

REVUE

2018/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (Italie)
Employees & Employers - Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale - RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS LA GRANDE ENTREPRISE PRIVÉE ET PUBLIQUE

COORDINATION PAR GILLES AUZERO ET MICHEL COUTU

- p. 5** LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
MICHEL COUTU, GILLES AUZERO ET ISABELLE DAUGAREILH
- p. 14** LA PARTICIPATION : DE L'ASSOCIATION À LA COGESTION 150 ANS DE RÉFLEXIONS
DOMINIQUE MÉDA
- p. 28** LE DROIT DU TRAVAIL PARMIS LES DROITS CIVILS ET POLITIQUES ?
RÉFLEXIONS À PROPOS DE LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
AU GOUVERNEMENT DE L'ENTREPRISE
ISABELLE FERRERAS
- p. 38** LA COGESTION DES SALARIÉS (MITBESTIMMUNG) EN DROIT ALLEMAND
CHRISTOPH TEICHMANN, JUSTIN MONSENEPWO
- p. 52** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS EN NORVÈGE ET EN SUÈDE
BERNARD JOHANN MULDER
- p. 70** LE SYSTÈME ALLEMAND DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU
DE L'ENTREPRISE
WOLFGANG DÄUBLER
- p. 82** LE SYSTÈME NÉERLANDAIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
J.M.B. (JAN) CREMERS
- p. 92** LE SYSTÈME QUÉBÉCOIS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS :
VERS UNE REFONDATION
JULIE BOURGALT ET MICHEL COUTU
- p. 108** LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE PUBLIQUE EN FRANCE
SYLVAIN NIQUÈGE
- p. 118** LE SYSTÈME DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE
PRIVÉE EN FRANCE
GILLES AUZERO

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 126 **ALGÉRIE** ZINA YACCOUB, Université de Béjaia
- p. 132 **RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO** PATTY KALAY KISALA,
Université Protestante au Congo, Kinshasa

AMÉRIQUES

- p. 136 **ARGENTINE** JUAN PABLO MUGNOLO, Université de Buenos Aires
- p. 140 **CANADA** LUCIE LAMARCHE, Université du Québec à Montréal
- p. 144 **CHILI** PABLO ARELLANO ORTIZ, Département de la Gouvernance
et du Tripartisme de l'OIT
Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- p. 148 **MEXIQUE** GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ,
Université Autonome d'État de Morelos
- p. 152 **USA** RISA L. LIEBERWITZ,
Cornell University - School of Industrial and Labor Relations

ASIE - OCÉANIE

- p. 156 **AUSTRALIE** DOMINIQUE ALLEN, Université de Monash

EUROPE

- p. 160 **BELGIQUE** VANESSA DE GREEF, Université Libre de Bruxelles
- p. 166 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Université Alcalá de Henares
- p. 170 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ANNA ALEKSANDROVA,
Université d'État de Penza
- p. 174 **FRANCE** PAULINE FLEURY, Comptasec, Université de Bordeaux
- p. 178 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
- p. 182 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA, Université de Minho
- p. 186 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
- p. 190 **ROYAUME-UNI** PASCALE LORBER, Université de Leicester
- p. 194 **SUISSE** KURT PÄRLI ET ANNE MEIER, Université de Bâle

DOSSIER THÉMATIQUE

LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
DANS LA GRANDE ENTREPRISE
PRIVÉE ET PUBLIQUE



LA PARTICIPATION : DE L'ASSOCIATION À LA COGESTION 150 ANS DE RÉFLEXIONS



ABSTRACT

The nineteenth century saw the birth and unfolding of a very rich current of thought which put at the heart of its reflection the possibility for the workers to self-organize and escape the deleterious competition and adopted the association as ideal regulator in the form of « associated producers ». If the theoretical justifications for participation remain fully relevant, the ways to achieve a form of operationalization are still diverse and work.

KEY WORDS : *Workers' Cooperatives, Association, Firm, State, Workplace Democracy, Participation.*

RÉSUMÉ

Le XIX^{ème} siècle a vu naître et se déployer un courant de pensée très riche qui a mis au cœur de sa réflexion la possibilité pour les ouvriers de s'auto-organiser et d'échapper à la concurrence délétère et a adopté l'association comme idéal régulateur sous la forme des « producteurs associés ». Si les justifications théoriques de la participation restent pleinement d'actualité, les voies pour parvenir à une forme d'opérationnalisation sont encore diverses et à travailler.

MOTS CLÉS : *Participation, démocratisation de l'économie, association, salariat, coopératives.*

Le XIX^{ème} siècle a vu naître et se déployer un courant de pensée très riche qui a mis au cœur de sa réflexion la possibilité pour les ouvriers de s'auto-organiser et d'échapper à la concurrence délétère et a adopté l'association comme idéal régulateur sous la forme des « producteurs associés ». Tout au long du XX^{ème} siècle, cet idéal de participation des travailleurs à la détermination des conditions d'exercice de leur travail est régulièrement réapparu, adaptant ses modalités concrètes aux contextes économiques et politiques variés. Si les justifications théoriques de la participation restent pleinement d'actualité, les voies pour parvenir à une forme d'opérationnalisation sont encore diverses et à travailler. Jusque dans les années 70, la participation a été identifiée à l'association (I) ; puis elle a été un vecteur de démocratisation de l'entreprise (II) ; enfin aujourd'hui elle se présente sous diverses formes (III).

I - JUSQU'AU PREMIER QUART DU XX^{ème} SIÈCLE, SINON JUSQU'AUX ANNÉES 1970, L'ÉMANCIPATION EN MATIÈRE DE TRAVAIL S'EST CONFONDUE AVEC LA PARTICIPATION IDENTIFIÉE À L'ASSOCIATION

Jusqu'au premier quart du 20^{ème} au moins - si ce n'est jusqu'aux années 1970 - la participation a constitué le cœur de l'émancipation, conçue sous la forme de l'association. Celle-ci se distingue néanmoins du « participationnisme ».

Le 19^{ème} siècle est à la fois celui où le travail a pris un sens nouveau, où s'est déroulée la révolution industrielle avec ses conditions de travail épouvantables (comme en témoignent le rapport Villermé, les textes de Buret ou de Sismonde de Sismondi) et où s'est déployée une production conséquente d'utopies sur le travail.

