation* », reprend intégralement la liste des 45 questions d'auto-évaluation inscrites dans le texte au fil des paragraphes : il en facilite l'accès en une synthèse bienvenue.

Cinq annexes terminent l'ouvrage :

- une présentation du HCCA,
- la reprise des principes coopératifs de l'ACI (Alliance Coopérative Internationale),
- un rappel des outils mis à disposition des entreprises coopératives agricoles (Guide de l'administrateur de La Coopération Agricole, Révision coopérative, Observatoire ANR de la gouvernance coopérative, Formations),
- une fort intéressante et utile « *Table de concordance entre les chapitres du guide et les articles du code rural et de la pêche maritime* », reprenant en quatre colonnes la section concernée du guide, ses idées forces, les dispositions légales ou réglementaires correspondantes (lorsqu'elles existent) et les bonnes pratiques préconisées dans le guide,
- une bibliographie « *pour aller plus loin* ».

Rappelons que l'article L. 528-1 sixième alinéa du CRPM prévoit que le HCCA devra publier chaque année une mise à jour de ce guide ainsi qu'un rapport sur sa mise en œuvre dans les groupes procédant à la consolidation de leurs comptes.

<sup>33</sup> Section 4-3 – Pages 72 et 73.

<sup>34</sup> Section 4-4 – Pages 74 et 75.

<sup>35</sup> Chapitre 5, pages 77 à 82 et annexes, pages 84 à 108.

Le sentiment qui se dégage reste celui d'un document qui, comme du reste la plupart des textes récents régissant les sociétés coopératives agricoles, est plus destiné à éviter les dérives des grands groupes complexes - qui devront y apporter une attention particulière - qu'à accompagner le bon sens des dirigeants de coopératives de moindre importance qui, tel Monsieur Jourdain avec la prose, savent mettre en œuvre les principes ici dégagés par l'intuition profonde tirée de la foi et de l'expérience, sans avoir à les énoncer.

Ainsi se présente ce guide de bonnes pratiques permettant à chaque entreprise coopérative agricole de s'assurer de sa conformité aux principes, dans une démarche dorénavant qualifiée de « *compliance* » : il est amusant de constater que le modèle de cette démarche, née dans le domaine de la santé, a été initié par la Health Care Compliance Association (HCCA).



**JURISPRUDENCE****SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE – ACQUISITION PARTS SOCIALES –  
MUTATION PROPRIETE EXPLOITATION – ARRACHAGE VIGNE –  
SANCTIONS PECUNIAIRES – CLAUSES PENALES**

*Cour d'appel de Montpellier, arrêt du 10 mars 2021, n° 18/01702*

Une société coopérative vinicole a reproché à un viticulteur de ne pas lui livrer la totalité de sa production. Le conseil d'administration a décidé d'appliquer au viticulteur les sanctions pécuniaires prévues par les statuts. Puis le 10 octobre 2012, elle lui a adressé une mise en demeure de payer les pénalités calculées. Par acte d'huissier du 17 janvier 2013, la société coopérative a fait assigner le viticulteur devant le tribunal d'instance de Perpignan en paiement des sanctions pécuniaires en cas de manquement à l'obligation d'apport de production.

Par jugement en date du 22 février 2018, le tribunal a condamné le viticulteur à payer les sommes. Ce dernier a interjeté appel de ce jugement.

Il reproche aux premiers juges d'avoir dénaturé l'article 18 des statuts en considérant qu'il était associé de la coopérative. Selon lui, sa qualité d'associé ne valait que pour la période restant à courir sur l'engagement de l'ancien propriétaire. Faute pour la coopérative d'établir la durée d'engagement de celui-ci, le viticulteur ne saurait être engagé au-delà d'une période de renouvellement de cinq ans. Il fait également valoir l'acceptation tacite de son retrait de la coopérative. Il avait retiré ses vignes de la coopérative par le biais d'arrachage ou de retrait sans que cela n'entraîne une quelconque réaction de la coopérative. Sur la clause pénale, les statuts contiennent plusieurs clauses pénales, il soutient que celle de l'article 8 n'est aucunement spécifique à l'activité vinicole. Selon lui, la perception de l'indemnité est du ressort exclusif du conseil d'administration et nécessite un règlement intérieur clair sur les sanctions applicables. Sur le calcul, il reproche à la coopérative d'avoir retenu un mauvais rendement.

