

L'économie sociale et solidaire et la démocratie : le cas d'Olvo, coopérative de livraison à vélo.

Étude de cas et réflexion critique.

NAVARRO-UGE Garance, docteur en droit public Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (IRJS) en co-direction avec l'EHESS (CESPRA).

Autres contributeurs : avec la participation de Martin Malzieu de la coopérative Olvo et de tous les membres ayant acceptés de répondre au questionnaire.

Résumé :

Olvo est une coopérative de livraison à vélo située dans le Nord-Est de Paris. Créée en 2015 par deux coursiers, dans le but de s'affranchir des plateformes de l'économie collaborative, Olvo organise une prise de décision collective entre les 40 salarié.e.s qui la compose aujourd'hui. L'objectif de la communication est de présenter les résultats d'une enquête concernant les modalités de la démocratie à l'intérieur de cette coopérative précise, enquête menée par le biais d'une observation non-participante et d'un questionnaire-entretien. Le compte-rendu permet de dégager les moyens d'une décision collective ainsi que les demandes d'évolution évoquées par les participants. Ainsi, la place de la discussion dans la prise de décision apparaît essentielle et gagnerait à être davantage formalisée, ce qui ouvre à une discussion théorique sur les moyens possible d'une procéduralisation de la discussion et du débat démocratique.

Olvo est une coopérative de cyclo-logistique créée en 2015 dont l'objectif initial est d'assurer des services de livraisons en ville par des vélo-cargos. Aujourd'hui située dans le Nord-Est de Paris, Olvo emploie 40 salariés. Elle répond à la forme spécifique de la SCOP (Société Coopérative et Participative), c'est-à-dire que le groupe prend la forme d'une société (SA, SARL ou SAS) car il génère des bénéfices, mais se distingue du droit des sociétés classique en ce que les bénéfices sont répartis en parts : une part de 25% minimum revient aux salariés ; 33% au minimum revient aux actionnaires

extérieurs (qui ne peuvent détenir que 49% du capital social et 35% du droit de vote) ; enfin 16% des bénéficiaires forment une réserve impartageable¹.

Olvo se situe dans le champ particulier de la livraison à vélo qui a connu un essor considérable, depuis une dizaine d'années, par le biais d'entreprises inscrites dans le champ de ce que l'on nomme couramment l'économie de plateformes collaboratives. Un « flou conceptuel [...] règne en la matière »² et les termes pour qualifier ce type d'activités sont nombreux : « consommation collaborative », « économie collaborative », « économie du partage », ou encore « sharing economy », appellation la plus fréquente en anglais. De manière générale, il s'agit d'une économie permise par des innovations technologiques – les plateformes numériques – donnant une forme et une économie à des pratiques allant du covoiturage à la livraison. Les entreprises Uber, Deliveroo, Frichti, etc. se sont imposées au sein de l'économie des plateformes collaboratives et présentent une conception de la relation de travail novatrice, basée sur le recours massif à l'auto-entrepreneuriat. Ce phénomène est aujourd'hui répandu, tant dans le champ du travail que dans l'ensemble de la société, ce que l'on perçoit notamment par son intégration dans la langue avec le néologisme « ubérisation »³.

En effet, au sein de ces firmes ayant une ampleur multinationale, le recours à l'auto-entrepreneuriat est majeur, révélant ainsi une catégorie spécifique de travail indépendant opposée au salariat. Le statut d'auto-entrepreneur est juridiquement caractérisé par l'absence de lien de subordination entre l'employeur et le travailleur indépendant, qui n'est donc pas salarié. Les auteurs Roberto Pedersini et Diego Coletto⁴ distinguent le travail indépendant traditionnel (l'agriculture, l'artisanat, le commerce et les professions libérales) de ces nouvelles formes émergentes depuis les années 1980 paraissant plutôt comme « une expression de la dérégulation des marchés du travail. »⁵

Les entreprises caractéristiques de l'économie de plateforme mettent en avant une autonomisation du travail, en se distinguant ainsi de la subordination caractéristique du salariat : « Flexibilité, indépendance, revenus attractifs »⁶ promet Deliveroo sur son site internet. Cette illusion d'autonomie est rapidement dissipée si l'on s'appuie sur les mouvements sociaux de contestation de

1 V. Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 *portant statut des sociétés coopératives de production* . Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 *relative à l'économie sociale et solidaire*.

2 V. Lambrecht, 2016, p. 7.

3 Le néologisme est une entrée du dictionnaire *Le Petit Robert* depuis 2017 : « l'utilisation des nouvelles technologies par un nouvel intermédiaire (l'opérateur de plateforme), pour capturer une partie de la chaîne de valeur au détriment des intermédiaires traditionnels ».

4 Pedersini & Coletto, 2010, p. 14.

5 D'Amours, 2019, « Travail indépendant », in Bureau, Corsani, Giraud & Rey (dirs.).

ce type d'activité, passant notamment par des recours juridictionnels⁷. En France et dans le monde, les cours condamnent ce type de pratique, soulignant le lien de subordination qui existe de fait et dénoncent un salariat déguisé. Ce mouvement jurisprudentiel dissipe l'illusion d'autonomie dans le travail que ce type de plateformes propose.

Si l'autonomie est remise en cause par un lien de subordination de fait entre auto-entrepreneurs et plateformes, les conditions de travail traduisent une grande précarité pour les travailleurs. Les études récentes européennes et nord-américaines concluent à une incidence de la pauvreté plus importante chez les indépendants que chez les salariés et ceci même s'ils travaillent davantage en volume horaire⁸. Cette précarité est aussi sociale, induite par des raisons juridiques propres au statut d'auto-entrepreneur évitant les cotisations sociales aux entreprises, impliquant de faibles droits de retraite pour les travailleurs, l'absence de couverture chômage et maladie et de congés payés. Qui plus est, les conditions de travail sont souvent risquées alors que l'employeur se dégage de sa responsabilité en cas d'accident. Aussi, l'entreprise ayant recours à l'auto-entrepreneuriat se voit ouvert le droit à modifier unilatéralement les conditions de travail, notamment concernant la rémunération, comme a pu le faire l'entreprise Deliveroo passant d'une rémunération à l'heure à une rémunération à la course, sans aucune consultation préalable alors même que cette mesure entraîne une baisse substantielle des recettes pour les indépendants.