Il existe d'ailleurs un lien fort entre le développement du travail abstrait, le caractère abominable des conditions de travail et le contenu des utopies produites à la même époque, comme le suggère Habermas¹ : « les classiques de la théorie sociale, de Marx à Weber étaient en cela d'accord : la structure de la société civile-bourgeoise porte en elle-même la marque du travail abstrait à travers le type de travail qu'est le travail salarié, régulé par le marché, mis à profit par le capitalisme et organisé par la forme de l'entreprise. Dans la mesure où la forme de ce travail abstrait a pu déployer une force qui a pu tout imprégner, et qui a pénétré tous les domaines, les attentes étaient conduites à se porter elles aussi vers la sphère de la production, ou pour le dire d'une formule, à vouloir que le

1 J. Habermas, *Ecrits Politiques*, Les Editions du Cerf, coll. Passages, 1990, p. 109-110.

travail s'émancipe de ce qui l'aliénait. C'est dans l'image des phalanstères que les utopies des premiers socialistes se sont cristallisées, c'est-à-dire dans l'image d'une organisation sociale fondée sur le travail et réunissant des producteurs libres et égaux. Dans la mesure où elle était correctement organisée, c'est de la production elle-même que devait procéder la vie en commun des producteurs librement associés (...) Et en dépit de toutes ses critiques à l'encontre des premières formes de socialisme, c'est encore néanmoins à la même utopie spécifique à la société du travail qu'obéit Marx dans la première partie de l'Idéologie allemande ». Tout se passe comme si les conditions de travail épouvantables avaient produit une utopie spécifique, celle des « producteurs associés » : tout se passe comme si l'association avait été conçue comme une sorte d'antidote.

Deux des grands producteurs sinon d'utopies, au moins de systèmes alternatifs, Pierre-Joseph Proudhon et Louis Blanc, ont ainsi mis l'association au cœur de leurs réflexions : celle-ci s'entend à la fois comme association à la production (et aux bénéfiques qui sont retirés de celle-ci), et association à la propriété des instruments de travail. Pour les deux auteurs, le travail et la production sont en effet par essence collectifs et les institutions doivent donc être réformées en ce sens. Louis Blanc propose de « faire passer l'industrie du régime de la concurrence au régime de l'association » et de généraliser « la possession des instruments de travail »². Les ateliers sociaux qu'il ambitionne de voir se développer seront organisés sous forme de coopératives, qui fédérées, éliront leurs administrateurs.

L'Association dont il est question est l'association ouvrière qui a vocation à être créée par des ouvriers et à être mise au service de l'émancipation des ouvriers. Comme le signale François Espagne, l'ancien secrétaire général de la Confédération Générale des Scop (Sociétés Coopératives Ouvrières de Production), cette association ouvrière de production se distingue des autres associations non seulement par l'indication de son activité économique mais aussi par l'idée que la plus importante des tâches que les ouvriers doivent accomplir est de prendre le contrôle de leur propre travail. « Il n'est donc pas seulement question de prendre le contrôle du capital pour s'assurer le droit à la juste rémunération du travail. Il faut aussi organiser l'entreprise sur un système de relations de travail qui permettra d'éliminer le salariat, à la fois comme mode de rémunération et comme relation de dépendance »³.

Dès ce moment en effet, la participation est conçue comme l'antithèse du salariat. Ce dernier est considéré comme une condition indigne. Sa suppression n'est pas seulement une conséquence logique du droit au travail. « Elle est une requête qui prend son origine dans l'expérience même du monde ouvrier (...). L'association réclamée, proposée, chantée en 1848, c'est sans doute, d'abord, le droit de reconstruire les organisations collectives détruites depuis 1791, de faire échec à la conception strictement individualiste des rapports sociaux contenue dans le Code civil, de donner aussi bien aux travailleurs des institutions communes de représentation, de défense et de secours, qu'aux entreprises collectives-autogérées un cadre juridique distinct de celui de la société de type capitaliste, d'organiser autour de ces institutions et entreprises les réseaux fédératifs nécessaires à leur protection et à leur développement. Mais c'est aussi une conception de l'ordre social. Pendant longtemps, les coopératives se sont constituées sous le nom d'associations,

2 L. Blanc, *Révolution Française. Histoire de dix ans 1830-1840* (1844), Tome second, Société typographique belge Ad. Wahlen et Cie, p. 353.

3 Fr. Espagne, « Les coopératives ouvrières de production entre utopies fondatrices et idéologies concurrentes », 2000, p. 9.

mais le concept initial d'association débordait celui de coopérative au sens spécialisé et technique où il est entendu aujourd'hui. C'était le nom d'un projet plus ambitieux, à la fois en extension (s'appliquant aux domaines aujourd'hui couverts par les institutions spécialisées de la coopération, du syndicalisme, de la mutualité, de l'action politique), et en intensité (avec une vocation "totale" ou "totalisante", sinon "totalitaire" comme le lui reprochaient certains, notamment dans l'Atelier à organiser des formes communautaires de propriété et de vie) »⁴.

Chez Blanc comme chez Proudhon s'exprime une exigence de propriété et de gestion collective. L'association est considérée comme participation à la propriété et à la gestion : « là où la production nécessite une grande division du travail, une force collective considérable, il y a nécessité de former entre les agents de cette industrie une ASSOCIATION, puisque sans cela ils resteraient les uns par rapport aux autres subalternes, et qu'il y aurait ainsi, du fait de l'industrie, deux castes, celle des maîtres et celle des salariés : chose qui répugne dans une société démocratique et libre » (...) « L'industrie à exercer, l'œuvre à accomplir, sont la propriété commune et indivise de tous ceux qui y participent : la concession des mines et chemins de fer à des compagnies de traitants, exploiters du corps et de l'âme de leurs salariés, est une trahison du pouvoir, une violation du droit public, un outrage à la dignité et à la personnalité, humaine... »⁵. Dans la société rêvée par Proudhon, au lieu que l'ouvrier soit embauché pour effectuer une seule des dix-huit opérations qui permettent de fabriquer une épingle (allusion à la fameuse manufacture d'épingles de Smith), il appartient à une société industrielle dans laquelle il peut alternativement prendre en charge toutes les opérations : « par ce moyen, l'œuvre commune deviendrait pour chaque producteur œuvre composée et série (...). Rien ne se ferait sans la participation de tous : ce serait une miniature du gouvernement démocratique, pour lequel la France lutte depuis cinquante ans »⁶.

