



HAL
open science

Capital, travail et entreprise à l'âge du numérique

Aurore Chaigneau, Thomas Pasquier

► **To cite this version:**

Aurore Chaigneau, Thomas Pasquier. Capital, travail et entreprise à l'âge du numérique. 2018.
hal-03407893

HAL Id: hal-03407893

<https://hal.science/hal-03407893>

Preprint submitted on 28 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - ShareAlike 4.0 International License

Projet de recherche EnCommuns

Aurore CHAIGNEAU et Thomas PASQUIER

*Professeurs à l'Université Lumière Lyon 2, Institut d'études du
travail de Lyon / CERCRID - UMR 5137*

*Capital, travail et entreprise
A l'âge du numérique*

Texte mis à disposition sous [licence CC-BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

WP 25
Septembre 2018

Le numérique serait un défi pour l'entreprise. La réalité est plus trouble. Si l'outil numérique est l'occasion de repenser l'organisation de l'activité économique, ses structures et ses règles de coordination, de façon moins ambitieuse, il peut n'être qu'un outil pour capter des marchés existants et court-circuiter des entreprises anciennes en s'imposant comme une interface entre des consommateurs connectés et des prestataires diversifiés. Tout n'est pas donc neuf dans la net-économie, mais la facilitation des rapports horizontaux par la coordination des consommateurs, des producteurs et des intermédiaires laisse à penser que des projets économiques qui veulent se fonder sur plus de coopération et de libre adhésion trouvent dans le net un champ d'opportunités.

Il existe deux économies du net: une première, capitalistique, traditionnelle, qui n'entend pas rediscuter du partage des responsabilités et des profits au sein de l'organisation et qui maintient une organisation pyramidale tout en utilisant les virtualités des outils numériques pour capter des clientèles ; et une seconde, en gestation, qui se veut une alternative plus collaborative. La seconde toutefois tâtonne faute de cadre lui offrant une insertion à part entière dans le tissu économique. Toutes deux, cependant, oscillent entre des tentatives de coopération et une valorisation de l'autonomie des acteurs ce qui les conduit parfois à des injonctions paradoxales, voire contradictoires.

Il convient donc de distinguer entre cette économie et le courtage des plateformes qui ont entretenu tous les acteurs dans l'illusion d'une coordination spontanée, valorisant leur liberté de décision. Chacun recherche par lui-même un bien ou un service utile et choisit de s'engager puis évaluer directement le prestataire, chacun contribue à la fluidification de l'usage de l'outil. Mais ce premier plan ne peut faire oublier l'arrière-plan que constitue le paramétrage de la technologie numérique qui guide et oriente ensuite tous les comportements tel un nouveau contremaître. La collaboration ne prend réellement son sens que lorsque celle-ci, l'outil de coopération et les revenus nouveaux qu'il génère, sont partagés, en somme lorsque l'outil devient un moyen de réorganisation des entrepreneurs eux-mêmes et non un affichage de façade pour labéliser une nouvelle forme d'activité de courtage.

Le modèle de numérisation, celui tant décrié depuis que le constat de l'ubérisation est posé, n'est qu'une déclinaison de la dématérialisation de l'entreprise dénoncée par Charley Hannoun¹ ou de la grande déformation de l'entreprise pour reprendre l'expression d'Olivier Favereau² décrivant

l'arrimage de l'entreprise productive à des logiques financières, ce qui est caractéristique des start-up contraintes de lever des fonds pour financer leurs investissements et finalement forcées de se plier à la logique des marchés financiers dès leur création. L'ubérisation illustre encore le développement de sociétés réticulaires diluant leur patrimoine productif dans plusieurs structures juridiques disséminées territorialement qui nous mènent bien loin d'un idéal collaboratif de façade.

Pour envisager les rapports qu'entretiennent l'entreprise, le capital et le travail sous l'impulsion du développement des technologies numériques, nous avancerons en trois temps pour comprendre d'abord si le numérique transforme véritablement l'entreprise dans un nouveau modèle ou bien accélère des évolutions en cours (I) ; puis pour étudier les transformations du travail face la raison numérique (II) ; et enfin les logiques capitalistiques de certaines jeunes structures qui ambitionnent de nouvelles formes de financement ou de partage des profits (III).

I. – L'ENTREPRISE NUMERIQUE : UN NOUVEAU MODELE ?

Autant que l'on puisse l'envisager, l'entreprise qui semble poindre dans l'univers numérique repose sur deux modèles qui se déclinent : l'entreprise-organisation (A) et l'entreprise-coordination (B).

A. – L'ENTREPRISE-ORGANISATION

Les grandes plateformes numériques internationales sont l'illustration d'une tendance à l'éclatement de la structure de l'entreprise traditionnelle dans un réseau de sociétés dont le modèle d'affaire consiste à créer une structure de coordination et à externaliser tous les niveaux les activités. L'investissement est à la charge du contributeur, de l'utilisateur qui propose ses biens et ses services, ses connaissances, la plateforme servant ici d'intermédiaire de mise en relation³. L'importance croissante du web, devenu indispensable au quotidien, a non seulement permis de créer des réseaux d'utilisateurs très vastes, elle a aussi permis aux plateformes de capter des marchés traditionnels en s'imposant comme des intermédiaires indispensables dans de nombreux secteurs : location, transport, hôtellerie, etc. Peu de secteurs d'activité seront épargnés à terme. Ainsi, leur modèle d'affaire tend à s'imposer dans tous les domaines économiques.

La plateforme classique organise de façon problématique la déconnexion des tâches et des valeurs. La propriété des biens productifs n'est plus détenue par une structure productive principale mais déconcentrée dans différentes

entités, sociétés, commerciales ou non. Les logiciels, les marques, les brevets, les standards téléphoniques, les serveurs sont placés dans des structures *ad hoc* pour optimiser la valorisation des biens selon des logiques de dumping fiscal et social. Le nom commercial, les logiciels et autres outils indispensables de l'activité sont contractuellement mis à disposition des sociétés exploitantes ce qui permet d'extraire la valeur de l'activité marchande développée en un lieu par l'intermédiaire de droits de propriété intellectuelle et autres titres, au bénéfice de la structure de coordination.