La réalité de l'auto-entrepreneuriat et sa contestation, permet de comprendre la raison d'être initiale d'Olvo puisque la coopérative naît d'un désir de « s'affranchir des plateformes d'auto-entrepreneurs »⁹ et propose ainsi de recourir au maximum au salariat. Olvo n'est pas la seule coopérative de livreurs, ni même le seul regroupement dont les membres s'affichent en tant que « déçus » de l'économie de plateforme collaborative. Il existe beaucoup d'associations et de coopératives présentant le même objet. Dans le cadre de ma thèse de doctorat et d'un article¹⁰, je me suis penchée sur le fonctionnement des coopératives de livreurs à vélo et ai contacté plusieurs de ces structures en France. J'ai décidé de mener cette enquête auprès d'Olvo suite à une conversation avec Martin, livreur et responsable d'exploitation, dans laquelle il m'a expliqué qu'au sein de la

6 C'est ainsi que la plateforme *Deliveroo* présente la relation de travail sur son site internet, tout en précisant : « Être coursier me permet d'avoir une activité totalement indépendante et flexible, je peux choisir mes horaires en toute liberté : cela me permet de garder du temps pour mes projets persos ». https://deliveroo.fr/fr/apply?utm-campaign=ridewithus_lower&utm-medium=organic&utm-source=landingpage

7 La récente condamnation de Deliveroo pour travail dissimulé par le Tribunal correctionnel de Paris : Tribunal correctionnel, Paris, Jugement du 19 avril 2022, *Deliveroo SAS c/France*. La Cour de cassation a déjà condamné la plateforme Uber : Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 4 mars 2020, n°374

8 D'Amours, 2019, « Travail indépendant », in Bureau, Corsani, Giraud & Rey (dirs.).

9 V. Site Internet d'Olvo, « Qui sommes-nous ? » : <https://www.olvo.fr/qui-nous-sommes>

10 Navarro-Ug , 2020.

coopérative les modalités de la démocratie font actuellement l'objet d'importantes discussions internes pour la définir et organiser sa mise en place. Ainsi, ma démarche se situe dans un lien de collaboration avec Olvo qui est ainsi intéressée par les résultats de ce travail.

Olvo et ses membres montrent un passage de l'économie de plateforme à l'économie sociale et solidaire puisque de nombreux membres sont « déçus » des plateformes pour lesquelles ils ont, pour la plupart, travaillé auparavant. En effet, parmi les répondants seule une personne n'a pas été auparavant auto-entrepreneur dans ce secteur. Pour la plupart, ils ont travaillé en tant qu'auto-entrepreneurs au sein de Take eat easy, Deliveroo, Foodora, Popchef, Ubereats, Stuart, Novea, Uber Rats, Stuart, Bot Burger, Nestor, Linkee, Coursier.fr, Cap Express. 7 répondants sur 20 ont travaillé pour Deliveroo, et 4 pour Uber Eats. Ainsi, à la question 14 du questionnaire « Quelles sont selon vous les principales différences (entre ces deux types de structures)? », les réponses soulignent des différences essentielles dans l'organisation du travail, regroupées en trois catégories :

- Le respect du travailleur contre la pression constante de faire du chiffre : Les réponses expriment « le rapport humain » et « la bienveillance » rencontrée chez Olvo. Certains soulignent « le côté humain qui est inexistant dans les start up ». Dans ce domaine, sont aussi relevé les questions de la rémunération et de la précarité de manière générale distinguée de la redistribution des bénéfices que l'on retrouve chez Olvo. On peut aussi lire que « la considération de l'humain et le souci sincère du bien-être au travail » est une différence essentielle entre le travail au sein des start up et au sein d'une coopérative telle Olvo.
- La prise en compte de l'avis des membres contre l'unilatéralité de la prise des décisions au sein des start up : Certains répondants se montrent précis, en précisant par exemple, que la « non consultation des livreurs (notamment lors du changement de mode de rémunération », a été une « raison pour laquelle (j'ai) quitté Deliveroo ». On peut lire cette idée expliquée en mettant en parallèle « la forme pyramidale » des start up opposée à « la répartition des responsabilités » et « le pouvoir de décision » diffus chez Olvo. Par exemple, un répondant précise : « On ne serait jamais invité à une réunion d'équipe là (une des Start up citée). Ils s'en foutent de leur personnel ». On peut lire que « la liberté totale en communication et en prise d'initiatives » est un point fort chez Olvo.
- La cohésion d'équipe contre la solitude face au travail. Les réponses soulignent l'importance de la « vie de groupe » chez Olvo, qui se manifeste par des rapports humains chaleureux, comme on peut le lire dans ce témoignage : « Chez Olvo, aux réunions, la première question est toujours "comment ça va ?" pour chacun.e, et on a le sentiment que ça soit vraiment senti derrière la question. »

Ainsi, pour ces travailleurs, le passage d'une activité professionnelle au sein des start up de l'économie de plateforme à une coopérative inclus dans l'économie sociale et solidaire traduit une amélioration de leurs conditions de travail concernant le respect de la dignité du travailleur, tant du point de vue des niveaux de rémunération que des rapports quotidiens entre les membres ; le niveau de participation à la prise de décision collective ; les rapports humains et la vie collective, autrement dit la sociabilité que permet l'activité.

C'est en cela qu'Olvo peut être inclus dans l'économie sociale et solidaire. La loi du 31 juillet 2014 précise de quoi il s'agit juridiquement : un « mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé (...) »¹¹. La loi reconnaît les associations, coopératives, mutuelles et fondations fondées sur une finalité autre que la seule recherche du profit et qui en même temps adoptent des modes de gouvernance démocratiques et participatives associant tous les membres du groupe à la prise de décision. Les associations constituent une très large majorité des organisations de l'ESS (93,9 %), ainsi que 77,7 % de ses emplois, les coopératives, représentent 5,3 % des organisations et 13 % des emplois¹².

Olvo est une coopérative ce qui impose au préalable la formation d'une société, sous-entendant un chiffre d'affaire et des bénéfices et un minimum de deux salariés employés à plein-temps. En France, le droit positif considère la coopérative comme un objet hybride à la fois affilié au droit commun des sociétés tout en étant rattaché au cadre juridique de l'association. Au début du XXe siècle, la Cour de cassation présente la nette tendance à rattacher les coopératives aux associations¹³ alors que la loi de 1947 demeure toujours dans un entre-deux en définissant la coopérative à la fois comme une société et une association. Depuis la loi de 1978, en sus de confirmer que les membres d'une coopérative partagent les bénéfices, le texte ajoute que l'économie générale de la coopérative est tirée des fruits de l'activité¹⁴. De manière générale, les formes associatives ou coopératives ont comme point commun la remise en cause du mode de gouvernance au sein des structures organisant le travail, en développant un processus démocratique interne.

