**Quels modèles d’inspiration pour les plateformes collaboratives et coopératives ?**

**Éléments de caractérisation et stratégies de développement[[1]](#footnote-1)**

Guillaume Compain, Université Paris-Dauphine - IRISSO (UMR CNRS INRA 7170-1427) Philippe Eynaud, IAE de Paris - GREGOR (EA 2474)

Lionel Maurel, CNRS - InSHS

Corinne Vercher-Chaptal, Université Paris 13 - CEPN (UMR CNRS 7234)

**Abstract :** L’économie collaborative est traversée par une diversité de récits et de pratiques qui rendent cette notion ambiguë. D’un côté, se revendiquent de l’économie collaborative de puissantes entreprises-plateformes qui sont conçues pour capter, traiter et contrôler des quantités de plus en plus importantes de données dans l’espoir de dégager des niveaux élevés de profits. De l’autre côté, on y trouve des plateformes collaboratives qui visent à s’émanciper des principes purement marchands pour placer le partage et la solidarité au cœur de leurs modèles de développement. Une étude qualitative conduite en France auprès d'un échantillon de neuf plateformes de ce deuxième type permet de faire ressortir deux résultats. Premièrement, les alternatives étudiées se caractérisent par une dynamique de réencastrement sur au moins l’une des trois marchandises fictives identifiées par Polanyi (le travail, la monnaie et la nature). Deuxièmement, elles visent à dépasser l’opposition classique entre la stratégie d’ouverture des communs numériques et l’approche - plus fermée - par la propriété collective du coopérativisme de plateformes. Elles opèrent ce dépassement via des pratiques de mutualisations et d’alliances et une gouvernance multi parties prenantes construites autour de l’intérêt général. Ce faisant, les plateformes collaboratives inventent les contours d'un possible renouvellement de l'action publique et pose les bases d’une réponse organisée face aux défis de la transition sociale et écologique.

**Key Words** : Communs numériques, coopérativisme de plateformes, économie substantive

**Diagnostiquer les pratiques pour favoriser l’accès à l’alimentation de qualité pour tous**

**Emilie Lanciano**, professeure en Sciences de Gestion, Université Lumière Lyon 2, Coactis

**Séverine Saleilles**, maître de conférences en Sciences de Gestion, Univ Lyon, UCBL, LSAF

Mail de correspondance : [severine.saleilles@univ-lyon1.fr](mailto:severine.saleilles@univ-lyon1.fr)

Remerciements : Clara Lohier-Fanchini et LabNbiz. Ce travail a reçu le soutien du programme PSDR « Pour et Sur le Développement Régional » dans le cadre du projet FRUGAL.

**Résumé**

A l’heure où l’Accès à l’Alimentation de Qualité pour Tous (AAQT) est mis à l’agenda politique, il convient de mieux caractériser la diversité de dispositifs citoyens, associatifs, éducatifs, publics, entrepreneuriaux pour répondre à ces enjeux. Plus spécifiquement, la distribution alimentaire est un secteur où les organisations de l’économie classique revendiquent, comme celles de l’ESS, agir en faveur de l’AAQT. Nous proposons d’adopter une perspective en termes de justice alimentaire, pour mieux penser la variété des pratiques d’AAQT. Il s’agit non seulement d’assurer une alimentation de qualité et d’en favoriser l’accès au plus grand nombre mais également de lutter contre les inégalités structurelles à l’origine des inégalités alimentaires. Notre recherche vise donc à mieux appréhender ce que signifie faire de la justice alimentaire pour un distributeur alimentaire. Dans le prolongement d’une revue de littérature et étude qualitative antérieure, nous avons construit un outil d’auto-diagnostic des pratiques d’AAQT (<http://bit.ly/2DiQMYU>). L’objet de cette communication est d’en expliciter la logique de construction et de montrer les intérêts de l’outil et les pistes de recherche.