Cette dématérialisation commune à tous les grands groupes est actuellement accentuée dans le domaine numérique par la nécessité historique de partager une infrastructure constituée d'une agrégation de réseaux locaux, même si certaines sociétés tentent actuellement de se doter d'un réseau propre. À ce jour, l'usage de serveurs, instruments essentiels de l'activité numérique, n'emporte que rarement leur propriété. Au contraire dans l'économie du net, le coût des infrastructures a rendu leur partage plus rationnel. Les entreprises louent des équipements, voire louent un simple temps d'usage, un accès à ces équipements, mis à disposition par quelques grandes entreprises ayant constitué des *clouds* (Microsoft, Amazon, Google, etc.), seules capables de tels investissements.

À l'extrémité de ces chaînes de valeur, se trouvent des consommateurs, usagers du web, qui acquièrent un accès temporaire aux biens d'autrui ou à des biens dématérialisés. Ces opérations se traduisent par la tarification d'un droit d'accès au logiciel ou à la base de données, par des applications proposant des services et des biens dont ils n'acquièrent que l'usage temporaire, restant à la merci d'une interruption de l'exploitation de ces services. Nombre de biens numériques prétendument « achetés » sont en réalité des possessions précaires pour des utilisateurs dépourvus de toute réelle capacité de disposer et de partager à titre gratuit ou onéreux leurs acquisitions. Si d'aucuns, focalisés sur les pratiques de consommation, ont pu appeler de leurs vœux la dissolution de la propriété dans l'accès par la société du partage, il faut, selon nous, plutôt regretter la dévalorisation des biens et des activités engendrées par ces modèles économiques permettant une concentration de valeurs à un niveau jamais égalé. Le développement de la ressource informatique a ainsi accompagné la croissance d'une économie en partie « dépropriétarisée » dans laquelle la centralisation des valeurs se révèle sans cohérence avec les structures juridiques et leurs acteurs. Dans ce contexte l'économie du partage s'avère être un leurre.

Mais si ces schémas prédominent dans les modèles d'affaires des entreprises

mondialisées, le numérique a également permis le développement d'autres organisations reposant sur des bases réellement collaboratives dont l'activité tout en étant rentable repose sur des formes de participation plus équilibrées. Ici à la technologie numérique est mise au service d'un projet de développement en partageant des ressources : savoir- faire, connaissances, finances et matériels à la disposition de la communauté. La production de biens, agricoles, ou manufacturés, résulte de *process* industriels qui rompent avec les schémas de l'entreprise industrielle. L'open-source et la finance solidaire transforment la production, selon les termes de Michel Bauwens, en « *contagion au monde physique* » *des plateformes distribuées, de la finance collaborative, les réseaux sociaux, dont la convergence combinée à la miniaturisation des machines industrielles rematérialise de façon distribuée ces communs immatériels* ».

Fort de ce constat sur l'évolution des modèles d'entreprise, il importe de s'interroger sur la transformation corrélative des relations au sein des sociétés et notamment à la redistribution des pouvoirs entre agents économiques (*commoners* ou pas) et aux règles de gouvernance et de répartition de la valeur produite dans les nouvelles structures ou des réseaux.

B. – L'ENTREPRISE-COORDINATION

Dans le modèle dominant de la plateforme marchande, il importe de prêter attention à la formation d'une chaîne de valeurs, telle que décrite dans un modèle d'entreprise. Le trait caractéristique de cette économie est qu'il repose sur la création d'une application informatique et d'un logiciel pour la plateforme qui permet de développer des activités sans investissement industriel et matériel autre que celui de l'outil numérique. L'activité principale est celle de la mise relation⁴ pour l'accès à des biens ou services privés : des flottes de voitures, de vélos, de logements, ou les biens meubles loués, offre de travaux.

Ces plateformes sont donc des structures de coordination par la technologie numérique des agents économiques, sociétés, travailleurs salariés ou indépendants, contributeurs ou bénévoles qui sont rétribué à la tâche sans lien avec la valeur finale produite. Rien d'étonnant alors à ce que le droit du travail ait été l'une des premières branches du droit sollicitées avec pour horizon une question simple : les travailleurs du numérique sont- ils des salariés et les entreprises du numérique des employeurs ?⁵

Le droit du travail dispose, à ce titre, d'un outil puissant pour lutter contre le

fake-world élaboré par les plateformes et démasquer les relations de travail derrière l'artefact de l'indépendance numérique par la règle ou le principe de réalisme. Suivant la célèbre formule de la Cour de cassation, « *l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* »⁶. La volonté des parties, exprimée en mots ou en écrits, est donc impuissante à soustraire le salarié au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail. Les premières décisions rendues tant au niveau national qu'international⁷ témoignent de la vigueur de ce principe dans l'opération de requalification judiciaire en cours. Le Conseil de prud'hommes de Paris⁸ a d'ailleurs requalifié en contrat de travail le contrat liant un chauffeur VTC et une plateforme numérique. L'horizon pourrait être celui du retour de ces travailleurs numérisés dans le giron du droit du travail⁹.

La certitude de cette qualification n'est pourtant pas acquise. Des décisions contraires, notamment au niveau des cours d'appel, ont également été rendues. Rappelons que la qualification de contrat de travail implique la réunion de trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien juridique de subordination. Or la caractérisation d'un lien de subordination est plus compliquée qu'il y paraît. Les prestations de travail numérique mêlent des indices forts à la fois d'indépendance et de subordination. Du côté de l'indépendance, rappelons que les plateformes numériques n'exercent formellement aucun pouvoir de direction, elles se cantonnent à la coordination des systèmes d'information. Ainsi les chauffeurs Uber sont-ils par exemple libres de leur activité, maîtres de leur temps, affranchis de l'obligation de travailler, producteurs leur chiffre d'affaires etc. En ressort que les plateformes ne prennent pas décision à l'égard des prestataires : ce sont les utilisateurs de la plateforme qui s'autoévaluent ; tout comme la demande détermine le prix de la prestation : ce sont les clients qui donnent les ordres et les notes.

Précisons toutefois, à propos des chauffeurs Uber, que dès lors qu'ils sont connectés à l'application, ils demeurent soumis à un ensemble de contraintes qui pourraient s'analyser comme autant de manifestations de l'existence d'une subordination : l'absence de choix dans les courses et les parcours qui déterminent leur trajet ; la fixation unilatérale des tarifs et des conditions de leur prestation de travail ; la fermeture de l'accès au réseau en cas de mauvaise notation clientèle.