Certes, les débats font rage entre les différentes conceptions de l'association : après avoir loué l'utopie associationniste (dans son *Toast à la Révolution*, il écrit : « Révolution de 1848, comment te nommes-tu ? - Je me nomme le droit au travail. - Quel est ton drapeau ? - L'Association »⁷), Proudhon critique le type d'association prôné par Louis Blanc qui fait une part trop belle à l'intervention de l'État. En 1853, dans *Manuel du spéculateur à la bourse*, il rappelle que la question posée aux travailleurs est de savoir si le travail peut commanditer les entreprises et si leur propriété et leur direction peuvent devenir collectives : « si cette question est affirmative, un monde nouveau s'offre à l'humanité, écrit-il ; si elle est négative, le prolétaire peut se le tenir pour dit ; qu'il se recommande à Dieu et à l'Eglise ; il n'y a pour lui, en ce bas monde, point d'espérance »⁸. Dans le même texte, il propose une démocratie

4 Fr. Espagne, *ibid.*, p 9-10.

5 P.-J. Proudhon, *Idée générale de la Révolution au dix-neuvième siècle*, Garnier frères, 1851, Sixième étude, p 253.

6 P.-J. Proudhon, *De la création de l'ordre dans l'humanité ou Principes d'organisation politique*, Paris, Librairie de Prévot, 1843, p. 407.

7 P.-J. Proudhon, *Toast à la Révolution*, http://monde-nouveau.net/IMG/pdf/Toast_a_la_revolution.pdf

8 P.-J. Proudhon, *Manuel du spéculateur à la bourse*, Cinquième édition, Paris, Librairie De Garnier Frères, 1857, p.475.

industrielle articulée en associations de producteurs et de consommateurs, groupées en ensembles mutuellistes qui culmineraient en une « fédération industrielle » et exhorte : « Etendez aux associations travailleuses prises pour unité le principe de la mutualité ... »⁹.

En 1893, Jaurès affiche à son tour de manière explicite ce souhait de voir l'espace de l'entreprise géré démocratiquement comme la société, insistant sur l'immense contradiction existant entre le pouvoir donné à tous les citoyens et le statut réservé aux salariés : « Vous avez fait la République et c'est votre honneur ; vous l'avez faite inattaquable, vous l'avez faite indestructible, mais par là vous avez institué entre l'ordre politique et l'ordre économique dans notre pays une intolérable contradiction (...). Dans l'ordre politique, la Nation est souveraine (...). Par le suffrage universel, par la souveraineté nationale, qui trouve son expression définitive et logique dans la République, vous avez fait de tous les citoyens, y compris les salariés, une assemblée de rois (...). Mais au moment même où le salarié est souverain dans l'ordre politique, il est dans l'ordre économique réduit à une sorte de servage (...). Il est la proie de tous les hasards, de toutes les servitudes, et à tout moment, ce roi de l'ordre politique peut être jeté dans la rue »¹⁰.

En 1910, au moment des débats sur le premier Code du travail français, l'association subsiste en tant qu'idéal, comme en témoigne le très beau texte d'Adéodat Boissard, *Contrat de travail et salariat, une introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat*¹¹. Boissard distingue trois système-types de répartition du produit entre ceux qui ont participé à sa création : le communisme familial (les produits créés en commun par un certain groupement d'hommes sont consommés en collectivité, en groupe) ; le régime de partage conventionnel inégal, encore appelé régime capitaliste, dans lequel « certains parmi les producteurs, assument les risques les plus considérables de l'entreprise commune » mais se réservent en revanche tous les bénéfices éventuels de la production. Ils s'adjugent la propriété exclusive du bénéfice net alors que d'autres acceptent comme rémunération de leur apport des prestations fixes, périodiques et forfaitaires. Et c'est, précise Boissard, parce que le plus souvent ce sont ceux qui apportent le capital numéraire qui assument les risques que l'on appelle ce régime capitaliste ; et enfin, le régime de partage proportionnel ou associationniste, dans lequel les divers collaborateurs d'une production économique s'entendent pour réaliser le partage absolument complet et aussi proportionnel que possible à la part prise par chacun à la production, de tous les résultats de cette production, quels qu'ils soient, pertes ou bénéfices. Ce régime, indique l'auteur, est appliqué plus ou moins intégralement dans les coopératives de production.

9 P.-J. Proudhon, *Manuel du spéculateur à la bourse*, *ibid*, p. 482.

10 Jean Jaurès, discours à l'Assemblée nationale, Séance du 21 novembre 1893, <http://www2.assemblee-nationale.fr/decouvrir-l-assemblee/histoire/1914-1918/hommage-a-jean-jaures/le-tribun/republique-et-socialisme>

11 A. Boissard, *Contrat de travail et salariat : introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat*, Paris, Bloud et Cie éditeurs, 1910.

Boissard compare les étapes de l'évolution politique et de l'évolution économique pour conclure : « l'évolution politique a devancé l'évolution économique dans nos sociétés modernes, en ce sens que le troisième système de répartition économique : le régime associationniste, n'a encore été pratiqué que sur une très petite échelle, à titre d'expériences très localisées, tandis que le principe démocratique paraît informer de plus en plus les Constitutions politiques des États contemporains. Ce qui est certain, c'est que nous sommes, actuellement, du point de vue économique, en régime monarchique tendant vers le constitutionnalisme »¹².

Son ouvrage comprend une longue analyse des avantages et inconvénients du salariat (le régime conventionnel de partage inégal) qui conduit Boissard à considérer que ce régime présente de nombreux inconvénients et que le régime associationniste est de loin préférable aux autres mais qu'il ne faut pas négliger le fait que la voie sera longue. Et le long de cette voie, se présente une solution qui pourrait apparaître comme une transition possible entre salariat et associationnisme, que Boissard appelle le « participationniste » et qu'il dénonce vigoureusement à la fois dans le corps du texte¹³ et dans la dernière annexe de son ouvrage précisément intitulée : « contre le participationnisme »¹⁴.