La coopérative, de son côté, fait valoir que la qualité d'associé résulte de l'acquisition de parts sociales conformément à l'article R. 522-2 du code rural. Le simple fait d'acquérir des parts sociales vaut engagement d'activité. La signature d'un bulletin d'engagement n'est pas obligatoire. Le viticulteur avait l'obligation de livrer la totalité des produits de son exploitation. Elle soutient que le viticulteur ne démontre pas que les cessions de parts sociales seraient adossées à une mutation de propriété de l'exploitation de l'ancien propriétaire ayant pour objet la cession de parcelles. Son engagement d'apport n'avait pas pu prendre fin en 2009 dans la mesure où il n'avait pas notifié son retrait ni présenté de démission. Sur les sanctions, elle indique que les sanctions de l'article 8.6 et 8.7 des statuts sont applicables. Elle conteste le jugement en ce qu'il a limité le calcul des pénalités à 4 exercices au lieu de 5 exercices.

La cour d'appel de Montpellier réforme le jugement sur le calcul de la pénalité mais confirme le jugement pour le surplus.

Elle rappelle que le viticulteur a acquis le 20 octobre 2003 un ensemble de parcelles de vignes et terres et a acquis le 21 novembre 2003 des parts sociales de la société coopérative. Elle indique que la qualité d'associé coopérateur est établie par la souscription ou par l'acquisition d'une ou plusieurs parts sociales. Le viticulteur ne saurait se libérer de son obligation de livraison de l'intégralité de ses récoltes en mentionnant que l'acte du 21 novembre 2003 ne mentionne pas le chiffrage d'apport en hectolitre, l'engagement d'activité n'étant pas autonome de la qualité d'associé.

Sur la durée d'engagement, la cour énonce que c'est à juste titre que le premier juge a statué ainsi puisque le viticulteur justifie par l'acte notarié du 20 octobre 2013 avoir acquis un ensemble de parcelles de vignes et terres, il ne justifie pas avoir acquis des consorts une exploitation au sens de l'article 18 des statuts pris pour l'application des dispositions de l'article R. 522-5 du code rural et de la pêche. S'il fait valoir son retrait progressif et son acceptation tacite par la cave, cet argument est inopérant puisque le litige ne porte que sur sa décision de retrait dans la mise en demeure liquidant les sanctions pécuniaires. Le retrait de cette superficie a été expressément refusé par la cave dans la délibération de son conseil d'administration du 13 septembre 2010, de telle sorte qu'aucune acceptation tacite ne peut être évoquée pour cette superficie.

Sur la clause pénale, la cour énonce qu'il résulte de l'article R. 522-3 du code rural, que les sanctions applicables en cas d'inexécution des engagements du coopérateur sont fixées par les statuts. Rien n'imposait donc à la coopérative de préciser dans un règlement intérieur les sanctions applicables.

La cour affirme le caractère de clause pénale à la sanction de l'article 8-6 des statuts. Cette clause définit d'avance et met à la charge du coopérateur défaillant dans ses obligations une indemnité calculée en référence à une participation à des frais qu'elle expose, qui n'a d'autre but que de forcer l'associé coopérateur à respecter l'exécution de ses engagements et revêt donc le caractère d'une clause pénale. Il en va de même de la sanction de l'article 8-7 dont le caractère de clause pénale n'est pas contesté.

La cour infirme le jugement en mentionnant que le calcul des sanctions doit être opéré sur une base quinquennale et revoit le mode de calcul des sanctions.