En définitive, il faudra donc attendre les premières décisions de la Cour de

cassation pour tenter de dessiner la politique juridique et judiciaire applicable aux relations de travail numériques.

Dès à présent, cependant, il est permis de tenter d'aller plus avant dans la compréhension de ce qui fait l'originalité de la relation de travail numérique et des modes de gouvernance qui la structure.

II. – LE TRAVAIL CONFRONTE A LA RAISON NUMERIQUE¹⁰

Quel travail dans la relation numérique ? La question taraude. Si certains auteurs ont bien montré toute la difficulté qu'il y a à saisir le « travail » à partir d'une analyse des dispositifs juridiques dont il est l'objet¹¹, il est toutefois permis d'avancer quelques éléments d'analyse afin de mettre en lumière à la fois les ressorts sur lesquelles reposent les relations de travail dans le numérique (A) et les voies du contrôle juridique dont ils pourraient être l'objet (B).

A. – LES RESSORTS DU MANAGEMENT NUMERIQUE : LE TAYLORISME 2.0¹²

Suivant les mots de J. Ellul, « *l'internet va aplanir les organisations, mondialiser la société, décentraliser l'autorité* »¹³. La double idée de décentralisation et d'aplanissement apparaît fort justement au cœur de la raison numérique. La dématérialisation évoquée plus haut engendre aussi une nouvelle forme de gouvernance assise sur un management à la fois décentralisé (1) et objectivé (2).

1. Un management décentralisé

L'accent doit être mis sur l'idée de décentralisation qui se cache derrière celle d'intermédiation. Le mouvement de décentralisation est triple. Le premier concerne la *décentralisation des pouvoirs d'évaluation*¹⁴. Dans les structures hiérarchiques, le jugement d'évaluation¹⁵ est référé au titulaire de l'autorité, l'employeur ou l'un de ses représentants disposent de pouvoir, et du droit d'évaluer les salariés¹⁶. Dans les relations de travail de plateforme, le pouvoir d'évaluation est le plus souvent décentralisé auprès des usagers. Ces évaluations ont une portée non négligeable puisqu'elles justifient la clôture de l'accès au réseau pour les prestataires et plus encore la résiliation du contrat avec la plateforme. À côté de cette première décentralisation, il en existe une autre : celle du *prix de la prestation de travail*. Les plateformes

s'enorgueillissent de proposer au client un prix fixe, donc prévisible. Cependant certaines sociétés comme Uber pratiquent la tarification dite dynamique qui permet l'adaptation en temps réelle du montant de la tarification en fonction du niveau de la demande, ce qui permet de fixer un prix qui équilibre dans l'instantanéité de l'offre et la demande, et donc du marché. Ainsi le prix serait « celui du marché ». Enfin, la subordination elle-même semble décentralisée: le prestataire, du fait de sa qualité d'indépendant, n'est pas dans une relation d'emploi salarié avec la plateforme numérique et supporte en conséquence tous les risques liés à son activité¹⁷. Derrière cette triple décentralisation à l'ombre du marché, le travail devient liquide : « *on ouvre le robinet, le travail coule ; on ferme le robinet, le travail s'arrête* »¹⁸. La plateforme étant programme à partir de tous ces paramètres, elle peut déterminer le travail disponible et apparaît comme « le réel pourvoyeur de travail » auprès des indépendants.

2. Un management objectif

Le monde numérique construit un artefact, guidé par l'exigence d'une efficacité objectivée. Ainsi, l'évaluation clientèle n'a pas pour objet premier de sanctionner les prestataires, mais de garantir l'efficacité du service et les souhaits de la clientèle. Ainsi, la tarification dynamique, n'a pas pour finalité d'orienter le comportement des prestataires, mais de réguler l'offre selon la demande, etc. Ainsi, l'intermédiation n'a pas pour objet de transférer les risques sur le travailleur, mais de réaliser une opération de courtage entre des prestataires et des clients.

La raison numérique, à l'image parfois de la raison économique¹⁹ ici à l'œuvre a pour unique finalité une logique marchande, c'est-à-dire la réalisation d'un profit²⁰ qui devient, la boussole, unique et exclusive, des règles de management. C'est la raison pour laquelle, notamment, l'action et le contrôle du droit paraissent indispensables à la réalisation du pluralisme des valeurs et au maintien des espaces de discussion dans l'entreprise pour protéger d'autres intérêts en présence.

B. – LES VOIES DU CONTROLE DE LA RAISON NUMERIQUE

Il existe sans doute deux manières de contrôler la raison numérique : la voie des libertés publiques et celle de la responsabilité. Le droit du travail a de longue date développé un arsenal juridique dédié au respect des droits et libertés fondamentales qui pourraient, sans mutation majeure, servir de modèle à un encadrement de l'hypersubordination qui résulte du jeu des

technologies numériques (1). Mais il a également développé un ensemble d'instruments qui tendent au contrôle de l'imputation des risques, notamment économiques, dans les relations de travail. Une seconde voie pourrait également être envisagée, nourrie des registres du droit civil et commercial : celle de l'imputation et de la responsabilité (2).

1. Limiter l'hypersubordination

L'un des problèmes immédiats posé dans les relations de travail numérique est celui de la dilution des espaces-temps. La géolocalisation nécessaire au fonctionnement du système numérique réalise en effet ce tour de force de rendre poreuse, voire liquide, la frontière entre le temps de prestation et le temps de non-travail. Ainsi, certains chauffeurs Uber ont développé des techniques de contournement du logiciel afin de conserver leur liberté de mouvement. Plus même, il ressort de certains écrits récents que la société californienne avait placé dans son algorithme un processus de détection des liens entre les chauffeurs de VTC et les autres plateformes, cela afin de mesurer et contrôler les chauffeurs multi-application et de valoriser les VTC les plus fidèles – et donc de sanctionner les autres... Derrière ces quelques considérations, on sent poindre une nécessité : celle de mettre en place des barrières et espaces de discussion sur les contraintes exercées par les plateformes.

Pour se faire, deux questions apparaissent fondamentales : celle du contrôle de l'usage des technologies numériques par les plateformes et celle de la réaffirmation de la frontière entre le travail et le non-travail.