**L’ESS comme source d’inspiration du droit commun des entreprises ? Etude théorique en droit du travail et en droit des sociétés au regard des récentes réformes (ordonnances Macron de 2017 et loi PACTE de 2019)**

Par Christelle VARIN et Delphine SASSOLAS, UGA IUT Valence, CRJ Grenoble

*Mots-clés : Ordonnances Macron - Loi PACTE - Droit du travail et droit des sociétés*

Pendant très longtemps, le droit s’est désintéressé de l’ESS. « *Quiconque se penche sur les relations que le secteur de l’économie sociale et solidaire* (ESS) *entretient avec le droit ne peut qu’être frappé par la pauvreté – sinon l’inconsistance – des dites relations* »[[2]](#footnote-2). Ce secteur utilisait dès lors quatre structures juridiques spécifiques : les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations. Bien que le droit ait intégré de nouveaux concepts tels que le développement durable, le commerce équitable ou la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), il a fallu attendre une loi de 2014 pour que le législateur pose une définition de l’entreprise de l’ESS et tente de structurer ce secteur. Le législateur aurait pu faire le choix de la création d’une forme juridique spécifique. Au lieu de ça, il a préféré désigner des critères communs aux acteurs de l’ESS et a donc fait le choix de la diversité des formes juridiques et même des règles applicables à chacune de ces formes.

Le droit reconnaît ainsi de manière exceptionnelle un statut de l’ESS puisque certaines structures juridiques sont, de plein droit, qualifiées comme relevant de l’ESS. Toutefois, pour les autres, le législateur a adopté le choix politique de permettre aux sociétés commerciales de demander la qualification d’entreprise d’ESS si les conditions sont remplies et indiquées dans les statuts. Par ailleurs, les entreprises ont la possibilité de demander l’agrément d’ « entreprise solidaire d’utilité sociale » (ESUS) qui permet d’obtenir certains avantages (notamment fiscaux).

Cette étude se propose de répondre à la question suivante : est-ce que l’ESS est une source d'inspiration pour le droit commun entendu ici comme le droit applicable à toutes les entreprises, ou au contraire, le droit commun peut-il contribuer à démocratiser/développer les valeurs de l’ESS ?

Cette question sera envisagée au regard des réformes récentes intervenues en droit du travail et en droit des sociétés, notamment les ordonnances Macron de 2017 et la loi PACTE (Plan d’Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) de 2019[[3]](#footnote-3). Il conviendra alors d’analyser le jeu d’influence entre l’ESS et le droit du travail au regard de la place renforcée des salariés (I) et le jeu d’influence entre l’ESS et le droit des sociétés au regard de la définition de la société telle qu’issue de la loi PACTE (II).

**I. Le jeu d’influence entre l’ESS et le droit du travail : la place renforcée des salariés**

Au cœur de l’ESS, la problématique de renforcer la place des salariés au sein de l’entreprise est aussi très présente en droit du travail. Elle doit être envisagée au regard non seulement de la participation des salariés aux résultats financiers de l’entreprise (A), mais aussi de leur participation à la gestion de l’entreprise (B) et enfin de la promotion de l’actionnariat salarié (C) à l’aulne des dernières réformes.

**A. La place renforcée des salariés par une participation accrue aux résultats**

Outil « vertueux » de partage de la valeur permettant de motiver et de fidéliser les salariés, l’épargne salariale englobe plusieurs dispositifs, tels l’intéressement et la participation. Comme toutes les entreprises, celles de l’ESS mobilisent ces dispositifs et affichent une volonté d’exemplarité.

Cette dynamique pourrait être bouleversée par la loi PACTE dont les mesures témoignent d’un certain paradoxe. Si la suppression du forfait social apparait **comme une mesure devant relancer l’épargne salariale dans les PME,** les nouvelles règles relatives aux seuils d’effectif apparaissent, à l’inverse, **comme une mesure risquant** **de freiner voire de remettre en cause ce développement.** Qu’il s’agisse du nouveau mode de calcul des effectifs ou du nouveau régime de franchissement des seuils, au mieux, les salariés verront leur d’accès à l’épargne salariale retardé, au pire, leur droit sera purement et simplement remis en cause.

Resterait alors la voie de la négociation pour continuer à offrir aux salariés la faculté de partager les fruits de l’exploitation.

