

## Les sociétés coopératives ouvrières de production (Scop)

Dossier Web n° 029 - septembre 2008

Le projet des sociétés coopératives ouvrières de production (Scop) est de permettre aux salariés de maîtriser leur activité professionnelle et de partager équitablement le pouvoir, les décisions et les fruits de leur travail. 1 700 entreprises sont organisées sous cette forme dans l'industrie et les services. Les Scop sont régies par une loi de 1978 actualisée en 1988 et en 1992. Ce sont des SA (sociétés anonymes) ou des SARL (sociétés anonymes à responsabilité limitée). Elles emploient plus de 36 000 salariés pour un chiffre d'affaires global de 3,1 milliards d'euros. Mais leurs principes de fonctionnement et leur mode de gouvernance sont spécifiques. Si les statuts ne font pas tout, il faut reconnaître que les principes de la Scop peuvent faciliter la conciliation entre efficacité économique et équité sociale.

### Les principes de fonctionnement

**L'entreprise appartient à ses salariés**, qui possèdent au moins 51 % du capital. Les 49 % restants peuvent être détenus par des associés extérieurs, des particuliers ou des personnes morales : autres coopératives, sociétés de capital-risque, etc. Tous les salariés ne sont pas nécessairement associés. Les statuts de chaque coopérative organisent les modalités d'association au capital des nouveaux salariés. Dans la plupart des cas, une période probatoire de douze mois est prévue avant de la proposer ou, plus rarement, de l'imposer. 85 % des salariés ayant deux ans d'ancienneté au moins sont associés (soit 30 000 personnes en 2006).

### Etre salarié ou dirigeant d'une Scop

**Le statut de salarié-associé** : les contrats de travail des salariés des Scop sont régis par le droit commun du travail. Leur statut d'associés relève du droit coopératif et, plus largement, du droit des affaires. Un salarié peut donc quitter l'entreprise (démission ou licenciement) tout en restant associé. Et inversement, il peut rester salarié en demandant le remboursement de ses parts sociales, si les statuts le prévoient. Dans la pratique, les deux rôles d'associé et de salarié sont liés.

**Le statut de dirigeant salarié** : contrairement au gérant d'une SARL ou au directeur général d'une SA, le dirigeant d'une Scop est un salarié comme les autres, soumis au droit du travail et pouvant bénéficier de la protection sociale générale en cas de défaillance de l'entreprise (assurance chômage, etc.). Il s'agit d'un atout précieux quand on connaît l'insécurité juridique dans laquelle vivent de nombreux responsables de petites entreprises.

**La gestion démocratique** : les salariés-associés, dits « les coopérateurs », élisent leur gérant (dans une SARL) ou leur conseil d'administration (dans une SA). Les votes se font en assemblée générale, lors du

renouvellement du mandat, selon le principe « une personne = une voix ». Un associé disposant de plus de capital que les autres n'a donc pas un pouvoir de décision supérieur, contrairement aux sociétés de capitaux où les droits de vote sont proportionnels aux capitaux apportés.

Ce principe démocratique ne signifie pas que toutes les décisions se prennent avec l'ensemble des associés. Les décisions opérationnelles sont confiées au conseil d'administration ou à un comité de direction. Comme dans les autres entreprises, les options marketing, de ressources humaines, de communication, etc. sont prises par la direction et l'encadrement.

Par ailleurs, les salariés doivent disposer d'au moins 65 % des droits de vote. Si la Scop a besoin de capitaux extérieurs qui excèdent ce seuil, elle doit les rassembler dans une structure unique, par exemple une société par actions simplifiée (SAS), qui ne comptera que pour une voix à l'assemblée générale. Il existe cependant des possibilités de déroger à la règle « une personne = une voix » si les statuts le prévoient et de permettre ainsi à un investisseur extérieur de voter proportionnellement au capital qu'il détient, toujours dans la limite de 35 % des voix.

**L'absence de plus-value sur les parts sociales :** la valeur des parts sociales d'une coopérative est figée à sa valeur d'acquisition. Aucune plus-value n'est possible lors du remboursement des parts. Ce principe correspond à l'esprit des Scop, constituées non pour rentabiliser le capital investi, mais pour exercer en commun un métier.

