



5^e Congrès de l'Association Française Droit et Management
20 et 21 juin 2019 – emlyon - Campus de Paris



APPEL A COMMUNICATIONS 2019

Préoccupations sociales dans les entreprises

Les préoccupations sociales et les droits fondamentaux occupent une place de plus en plus importante dans les entreprises contemporaines. Les entreprises assument de jouer un rôle actif dans la société et pas seulement dans l'économie. Elles deviennent elles-mêmes « citoyennes » et elles reconnaissent et favorisent la citoyenneté des hommes et des femmes qui travaillent ensemble en leur sein.

Historiquement, l'entreprise moderne issue de la Révolution industrielle est tiraillée entre deux conceptions.

Selon une première conception, l'entreprise ne doit pas prétendre être autre chose qu'un lieu de production de biens et de services, résultant de la combinaison de facteurs de production (en particulier le capital et le travail). Les actionnaires et les travailleurs sont amenés à collaborer et à défendre leurs intérêts propres, notamment pour le partage de la valeur ajoutée. Cette conception « classique » est paradoxalement défendue à la fois par les capitalistes et la plupart des auteurs libéraux qui soulignent que les profits ont vocation à revenir aux actionnaires et que les entreprises doivent être dirigées dans leur intérêt et par le courant

dominant du marxisme qui ne plaçait pas ses espoirs dans la réforme d'un système économique capitaliste intrinsèquement contradictoire et donc condamné, mais dans une révolution de nature proprement politique. Dans cette conception, l'entreprise est réduite à un rôle d'instrument économique. Elle doit éventuellement se voir appliquer des contraintes visant à préserver des intérêts généraux et collectifs. Ces contraintes empruntent alors de façon privilégiée la forme de réglementations (droit social, droit fiscal, droit sanitaire, etc.) imposées par les pouvoirs publics.

Selon une conception concurrente apparue au XIXe siècle, sous l'impulsion de courants plutôt hétérodoxes (socialisme et syndicalisme réformistes, catholicisme social / doctrine sociale de l'Eglise, certains auteurs libéraux...), l'entreprise est conçue comme étant appelée à jouer un rôle plus étendu. L'entreprise peut en effet devenir le lieu d'une riche vie sociale, culturelle, sportive, politique voire spirituelle. Les travailleurs sont invités à militer au sein des entreprises, les patrons à assumer une responsabilité sociale en tant que dirigeants (paternalisme) et toutes les parties (qu'on appellera plus tard les « parties prenantes ») à concourir au progrès social. L'entreprise est conçue comme un espace de sociabilité, d'épanouissement personnel et collectif et d'expression démocratique. Dans cette optique, l'Etat n'est qu'un acteur parmi d'autres du droit qui régit et oriente les entreprises. La société civile, les investisseurs et les partenaires sociaux sont légitimes pour prendre des initiatives et coproduire le droit économique et social, à travers des objets juridiques tels que les accords collectifs, des engagements volontaires, des codes de bonne conduite, de l'autorégulation, etc.

Dans la période récente, cette tension a subsisté et elle s'est même à certains égards accentuée. La pensée libérale dominante, exprimée notamment dans le cadre analytique de la théorie micro-économique (théorie de l'agence, théorie des droits de propriété...), a défendu une conception de l'entreprise réduite à être un nœud de contrats gérés par des managers dont la mission devait être de diriger l'entreprise dans l'intérêt de ses actionnaires décrits comme ses propriétaires. Selon cette vision, l'intérêt social se réduit évidemment à l'intérêt commun des actionnaires (doctrine *shareholderiste* de la *corporate governance*). A l'inverse, des mouvances idéologiques variées (courant de la « Réforme de l'entreprise », Ecole de Rennes, Deuxième gauche, démocrates-chrétiens, Troisième voie, *stakeholderism*, gouvernance des biens communs de Elinor Ostrom...) ont contesté cette vision de l'entreprise et ont opposé une lecture institutionnaliste où l'entreprise se présente d'abord comme un projet collectif, ayant une existence propre et autonome, renvoyant ainsi l'intérêt social à l'intérêt de l'entreprise. L'entreprise n'est pas seulement la chose de ses actionnaires, mais un projet collectif auquel sont intéressés une multitude de « parties prenantes ». L'entreprise peut ambitionner non seulement de se développer économiquement et de maximiser ses profits, mais aussi de mobiliser les hommes et les femmes qui la composent dans la défense et la promotion de causes extra-économiques. La transformation sociale passe notamment par l'accueil des revendications individuelles et collectives exprimés à travers le vocabulaire et les ressources des droits fondamentaux qui, dès lors, ne se réduisent plus au sein de l'entreprise aux droits sociaux et syndicaux traditionnels.