**B. La place renforcée des salariés par une participation à la gestion de l’entreprise**

Droit consacré par le Préambule de la Constitution de 1958, la participation des salariés à la gestion des entreprises est aussi une valeur fondamentale de l’ESS.

Le droit du travail appréhende cette participation de manière générale, dans le cadre de l’entreprise. Les dernières réformes de droit du travail renforcent l’effectivité de ce droit, que ce soit, en permettant aux salariés d’être davantage présents dans les organes de direction ou en favorisant le dialogue social.

**1. La participation aux organes de direction**

La présence des salariés dans les organes de direction repose sur 3 types de représentations distinctes, seule celle des salariés non actionnaires sera étudiée dans cette partie.

En premier lieu, **des dispositions générales visant les sociétés pourront s’appliquer aux entreprises de l’ESS.** La loi PACTE a ainsi prévu d’augmenter le nombre d’administrateurs salariés et de donner à ces administrateurs les moyens de remplir efficacement leurs fonctions. Néanmoins, la portée de ces dispositions reste modeste car elles ne concernent que certaines entreprises et elles n’assurent aux salariés qu’une représentation minoritaire.

En second lieu, la loi PACTE contient **des dispositions spécifiques aux mutuelles, entreprises appartenant, par définition, à l’ESS,** en étendant, avec quelques nuances les règles relatives à la représentation des salariés non actionnaires applicables dans les SA. Il demeure que le texte est en deçà des propos tenus par le ministre de l’économie en faveur d’un élargissement à toutes les entreprises de l’ESS dépassant certains seuils d’effectif.

**2. La promotion et le renforcement du dialogue social**

Au cœur de nombreuses réformes en droit du travail et notion aux contours incertains, le dialogue social revêt une double dimension : écoute des salariés et co-construction avec eux ou leurs représentants des règles du jeu. Il se développe à travers la mise en place et le rôle des IRP et le développement de la négociation collective.

**a. La mise en place et le rôle des IRP : du CSE au conseil d’entreprise**

La question de l’utilité ou de la non-utilité des IRP dans les entreprises de l’ESS ne se pose guère : le législateur n’a jamais envisagé un traitement différencié entre les entreprises appartenant ou non à ce secteur.

**Le CSE : un interlocuteur incontournable en voie d’affaiblissement y compris dans l’ESS ?** La fusion imposée par les ordonnances Macron du CE, des DP et du CHSCT, en une instance unique, **le CSE** ne modifie pas la donne. Sa mise en place traduit simplement une conception renouvelée de la représentation du personnel, poly-compétente et décentralisée. Le CSE apparait donc comme un interlocuteur incontournable de l’employeur, chargé de représenter les salariés et de défendre leurs intérêts en matière de conditions d’emploi et de travail.

Pourtant, certaines dispositions inquiètent : ses moyens d’actions sont réduits, sa capacité d’action en recul dans certaines hypothèses, enfin, et surtout, la participation des salariés à la gestion de l’entreprise conserve une forme édulcorée.

**Le conseil d’entreprise : la forme la plus aboutie du CSE, une opportunité pour l’ESS ?** Cette conclusion n’est peut-être pas inéluctable. Par accord collectif, le CSE peut être transformé en **conseil d’entreprise.** Cette instance unique exercera non seulement l’ensemble des prérogatives dévolues au CSE mais elle jouira de deux prérogatives supplémentaires : négocier les accords collectifs d’entreprise à la place des DS d’une part, et donner des avis conformes, d’autre part. Le conseil d’entreprise pourrait donc contribuer à associer davantage les salariés aux décisions de l’entreprise.

**b. Le développement de la négociation collective**

Au-delà des avancées propres au secteur de l’ESS, l’évolution du droit du travail est marquée par **la place essentielle de la négociation collective et des normes négociées**. Toutefois, l’essor de la négociation d’entreprise est entravé par une difficulté majeure. Très nombreuses sont les entreprises dans lesquelles, il n’y a pas de délégués syndicaux pour négocier avec l’employeur.

C’est pour surmonter cette difficulté que plusieurs dispositifs ont été mis en place : **des modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs**  et, de manière plus innovante encore, **une consultation directe des salariés, par référendum**.

