
La place centrale du salarié dans l'économie sociale et solidaire

Catherine Minet-Letalle*¹

¹Laboratoire de recherche juridique – Université du Littoral Côte d'Opale : EA3603 – France

Résumé

Le salarié est placé au cœur de l'économie sociale et solidaire parce que cette économie représente un potentiel d'emplois important, mais aussi parce que le pouvoir d'agir est redonné aux salariés.

S'agissant tout d'abord du **potentiel d'emplois**, l'ESS incite à la **création d'emplois et au maintien de ceux-ci**. Les entreprises de l'ESS offrent en effet de vraies possibilités de carrières pour les jeunes au travers d'une grande diversité de métiers (animation socio-culturelle, intervention sociale ...)[2], ce d'autant que 600 000 départs en retraite sont à prévoir d'ici 2020[3]. La création d'emplois est incitée dans la mesure où les entreprises sont éligibles aux emplois aidés sur " les territoires zéro chômeur longue durée "[4] et les entreprises solidaires d'utilité sociale sont éligibles aux emplois aidés pour certains territoires qui dérogent aux règles sur les aides à l'emploi[5]. La loi 2014-856 favorise également la création d'emplois en incitant à l'entrepreneuriat coopératif avec la création d'un statut transitoire des sociétés coopératives et participatives d'amorçage pour permettre aux salariés de reprendre une entreprise[6]. S'agissant de l'incitation au maintien des emplois, un droit d'information a été reconnu aux salariés en cas de cession de leur entreprise lorsque celle-ci a moins de 250 salariés[7]. La loi a par ailleurs mis à la charge des sociétés commerciales de moins de 250 salariés une obligation d'informer les salariés, au moins une fois tous les trois ans, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par ses salariés, ses avantages et ses difficultés et les dispositifs d'aide prévus[8].

S'agissant ensuite de la **volonté de redonner du pouvoir d'agir aux salariés**, l'article 3 de la loi no2014-656 prévoit que " le Conseil supérieur de l'ESS adopte ... un guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'ESS ". Un premier guide a été publié le 14 juin 2016 qui porte sur huit thématiques. Les salariés sont impliqués chacune d'entre elles. Elles touchent soit au fonctionnement de l'entreprise, soit à l'activité économique elle-même.

Observatoire National de l'ESS – Conseil National des Chambres Régionales de l'ESS, " départs à la retraite et opportunités d'emplois dans l'économie sociale et solidaire ", 2016, p. 3. http://www.cncres.org/accueil_cncres/observatoire_de_less/publications?mode=brouillon

Observatoire National de l'ESS – Conseil National des Chambres Régionales de l'ESS, " départs à la retraite et opportunités d'emplois dans l'économie sociale et solidaire ", 2016, p. 3, http://www.cncres.org/accueil_cncres/observatoire_de_less/publications?mode=brouillon

*Intervenant

Conseil National des Chambres Régionales de l'ESS : " Economie sociale et solidaire, Loi du 31 juillet 2014 ", 2ème éd., juillet 2016, p. 4.

Loi n°2016-231 du 29 février 2016 et D. n°2016-1027, 27 juill. 2016.

C. travail, art. L 5134-111 (emploi d'avenir), et L. 5134-21 (CUI-CAE).

Art. 27 et 28 de la loi n°2014-856.

Article 19 et 20 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014. V. Catherine Minet-Letalle, L'obligation d'information des salariés en cas de cession d'entreprise, Juris associations 1er juillet 2015, n°522, p.25.

Article 18 de la loi n°2014-856.

Mots-Clés: Droit du travail, emploi, pouvoir d'agir des salariés, guide des bonnes pratiques