L'objectif de ma recherche est de comprendre les modalités de la démocratie à l'intérieur d'une coopérative particulière. Il s'agit d'observer dans quelle mesure la gouvernance démocratique

11 V. Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029313296/>

12 Petrella, 2020, p. 1101.

13 C. Cass, Ch. Réunies, 11 mars 1914, *Commune de Manigod*, non publié, V. *Legifrance*, {en ligne} : www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006953183

14 V. Hiez, 2010, p. 45.

est réellement mise en œuvre, déterminer les modalités particulières de la démocratie à l'intérieur d'un groupe restreint pour ensuite en tirer des enseignements en tant que mode de gouvernance plus large.

Pour ce faire, j'ai mené une observation non-participante et conduit un questionnaire/entretien au sein d'Olvo. Avant d'expliquer la méthode suivie, il paraît nécessaire d'exposer certains biais me caractérisant en tant qu'observatrice. Tout d'abord, je ne suis pas pleinement sociologue. Formée au droit et aux sciences sociales, j'ai soutenu une thèse portant sur l'idée du droit dans la pensée du sociologue Georges Gurvitch, profondément attaché à l'étude de la démocratie. Ses travaux ont eu une nette influence sur la réalisation du questionnaire. Ma qualité de juriste/théoricienne du droit explique certainement que le point central de cette enquête soit la démocratie à la fois en tant que procédure particulière d'organisation collective des choix mais aussi en tant que système de valeurs et de principes.

Sur ce point, je demeure proche de la pensée de Georges Gurvitch qui, dans *L'idée du droit social*¹⁵ et *Le temps présent et l'idée du droit social*¹⁶, propose une lecture du droit partant de cas concrets observables dans la société : des groupes particuliers créent du droit pour organiser leur gouvernance interne.

Il invite les juristes à rechercher des phénomènes juridiques réels, tout en prenant en compte les idéaux, les valeurs positives incluses au sein de ces réalités. Le phénomène juridique est particulier parce qu'il véhicule avec lui un sentiment de Justice, des valeurs de paix, d'ordre et de construction en commun qu'il est possible d'observer empiriquement au sein de ces réalités spiritualisées. Approcher le réel juridique est pour Gurvitch davantage une étude des valeurs de Justice que des règles de droit objectives. Il fait en effet une lecture ascendante du phénomène juridique, en partant d'abord du sentiment de Justice précédant l'étude des superstructures organisées. Autrement dit, la découverte et l'analyse du fait normatif s'imposent avant celles des règles de droit : Gurvitch distingue un droit spontané émergeant des groupes sociaux d'un droit fixé d'avance par divers procédés techniques, allant de la coutume à la Constitution.

La théorie de Gurvitch intéresse notre présente recherche parce qu'elle propose un certain point de vue sur les moyens de compréhension de l'expérience juridique telle qu'elle se vit dans la réalité. La réalité est accessible par la conscience d'un ou d'une chercheur.es par le biais de l'expérience. Pour Gurvitch, l'expérience à laquelle la conscience a affaire dans l'élaboration de ses connaissances n'est pas limitée aux seules données sensibles mais ouverte aux données spirituelles, morales, juridiques et logiques. En cela, il faut concevoir toute expérience comme étant constituée de plusieurs niveaux allant du plus superficiel au plus profond. Le niveau superficiel catégorise une

15 Gurvitch, 1932.

16 Gurvitch, 1931.

expérience médiatisée par des outils de réflexion, comme peut l'être l'expérience scientifique. Le niveau plus profond est, lui, marqué par les expériences antérieures à toute systématisation ou médiation : c'est le domaine de l'immédiat et du spontané telles que les expériences quotidiennes. Le niveau le plus profond est plus difficile d'accès, alors que l'expérience scientifique se donne à comprendre par le biais des médiations mises en œuvre et du fait qu'elle isole ses objets d'étude. Les expériences quotidiennes et scientifiques sont constituantes d'une réalité sociale plurielle. On peut les considérer par l'intermédiaire de jugements, c'est-à-dire par le biais d'une activité de la conscience. Ainsi, Gurvitch distingue la connaissance qui présuppose une construction de l'objet, de l'intuition, expérience plus profonde et immédiate « des données non- construites »¹⁷.

L'expérience juridique peut être, elle aussi, comprise par l'intermédiaire de niveaux. Le niveau construit et réfléchi de l'expérience juridique est caractérisé par l'activité des tribunaux, des administrations, des juristes au sens large. Il s'agit de données se montrant directement comme juridiques alors que le niveau le plus profond n'est pas nécessairement estampillé comme relevant du champ juridique. Pour Gurvitch, le niveau le plus profond de l'expérience juridique est constitué par les faits normatifs, c'est-à-dire des réalités sociales actives – concrètement il peut s'agir de regroupements d'individus ou de relations contractuelles entre les individus, avant leur formalisation – incarnant des valeurs juridiques. C'est dans ce niveau profond de l'expérience juridique que Gurvitch puise la source primaire de tout droit.

L'analyse que nous opérons se situe au niveau profond de l'expérience juridique dans le sens où nous observons un groupe social (fait) qui se constitue pour et par la création commune d'un droit (normatif). Le regroupement est le fait d'une sociabilité des membres qui décident ainsi de se réunir parce qu'ils partagent des intérêts et des valeurs similaires. Ainsi, afin de comprendre les modalités de la prise de décision au sein d'Olvo, il est nécessaire de saisir les valeurs qui permettent à tous les membres de s'accorder au sein du groupe. Il s'agit donc de mener une enquête qualitative – et non uniquement quantitative – qui impose de recourir à des outils d'analyse permettant un développement des réponses.

Pour ce faire, nous allons d'abord rechercher les modalités de la prise de décision au sein d'Olvo (I.). Puis, à partir de cette observation particulière, nous essaierons de comprendre le rapport, les différences et les ressemblances, entre gouvernance démocratique au sein d'un groupe restreint et à l'échelle nationale (II.).