Il reste à savoir si les entreprises de l’ESS se saisiront de ces nouvelles opportunités pour rendre plus effective qu’elle ne l’est la participation des salariés à la gouvernance de l’entreprise.

**C. La place renforcée par la promotion de l’actionnariat salarié**

Se rattachant à une logique de participation des salariés à la gestion de l’entreprise, l’actionnariat salarié tend à promouvoir un capitalisme salarial.

Si la loi PACTE poursuit le développement de celui-ci, c’est dans le secteur de l’ESS que les formes les plus abouties se déploient.

**1. Le droit commun des sociétés contribue au développement de l’actionnariat salarié**

Deux séries de dispositions de la loi PACTE assurent la promotion de l’actionnariat salarié.

Les premières tendent à **faciliter l’accès des salariés à la qualité d’actionnaire** et, dans le prolongement de celles-ci, lessecondes ont pour objet d’étendre et de renforcer le dispositif de **représentation obligatoire des salariés actionnaires au sein des organes de direction et de contrôle**.

**2. L’ESS ou le recours aux formes sociales les plus abouties d’actionnariat salarié**

Emblématique du mode de gouvernance de l’ESS, **les SCOP** constituent la forme la plus aboutie d’actionnariat salarié **en faisant des salariés les véritables détenteurs du pouvoir dans l’entreprise** puisqu’ils en sont aussi les associés majoritaires.

Et si par souci de réalisme, des assouplissements ont été apportés, laissant apparaitre des salariés non associés ou des associés non-salariés, des gardes fous limitent strictement les atteintes portées à ce principe fondamental de double qualité.

**II. Le jeu d’influence entre l’ESS et le droit des sociétés : la définition de la société issue de la loi PACTE**

La loi PACTE du 22 mai 2019 réforme notamment les articles 1833 et 1835 du Code civil. Après une explication de la réforme issue de la loi PACTE (A), il conviendra d’en étudier les conséquences (B) notamment sur les entreprises de l’ESS.

1. **Les innovations de la loi PACTE**

La loi PACTE consacre deux grandes innovations concernant la définition de la société. D’une part, l’article 1833 du Code civil précise que la société doit désormais être gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité (1). D’autre part, l’article 1835 du Code civil permet aujourd’hui aux associés qui le souhaitent d’insérer dans leurs statuts une raison d'être (2).

1. **Les modifications apportées à l’article 1833 du Code civil**

Cet article vise certainement à consacrer dans le Code civil la notion d’intérêt social déjà bien présente dans la jurisprudence et la doctrine françaises (a) et à rendre la RSE plus contraignante (b).

1. **La consécration de la notion d’intérêt social**

L’alinéa 1er de l’article 1833 du Code civil rappelle que « toute société doit (…) être constituée dans l'intérêt commun des associés ». Afin de lutter contre une vision capitaliste de la société, la jurisprudence de la Cour de cassation a développé la notion d’intérêt social dans différents domaines et l’a érigée comme standard d’appréciation des comportements, sans toutefois donner de définition précise.

La loi PACTE a repris cette notion sans prendre la peine de la définir. Pour le Conseil d’Etat, c’est surtout une consécration légale de la jurisprudence et l’intégration de la notion d’intérêt social dans le Code civil devrait avoir une portée assez limitée, à moins que le juge se saisisse de cet instrument pour faire évoluer le droit des sociétés (et la conception de la société), l’absence de définition de la notion permettant au juge de l’utiliser plus facilement.

1. **Le durcissement de la RSE**

Si elle est une composante fondamentale et obligatoire de l’ESS, pour les autres entreprises la RSE relevait jusqu’à présent de la *soft law*, c’est-à-dire d’un droit souple reposant sur l’adhésion. Mais pour certains, le caractère volontaire de la RSE n’était pas suffisant ; il fallait l’encourager en la plaçant au centre de la stratégie des entreprises. Un processus de judiciarisation de la RSE avait déjà été entrepris à travers des décisions du Conseil constitutionnel ou des lois consacrant un devoir de vigilance à l’égard de certaines grandes sociétés anonymes.