L'intensité des défis à relever aujourd'hui (réchauffement climatique, révolution technologique, tensions géopolitiques et inter-communautaires, inégalités socio-économiques croissantes...), d'une part, et la maturité juridique des sociétés des pays développés, d'autre part, semble conduire à privilégier aujourd'hui la deuxième voie. Il s'agirait alors d'accueillir les revendications de reconnaissance et de protection de droits étendus dans l'entreprise et de

donner à l'entreprise la mission de devenir une force de transformation sociale. Le législateur semble en faire un défi majeur, par exemple par l'édiction d'un devoir de vigilance à la charge de l'entreprise ou encore en projetant de redéfinir son objet social.

Le colloque du congrès de l'Association Française Droit & Management propose d'examiner les enjeux et les manifestations de ce mouvement susceptible de bouleverser les équilibres traditionnels et les modes de fonctionnement au sein des entreprises.

Ce thème général est susceptible de donner lieu à des contributions théoriques et/ou pratiques en droit, en sciences de gestion, en économie ou encore des contributions transdisciplinaires, sur les thématiques suivantes :

- Exercice en entreprise des droits et libertés fondamentaux, tels que respect de la vie privée, protection des données personnelles, liberté d'expression, liberté religieuse, non-discrimination
- Droits de la défense et principe du contradictoire dans l'entreprise
- Politique volontariste envers les minorités (personnes en situation de handicap, minorités ethniques...) ou en faveur de certains équilibres, telle que l'égalité homme /femme, ou encore l'égalité de tous les salariés face au droit de grève
- Economie sociale et solidaire
- Transformations de la gouvernance des entreprises
- Responsabilité sociale des entreprises, y compris au sein des professions du droit, les green bonds, l'investissement socialement responsable (ISR), les normes et engagements environnementaux, la sécurité et le bien-être au travail, les actions philanthropiques des entreprises (*pro bono*, fondations d'entreprise...)
- La question de la définition ou de la redéfinition de l'entreprise au sens juridique - de son objet ou de ses fonctions, y compris celle de l'élargissement de son objet social et l'avènement de l'entreprise à mission
- Devoir de vigilance
- Dialogue social et démocratie dans l'entreprise
- Ethique en entreprise ; éthique dans l'organisation des entreprises, notamment leur gouvernance, la déontologie ; éthique dans l'activité des entreprises, notamment les activités liées aux technologies (intelligence artificielle, *blockchain*, etc.).
- Relations amoureuses en entreprise et libertés familiales
- Notation extra-financière des entreprises et reporting extra-financier

<p>Une publication des meilleures communications est envisagée dans des revues de premier plan en sciences de gestion et en droit.</p>

Calendrier :

- Intention de communication : ~~20 décembre 2018~~ – reporté au 4 janvier 2019
- Communication (texte complet) : 7 mars 2019
- Retour du Comité Scientifique : 22 avril 2019

Normes de présentation :

Les **intentions de communication** seront soumises sous la forme d'un résumé Word (5000 signes maximum accompagnés de mots-clés) de la problématique abordée et des principaux outils méthodologiques mobilisés. En français ou en anglais.

Le texte complet des **communications** doit respecter le format de soumission suivant :

- La première page contiendra les noms et qualités de l'auteur/des auteurs, et le titre de la communication.
- La deuxième page ne contiendra que le titre de la communication, un résumé en français et en anglais et 4 à 5 mots clés.
- Le texte sera rédigé en format Word, police de caractères Times New Roman 12, format A4, marges de 2,5 cm, interligne simple, 15 pages à envoyer par courriel à congres2019@afdm-droit.com

Comité d'organisation :

- Jean-Michel do Carmo Silva, Professeur à Grenoble Ecole de management
- Diane de Saint-Affrique, Professeur à SKEMA Business School
- Vincent Rebeyrol, Professeur à emlyon
- Hugues Bouthinon-Dumas, Professeur à l'ESSEC Business School
- Gregory Voss, Professeur à Toulouse Business School
- Anne-Sophie Courtier, Professeur à Neoma Business School

Site du congrès : <http://www.afdm-droit.com/>