Au titre du premier, on rappellera l'intense activité contemporaine de la Cour de cassation sur le terrain des droits fondamentaux : contrôle de l'accès à l'entreprise par badges et cartes à puce magnétique²¹, de la biométrie, des communications téléphoniques²², de la vidéosurveillance²³, des déplacements des salariés²⁴, de l'activité par l'outil informatique etc. De cette activité jurisprudentielle ressort quelques règles déterminantes. Première règle, l'employeur doit informer les autorités compétentes en matière de traitement des données personnelles et porter à la connaissance du salarié le système d'information utilisée ; deuxième règle, l'employeur doit respecter les finalités pour lesquelles le système de surveillance a été mis en place, excluant ainsi toute utilisation pour des fins autres que professionnelles ; dernière règle, l'ensemble des données collectées doivent être pertinentes et adéquates au regard de l'objectif fixé par l'employeur – dans le traitement, la diffusion et la conservation des données. Rapportée aux activités de travail numérique, il

n'est pas douteux que le régime jurisprudentiel élaboré conjointement par la Cour de cassation et les actes juridiques de la CNIL pourraient utilement servir d'architecture au régime du contrôle de l'activité des travailleurs numériques²⁵.

Au titre de la réaffirmation de la frontière entre le travail et le non-travail, qui participe également de cette protection, on rappellera que la Cour de cassation s'échine à considérer que le salarié a droit, au temps et au lieu de travail, mais également en dehors de son temps de travail, au respect de sa vie personnelle²⁶. En première intention, la notion de vie personnelle paraît intimement liée à celle de temps de travail et à celle d'une entreprise physique. La réalité est pourtant plus complexe. On pourrait ainsi, dans le prolongement de la reconnaissance d'un droit à la déconnexion²⁷, réintroduire l'idée d'un espace d'immunité au bénéfice des travailleurs du numérique contre la diversité des mesures de représailles des plateformes (on pense notamment au contrôle exercé par plateformes sur le temps d'utilisation du logiciel). Suivant la juste formule d'un auteur, cela permettrait de réaffirmer qu'*il importe où et il importe quand*²⁸.

2. Discuter l'hyperindividualisation

À ce premier mouvement, il conviendrait d'en adjoindre un second, ouvert à l'idée de mise en responsabilité. Ici la question posée est un peu différente : comment contrecarrer les décisions prises en toute « objectivité numérique » ? En première intention, la question semble être résolue par la référence au marché. Le monde numérique, comme on l'a dit, paraît tout entier guidé par l'exigence d'efficacité du système et, *in fine*, par les exigences du marché. Ce faisant, les opérations de jugement à l'œuvre dans le domaine du numérique réduisent, la plupart du temps, le monde à une gouvernance par les nombres et les actions humaines à un calcul d'utilité²⁹. Cette tentation est d'autant plus forte que les travailleurs numériques sont, pour l'heure, des indépendants, donc soumis à l'ensemble des risques et exigences du marché. L'une des voies pour contrecarrer cette tentation pourrait être celle d'engager une discussion en termes de responsabilité.

Le droit du travail, de ce point de vue, a été précurseur, notamment par le contrôle qu'il a mis en place dans la réparation des risques entre les parties au rapport d'emploi. Ainsi, le contrôle exercé par la Cour de cassation sur la qualification de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique participe sans conteste de l'analyse des raisons qui justifient le transfert des

risques économiques sur le lien d'emploi du salarié. Pendant longtemps, il a été convenu que les difficultés économiques ne sont jamais constituées du simple fait d'une baisse du chiffre d'affaires ou d'une moindre rentabilité de l'entreprise³⁰. C'est donc que le risque économique « normal » ou prévisible ne pouvait être transféré sur le salarié et qu'au contraire, ce risque est par principe mis au compte du pouvoir de l'employeur. De la même manière, concernant la rémunération, la Cour de cassation affirme de manière constante qu'« *une clause du contrat de travail peut prévoir une variation de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels* »³¹. Le salarié ne doit donc en principe être traité comme un indépendant et supporter sur le prix de son travail la charge des risques de l'entreprise. On pourrait multiplier les exemples à l'envi d'une analyse des dispositifs du droit du travail à la lumière de la répartition des risques entre les parties. Mais l'idée essentielle est celle d'une discussion sur la répartition des risques entre les parties au contrat, et précisément sur l'une imputation des risques au compte du pouvoir de l'employeur dans le contrat de travail. Si cette jurisprudence n'est pas transposable en tant que telle aux travailleurs numériques tant qu'ils ne sont pas reconnus salariés, il n'en demeure pas moins qu'elle ouvre une voie, d'ailleurs suivie par certains civilistes, pour comprendre et envisager la possibilité de discuter de la répartition des risques entre les parties au contrat.

On songe ici aux ressources offertes par le droit civil et commercial. D'une manière générale, il n'est que de rappeler la récente réforme du droit des obligations – qui a introduit dans le champ du droit commun le contrôle de la violence économique, des clauses abusives, ou encore de la révision pour imprévision³² – et les dispositions relatives à la rupture des relations commerciales intégrées – art. L. 442-6, al. 2 du Code de commerce –, pour se convaincre du formidable potentiel que recel les autres branches du droit pour protéger les travailleurs numériques, non seulement contre les risques sociaux, mais également contre les abus de dépendance économique. De la même manière, il n'est pas douteux que le droit de la responsabilité civile, notamment la responsabilité civile des commettants du fait de leur préposé, constitue une ressource certaine dans la mise en discussion des décisions prises dans le cadre des rapports de travail numérique. On sait ainsi que depuis la célèbre décision *Costedoat* du 25 février 2000³³, le préposé jouit d'une « immunité » à l'égard des tiers, certes limitée³⁴, contre les conséquences juridiques liées aux erreurs commises par lui dans le cadre de sa mission. Il en ressort que le préposé peut

être déchargé d'une partie des risques inhérents à la prestation de travail. La mise en œuvre de ce régime de responsabilité permet, sans conteste, de créer un espace de discussion sur les responsabilités de chacun des acteurs dans la réalisation d'une prestation de travail. Également, une analyse précise du régime du droit des contrats spéciaux pourrait utilement servir la cause des travailleurs numériques, tant il est vrai que, pour l'heure, ce sont principalement des contrats spéciaux qui gouvernent les relations de travail numérique.

En définitive, l'idée principale serait donc celle d'une considération renouvelée pour l'entreprise et son droit, non nécessairement réductible au droit du travail et au modèle hiérarchique qui semble imprégner son fonctionnement. L'entreprise, c'est le droit du travail, mais également, le droit commercial, le droit des sociétés, le droit fiscal, le droit civil, les droits civils, et même le droit de l'environnement. En somme, le numérique invite à réintroduire une vieille nouvelle lune : celle de la construction d'un droit de l'entreprise, particulièrement centré sur l'idée de capital.