I. Les modalités de la prise de décision collective au sein d'Olvo

Pour comprendre le fonctionnement de la prise de décision au sein d'Olvo, j'ai mené une observation reposant principalement sur la rencontre physique et une communication avec les membres par le biais d'un questionnaire-entretien (A.). Ce mode d'observation permet de saisir certaines modalités du processus de décision ainsi que les valeurs partagées par le groupe. Avec le

¹⁷ Gurvitch, 1948, p. 54.

vocabulaire de Georges Gurvitch, on peut estimer qu'il s'agit d'un moyen d'observer une partie du niveau profond de l'expérience juridique que représente le groupe Olvo (B.).

A. Méthode : une observation directe et un questionnaire/entretien

Comme précédemment évoqué, ma première approche a été téléphonique. J'ai contacté Martin, responsable d'exploitation, qui m'a expliqué en premier lieu l'auto-questionnement de la coopérative sur les questions démocratiques. C'est pour cela qu'il est intéressant d'observer cette coopérative en particulier. Aussi, le 9 décembre 2021, je suis conviée à une réunion d'équipe au sein des locaux d'Olvo. Les bureaux, garages et lieux collectifs de la coopérative se situent dans une zone d'activité au nord-est de Paris, dans la rue d'Aubervilliers (XVIII^e arrondissement). La réunion accueille 18 participants physiquement en plus d'une personne en distantiel. Je suis annoncée et présentée, les participants ayant tous préalablement consentis à ma présence. Cette première étape peut être qualifiée d'observation non-participante en situation naturelle (1.), qui s'est prolongé par un questionnaire-entretien proposés à tous les membres d'Olvo (2.).

1. Première étape : une observation non-participante en situation naturelle

Le premier temps de mon observation peut être qualifié d'observation directe qui « consiste à être le témoin des comportements sociaux d'individus ou de groupes dans les lieux mêmes de leurs activités ou de leurs résidences sans en modifier le déroulement originare. Elle a pour objet le recueil et l'enregistrement de toutes les composantes de la vie sociale s'offrant à la perception de ce témoin particulier qu'est l'observateur. »¹⁸ Cette observation a lieu en « situation naturelle », car en effet la réunion est organisée pour l'équipe et par l'équipe et aurait eu lieu sans ma présence. Mon observation est non-participante dans le sens où je ne prends pas part aux discussions. Je me situe donc en tant qu'observatrice non interventionniste et visible de tous¹⁹. Cette réunion a été enregistrée sonoremment.

Durant la réunion, plusieurs thèmes ont été abordées concernant la vie de groupe et l'organisation générale d'Olvo. Voici les différents points de la réunion :

- Santé et bien-être au travail

18 Peretz, 2004, p. 14.

19 V. Norimatsu & Cazenave-Tapie, 2017, p. 529-532.

- Le fonctionnement d'une coop similaire située à Rennes
- Le changement potentiel de nom de la coopérative, ce qui ouvre un débat sur les valeurs partagées par tous au sein de la coopérative et me permet de observer l'adhésion unanime à certains mots clefs tels l'autonomie et l'écologie.

J'observe des rapports joyeux, de proximité, une facilité à l'humour et à la convivialité parmi les personnes présentes, se poursuivant en dehors de la réunion. Les participants semblent être proches les uns et des autres. Toutefois, tous les membres de la réunion n'ont pas pris part au débat et, en sus, ils ne sont pas tous présents. Aussi, à partir de ces premières observations, il me paraît intéressant de m'adresser directement à un nombre le plus grand possible de membres, ce qui semble possible par le biais d'un questionnaire.

2. Deuxième étape : un questionnaire-entretien

J'ai créé le questionnaire à partir des sujets abordés lors de la réunion d'équipe à laquelle j'ai pu assister. Qui plus est, au regard du sujet, j'ai opté pour un questionnaire comportant des questions principalement ouvertes (sauf, les questions 9, 10 et 12). En effet, l'objectif est, par le biais de ce questionnaire, d'ouvrir une conversation qualitative dans laquelle les participants peuvent anonymement développer un propos. Ainsi, j'ai pu lire à la fois des explications et des propositions construites, se distinguant ainsi des réponses binaires (oui/non). Ce type de méthode ouvre des avantages et des inconvénients. L'inconvénient majeur est que les phrases ne sont pas toujours complètement rédigées, parfois seuls des mots-clefs ou des expressions sont utilisées ce qui implique un travail de reconstruction pour intégrer les réponses dans le présent article. Aussi, pour essayer de retranscrire au maximum les propos de tous, la réponse originale est précisée en note de bas de pages dans le cas où elle aurait été ajustée ou tronquée par mes soins. Ce type de questionnaire ouvert permet d'aller plus loin qu'une analyse statistique. D'une certaine façon, cette méthode se rapproche de la forme « entretien », même si cela reste minimal. Les questionnaires-entretiens ouvrent à des réponses non-attendues, des développements qui traduisent des sentiments forts (coup de gueule, intérêt majeur pour certaines valeurs, témoignage personnel).

Ensuite, la pensée de Georges Gurvitch sur la démocratie et les groupes sociaux créateurs d'un droit a permis de construire certaines questions, notamment celles concernant les « valeurs partagées ». En effet, pour ce dernier, comme expliqué en introduction, les valeurs partagées de cohésion et de solidarité sont au cœur, tant du processus de regroupement, que de création du droit. Qui plus est, il estime que la hiérarchie s'efface dans ce genre de groupe, ce qui en fait leur spécificité.

Ainsi, à partir de notre première rencontre, de la volonté de comprendre le fonctionnement démocratique d'une coopérative et aidée par la pensée de Georges Gurvitch, j'ai réalisé le questionnaire suivant.

Questionnaire

Olvo et la démocratie

Bonjour à toutes ! Chercheuse en sciences sociales, je travaille sur l'économie sociale et solidaire, l'autogestion et la démocratie. Dans le cadre d'un colloque, qui aura lieu début juin à Bordeaux, je mène une recherche concernant la démocratie dans les coopératives et plus spécifiquement chez Olvo.

J'ai créé ce questionnaire afin de recenser un maximum d'avis et cela m'aiderait beaucoup que vous y répondiez ! Je suis disponible pour toutes questions : garance.navarro.uge@gmail.com.

Merci beaucoup !

1.

Quelle est votre activité/fonction au sein d'Olvo ?

2.

Selon vous, quelles sont les valeurs d'Olvo ?

3.

Quel est votre rapport personnel (en dehors de votre travail) avec le monde du vélo ?

4.

Qu'est-ce que le terme « messlife » signifie pour vous ?

5.

Ressentez-vous la hiérarchie ?

6.