### **SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE – APPORT ASSOCIES – LIVRAISON TOTALE DES PRODUITS – BESOINS FAMILIAUX ET DE L'EXPLOITATION**

*Cour d'appel de Dijon, arrêt du 11 février 2021, n° 19/01650*

Une SAS est associée coopérateur d'une société coopérative, dont les statuts mis à jour en 2017, prévoyant qu'en adhérant à la coopérative, l'associé coopérateur s'engage à livrer la totalité des produits viticoles de son exploitation tels qu'ils sont définis à l'article 3, réserve faite des quantités nécessaires aux besoins familiaux et de l'exploitation. Par lettre recommandée du 7 juin 2018, faisant état de difficultés économiques, la SAS a informé la coopérative que, pour la récolte 2018 et par application de l'article 8 des statuts, elle entendait conserver à titre de réserve les produits provenant de quatre parcelles. Par lettre du 24 juillet 2018, la coopérative s'est opposée à cette conservation et a mis en demeure la SAS de lui livrer les produits de la totalité de son exploitation. Le 4 septembre 2018, la coopérative a assigné la société devant le juge des référés à cet effet. L'ordonnance rendue le 7 septembre 2018 a fait droit à sa demande. Par un arrêt du 21 février 2019, la cour d'appel de Dijon a infirmé l'ordonnance en retenant que l'examen de la demande impliquait l'interprétation préalable de l'article 8 des statuts. La société coopérative a formé un pourvoi. Par un jugement du 7 octobre 2019, le tribunal de grande instance de Dijon, statuant au fond, a condamné la SAS à livrer à la société coopérative la totalité des récoltes de son exploitation. La SAS interjette appel.

La cour d'appel de Dijon, dans un arrêt du 11 février 2021, confirme ce jugement.

Elle énonce que les parties s'opposent sur l'interprétation qu'il convient de donner à l'article 8 des statuts régissant la coopérative, selon lequel l'associé s'engage à livrer la totalité des produits viticoles de son exploitation ... réserve faite des quantités nécessaires aux besoins familiaux et de l'exploitation.

L'appelante considère que cette clause l'autorise à conserver une partie de ses produits aux fins de les vendre en direct dans le but de se procurer un revenu lui permettant de faire face à ses difficultés économiques alors que l'intimée soutient qu'elle ne permet au coopérateur de conserver que des quantités minimales de produits nécessaires à son autoconsommation.

La cour rappelle que les statuts de la coopérative tiennent lieu de loi dans les rapports entre celle-ci et ses associés coopérateurs. Les statuts sont issus des statuts-types édictés par le pouvoir réglementaire, qui ont un caractère impératif et dont les clauses ne sont pas le fruit d'une négociation entre les parties. Il en résulte que l'interprétation de cet article ne peut se faire à la lumière de la commune intention des parties, mais selon la signification qu'a entendu lui conférer l'autorité rédactrice.

La cour indique que c'est à juste titre que le tribunal a retenu que les besoins de l'exploitation devaient s'entendre des besoins du cycle végétal, de sorte que le coopérateur pouvait conserver à titre de réserve les produits qui étaient nécessaires, outre à son autoconsommation, à l'ensemencement nécessaire à la récolte de l'année culturale suivante.

Elle mentionne également que c'est à mauvais escient que la SAS invoque le règlement intérieur de la coopérative car d'une part le règlement intérieur ne peut pas primer sur les statuts et d'autre part ce texte ne concerne pas la réserve que peut conserver le coopérateur au moment de livrer les produits de son exploitation à la coopérative et aucun parallèle ne peut être fait entre la réserve et la reprise des vins.

La cour ajoute que l'obligation de livraison de la totalité des récoltes de son exploitation mises à la charge de la SAS s'applique aux vendanges 2018, 2019 ainsi qu'aux vendanges effectuées ou à effectuer postérieurement, tant que durera le contrat de coopération liant les parties.

**SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE – POUVOIR PRESIDENT CONSEIL  
D'ADMINISTRATION – RESPONSABILITE ADMINISTRATEUR –  
REMBOURSEMENT PARTS SOCIALES – DISSOLUTION GAEC**

*Cour d'appel de Nîmes, arrêt du 22 avril 2021, n° 19/02650*

Un viticulteur est président du conseil d'administration d'une société coopérative agricole de février 2004 au 26 juin 2014.