III. – LE CAPITAL : POUVOIR ET PARTAGE

L'adaptation du droit aux plateformes de coordination est déjà effective. Leurs activités sont ainsi progressivement intégrées dans le cadre légal existant³⁵. Mais, ce mouvement ne doit pas occulter un autre mouvement de diversification des formes d'entrepreneuriat qui traduit la volonté d'une nouvelle génération d'entreprendre autrement. Il faut dès lors également porter attention à d'autres projets revendiquant d'abord une dimension collaborative et une émancipation des cadres traditionnels de l'économie de marché. À la fois utopistes et véritablement individualistes, certains commoners se revendiquant d'un capitalisme alternatif refusent le statut de salarié et rêvent d'autonomie personnelle qui ne serait pas exclusive d'une mise en commun des compétences et des moyens pour travailler et du respect d'objectifs comme le développement durable ou la responsabilité sociale. Ce positionnement peut être un affichage, comme il peut être sincère. Le renouvellement de l'entreprise qu'ils appellent de leurs vœux s'inspire de principes qui dérivent de la logique horizontale du web et la culture du *peer to peer*. La question qui se pose est de savoir si de ces expériences peut émerger un modèle d'organisation pérenne, profitable et alternatif à l'entreprise traditionnelle. Cet enjeu recèle à un potentiel de renouvellement des questions de gouvernance mais aussi de contrôle du capital.

Cette frange de l'économie économie portée par de nouvelles relations

économiques horizontales, ou moins hiérarchisées, valorisant la coopération plus que la concurrence et qui ne soit pas exclusive de la recherche d'un profit, ne trouve pas de consécration satisfaisante dans le cadre légal actuel. Le réseau, le groupement, sont des entités secondaires parfois marginales dans le champ légal qui protège d'abord l'autonomie des structures commerciales l'indépendance des patrimoines. De ce fait, les réseaux sont dilués dans une multitude d'entités répondant chacune à leur logique propre. Dans l'économie du net, ces entités sont parfois des individus isolés, développant une activité hors de toute société, ayant refusé le statut de salarié pour préférer rester indépendant et collaborer avec plusieurs structures, associations, fondations, ou entreprises, etc. Dans ce contexte de grande autonomie naissent des besoins de financement, ou des contraintes personnelles (crédit, logement) qui leur imposent de penser des formes de solidarité.

Les attentes de ces collaborateurs du net rejoignent aujourd'hui celles d'entrepreneurs qui souhaitent voir protéger leurs projets de développement et se doter de règles leur permettant de se livrer à des activités lucratives sans se voir imposer des structures trop contraignantes. La libre participation devient un principe organisateur du collectif. Cette position recèle d'ailleurs une vision paradoxale de l'entreprise, parfois naïve mais rendue possible par l'outil numérique, laissant penser qu'un projet puisse se développer sans « organisation » des tâches.

La dimension « organisatrice » de l'entreprise s'avère effectivement en partie prise en charge par les nouveaux outils numériques sophistiqués par le développement de l'intelligence artificielle, quoi que partiellement à notre sens, puisque reste en suspens la question de leur paramétrage et de leur contrôle par un groupe. En revanche, la question du partage de la valeur produite reste à déterminer car cette question importe tout autant que la précédente pour garantir l'autonomie des commomers/collaborateurs dans une économie où l'innovation technologique emporte des besoins capitalistiques importants.

Pour comprendre comment répondre à leurs attentes, il faut porter le regard vers les propositions d'adaptation du droit des sociétés à l'exigence de reformuler le « projet d'entreprise » et de lui redonner consistance. Il est tout autant utile de s'intéresser à la réglementation de l'économie sociale et solidaire dont les préoccupations sont proches de celles de l'économie collaborative par l'exigence de partage de la valeur ajoutée.

A. – UN NOUVEAU MODELE DE GOUVERNANCE, UNE SOCIETE EN ALTERNATIVE AU STATUT D'INDEPENDANT

Les collaborateurs entendent rester indépendants mais l'organisation de leur tâche montre bien un travail collectif, une organisation, dès lors on ne peut faire l'économie d'une réflexion sur le cadre sociétaire de leurs activités qui actuellement se développent dans des cadres de coopération variables. Les activités étant lucratives il a tout lieu de réfléchir à partir du droit des sociétés plutôt que celui associatif, nécessairement moins adapté. Cette considération est à rapprocher de la préoccupation des législateurs pour donner un cadre aux projets d'innovation et de développement. Malgré l'échec initial des *Constituency Statutes* dans les années 1980 aux États-Unis conçues pour modifier les obligations fiduciaires, plusieurs législations étrangères se sont enrichies de nouvelles formes sociétaires pour protéger le projet d'entreprise d'une main mise pratique des actionnaires, donc de tiers à l'activité économique, sur les décisions stratégiques de développement³⁶. Ces nouvelles entreprises à mission (ou B-corp), ont en commun d'exiger la formulation d'un objet social plus précis et plus consistant que le seul partage des bénéfices et des pertes pour articuler rentabilité économique et développement³⁷. Ces propositions sont justifiées par le constat que les entreprises et leurs directions elles-mêmes pâtissent des règles de la *corporate governance* qui promeuvent une logique actionnariale neutralisant la conduite d'un vrai projet industriel.

Ces formes sociétaires se veulent un cadre à l'entreprise comme forme d'organisation de la création collective en permettant aux associés de stipuler dans leur contrat de société une mission sociale complémentaire de la recherche du profit qui se pérennise au-delà du renouvellement du capital. Cette finalité équivaut à une forme d'affectation conventionnelle du capital qui renforce l'autonomie de décision des insiders. Associés, dirigeants s'engagent ainsi à une plus grande collaboration. L'instrument a l'avantage de la souplesse contractuelle, il offre aux entreprises qui le souhaiteraient la possibilité d'orienter leur activité et les dote d'un nouvel outil pour porter des projets.