Par participationnisme, Boissard entend d'abord la participation aux bénéfices. Cette solution qui consiste à ce que les salariés ne participent qu'aux résultats heureux de l'affaire est selon lui illogique et dangereuse. Illogique, d'abord. En effet, si on admet que les salariés participent aux résultats heureux de l'affaire, ils vont vouloir contrôler ce qu'il en est réellement de la part qu'ils obtiennent, vouloir calculer leur vraie part et faire des remontrances sur la manière dont les résultats ont été obtenus : « comment pourrait-on faire obstacle à ce que de ce droit de remontrance, les salariés associés aux bénéfices prétendissent bientôt passer à un droit d'ingérence dans la direction de l'affaire, à une participation non plus seulement aux bénéfices, mais à l'autorité et à l'initiative créatrice de ces bénéfices ? »¹⁵

La participation aux bénéfices, continue Boissard, est donc inséparable, en fait comme en bonne logique, de la participation à la direction et à l'autorité. La participation aux bénéfices complète se confond ainsi avec la coopération de production. Et si une certaine participation aux bénéfices étroitement limitée exclut les salariés de tout droit de contrôle, pour n'avoir pas à leur refuser, par la suite, le droit de remontrance et d'ingérence dans la direction de l'affaire, cette participation ne constitue alors plus qu'un mode de libéralité patronale, arbitraire comme tous les procédés de même nature, qu'il faudrait, certes,

12 A. Boissard, *Contrat de travail et salariat : introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat, op.cit., p. 8.*

13 *Ibid.*, p. 92.

14 *Ibid.*, p. 312.

15 *Ibid.*, p. 93.

se garder de condamner, d'une manière générale et absolue, « mais qui n'est pas meilleur et qui serait même plutôt moins bon et plus dangereux que d'autres pratiques de libéralité patronale, parce que plus compliqué et moins sincère, en tant qu'il revêt les apparences fallacieuses d'une tentative de transformation du salariat »¹⁶.

Illogique, cette participation est également dangereuse : elle fait en effet subir au travailleur, sur la rémunération de son travail, le contrecoup de décisions auxquelles il ne participe pas et n'a pris aucune part. Dans la coopérative de production, les résultats financiers sont partagés, les responsabilités des décisions aussi : les décisions sont en effet prises collectivement. Mais dans le cas de la simple participation aux bénéfiques, les décisions restent dans les mains du patron. Le danger de la participation aux bénéfiques consiste en ce qu'il fait passer une part de la rémunération des travailleurs du compte « frais généraux » - qui groupe les dépenses stables, indispensables, irréductibles d'un bilan de société -, au compte « profits et pertes » dont les éléments, indique Boissard, sont « variables, aléatoires, constamment influencés par les inégalités du savoir-faire patronal, les surprises de la concurrence, les fluctuations de prix du marché économique »¹⁷. D'où le risque d'un phénomène de vases communicants avec une baisse du poste salaires, pour un résultat hasardeux côté bénéfiques et donc un véritable risque de baisse des salaires. Le même danger est à redouter dans le cas de la participation aux revenus sociaux, à une partie de la propriété industrielle. Il est donc impossible d'associer le travailleur aux risques d'une entreprise donnée, non seulement pour une portion de la rémunération au jour le jour de son travail, - comme dans la participation aux bénéfiques, - mais pour une portion, pour la totalité même - peut-être - de son épargne en capital. Et ici, le risque peut consister non seulement dans la non-augmentation de ce capital-épargne de l'ouvrier, mais dans sa perte intégrale, si l'industrie vient à sombrer.

La participation du salarié au capital est vigoureusement dénoncée par Boissard : « on prétend faire accéder l'ouvrier au capital, et cela non par voie d'abandon volontaire de la part des capitalistes, non par voie d'appropriation violente de la part des travailleurs, mais par voie d'achat, en bourse, à beaux deniers comptants, de parts dudit capital ! Qui donc fournira aux travailleurs les deniers pour ces achats ? -Seront-ce les députés ? »¹⁸. Le vrai problème est que le statut de salariés et celui de capitalistes sont totalement contradictoires, leurs intérêts absolument divergents. Le véritable risque est que le salarié fasse passer ses intérêts de capitalistes avant ses intérêts de salarié et se dissocie ainsi de ses camarades. Ce processus est donc nocif pour l'ensemble des ouvriers. Ce n'est pas ainsi qu'il faut commencer pour transformer le salariat. Le participationnisme est contraire à la vraie participation.

16 *Ibid.*, p.93.

17 A. Boissard, *Contrat de travail et salariat : introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat*, op.cit., p. 315.

18 *Ibid.*, p. 321.

II - DE LA PARTICIPATION-ASSOCIATION À LA DÉMOCRATISATION DE L'ENTREPRISE

Les souhaits de voir le salariat remplacé par la participation sous la forme de l'association, formulés tout au long du XIX^{ème} siècle et dans la première moitié du XX^{ème} siècle, n'ont pas été exaucés : le salariat, de condition indigne et méprisée, s'est mué en situation profondément désirée parce que stable et synonyme de droits nouveaux¹⁹. Une grande partie de ce que réclamaient les réformateurs sociaux a été mis en place, grâce aux conventions collectives, aux droits garantis par le Code du travail, au déploiement de la protection sociale, aux conventions internationales. Ces développements ont rendu la critique du salariat moins justifiée cependant que les organisations alternatives s'avaient soit numériquement faibles soit peu capables de concurrencer le salariat sous sa forme capitaliste. On pense par exemple à l'expérience de l'autogestion socialiste en Yougoslavie, d'abord en 1950 lorsque Tito fit voter une loi selon laquelle toutes les entreprises d'État seraient désormais gérées par les collectifs ouvriers dans le cadre du plan économique d'État (les objectifs de production restant néanmoins fixés par l'État) ; ensuite, en 1965, quand le directeur put être choisi par les ouvriers et que les entreprises devaient s'autofinancer et faire appel, si nécessaire, aux banques et aux capitaux internationaux. L'échec de l'expérience yougoslave, vingt ans avant la chute du Mur de Berlin, a contribué au considérable recul de l'idéologie de la participation-association, à un moment où dans le reste de l'Europe, le salariat continuait à s'affirmer, y compris, comme ce fut le cas à partir de 1967 en France, en garantissant aux salariés une participation aux « fruits de l'expansion des entreprises ».