Quel est votre sentiment par rapport aux notions de "pouvoir" et de "hiérarchie" ?

7.

Que pensez-vous de la division des tâches au sein d'Olvo?

8.

Que souhaitez-vous changer chez Olvo ?

9.

Participez-vous à la prise de décision chez Olvo ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

10.

Pensez-vous que votre avis est pris en compte ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

11.

Avez-vous déjà proposé une idée ? Et si oui, laquelle ?

12.

Par quel moyen ?

Une seule réponse possible.

Discussion informelle

Messagerie interne

Réunion

Sondage

Autre :

13.

Avez-vous déjà travaillé pour des entreprises, start up ou plateforme de livraison n'étant pas une coopérative ? Si oui, laquelle ?

14.

Si oui, quelles sont les principales différences selon vous ?

15.

Avez-vous des suggestions à proposer pour améliorer la démocratie au sein Olvo ?

16.

Si vous avez des choses à me dire qui pourrait intéresser ce sujet, c'est ici et n'hésitez pas !

B. Compte-rendu d'observations

Sur les quarante salarié.es d'Olvo, 20 personnes ont répondu au questionnaire et donnent des réponses construites, plutôt longues, dans le sens où ils jouent le jeu d'une réponse-entretien. Ainsi, l'observation permet de mettre en relief les valeurs partagées par les membres du groupe se trouvant en opposition avec la notion de hiérarchie (1.). Ensuite, l'observation permet de saisir les modalités d'une prise de décision collective au sein de la coopérative Olvo (2.).

1. Sur les valeurs et la hiérarchie

En demandant, par les questions 2, 3 et 4, quelles sont les valeurs d'Olvo, j'ai plutôt orienté mes questions sur le rapport au vélo, au monde des coursiers en tant que hobby et mode de vie. En effet, lors de la réunion d'équipe j'ai pu écouter des personnes expliquant leur rapport personnel au vélo, en tant que mode de déplacement, mais aussi plus largement en tant que vision du monde. Certains membres à qui j'ai parlé individuellement m'ont expliqué leur rapport important au vélo.

Certains ce sont référés au terme « « messlife », néologisme anglais composé de « mess » pour messenger, livreur et de « life » au sens d'un mode de vie. Ainsi, la rencontre autour d'un sport, d'un mode de transport me paraissait prendre une place importante. Toutefois, les réponses montrent que, certes le vélo est important, mais qu'il ne s'agit pas d'une « valeur » justifiant par elle-même le regroupement. Olvo ne peut pas se résumer comme un groupe d'aficionados de vélo essayant de gagner de l'argent par leur passion. Les valeurs partagées sont bien plus larges et transversales.

En effet, concernant les questions 3 et 4, on constate que le vélo est important dans la vie personnelle des membres d'Olvo²⁰ : c'est un mode de déplacement principal, un thème de vacances et une passion. La question 4 concerne l'importance de la « messlife » et les réponses sont moins enthousiastes. Si certains y reconnaissent une véritable « communauté », voire même une « forme de famille choisie » d'autres estiment que « les communautés cyclistes sont souvent bien plus fermées qu'il n'y paraît » et que « cette communauté exclut les livreurs de nourriture issu des plateformes. ». Même s'il semble bien exister des valeurs partagées concernant ce terme international, les valeurs du groupe Olvo sont nettement identifiées, délimitées et partagées par les membres.

Ainsi, en analysant les réponses données à la question 2, on remarque que les valeurs évoquées se concentrent autour de trois thèmes principaux : l'écologie et la société, les conditions de travail et les rapports collectifs et, enfin, la vie de groupe. La passion et le goût du vélo ne sont que peu cités.

- Écologie et société : « Développement durable » ; « Éco responsable » ; « Respect de l'écosystème » ; « la lutte sociale et écologique conscience sociale »
- Conditions de travail : « Rapport sain et épanouissant au travail » ; « la protection et la dignité du travailleur » ; « dignité ouvrière » ; « respect des travailleurs » ; « bienveillance les uns envers les autres » ; « entreprise humaniste » ; « impact sociale » ; « effort (physique et psychologique) » ; « respecter les gens - ouvrier.e.s et clients ».
- Rapports collectifs et vie de groupe : « Autonomie » ; « horizontalité » ; « l'égalité » ; « la liberté » ; « l'ouverture » ; « engagement social et sociétal » ; « l'entraide, la cohésion et le partage empowerment, bienveillance, esprit d'aventure, donner sa chance à chacun » ;

²⁰ « Tous les déplacements à vélo, vacances à vélo, week-end à vélo parfois » ; « très intense, beaucoup du temps et ressources consacrées » ; « C'est mon moyen de transport favori » ; « Je me déplace presque exclusivement à vélo au quotidien » ; « J'utilise le vélo pendant mes vacances Je regarde un peu de courses de vélo :) » ; « Passionné par le cyclisme de manière générale » ; « Aussi bien en loisir qu'en termes sportif. » ; « Une passion. » ; « Je roule aussi le week-end pour le plaisir (et une once de performance). » « J'ai plusieurs vélos, jamais assez. J'ai aussi créé une association pour l'organisation de rides et d'ateliers de réparation. » ; « Ma vie concerne le vélo depuis une dizaine d'ans »

« camaraderie » (x3) ; « émancipation » ; « partage et bienveillance » ; « la convivialité ;
« dynamisme ».

De manière générale, on remarque que le regroupement autour de valeurs communes est très fort. Les valeurs sont largement identifiées, comprises, formulées et partagées par les membres du groupe. Avec les mots de Georges Gurvitch, on peut les analyser en tant que valeurs de solidarité traduisant une « sociabilité par fusion », dans le sens où les membres d'un groupe s'assemblent pour un intérêt commun et ceci à tous les postes de la coopérative. Et, c'est en cela qu'Olvo se distingue d'une entreprise classique dans laquelle les distinctions entre cadres et livreurs sont claires, tant concernant la rémunération que le sentiment de hiérarchie.