Ces tentatives font plus largement échos au plaidoyer publié en novembre 2016³⁸ pour rompre avec un capitalisme financier et de resolidariser les dirigeants, les salariés, les associés autour d'un contrat de société redimensionnant l'engagement de celle-ci. Dans ce même esprit, les auteurs de reprendre la rédaction des articles 1832 du code civil qui disposeraient que « la société est constituée dans l'intérêt des associés en vue de partager les bénéfices pour mettre en avant la création d'une société par des apports affectés à une entreprise commune en vue de développer un projet d'entreprise ». À sa suite, l'article 1833 énoncerait que « toute société doit avoir un projet d'entreprise, être gérée dans l'intérêt commun des associés et

des tiers prenant part en qualité de salariés, de collaborateurs, de donneurs de crédit, de fournisseurs, de client, ou autrement au développement de l'entreprise qui doit être réalisé dans des conditions compatibles avec l'accroissement ou la préservation des biens communs ».

Par cette approche moniste, les auteurs entendent redonner une dimension juridique à un intérêt économique commun aux parties prenantes, alignant leur collaboration autour d'un objectif collectif de développement soutenable défini collectivement. Non seulement cette proposition entend reprendre les propositions législatives d'entreprises à mission pour faire ressortir la nécessité d'une affectation du patrimoine à une finalité qui ne serait pas exclusivement laissée entre les mains des actionnaires mais elle enrichit l'objet social d'autres objectifs que le lucre et reformule également l'objet sociétaire autour d'une finalité plus précise qui devient un objet de délibération dans différentes instances de la société³⁹.

Ces tentatives, bien que non réductibles au champ de l'économie collaborative, montrent cependant une convergence d'ambition de l'exigence de revaloriser la collaboration des différents acteurs tantôt pour se prémunir contre les écueils de la financiarisation, tantôt pour protéger la création collective.

L'objectif d'assurer aux membres de l'entreprise le contrôle de celle-ci rejoint les préoccupations exprimées dans le secteur de l'économie sociale et solidaire dont le cadre légal imprégné de l'esprit mutualiste et coopérativiste a toujours défendu ces valeurs. L'élargissement récent de son champ illustre à cet égard que ces modalités d'organisation tendent à être reconnues comme ayant une utilité pour un domaine économique plus large.

B. – LA SOLIDARITE, AUTRE VERSANT DE LA COLLABORATION ?

L'économie collaborative pourra-t-elle conserver ce titre sans porter une solidarité en corollaire de la participation qui elle ne peut rester unilatérale. Ce besoin de solidarité entre *commoners* est loin d'être une loi de l'économie numérique des plateformes qui promeuvent des formes de collaboration limitées. Néanmoins, elle reste présente dans certains projets se traduisant par une autre forme de distribution de la valeur et des risques. La finance solidaire qui se développe grâce à des financements horizontaux permettant d'attirer des investisseurs sur de faibles sommes en est une illustration tout

comme le développement de plateformes d'AMAP dans le domaine agricole permettant de nouvelles règles de fixation des prix. Mais au-delà de la démarche altruiste ou philanthropique s'agréant à un projet économique, il

arrive que la solidarité induise jusqu'à une réorganisation de la gouvernance des entreprises.

À titre d'exemple, les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) rassemblent des structures associatives, coopératives, mutualistes et des fondations qui adhèrent à des principes fondateurs parmi lesquels la recherche d'une utilité collective, la non-lucrativité ou la lucrativité limitée (des bénéfices réinvestis au service du projet collectif), et qui ont pour corollaire une gouvernance démocratique justifiant une primauté des personnes sur le capital avec l'application du principe « une personne, une voix » dans les délibérations et l'implication des parties prenantes.

La constitution progressive du secteur de l'ESS a tôt été source de propositions pour instituer des formes d'organisations fondées sur la solidarité et la coopération⁵. La particularité de ces organisations est double puisqu'elles sont autant de propositions pour reformuler les règles de gouvernance et réorganiser la possession et la disposition du capital selon d'autres règles de répartition de la valeur, rejoignant en cela une problématique importante de l'économie collaborative. Afin d'éviter la dissociation structurelle du capital et du travail et ainsi de logiques qui pourraient s'opposer, les membres des coopératives peuvent se voir reconnaître un statut hydrique regroupant la double qualité de salarié et d'associé. Ainsi le collaborateur à un réseau numérique qui participe de la création de valeur en engageant contractuellement son groupe en remportant des marchés, répondant à des appels d'offres peut-il espérer obtenir un droit de délibération et un droit à la rémunération dans sa structure. La réunion sous une même étiquette de la fonction de travailleur et d'associé⁴⁰ permet de reconstruire une direction d'entreprise, encourageant la participation personnes directement impliquées. Sous une autre forme (la société coopérative d'intérêt collectif, SCIC, créée en 2001), les coopératives ont aussi promu une ouverture aux parties prenantes, qu'elles soient publiques ou privées ; en outre des pôles territoriaux de coopération économique sont venus parachever l'édifice⁴¹. À un moindre degré le collaborateur ayant une participation plus marginale est lui aussi dans une situation hybride. Le *commoner* parfois appelé « client » qui est utilisateur mais aussi contributeur au développement de la plateforme ou du réseau peut avoir intérêt à se voir reconnaître un statut autre que celui de tiers. Ceci fait échos à la revendication des *commoners* d'inclure les clients-contributeurs au développement du projet dans la gouvernance, de leur reconnaître une contrepartie financière en échange de leur contribution comme a pu le relever Quishare dans un récent rapport⁴². Cette gratification,

souvent minime, et non monétaire sous forme d'avantages en nature dans les plateformes les plus « commerciales » peut s'avérer plus consistante et associée à des droits de participation aux délibérations dans certaines structures⁴³.

Enfin, outre la gouvernance, les règles de circulation de la valeur doivent également être repensées pour assurer un contrôle capitalistique. En ce domaine, le secteur coopérativiste est force de proposition⁴⁴. Les coopératives sont dotées d'un capital constitué de réserves collectives impartageables. Leur capital doit être détenu pour au moins 51 % par des salariés et le pouvoir de disposition des bénéficiaires par les associés est limité⁴⁵. Un rapprochement partiel de l'économie collaborative et de l'ESS (économie sociale et solidaire) est d'ailleurs à l'œuvre comme l'illustre le développement des coopératives d'activité et d'emploi (CAE)⁴⁶. Ce rapprochement est favorisé par des évolutions législatives récentes. Si initialement le secteur de l'ESS restait cantonné à un domaine limité de l'économie, une récente réforme a élargi son périmètre. À l'occasion de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, le législateur en a peut-être fait un potentiel terrain d'élection pour une part de l'économie collaborative.