D'une certaine manière, l'ouvrage de Gorz qui fit scandale à gauche dans les années 1980 - *Adieux au prolétariat*²⁰ - finissait de rompre avec l'utopie de la participation-association : Gorz y rappelait que la propriété collective ne transforme pas miraculeusement le travail en activité autonome et que la forme salariale ou la subordination du travailleur à l'employeur ne constituent pas l'explication principale de l'hétéronomie du travail, celle-ci étant à rechercher plutôt du côté du développement de l'organisation productive, toujours plus spécialisée et divisée.

Pourtant, l'aspiration à un surcroît de participation est restée intacte, comme la justification théorique de sa nécessité : en 1985, aux États-Unis, dans le haut lieu de la dérégulation et de la théorie de la valeur pour l'actionnaire, le politiste Robert Dahl justifiait de manière philosophique, dans *A Preface to economic democracy*²¹, la démocratisation de l'entreprise et de l'économie.

19 R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995.

20 A. Gorz, *Adieux au prolétariat*, Galilée, 1980.

21 R. A. Dahl, *A Preface to Economic Democracy*, University of California Press, 1985.

Comme Jaurès en 1893 et Boissard en 1910, Dahl commençait son ouvrage en rappelant qu'alors que la démocratie est la règle dans l'État - au moins dans les nations les plus avancées - l'autoritarisme prévaut dans l'économie. La plupart des salariés, poursuit Dahl, sont sous l'autorité de managers qu'ils n'ont pas élus et de règles sur la conception desquelles ils n'ont pas été consultés et n'ont rien eu à dire. Ils sont subordonnés, un rôle qui est en contradiction avec leur statut de citoyen. Étant donnée la contradiction entre notre engagement pour un idéal démocratique et la théorie et la pratique de la hiérarchie dans notre vie de tous les jours, Dahl pense nécessaire de rétablir la symétrie entre politique et économie en démocratisant le travail. L'entreprise autogérée, argumente-t-il, est meilleure que tous les autres systèmes et les employés ont un droit moral à ce que leur voix (soit prise en) compte dans l'entreprise.

Dahl déploie donc deux grands arguments : il y a un droit moral à la participation démocratique ; ce système est le meilleur (argument conséquentialiste). Concernant le droit moral, Dahl indique qu'un partage égal du pouvoir dans l'entreprise (ou un accès égal au pouvoir) est un droit pour tous ceux qui sont soumis à des règles contraignantes : si la démocratie est justifiée pour gouverner l'État alors elle est également justifiée pour gouverner les entreprises. Il existe un parallèle absolu entre le citoyen et le salarié. Le salarié est soumis, comme le citoyen, à des règles contraignantes, auxquelles il est obligé d'obéir. Il doit donc participer à la confection de ces règles, avoir une voix.

Dans le débat qui l'oppose à Dahl, Robert Mayer²² défend la thèse que les ensembles politiques et les entreprises sont des associations de nature différente où les droits du sujet sont distincts. Selon lui, l'assujettissement au pouvoir est obtenu de façon différente en ce qui concerne les citoyens et les salariés ; les salariés *n'ont donc pas un droit moral* à la participation démocratique. L'argument central concerne le degré de contrainte exercé par les règles de l'entreprise : celles-ci ne sont pas aussi contraignantes que les lois. Les salariés ne sont pas contraints d'obéir aux décisions du manager comme les citoyens sont obligés d'obéir à la loi. Selon Mayer, ils ont le choix. L'État a un monopole légitime de la violence, pas l'entreprise. Les décisions de l'entreprise ne sont pas suffisamment contraignantes pour fonder un droit à l'expression démocratique et au partage démocratique du pouvoir. La soumission étant volontaire, on n'est pas dans le cas où les règles sont tellement contraignantes qu'il faut participer au gouvernement. A la différence des citoyens, les salariés possèdent en effet une option, un choix ; c'est à leur discrétion ; leur soumission à une règle autoritaire relève de leur choix. Donc ce n'est pas une injustice.

Dans sa réponse en 2001²³, Dahl reprend et précise son argument : de même que les citoyens ont un droit moral à participer au gouvernement de la société, de même les salariés ont un droit moral à participer au gouvernement de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Dans les deux cas, ce droit découle de deux hypothèses : un jugement moral

22 R. Mayer, « Robert Dahl and the Right to Workplace Democracy », *The Review of Politics*, vol. 63, n° 2, p 221-247, 2001.

23 R. D., « A Right to Workplace Democracy? Response to Robert Mayer », *The Review of Politics*, 2001, vol. 63, n° 2, p. 249-253.

selon lequel les intérêts fondamentaux de toutes les personnes ont droit à une considération égale et un jugement pratique selon lequel, en général, les adultes sont qualifiés pour participer. Il reproche à Mayer de raisonner comme les économistes classiques, et de faire comme si les salariés qui entrent dans une entreprise hiérarchique le faisaient librement et volontairement, comme s'il s'agissait d'un contrat entre égaux, comme si entrer dans une entreprise, c'était comme rentrer dans un club, sans aucune dimension d'obligation, de coercition. C'est faux, explique Dahl. Ce serait vrai si l'on était dans un état de plein emploi indéfini. Mais nul ne peut soutenir que le choix de rentrer chez Mac Donald est totalement libre. Avoir le choix de travailler ou ne pas travailler ou d'aller dans telle ou telle entreprise, c'est une liberté qu'ont certains individus, mais pas la grande majorité. Il faut en effet travailler pour vivre et le plus souvent on ne choisit pas son entreprise, en tous cas pas quand il y a beaucoup de chômage. La plupart des gens pensent qu'il faut travailler, que pour cela ils doivent entrer dans une entreprise et donc se soumettre au pouvoir d'un employeur. Certains employés ont des ressources pour négocier (des diplômés par exemple) mais beaucoup n'ont pas de ressources à faire valoir.