On remarque que l'organisation hiérarchique est moins ressentie. À la question 5 - « Ressentez-vous la hiérarchie ? » - les réponses montrent qu'elle n'est pas inexistante puisque 5 réponses précisent que « oui », elle est ressentie²¹. Toutefois, 3 réponses parmi ces 5 nuancent le propos : « oui et non » ; « il y en a forcément mais la vraie question c'est comment est-elle appliquée. Chez nous elle est bienveillante » ; « oui, mais très faible, plutôt une responsabilité vers l'équipe, on doit respecter nos tâches ». Le reste des réponses montre que la hiérarchie est moins ressentie qu'ailleurs : « relativement peu » ; « très peu. J'ai un poste un peu hybride, proche des cadres sans faire partie de la direction, et qui me pousse à discuter avec les différents métiers de l'entreprise J'ai plus l'impression d'être un électron libre » ; « très légèrement. Mes supérieurs sont avant tout des collègues et des amis avant d'être mes responsables hiérarchiques » ; « beaucoup moins que dans une entreprise plus traditionnelle. » ; « très peu » ; « pas vraiment. ».

Enfin, à la question 15 demandant ce qui peut être amélioré pour la prise de décision collective chez Olvo, certains répondent que les non-cadres devraient bénéficier de plus de temps pour pouvoir participer aux réunions d'équipe, ce qui laisse sous-entendre qu'il y a tout de même une inégalité entre cadres et non-cadres²².

Ainsi, on remarque que le groupe est fondé sur des valeurs clairement partagées et identifiées par les membres. Pour les rendre effectives, notamment celles concernant la vie de groupe et les conditions de travail, une gouvernance démocratique interne est nécessaire.

21 « Oui » ; « Plutôt oui - on devrait essayer le mieux de la réduire, partout dans la société en large. » ;

22 « Plus de temps pour les non-cadres pour participer aux réunions et avoir le temps de consulter toutes ces données, newsletters, etc. »

2. Sur la prise de décision

À la question, « Participez-vous à la prise de décision chez Olvo ? » 69,2% répondent « oui » et 100% estiment que leur avis est pris en compte. Les questions 11, 12 et 15 cherchent à comprendre les modalités de la prise de décision en interrogeant sur les moyens de faire entendre son avis et sur le contenu de ces avis.

Selon les réponses des participants, les propositions d'amélioration concernent :

- L'organisation des conditions de travail : le « bien-être au travail », l'« aménagement du local », « les tarifs proposés à la clientèle » ; « création du département mécanique ambulante » ; « décaler de 15 minutes les prises de service des salariés afin d'éviter les embouteillages dans le local » ; « des outils, des techniques afin de gérer des flux de stock entrant et sortant ».
- L'activité économique en elle-même : « faire une plaquette commerciale à fournir à nos prospect » ; « amélioration de la communication de l'entreprise. »
- L'organisation de la prise de décision : « intégrer les salarié.e.s non sociétaires à un séminaire qui orientera la volonté politique et philosophique d'Olvo » ; « organisation de l'équipe de direction » ; « organisation d'ateliers de réflexion sur la vision moyen terme de l'entreprise »

Ainsi, il est intéressant de constater que le contenu des propositions concerne le moyen d'organiser la prise de décision. En effet, les questions 12 et 15 cherchent à comprendre les modalités de la prise de décision au sein d'Olvo. On constate qu'ils sont principalement informels puisque 75% des répondant précisent proposer des idées par le biais de « discussions informelles » et 8,3% lors des réunions. Le fait que la transmission des idées se fasse dans un cadre non-spécifiquement prévu à cet effet s'explique par la proximité qui existe entre les membres et l'importance de la vie collective. Toutefois, à la question 15 « Avez-vous des suggestions à proposer pour améliorer la démocratie au sein Olvo ? », certaines réponses expriment une demande de formalisation.

On comprend cette demande dans un sens assez classique, par un processus de rédaction des valeurs et des modalités de la prise de décision. Par exemple : « il faudrait améliorer l'aspect coopératif, créer une charte, une "constitution" afin de rendre plus organique la prise de décision. ». Aussi, on remarque cela par la proposition de recourir à des logiciels pour organiser la prise de décision (« nouveaux outils logiciels démocratiques ») ce qui revient de manière générale à une

demande de structuration et de clarification notamment pour plus de transparence et de communication²³.

On constate une mobilisation dans la prise de décision collective puisque la participation est assez diffuse et permise par une communication libre entre les membres entretenant des rapports de bienveillance et de gentillesse. L'informalité semble pouvoir fonctionner dans des petits groupes mais rencontre déjà des limites à l'échelle d'un groupe de 40 personnes puisqu'on observe une demande de formalisation, de rédaction du mode de fonctionnement pour davantage de transparence.

Au regard de ces premières analyses, la démocratie au sein d'Olvo, c'est-à-dire dans un groupe restreint à vocation économique, se distingue des principes de la démocratie représentative et montre un attachement fort à la démocratie d'un point de vue qualitatif. Ainsi, il est intéressant, malgré des rapports d'échelle que nous ne remettons pas en doute, de comparer les deux systèmes.

II. Démocratie représentative et démocratie dans un groupe restreint

De manière générale, de nombreuses coopératives présentent une mission qui « dépasse largement la simple offre de service mais vise une transformation sociale beaucoup plus large qui passe par l'ouverture et la mutualisation de ressources avec d'autres acteurs. »²⁴ C'est un projet large de réintroduction du collectif au sein du travail et ceci passe par un processus que l'on peut qualifier de démocratique dans le sens où les décisions sont prises par le biais de tous les membres. Aussi, afin de mieux saisir ces mécanismes, il est intéressant de les comparer avec le mécanisme démocratique à l'échelle nationale, sans pour autant estimer qu'un système prévaut sur l'autre car ce qui est possible pour 40 personnes ne l'est pas nécessairement pour une nation entière.

Au sein d'Olvo l'analyse des moyens de la prise de décision et de ce qu'en pensent les membres montre une distinction nette entre la démocratie d'un point de vue qualitatif et quantitatif (A.) qui se traduit par une mise en pratique de ce que Jürgen Habermas nomme la principe de discussion, ouvrant une réflexion sur la possibilité de développement d'un débat démocratique de plus grande ampleur (B.).

23 « Structurer mieux et clarifier le travail de l'équipe de direction pour communiquer mieux dessus (transparence) et mieux anticiper les temps de démocratie en interne » ; « Plus de communication sur le fonctionnement de l'entreprise envers les salariés, via une newsletter, des affiches, des réunions descendantes chaque mois, des données claires et compréhensibles, facilement accessibles » ; « Structurer mieux et clarifier le travail de l'équipe de direction pour communiquer mieux dessus (transparence) et mieux anticiper les temps de démocratie en interne ».