La loi PACTE va encore plus loin puisqu’elle impose à toutes les sociétés, quelle que soit leur taille ou leur forme juridique, la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux de leur activité. L’insertion de la RSE dans le Code civil marque bien ici le caractère désormais contraignant de ces dispositions.

1. **Les modifications apportées à l’article 1835 du Code civil**

L’article 1835 du Code civil dispose désormais que « les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité ». Il convient dès lors de rechercher une définition juridique à la notion de « raison d’être » inconnue des juristes (a). Ce nouvel alinéa permettra ainsi de consacrer la notion de société à mission, sorte de 3ème voie entre la société capitaliste et l’entreprise de l’ESS (b).

1. **La définition juridique de la raison d’être**

Il convient de donner une définition juridique à cette notion que l’on ne rencontrait jusque là ni dans la loi, ni dans la jurisprudence. Toutefois, le principe de la liberté contractuelle permettait déjà aux sociétés d’insérer dans leurs statuts un but plus large prenant en considération leurs valeurs ou leurs préoccupations à long terme. Peut-être est-il possible de rapprocher la raison d’être de la notion « d’utilité sociale » relative aux entreprises de l’ESS consacrée par la loi de 2014.

La raison d’être semble renvoyer aux valeurs de la société qui seront alors opposables aux associés, aux dirigeants et à d’éventuels repreneurs de la société. Ainsi, et sans attendre la publication de la loi PACTE, certains dirigeants de société ont déjà créé un « Cercle des entreprises à raison d'être ». Il s’agira donc de veiller à ce que la raison d’être ne devienne pas un simple outil de marketing.

1. **La consécration de la société à mission**

Les entreprises faisant publiquement état de leur qualité de société à mission seront réglementées par les articles L. 210-10 et suivants du Code de commerce. Elles seront soumises à des règles de forme tenant à préciser dans les statuts la raison d'être ainsi que la mission qu'elles s'assignent. Un suivi de l’exécution de la mission sera effectué par un « comité de mission » qui sera chargé de la présentation annuelle d’un rapport joint au rapport de gestion à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société. L'exécution des objectifs sociaux et environnementaux fera également l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant.

Evidemment, les entreprises de l’ESS pourront être qualifiées d’entreprise à mission ; elles en rempliront nécessairement les conditions. Ces entreprises à mission vont ainsi contribuer à véhiculer les valeurs et principes de l’ESS.

**B. Les conséquences de la loi PACTE**

Le législateur a fait le choix de ne pas modifier l’article 1832 du Code civil qui pose la définition de la société. Dès lors, la loi PACTE entraîne-t-elle une véritable révolution pour le droit des sociétés ou n’est-elle qu’une réforme symbolique ? Bien que le Conseil d’Etat ait mis en garde contre le caractère incomplet de l’étude d’impact rédigée à propos du projet de loi PACTE, nous essaierons d’étudier les conséquences de cette réforme à l’égard de la société elle-même (1), ses acteurs notamment, et son impact économique (2).

1. **Les conséquences à l’égard de la société et ses acteurs**

S’il est indéniable que cette réforme fera progresser la RSE, les obligations qui pourraient en résulter ne sont pas claires, tout comme les sanctions qui pourraient être prononcées (a). De même, il conviendra d’étudier les conséquences liées à une plus grande prise en compte des *stakeholders*, les parties prenantes dans la gestion de la société (b).

1. **Les obligations et sanctions consacrées par la loi PACTE**

Dans les entreprises de l’ESS, la RSE n’est pas une option, elle est une obligation. La sanction du non-respect de cette obligation est stricte ; c’est la perte du statut ou de l’agrément. Qu’en est-il des exigences de respect de l’intérêt social, de la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux et de la raison d’être lorsqu’elle est inscrite dans les statuts ?

Concernant la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux, il semble qu’il s’agisse essentiellement d’une obligation de vigilance, obligation de moyens et non de résultat. Mais, existe-t-il une obligation de motivation des décisions ? Quid si les dirigeants font prévaloir l’intérêt des associés ou l’intérêt de la société sur les considérations sociales et environnementales ou sur la raison d’être ? Y a-t-il une hiérarchie entre ces intérêts ?