Certes ces restrictions financières peuvent être un frein au développement de licornes dont les besoins de financement sont importants, mais elles ne sauraient servir de modèle unique au développement d'une véritable économie collaborative dont les domaines et les objectifs s'avèrent variés.

¹ C. Hannoun, *La dématérialisation de l'entreprise*, L'Harmattan, 2010.

² O. Faverau, *Entreprise, la grande déformation*, Bernardins, 2014.

³ Étude annuelle du Conseil d'État : « la plateforme est un prestataire intermédiaire pour le partage de « services de référencement ou de classement de contenus, biens ou services édités ou fournis par des tiers. » Conseil d'État étude annuelle 2014, *Le numérique et les droits fondamentaux*, La Documentation française, 2014, p.172. Cf. également, Conseil d'État, Étude annuelle 2017 – Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation ».

⁴ « Un espace numérique de mise en contact entre offre et demande » selon le Conseil supérieur du numérique dans son rapport, *Neutralité des plateformes, Réunir les conditions d'un environnement numérique ouvert et soutenable*, Rapport, mai 2014.

⁵ Sur cette question, Cf. notamment, A. Jeammaud, « Le retour de la fraude à la loi », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1780, p. 4 : Th. Pasquier, « Sens et limites de la qualification de contrat

de travail – De l'arrêt *Formacad* aux travailleurs uberisés », *RDT* 2017, n° 2, p. 95 ;
Egalement, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT* 2017 p. 368,
in Dossier : L'« ubérisation » : l'appréhension par le droit d'un phénomène numérique ; A.
Fabre, « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT* 2017, n° 3, *in*
Controverse : « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », p. 166 ;
également, M.-C. Escande-Varniol, « L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit
comparé » ; B.Gomes, « Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par
intermédiation numérique », *RDT* 2016. 464.

⁶ Soc. 19 déc. 2000, *Labbane*, *Bull. V*, n° 437 ; *Dr. ouv.* 2001, 2^e esp., note A. de Senga, p.
241 ; *Dr. soc.* 2001, note A. Jeammaud, p. 227 ; Civ. 3^e, 5 avr. 1968, *Bull. civ. III*, n° 162 ; Civ.
1^{re}, 20 mai 1981, *Rep. Not. Def.* 1982, p. 490 ; Com. 14 mai 1985, *Bull. civ. IV*, n° 153 ; A. P.,
4 mars 1983, *Bull. A. P.* n° 3 ; D. 1983. 381, conclusions de J. Cabannes : « la seule volonté
des parties étant impuissante à soustraire (le salarié) au statut social qui découlait
nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail » ; Soc., 1^{er} déc. 2005, n°
05-43031 : « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les
parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de
fait, dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ».

⁷ USA: Labor Commissioner of the state of California, 16 juin 2015, *Uber Technologies Inc./B.
Berwick* ; GB : Employment Tribunals London, 28 oct. 2016, *Uber London Ltd-Uber Britannia
Ltd/Y. Aslam-J/ Farrar*.

⁸ Conseil de Prud'hommes de Paris, 20 déc. 2016, RG F 14/11044.

⁹ Cela en dépit même du champ d'application de l'article 60 issu de la loi 8 août 2016 dite
Loi Travail, ayant prévu la mise en place d'une responsabilité sociale des plateformes de
mise en relation par voie électronique – décret d'application n° 2017-774 du 4 mai 2017
relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.
Sur la question de la portée de ce nouveau dispositif en termes de qualification du contrat,
Cf. A. Jeammaud, « Le retour de la fraude à la loi », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1780, p. 4 ; Th.
Pasquier, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail – De l'arrêt *Formacad* aux
travailleurs uberisés », *RDT* 2017, n° 2, p.

¹⁰ *Cf.* Notamment, J. Rochfeld, V.-L. Benabou, *À qui profite le clic ? Le partage de la valeur à
l'ère du numérique*, O. Jacob, coll. « Corpus », 2015, 112 p. ; P. Cardon, *À quoi rêvent les
algorithmes*, Le Seuil, 2015, 107 p. ; D. Cardon, A. Casilli, *Qu'est-ce que le Digital Labor ?*, INA
éd., 2015, 101 p. ; E. Sadin, *La vie algorithmique, Critique de la raison numérique*,
L'échappée, 2015, 278 p.

¹¹ C. Wolmark, « Quel place du travail dans le droit du travail ? », *Dr. soc.* 2017, n° 5, p. 439.

¹² J.-P. Teissonnière, « Lorsque l'employeur est un algorithme, la subordination est violente
», *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1767, p. 8.

¹³ J. Ellul, *La Technique ou l'enjeu du siècle*, Armand Colin, 1954, p. 73. Sur les rapports entre
droit et technique, J. Porta, « La technique vue depuis le salariat », *in* *Chronique Liaison(s)*

Droit du travail et Sociologie, «Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *RDT* 2015. 329 ; également, A. Supiot, « Travail, droit et technique », *Dr. soc.* 2002. 13.

¹⁴ F. Eymard-Duvernay, « Le travail dans l'entreprise : pour une démocratisation des pouvoirs de valorisation », in *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Editions Lethellieux, Colloques, Collèges des Bernardins, 2012. ¹⁵ A. Lyon-Caen, « Le droit et la gestion des compétences », *Dr. soc.* 1992. 573 ; Du même auteur, « L'évaluation des salariés », *D.* 2009. 1124 ; « Évaluation », *RDT* 2008. 417 ; également, S. Vernac, « L'évaluation des salariés en droit du travail », *D.* 2005. 924 ; M. Roussel, *L'évaluation professionnelle des salariés*, Thèse Université de Nanterre, 2016.

¹⁶ « L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés », *Soc.* 10 juill. 2002, n^o 00-42.368 ; également, *Soc.* 5 nov. 2009, n^o 08-43.112.

¹⁷ B. Gomes, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT* 2016. 464.

¹⁸ J.-P. Teissonnière, préc., p. 9.

¹⁹ T. Sachs, *La raison économique en droit du travail – Contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », T. 58, 2013.

²⁰ On notera que la rhétorique n'est pas la même à l'égard des clients de la plateforme.

²¹ *Soc.* 2 nov. 2016, n^o 15-20.540.