La société coopérative lui reproche d'avoir contracté un bail commercial couplé à une promesse unilatérale de vente le 16 juin 2014 d'un bien immobilier appartenant à la coopérative ainsi qu'une convention de partenariat le 24 juin 2014 au bénéfice de la société sans autorisation ni mandat du conseil d'administration ou de l'assemblée générale extraordinaire ayant engendré des conséquences préjudiciables pour la coopérative. Cette dernière a fait assigner l'ancien président devant le tribunal de grande instance aux fins d'obtenir sa condamnation à l'indemniser de ses préjudices.

Par un jugement du 12 mai 2019, le tribunal a écarté l'intégralité des prétentions de la coopérative et a débouté le viticulteur de ses demandes de dommages et intérêts et de remboursement de parts sociales.

Ce dernier a interjeté appel du jugement.

La cour d'appel de Nîmes indique que selon l'article 29 des statuts, il relève du seul pouvoir du conseil d'administration de contracter un bail commercial couplé à une promesse unilatérale de vente d'un bien immobilier ainsi qu'une convention de partenariat. Elle ajoute que selon l'article 43 des statuts définissant les pouvoirs de l'assemblée générale extraordinaire, la passation de ces actes ne relève pas de sa compétence.

La coopérative reprochant au président d'avoir contracté seul ces actes, la cour indique que lors d'un conseil d'administration du 7 avril 2014, le conseil d'administration avait approuvé la conclusion du bail avec option d'achat. Elle énonce que le conseil d'administration avait décidé de la passation de ces actes et de leurs modalités. La cour en conclut que l'ancien président n'a pas outrepassé ses pouvoirs étant autorisé à conclure les actes et confirme le jugement.

Concernant la demande en remboursement des parts sociales, le viticulteur mentionne que suite à la radiation de son EARL en 2016, les parts sont détenues par l'indivision post sociétaire entre les anciens associés de l'EARL. La cour rappelle que selon l'article 20 des statuts, les parts sociales donnent lieu à remboursement pendant la durée de la coopérative en cas de dissolution d'une personne morale adhérente. Ainsi, l'EARL avait seule la qualité d'associée jusqu'à la perte de sa personnalité juridique et que seule l'EARL a qualité pour demander le remboursement par l'intermédiaire d'un mandataire spécialisé.

Concernant les demandes de dommages et intérêts du viticulteur, la cour fait droit à ces demandes au titre seulement de l'atteinte à l'image, la notoriété et à la réputation en constatant le climat qui pouvait régner autour de cette procédure et la mise en cause du viticulteur dans un petit village.

**TEXTES**

**LOI N° 2021-689 DU 31 MAI 2021 RELATIVE A LA GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE**

*Journal Officiel n° 125 du 1<sup>er</sup> juin 2021, texte n° 1*

L'article 8 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 proroge jusqu'au 30 septembre 2021 la durée d'application de l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19. Ainsi, l'utilisation de la visioconférence, conférence téléphonique, consultation écrite pour les réunions des organes dirigeants ou assemblées dans les conditions et modalités ont été décrites dans les précédents BICA sont possibles jusqu'au 30 septembre 2021.

**REGLEMENT N° 2021-01 DU 7 MAI 2021 RELATIF AUX COMPTES ANNUELS DES COOPERATIVES AGRICOLES ET DE LEURS UNIONS**

*www.anc.gouv.fr*

Le collège de l'Autorité des Normes Comptables a adopté le 7 mai 2021, le règlement n° 2021-01 relatif aux comptes annuels des sociétés coopératives agricoles et de leurs unions. Ce règlement est en cours d'homologation. A son entrée en vigueur (le lendemain du jour de sa publication au Journal Officiel) il abrogera l'arrêté du 2 juillet 1986 relatif au plan comptable des sociétés coopératives agricoles et de leurs unions de coopératives agricoles.

En outre, le collège de l'Autorité des Normes Comptables, dans une décision du même jour, a constaté la caducité de l'avis de conformité rendu par le Conseil national de la comptabilité du 29 février 1988 relatif au plan comptable à l'usage des sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricoles (CUMA) à compter de l'entrée en vigueur du règlement. Ainsi, les CUMA devront se référer au plan des comptes prévu par le règlement ANC n°2021-01, à compter des exercices comptables en cours à la date de son entrée en vigueur.



Abonnement annuel : 86 € TTC  
Directeur de publication : Michel ROUSSILHE