De la même façon, la réforme ne vise que les décisions de gestion ; cela signifie-t-il que les articles ne s’appliquent pas aux décisions prises par les associés ?

Quant aux sanctions, si le législateur a pris la précaution d’écarter la possibilité de demander la nullité du contrat de société ou des délibérations sociales, rien ne semble en revanche exclure de pouvoir rechercher la responsabilité de la société ou celle du dirigeant ainsi que la révocation de ce dernier.

1. **La prise en considération des parties prenantes dans la gestion de la société**

Dans les entreprises de l’ESS où un mode de gouvernance démocratique et participatif doit être mis en oeuvre, la prise en compte des *stakeholders* est un principe. En droit commun des sociétés, elle relevait jusqu’ici de la *soft law*. Il semble que désormais, grâce aux enjeux sociaux et environnementaux et à la raison d’être de la société, le législateur invite les organes de la société à consulter ces parties prenantes et consacre peut-être la notion d’entreprise élargie.

Il conviendra de déterminer qui sont ces *shareholders* (salariés, clients, fournisseurs, financeurs, ONG, associations de consommateurs, syndicats... et, pourquoi pas, les concurrents, y compris étrangers ou l’Etat) et si le juge leur permettra d’engager la responsabilité de la société ou des dirigeants sociaux.

1. **L’impact économique de la réforme**

Alors que l’Etat français cherche aujourd’hui à adapter son droit afin de le rendre plus compétitif, de nombreuses voix s’élèvent pour dénoncer les risques d’insécurité juridique et d’augmentation des contentieux liés à la loi PACTE (a). De même, si les acteurs de l’ESS se félicitent d’une telle démocratisation de leurs valeurs, les risques de concurrence et de confusion entre entreprises à mission et entreprise de l’ESS existent bel et bien (b).

1. **Les risques d’insécurité juridique**

La réforme suscite de nombreuses critiques parmi lesquelles :

* l’utilisation de notions floues emportant des obligations et des sanctions imprécises
* le risque d’augmentation du contentieux et de la judiciarisation du droit des affaires
* un risque également d’isolement de la France qui est l’un des rares Etats à avoir intégré la RSE dans son droit commun.
* une application de la loi aux seules sociétés et à toutes les sociétés sans distinction de leur taille ou de leur forme juridique.
* la remise en cause du droit de propriété des associés et la prévalence de l’intérêt général

Si certains estiment que l’impact de la réforme sera très limité, d’autres considèrent que le juge pourrait s’en saisir pour faire évoluer le droit de la société.

1. **Les risques de concurrence et confusion avec les entreprises de l’ESS**

Sont mis en avant ici les risques de « cannibalisation » des structures ESS bien que le rapport Notat ait précisé que les entreprises à mission sont complémentaires et non concurrentes. Toutefois, les EESS bénéficient aujourd’hui de certains avantages, financiers notamment. Qu’en sera-t-il pour les sociétés à mission ? Le législateur consacre ici un nouveau statut de société. Cela fait beaucoup de sociétés hybrides avec des statuts juridiques différents, le risque étant de ne plus s’y retrouver. La réforme met peut-être en avant le désintérêt de l’Etat pour certaines missions d’intérêt général.

De même, la crainte du « *greenwashing* » et du « *fairwashing* » implique un contrôle important des sociétés qui revendiquent la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux, surtout lorsqu’elles se prévalent d’une raison d’être ou du statut d’entreprise à mission.

**Bibliographie indicative**

G. AUZERO, « La représentation des salariés dans les organes sociaux », Dr. Soc. 2019, p.42.

M. BADEL, « L’ESS : un monde du travail ordinaire », RDSS 2019, p.500.

M. BORGETTO, « L’économie sociale et solidaire : quelle place pour le droit ? », *in* Jean-Noël Chopart et a., Les dynamiques de l’économie sociale et solidaire, La Découverte, « Recherches », 2006, p. 205.

M. CARRASCO-DAERON, « La société commerciale au coeur de l’économie sociale et solidaire : pertinence ou altération ? », *Droit des sociétés* 2017, étude 1.