Cette argumentation n'implique rien quant au choix des modalités concrètes de participation : Dahl explique en conclusion de son article qu'il est devenu hésitant sur la question de savoir si les coopératives constituaient la solution au problème. En effet, il constate que les salariés n'ont pas envie de prendre le contrôle des entreprises. Mais surtout, dans la nouvelle économie basée sur la connaissance, l'efficacité exige que les employés disposant de compétences rares participent aux décisions. Pour améliorer le flux des idées et des informations les entreprises doivent devenir plus plates, moins hiérarchiques, plus coopératives. Cette quasi démocratisation pour les employés les plus précieux peut constituer une exigence d'étendre le processus démocratique vers les employés moins privilégiés. Dahl semble donc suggérer que cette démocratisation pourrait s'opérer à l'intérieur même de la firme capitaliste et du salariat, presque par nécessité.

III - QUELLES FORMES DE PARTICIPATION AUJOURD'HUI : THÉORIE ET PRATIQUE ?

On dispose aujourd'hui d'une palette d'arguments en faveur de la démocratisation de l'entreprise et de la participation des salariés à la décision.

Parmi les arguments le plus souvent évoqués pour s'opposer à une telle participation, figure celui du *droit de propriété*. L'entreprise ne pourrait pas être considérée comme un lieu démocratique et les salariés ne pourraient pas participer aux décisions parce que seuls les actionnaires seraient propriétaires de l'entreprise : dans son débat avec Dahl, Mayer avait déjà reconnu que le droit de propriété et la démocratie pouvaient tout à fait « coexister tranquillement ». En effet, la propriété d'actifs n'implique pas de commander le travail d'autrui. La propriété ne donne pas le droit moral de commander le travail des autres et l'organisation démocratique d'une entreprise ne donne pas aux salariés le droit d'utiliser la propriété d'autrui sans en référer au propriétaire. Dans une démocratie économique, les propriétaires pourraient conserver leur propriété et les salariés leur participation (leur voix) et leurs interactions seraient réglées par la voie contractuelle. Certes, le travail serait le loueur du capital, mais les propriétaires seraient libres de ne pas consacrer leur capital à un usage productif. La démocratisation de l'économie, précise Mayer, n'implique donc en rien l'expropriation des propriétaires.

Plus récemment, le juriste Jean-Philippe Robé a montré qu'il était profondément inexact de dire que l'entreprise était la propriété des actionnaires²⁴. D'abord, Robé rappelle que l'entreprise est une organisation qui n'a pas d'existence en droit alors que la société est une personne morale autorisée à fonctionner dans le système juridique en étant propriétaire, en passant des contrats, en étant capable d'ester en justice. Ensuite, les actionnaires ne sont pas propriétaires des entreprises : ils sont propriétaires des actions émises par les sociétés commerciales utilisées pour structurer juridiquement les entreprises. Les dirigeants ne sont pas les mandataires des actionnaires ; ils sont des mandataires sociaux - des mandataires de la société elle-même. Enfin, il n'y a aucune obligation juridique de maximiser les profits qui soit prévue par le droit des sociétés. « Pour que la grande entreprise soit possible, il y a eu invention progressive de dispositifs juridiques aux termes desquels les actionnaires sont des contributeurs en capital (sur le marché primaire des actions) ou des preneurs de risques (sur le marché secondaire) mais ne sont ni propriétaires des actifs utilisés dans la production des biens ou services produits ou fournis par l'entreprise, ni cocontractants aux contrats avec les divers participants à l'entreprise »²⁵.

Il existe un autre argument, régulièrement mobilisé pour faire pièce à la nécessité de la participation des salariés et de la démocratisation de l'entreprise, c'est celui de l'efficacité. La participation des salariés risquerait de nuire à l'efficacité car elle allongerait les délais de consultation et donc de réaction de l'entreprise et serait contradictoire avec la nécessaire confidentialité requise pour certaines décisions stratégiques. Un tel argument, outre que l'on dispose aujourd'hui d'études mettant en évidence un lien entre participation des salariés et performance des entreprises au sens classique du terme, néglige le caractère trop réduit de la performance des entreprises telle qu'elle est traditionnellement mesurée. De plus en plus de voix insistent aujourd'hui sur la nécessité pour les entreprises de prendre en compte (dans tous les sens du terme) les effets de leurs actions sur leurs salariés mais aussi sur leur environnement social et écologique, ce qui revient à donner à l'efficacité un sens plus large qu'auparavant notamment en mettant en œuvre des comptabilités et des indicateurs différents²⁶. Les comptabilités traditionnelles, qu'elles soient micro ou macro, comptabilités d'entreprise et comptabilité nationale, sont aujourd'hui incapables de jouer le rôle d'alerte et de mettre en évidence les dégradations sous les améliorations apportées à l'occasion de la production sur les patrimoines naturels et sociaux.

Dès lors un troisième argument, positif celui-ci, peut être mobilisé pour conforter la nécessité d'une participation accrue des salariés ou de leurs représentants aux grandes décisions et à la gestion de l'entreprise : il s'agit de la nécessité d'associer ceux que l'on appelle aujourd'hui les parties prenantes de l'entreprise à sa « gouvernance » et sans doute aussi à la définition de la production. On peut en effet penser, mais il s'agit bien évidemment d'une hypothèse à valider empiriquement, qu'une production décidée de

24 Voir par exemple, J.-Ph. Robé, « L'entreprise en droit », *Droit et société*, n° 29, 1995. La médiation. pp. 117-136.

25 <http://globalization-jp-robe.over-blog.com/article-pour-en-finir-avec-milton-friedman-106148344.html>

26 J. Richard, *Comptabilité et développement durable*, Paris, Economica, 2012 ; D. Méda, *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*, Flammarion, 2013.

manière démocratique, non seulement par les salariés de l'entreprise mais également par les consommateurs et plus généralement par l'ensemble des citoyens concernés serait plus susceptible de répondre à des critères sociaux et environnementaux stricts qu'une production dirigée par la seule recherche du profit. C'est ce que suggère Olin Wright dans *Utopie réelle*²⁷, lorsqu'il cite notamment la proposition de planification ou d'économie participative du français Michael Albert, où la production « nécessaire » est déterminée par des collectifs de travailleurs et de consommateurs. La production n'est décidée ni par les intérêts capitalistes, ni par l'État mais de façon collective.