24 Compain, Aynaud, Morel, Vercher-Chaptal, 21019, p. 29.

A. Une distinction nécessaire : la démocratie qualitative et la démocratie quantitative

On peut opérer conceptuellement une distinction entre la démocratie d'un point de vue quantitatif et qualitatif²⁵. La démocratie quantitative considère uniquement l'individu, en tant qu'électeur abstrait amené à voter et non à discuter le contenu des normes. Cette appellation est proche de l'analyse fournie par Pierre Rosanvallon lorsqu'il étudie la désincorporation progressive du social depuis le siècle des Lumières et la Révolution française. Les différences de chacun sont effacées au profit d'une seule et même caractéristique : la qualité de sujet autonome. Pierre Rosanvallon précise que « l'entreprise moderne a ainsi imposé de désubstantialiser le social pour l'amener à une pure quotité, celle des conditions d'équivalence et de commensurabilité entre les individus indépendants »²⁶. Et, dans le cadre démocratique cela se résume par un processus de démocratie représentative dans laquelle un très petit nombre de représentants discute des normes. L'individu-électeur, lui, n'est représenté que par son vote²⁷. La démocratie quantitative se résume à la force du plus grand nombre de votants. Ces derniers ne sont pas amenés à débattre sur le contenu des normes : ils délèguent ce droit. Le système de démocratie représentative caractérisant la démocratie à l'échelle de la nation française est une démocratie qualifiable de quantitative et non de qualitative, en tous cas si l'on s'intéresse au rôle joué par le plus grand nombre, le peuple ou la nation, selon les termes.

La démocratie qualitative revient en cela à reconnaître l'individu en tant que nécessairement en lien avec les groupes sociaux auxquels il participe (famille, syndicat, association, parti politique, etc.) traduisant des divergences d'opinions, de points de vue, d'intérêts. Le rôle du citoyen est ainsi pensé en tant que participant au débat et à la création du droit qui s'appliquera à lui. Matériellement, l'organisation d'une discussion collective est beaucoup plus accessible au sein de groupes plus petits, évoluant au sein d'une nation qui les englobe.

Dans le cas d'Olvo, la prise de décision se fait collectivement et ne se réduit pas à un vote puisqu'il y a des réunions, des discussions et des débats. Le vote n'est pas l'unique critère de la démocratie à l'intérieur de la coopérative. La création des normes se fait aussi par le biais de discussions informelles. On voit donc que le système propre à Olvo se distingue du système représentatif caractérisant la démocratie nationale française.

25 V. Michel, 1981. Ariès & Balme, 2013.

26 Rosanvallon, 2013, 7 min 36.

27 V. not. Bernatchez, 2016, p. 149-150.

On peut estimer avec le cas d'Olvo que la démocratie à l'intérieur de petits groupes recherche l'autonomie collective au détriment de la représentation, dans le sens où toutes les personnes concernées par une norme participent à sa création. Le vote n'est plus le seul critère de la démocratie. Dans des collectifs nourrissant des rapports de bienveillance, une sensibilité à l'intégration de tous les membres, pétris par des valeurs d'égalité et de dignité, la création du droit interne implique nécessairement la discussion avec tous les participants. Cet élément invite à un questionnement sur les modalités de la démocratie représentative nationale au regard des valeurs – au sens des droits fondamentaux – portées par la nation française.

Le processus démocratique chez Olvo présente des problèmes, des lacunes alors même que certains membres ne se disent pas pleinement satisfaits et attendent notamment une plus grande transparence et une formalisation des règles de la démocratie interne. En effet, les modalités de la discussion démocratique doivent être elles-mêmes discutées et organisées. La théorie politique et juridique peut en cela être très utile.

B. Vers une démocratie discutionnelle ?

L'exemple d'Olvo permet de s'interroger concernant la place de la discussion dans un processus démocratique d'échelle nationale. Par un détour par la pensée de Jürgen Habermas, la discussion peut être comprise comme centrale dans le processus démocratique (1.), même s'il est nécessaire de se demander comment l'organiser par une procédure applicable au plus grand nombre (2.).

1. Le principe de discussion selon Habermas

Jürgen Habermas, théoricien de la démocratie, propose de rechercher la légitimité de la décision démocratique au-delà du seul critère du vote et de la majorité des voix. Pour qu'une décision démocratique soit légitime, il estime qu'il est nécessaire que « le cercle des personnes qui participent aux décisions recoupe celui de ceux qui en subissent les conséquences »²⁸. Ainsi, qu'un individu ou un groupe obtienne gain de cause ou bien que le résultat du vote leur donne tort, le fait qu'un accès à la participation démocratique soit donné renforce la légitimité du droit qui en naît. En cela, la communication (ou la discussion) entre les individus et les groupes qui composent la nation est un aspect primordial de la démocratie.

Il ne s'agit donc pas de considérer le vote comme le meilleur moyen d'expression puisqu'il s'agit justement de rechercher une participation qualitative plutôt que quantitative. En cela, c'est bien la discussion qui est au cœur de la procédure. Par le langage, tous les participants à une prise de

²⁸ Habermas, 1997, p. 132.

décision collective soulignent les problèmes, les sujets qui concernent le groupe. S'en suit un nécessaire échange d'arguments où les diverses positions sont défendues dans l'objectif d'atteindre un résultat auxquels tous les participants peuvent adhérer.

La communication est, pour Habermas, un mode de production de la légitimité des règles qui permet de considérer comme « valides les normes d'action sur lesquelles toutes les personnes susceptibles d'être concernées d'une façon ou d'une autre pourrait se mettre d'accord en tant que participants à des discussions rationnelles »²⁹. Ainsi, « la légitimité des règles est fonction de la possibilité d'honorer leur exigence de validité normative par la discussion. »³⁰

Pour appliquer une discussion rationnelle à l'échelle d'un groupe restreint ou d'une nation, il apparaît tout de même nécessaire de réfléchir collectivement à des procédures, des règles du jeu de la communication. Comme il a pu être souligné dans certaines réponses au questionnaire soumis aux membres d'Olvo, les procédures formalisées assurent la transparence et une égalité dans l'accès aux discussions et sont ainsi désirables ou désirées par les participants. Aussi informelle semble-t-elle, la discussion peut être formalisée.