²² *Soc.* 24 sept. 2013, n^o 12-18.280.

²³ *Soc.* 10 janv. 2012, n^o 10-23.482.

²⁴ *Soc.* 3 nov. 2011, n^o 10-18.036.

²⁵ Cela d'autant plus que l'Union européenne s'est doté, le 27 avril 2016, d'un règlement européen 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, abrogeant la directive 95/46/CE du 24 octobre 1995.

²⁶ On rappellera la célèbre formule de l'arrêt *Nikon* de 2001 préc. (*Soc.* 2 oct. 2001, n^o 99-42.942 n^o 4164 P+B).

²⁷ C. Mathieu, « Le droit à la déconnexion une chimère ? (Pas de droit à la déconnexion sans devoir de déconnexion) », *RDT* 2016. 592.

²⁸ A. Supiot, « Droit, travail et technique », *Dr. soc.* 2002. 13.

²⁹ A. Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Fayard, coll. « Poids et mesures du monde », 2015, 519

³⁰ *Soc.* 6 juill. 1999, *Bull. civ.* V, n^o 327 : « Ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre, ni la baisse des bénéfices réalisées ne suffisent à caractériser la réalité des difficultés

économiques alléguées ». Il convient cependant de remarquer que, depuis la nouvelle formulation de l'article L. 1233-3 du Code du travail issue de la loi Travail du 8 août 2016, les choses ne sont plus aussi simples...

³¹ Soc. 2 juill. 2002, n^o 00-13.111.

³² Sur les incidences de la réforme du droit des contrats en matière de droit du travail, voir notamment, S. Tournaux, *Dr. soc.* 2016. 650 ; Y. Pagnerre, « Impact de la réforme du droit des contrats sur le contrat de travail », *Dr. soc.* 2016. 727 ; M. Fabre-Magnan, « Réforme du droit des contrats », *Sem. soc. Lamy* 2016, 1715 ; L. Bento de Carvalho, « L'incidence de la réforme du droit des contrats sur le régime du contrat de travail : renouvellement ou statu quo ? », *RDT* 2016. 258.

³³ A. P., 25 févr. 2000, *Bull. A. P.*, n^o 2 ; *JCP* 2000, I, n^o 10295, Concl. R. Kessous, note M. Billiau ; *D.* 2000. 673, note P. Brun ; *Respon. civ. et assu.* 2000, p. 11, note H. Groutel ; *JCP* 2000, I, 241, n^o 16, note G. Viney ; *RDT civ.* 2000, p. 582, note P. Jourdain.

³⁴ Notamment A. P., 14 déc. 2001, *Bull. A. P.*, n^o 2 ; *D.* 2002. 1317, note D. Mazeaud ; *RDT civ.* 2002, p. 109, note P. Jourdain ; *JCP* 2002, I, n^o 7, p. 124, note G. Viney et *Civ.* 1^{re}, 12 juill. 2007, *Bull. civ.* I, n^o 270 ; *JCP* 2007, II, 10162, note S. Hoquet-Berg ; *D.* 2007. 2908, note S. Porchy-Simon ; *RCA* 2007, com., p. 334, obs. H. Groutel ; *RDT civ.* 2008, p. 109, obs. P. Jourdain.

³⁵ Progressivement, les législations s'adaptent à ces nouvelles activités. Le Code général des impôts (art. 242 CGI), le Code de la consommation (art. L. 111-7), le Code du travail (art. L. 7342-1) ont ainsi été modifiés pour pouvoir catégoriser d'activité de mise en relation : cf. L'Étude annuelle du Conseil d'État, *Puissance publique et plateformes numériques, accompagner l'ubérisation*, La Documentation française, 2017, p. 47.

³⁶ Après la *benefit coporation*, la *società benefit* a été adoptée en Italie, les *community interest company* (CIC) ont été créés au Royaume Uni et la Société à objet social étendu (SOSE) est discutée en France. Cf. K. Levillain, B. Segrestin, S. Vernac, *Les entreprises à mission, panorama international des statuts hybrides au service du bien commun*, Rapport, Prophil, 2017. p. 17 s.

³⁷ K. Levillain, *Les entreprises à mission, un modèle de gouvernance pour l'innovation*, Vuibert, 2017.

³⁸ Plaidoyer pour une « économie de marché responsable », *Le Monde*, 15 nov. 2016.

³⁹ K. Levillain, *Les entreprises à mission, un modèle de gouvernance pour l'innovation*, *op. cit.*, 2017.

⁴⁰ D. Hiez, « Le coopérateur ouvrier ou la signification du principe de double qualité dans les SCOP », *Revue internationale de l'économie sociale*, RECMA 2006. 34-55.

⁴¹ P. Gianfaldoni, « Le PTCE comme forme spécifique de polarisation : quels principes novateurs de structuration et de gouvernance », Dossier Le PTCE, *Revue internationale de l'économie sociale*, n^o 343, 2017 p. 40 ; également : P. Gianfaldoni et Ph. Lerouvillois, « Le pôle territorial de coopération économique : une nouvelle conception du développement

local ? », in Janis-Catry F. et Gardin L. (dir.), *L'ESS en coopérations*, Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 57-68.

⁴² Rapport de Ouishare, *Gouvernance pour partager le pouvoir et la valeur*, mars 2017, p. 28 s.

⁴³ Transposé aux entreprises du numérique, il serait envisageable que le capital soit détenu par les clients, usagers conformément à ce souci d'horizontalité de l'économie numérique. Mais il est certain que ce seuil est trop contraignant pour des sociétés du type des starts-up.

⁴⁴ Les bénéfices de la Scop sont répartis en différentes parts : 16 % minimum doivent être attribuées à la réserve légale. Quand le montant de cette réserve a atteint le montant le plus élevé atteint par le capital, cette attribution devient facultative. Une fraction peut être affectée à une autre réserve : le « fonds de développement ». 25 % minimum sont redistribués aux salariés. La part travail est attribuée aux salariés (associés ou non) proportionnellement à leur salaire ou à leur temps de travail et peut inclure un coefficient lié à l'ancienneté suivant ce que prévoient les statuts. 33 % maximum peuvent être versés (si les statuts le prévoient) aux associés sous forme d'intérêts sur les parts sociales.

⁴⁵ Cf. « Mutuel de travail, travail des communs », 11 mai 2017, Grands voisins, ressources en ligne. Consulté le 11. 2017.