R. CHISS, « Le conseil d’entreprise », Sem. Soc. Lamy, n°26, 3 juillet 2008, 1228.

V. COHEN-DONSIMONI, « Le référendum comme mode de validation d'un accord collectif », Dr. Soc. 2018 p.422.

D. HIEZ, « Le coopérateur ouvrier ou la signification du principe de double qualité dans les SCOP », RECMA, n°299, p.34.

J. KOVACS, «Epargne salariale et actionnariat salarié - L. n° 2019-486, 22 mai 2019 », JCP éd. S, 2019, 1183

J.-P. LIEUTIER, « Épargne retraite, épargne salariale et actionnariat salarié dans le projet de loi PACTE : entre ajustements et bouleversements », Dr. Soc. 2019, p.23.

G. LOISEAU, « Le comité social et économique », Dr. Soc. 2017, p.1044.

C. MORIN, « Les modes alternatifs de négociation », Dr. Soc., 2019 p.409

B. SAINTOURENS, « La stimulation de l’actionnariat salarié », Rev. Soc. 2019, p.594.

Dossier « La réécriture des articles 1833 et 1835 du code civil : révolution ou constat ? », *Revue des sociétés* 2018, p.551.

Les modes d’organisation du travail peuvent-ils être un levier pour la construction d’une alternative à l’économie marchande capitaliste ?

**Étude de cas de la SCIC AlterConso**

Samuel HEVIN[[4]](#footnote-4)

**Résumé**

Ce texte présente, sous forme d’historique dans un premier temps, la difficile évolution des pratiques organisationnelles de l’entreprise qui ont été largement influencées par les travaux de Taylor puis Ford depuis la fin du 19e siècle (Taylor et Vatin, 1990). Les nouvelles formes organisationnelles récentes, comme les entreprises libérées (Carney, Getz et Demange, 2012) montrent certaines limites et ne se concentrent pas sur l’organisation du travail proprement dite, mais sur les méthodes de management, et oublient de reconsidérer l’environnent qui les entoure, voire s’en accommode. Par le prisme de l’économie sociale et solidaire (ESS) et des principes coopératifs (Espagne, 2001), le texte tend à rendre visible la faille possible à explorer pour montrer à voir les alternatives éventuelles aux modes organisationnels du travail taylorien ou néo-taylorien. La démocratie étant inscrite dans l’ADN de l’économie sociale, le texte montrera l’organisation du travail au sein d’une Société Coopérative d’Intérêt Collectif de la région lyonnaise qui met en relation des paysans de l’agglomération rurale avec des consommateurs urbains de la métropole lyonnaise. L’auteur mettant en lumière les différents rouages de l’organisation, basée sur la coopération plus que la collaboration (Laurent, 2018), et comment il est pertinent de penser que ce mode organisationnel soit un levier la construction d’une alternative à l’économie marchande capitaliste.

1. La communication proposée s’inscrit dans le cadre d’un projet de recherche (TAPAS – There Are Platforms as Alteratives) mené conjointement par le CEPN (Centre d’économie et de gestion de l’Université Paris 13 - UMR CNRS 7234) et l’association la Coop des Communs, et financé par la DARES (Direction de la recherche des études, des évaluations et des statistiques) dans le cadre de son appel à projet « Économie collaborative et protection sociale » https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/recherche/appels-a-projets-de- recherche/article/appel-a-projets-de-recherche-2018-economie-collaborative-et-protection-sociale [↑](#footnote-ref-1)
2. Borgetto M., L’économie sociale et solidaire : quelle place pour le droit ?, *in* Chopart J.-M. et a., Les dynamiques de l’économie sociale et solidaire, La Découverte, « Recherches », 2006, p. 205. [↑](#footnote-ref-2)
3. Cette étude se base essentiellement sur une analyse des lois, des ordonnances, de la jurisprudence et de la doctrine françaises. [↑](#footnote-ref-3)
4. Masterant Économie Sociale et Solidaire – Formation Continue 2018-2020, Chaire ESS Lyon 2. sam.hevin@orange.fr [↑](#footnote-ref-4)