2. La procéduralisation de la discussion

Le développement de procédures encadrant un débat, une discussion entre tous les participants d'un même groupe désirant décider ensemble ouvre la possibilité d'une démocratie qualitative. Il s'agit d'un moyen de renforcer la légitimité des règles de droit et des obligations qui en découlent, de permettre une égalité de traitement entre les participants, d'ouvrir le débat sur les problèmes et les intérêts de tous les membres du groupe et non uniquement d'un point de vue économique ou selon les intérêts d'une classe dirigeante. En cela, cette procéduralisation du débat ouvre la possibilité d'une démocratie qualitative, se fondant sur le contenu du droit qu'elle permet de créer et non uniquement sur un nombre de votes. En cela, ce type de procédure correspond aux valeurs portées par Olvo et ses membres et plus généralement aux groupes inclus dans l'Économie sociale et solidaire.

Les modalités concrètes de l'organisation des débats ne doivent pas empêcher une formalisation des procédures et doivent toujours faire partie du débat collectif. En cela, les travaux de James Fishkin sont intéressants en ce qu'ils proposent des moyens pour arbitrer un débat

29 *Ibidem*, p. 123.

30 *Ibidem*.

démocratique, dans le but de définir collectivement les normes. Ainsi, le groupe doit d'emblée se fixer sur les droits fondamentaux permettant un débat égal et assurer ce qu'il nomme « la non-tyrannie »³¹. La procédure qu'il propose se concentre autour de six temps forts, impliquant de se questionner sur les modalités de la sélection des participants, l'attente avant la délibération, la localisation de la délibération, l'éducation des participants, la structuration de la discussion, la conclusion collective³².

Olvo, et plus largement les groupes inscrits dans l'économie sociale et solidaire, gagneraient à accentuer les procédures collectives autour de la question de l'organisation des débats et de la discussion, des modalités de prise de parole (écrite ou orale), de transmission des informations pour assurer un débat équitable, de la fréquence des réunions, de la possibilité de sous-groupes, etc. Les propositions théoriques esquissées dans cet article ne sont qu'indicatives puisqu'il semble bien que le cœur du sujet repose dans la mise en commun et la créativité collective propre à chaque groupe. Les procédures encadrant l'organisation d'une discussion ne pouvant s'élaborer que par la discussion.

Bibliographie :

Ouvrages et Articles

ARIÈS P., BALME R., 2013, *Nos rêves ne tiennent plus dans les urnes : éloge de la démocratie participative*, Paris, Max Milo.

BERNATCHEZ Stéphane, 2016, « Les voies/les voix de la gouvernance par le droit » , in BENYEKHLIF Karim, *Au-delà représentation : les figures de la démocratie*, Thémis, Montréal, p. 143-174.

COMPAIN Guillaume, EYNAUD Philippe, MOREL Lionel, VERCHER-CHAPTAL Corinne, 2019, *Les plateformes collaboratives : Éléments de caractérisation et stratégies de développement*, Projet de recherche EnCommuns, 32 pages {en ligne}, <https://halshs.archivesouvertes.fr/halshs-02140103/document>, consulté le 16 juin 2019.

31 Fishkin, 1991, p. 104.

32 *Ibid.*

D'AMOURS M., 2019, « Travail indépendant », in BUREAU Marie-Christine, CORSANI Antonella, G RAUD, Olivier REY Frédérique (dirs.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi*, Buenos Aires, Éditions Teseo, Buenos Aires, {en ligne}, consulté le 10 avril 2022, : <https://www.teseopress.com/dictionnaire>.

FISHKIN James, 1991, *Democracy and Deliberation. New Directions for Democratic Reforms*, New Haven, Yale, University Press.

GURVITCH Georges, 1931, *Le temps présent et l'idée du droit social*, Paris, Vrin.

GURVITCH Georges, 1932, *L'idée du droit social, notion et système du droit social histoire doctrinale depuis le XVIIème siècle jusqu'à la fin du XIXème siècle*, Paris, Sirey.

GURVITCH Georges, 1948, *Morale théorique et science des mœurs*, 2e éd., Paris, PUF.

HABERMAS Jürgen, 1997, *Droit et Démocratie*, Paris, Gallimard.

HIEZ David, 2010, « Vers une autonomie du droit coopératif », *Revue internationale de l'économie sociale* n° 317, 2010, pp. 44-60.

MICHEL Jacques, 1981, « Georges Gurvitch : démocratie quantitative et démocratie qualitative. Essai sur la Déclaration des droits sociaux de 1944 », *Procès, Cahiers d'analyse politique et juridique*, n° 8, 26 pages.

NAVARRO-UGÉ Garance, 2020, « Les regroupements de livreurs à vélo : une application de *L'idée du Droit social* de Georges Gurvitch », *L'Homme & la Société*, Paris, (n° 212), p. 217-241.

NORIMATSU Hiroko, CAZNAVE-TAPIE Pascal, 2017, *Techniques d'observation en Sciences humaines et sociales*, 52e Congrès International Société d'Ergonomie de Langue Française, Toulouse, p. 529-532.

LAMBRECHT Maxime, 2016, « L'économie des plateformes collaboratives », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, Bruxelles, (26 n° 2311-2312), 2016, p. 5-80.

PEDERSINI Roberto, COLETTI Diego, 2010, *Self-employed workers : industrial relations and working conditions*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

PERETZ Henri, 2004, *Les méthodes en sociologie. L'observation*, Paris, La Découverte, « Repères ».

PETRELLA Francesca, 2021, « Économie sociale et solidaire », in CORNU Marie, ORSI Fabienne, ROCHFELD Judith (dirs.), *Dictionnaire des biens communs*, Paris, PUF, « Quadrige », 2^e éd..

ROSANVALLON Pierre, 2013, « La démocratie: esquisse d'une théorie générale », 2/2, Cours du 9 janvier 2013 au Collège de France, {en ligne} : <http://www.college-de-france.fr/site/pierre-rosanvallon/course-2013-01-09-11h00.html>

Ressources juridiques

Lois

Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 *portant statut des sociétés coopératives de production* : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000339242/>

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 *relative à l'économie sociale et solidaire* : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029313296/>

Jurisprudence

Cour de cassation, Chambres Réunies, 11 mars 1914, *Commune de Manigod*, non publié, V. *Legifrance*, {en ligne} : www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006953183

Cour de cassation, Chambre Sociale, arrêt du 4 mars 2020, n°374.

Tribunal correctionnel, Paris, Jugement du 19 avril 2022, *Deliveroo SAS c/France*.

Site internet

Deliveroo :

https://deliveroo.fr/fr/apply?utm-campaign=ridewithus_lower&utm-medium=organic&utm-source=landingpage

Olvo :

<https://www.olvo.fr/qui-nous-sommes>