Parmi tous les arguments dont Landemore et Ferreras ont fait la liste²⁸, l'argument de la *justice*, développé précédemment par Ferreras²⁹ est évidemment un des plus importants : les travailleurs, argumente-t-elle, veulent être traités comme des citoyens en toutes circonstances, notamment au travail. Si la nature du travail est politique, c'est parce que l'individu vit le travail « au travers de la grammaire du juste en référence au collectif » : ses attentes s'expriment en termes de justice.

La théorie semble donc donner raison à ceux qui continuent à espérer un surcroît réel de participation des travailleurs aux organisations productives. Mais une fois ceci admis, quelles sont les voies concrètes pour y parvenir, le chemin permettant la concrétisation de ces attentes ? Je voudrais – sans prétendre que cette tentative de typologie ait un caractère exhaustif ou représentatif – présenter quatre types de voies ou de regroupements.

Une première voie est celle proposée par des auteurs présentant des travaux qui prétendent démocratiser les organisations, accroître considérablement la participation des travailleurs et même les libérer en réinventant les organisations. Les deux ouvrages les plus représentatifs de cette tendance et les plus médiatiques sont ceux de Frédéric Laloux³⁰ et d'Isaac Getz³¹. Travailler sur les organisations est évidemment tout à fait déterminant mais les solutions proposées, d'une part, ressemblent beaucoup à celles qui avaient déjà été mises en œuvre il y a une trentaine d'années (sous l'appellation d'équipes semi-autonomes) et, d'autre part, ne semblent pas radicalement « démocratiques ». En quoi consistent les innovations proposées : il s'agit d'écouter les salariés, de leur permettre de s'exprimer, de faire des réunions où tout le monde peut prendre la parole, de supprimer l'encadrement intermédiaire, d'organiser des référendums et, d'une manière générale, de rendre les organisations les plus plates possible et les moins hiérarchiques possible. Les images d'Epinal associées vont des *open space* confortables aux salles de jeux et de repos devenues de haut lieux de sociabilité aux AG où le patron semble avoir la même voix que n'importe quel salarié. Soulignons néanmoins que dans ce type de réinvention, il ne s'agit jamais de discuter des grandes orientations stratégiques et que la manière dont la valeur est captée n'est jamais remise en cause. La participation est de fait réduite à des aspects sans doute importants mais non stratégiques de la vie de l'entreprise.

27 E. Olin Wright, *Utopies réelles*, La Découverte, 2017.

28 H. Landemore, I. Ferreras, « In Defense of Workplace Democracy. Towards a Justification of the Firm-State Analogy », *Political Theory*, vol. 44, p. 1-29, 2015.

29 I. Ferreras, *Critique politique du travail*, Presses de Science Po, 2007.

30 F. Laloux, *Réinventing Organizations*. Vers des communautés de travail inspirées, Diatino, 2015.

31 I. Getz, *L'entreprise libérée*, Fayard, 2017.

Une autre voie est celle des *coopératives*. Ici l'exemple inévitablement mis en avant est celui de Mondragon, le plus grand groupe coopératif d'Europe, comprenant 261 entreprises, employant près de 75 000 travailleurs à travers le monde et générant un chiffre d'affaires total de 12 milliards d'euros et où est garantie la participation à la propriété commune, aux décisions stratégiques, avec tous les ingrédients nécessaires : délibération, assemblées générales, respect du principe une personne, une voix... C'est un des exemples qu'Olin Wright met en avant dans son livre *Utopies réelles*. Certains travaux ont souligné la difficulté pour les coopératives de se développer dans un univers capitaliste : Olin Wright argumente en proposant que les alternatives se déploient dans les interstices de la société capitaliste, grâce à un processus de transformations intersticielles (qui cherchent à construire des alternatives d'émancipation dans les niches et les marges de la société capitaliste). On peut se demander si le développement des coopératives trouverait un terrain plus favorable dans une société plus digitalisée, exigeant peut-être moins de capitaux. Mais il n'en n'est rien et la double question de la disponibilité du crédit et de la rentabilité des capitaux investis reste centrale aujourd'hui.

Si certains chercheurs soutiennent que Mondragon a formidablement résisté à la crise de 2008 précisément grâce à son organisation interne, d'autres y voient l'illustration de la « dégénérescence coopérative » : « le groupe a subi de plein fouet la crise de 2008, qui a mis en difficulté ses coopératives membres et, surtout, qui a conduit à la chute du géant Fagor Electrodomésticos employant 1865 salariés-associés. La faillite de cette coopérative, héritière directe de la coopérative pionnière Ulgor, emblème du coopérativisme de Mondragon, a selon certains porté un coup symbolique au groupe et impulsé une remise en question profonde de son projet coopératif et de sa stratégie de développement »³².

A partir des années 1970, souligne la rédactrice de cette note, un certain nombre de chercheurs ont souligné les difficultés pour les coopératives de coexister avec le système capitaliste néolibéral. Leur modèle de gouvernance démocratique, le principe de partages des profits, la détention par les travailleurs des moyens de production, se heurtent aux fondements de l'économie capitaliste dans laquelle elles doivent se développer. Les pressions de l'environnement les incitent à se conformer aux schémas de pensée et d'action du modèle hégémonique. Ce phénomène, appelé « dégénérescence coopérative », désigne la tendance à la « normalisation » des coopératives, leur échec à maintenir un projet politique alternatif et démocratique dans un environnement hostile « Tandis que la technocratie perd de vue le projet politique et s'octroie des augmentations de salaires, les membres 'de la base' s'éloignent des structures de gouvernance et deviennent passifs, moins militants. Cette dérive est particulièrement visible au niveau des instances de gouvernance. L'Assemblée générale, censée débattre et voter les grandes orientations politiques de l'organisation, se cantonne souvent à un rôle de validation des décisions prises en amont par des gestionnaires. De même, le Conseil d'Administration, censé traduire en plans d'action les grandes orientations votées par l'Assemblée générale

32 Ortega Sunundegi et Uriarte Zabala, « Retos y dilemas del cooperativismo de Mondragón tras la crisis de Fagor Electrodomésticos », *Cuadernos de Lanki*, 2015, p. 30. M. Grégoire, « Ce que le groupe Mondragón nous dit sur la « dégénérescence coopérative » dans les grandes coopératives », septembre 2017, <http://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/ce-que-le-groupe-mondragon-nous-dit-sur-la-degenerescence-cooperative-dans-les-grandes-cooperatives/>

est de plus en plus court-circuité dans sa mission par les gestionnaires. Ses membres élus exercent souvent leur mandat 'en plus du reste' et manquent de temps pour se former et comprendre les enjeux de la coopérative »³³. Ce faisant, la coopérative se conforme de plus en plus au modèle de l'entreprise capitaliste traditionnelle et se développe un « système coopératif néolibéral »³⁴.

Une troisième voie est celle de la cogestion et de la codétermination telle qu'elle existe par exemple dans les pays scandinaves ou en Allemagne et dont les détails sont parfaitement exposés dans *Les chances d'une codétermination à la française*³⁵. Le modèle peut admettre de multiples variantes, plus ou moins approfondies, plus ou moins radicales et reste différent d'une quatrième voie, celle proposée par Isabelle Ferreras sous l'appellation de « bicamérisme »³⁶. Les textes suivants approfondissent ces différentes perspectives.

33 *Ibid.*

34 *Ibid.*

35 J.-L. Beffa, Ch. Clerc, *Les chances d'une codétermination à la française*, Prisme, n° 26, 2013.

36 I. Ferreras, *Critique politique du travail*, Les Presses de Science Po, 2007. Du même auteur, *Gouverner le capitalisme ? Pour le bicamérisme économique*, PUF, 2012.

DOMINIQUE MÉDA

Professeure de sociologie, Directrice de l'Irisso, Université Paris-Dauphine/ PSL

Thèmes de recherche : travail ; emploi ; politiques sociales ; indicateurs de richesse.

Publications :

~ D. Méda, P. Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013.

~ M. Bigi, O. Cousin, L. Sibaud, D. Méda, M. Wiewiorka, *Le travail au XXI^{ème} siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, Robert Laffont, 2015.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE

RESPONSIBLE ORGANIZATION REVIEW

Parution bi-annuelle – Editions ESKA (ISSN : 1951-0187)

Directeur de publication
Serge Kebabtchieff, Editions ESKA

Rédaction en chef
Frédérique Déjean, Professeur des universités - Sciences de gestion - Université Paris Dauphine
Elise Penalva-Icher, Maître de conférences - Sociologie - Université Paris Dauphine
Nicolas Postel, Professeur des universités - Sciences économiques - Université de Lille
André Sobczak, Professeur - Droit - Audencia Business School

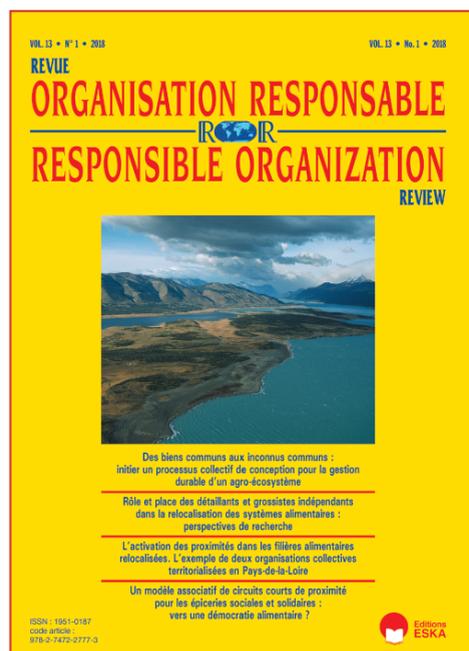
Secrétariat de rédaction
Sylvia Cheminel

La ROR est une revue fondée par Jacques Igalens et soutenue par le Réseau International de Recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD). Elle est disponible via l'abonnement Papier, Editions ESKA, 12 rue du Quatre-Septembre, 75002 Paris, ou sur Internet via l'abonnement à CAIRN.

La revue de l'Organisation Responsable publie des articles en français et en anglais sur les différentes thématiques de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le thème est ancien mais c'est bien aujourd'hui qu'il devient une préoccupation essentielle, comme contrepartie du rôle majeur des entreprises dans un monde global, et ce dans des dimensions multiples : environnementales, salariales, sociales, financières, éthiques.

2018-1 : numéro spécial consacré à l'alimentation durable

- *Emilie Lanciano, Séverine Saleilles & Franck Aggeri* : Alimentation et développement durable : quelle durabilité des systèmes alimentaires relocalisés ?
- *Elsa T. Berthet & Blanche Segrestin, Benoit Weil* : Des biens communs aux inconnus communs : initier un processus collectif de conception pour la gestion durable d'un agro-écosystème.
- *Virginie Baritoux & Camille Billion* : Rôle et place des détaillants et grossistes indépendants dans la relocalisation des systèmes alimentaires : perspectives de recherche.
- *Julien Noël & Laurent Le Grel* : L'activation des proximités dans les filières alimentaires relocalisées. L'exemple de deux organisations collectives territorialisées en Pays-de-la-Loire.
- *Dominique Paturel & Aurélie Carimentrand* : Un modèle associatif de circuits courts de proximité pour les épiceries sociales et solidaires : vers une démocratie alimentaire ?



TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NNUMÉO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tél. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

| | | Prix/Price/Precio |
|--|--|-------------------|
| Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion Suscripción anual | Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés) | 105 € |
| | Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés) | 70 € |
| | Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / Revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais/ 3 issues in French & 1 in English/ 3 números en francés & 1 en inglés) | 145 € |
| Prix à l'unité Unit Price Precio unitario | Revue Papier / Print Journal/ Revista Impresa | 40 € |
| | Revue électronique /E-Journal/Revista Electrónica | 70 € |
| | Article / Journal article/Artículo | 6 € |
| <i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i> | | |
| TVA VAT IVA | Livraison / Delivery/Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE | TOTAL |

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique).
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE



Dépôt légal : Octobre 2018

Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16 avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