**La répartition des bénéfices :** contrairement aux sociétés traditionnelles qui répartissent comme elles l'entendent les bénéfices, les Scop sont soumises à un régime spécifique. Au minimum 16 % (et en pratique 45 %) des bénéfices sont transformés en « réserves impartageables », propriété de l'entreprise et non des associés. Ces réserves sont affectées aux investissements et au développement, mais sont aussi là pour les conjonctures difficiles. Au maximum 33 % (et en pratique 10 %) des bénéfices sont versés sous forme de dividendes aux associés. Ces dividendes sont facultatifs et relèvent du droit commun. Le reste, au minimum 25 % (et en pratique 45 %), est transformé en « part travail » ou en participation versée à tous les salariés (associés ou non). Facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés, Scop y compris, la participation est présente dans la très large majorité des Scop.

Pourquoi une telle pratique ? Pour deux raisons. La première est sociale : pour reverser aux salariés les fruits de leur travail. Il est donc logique que la participation soit plus importante que dans une société de capitaux dont la raison d'être est la rémunération du capital. La seconde est fiscale : la participation versée est exonérée de charges sociales si elle est bloquée pendant cinq ans ; elle vient aussi en déduction de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. On a alors un effet de levier : si la participation représente 100 euros, la déduction de l'assiette de l'impôt sur les sociétés est de 200 euros, 100 au titre de la participation et 100 au titre des réserves impartageables (sous la forme de provision pour investissement).

**La fiscalité :** les Scop sont redevables de l'impôt sur les sociétés et de la TVA. En revanche, elles sont exonérées de la taxe professionnelle si elles sont reconnues en tant que Scop par le ministère du Travail. Cette exonération est un avantage accordé par les pouvoirs publics pour encourager l'entrepreneuriat des salariés et favoriser le fonctionnement démocratique et participatif des Scop. Cependant, quand une Scop cherche à s'implanter dans une commune, les collectivités locales peuvent parfois se montrer réticentes en raison du manque à gagner fiscal, malgré les procédures de compensation prévues à cet effet.

**Le capital et le nombre minimum de salariés à la création :** depuis août 2003 (loi Dutreil : <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ECOX0200174L>), il n'existe plus de minimum légal pour créer une Scop en SARL. Néanmoins, le droit coopératif prévoit que l'on ne peut créer une Scop avec moins de deux parts sociales au capital, dont la valeur est au minimum de 15 euros. Dès lors, le capital minimum pour créer une Scop SARL est de fait de 30 euros ! Ce qui ne doit évidemment pas conduire les entrepreneurs à sous-estimer leur besoin en fonds propres. Dans les SA, le montant est de la moitié du minimum légal des SA non-Scop (soit 18 500 euros, au lieu de 37 000 euros).

Quant au nombre minimum de salariés, il est de deux pour une Scop SARL et de sept pour une Scop SA.

Les Scop sont donc nécessairement des projets collectifs. On ne coopère pas tout seul ! Mais salarier deux personnes au début de l'activité est parfois délicat sur le plan financier. Dans ce cas, il est possible de salarier deux personnes à temps partiel, afin de respecter la règle sans trop peser sur la trésorerie de l'entreprise.

**La révision coopérative :** le mouvement coopératif s'assure du respect de ces principes par une forme spécifique d'audit appelée « révision coopérative ». Obligatoire tous les ans pour les entreprises sans commissaire aux comptes et tous les cinq ans pour les autres, elle est assurée par des réviseurs (consultants ou comptables) agréés par le ministère du Travail. Leurs conclusions permettent de faire le point sur la vie coopérative, le respect des règles statutaires et du droit coopératif. Il s'agit autant d'un outil d'aide à la décision (changement des statuts, modification de la répartition des bénéficiaires, etc.) que d'une procédure de contrôle.

## **Les Scop en quatre questions**

### **Peut-on créer une Scop dans n'importe quel secteur d'activité ?**

Il n'y a pas de limitation sectorielle. 50 % des Scop sont actives dans le secteur des services, 28 % dans le bâtiment et les travaux publics (BTP) et 22 % dans l'industrie. Les deux tiers des créations de Scop sont actuellement réalisées dans les services. Une tendance qui reflète la tertiarisation de l'économie et la pertinence du statut coopératif pour des activités économiques requérant peu de capital et beaucoup de matière grise (conseil, formation, communication, etc.). Autre secteur en croissance : l'agroalimentaire et les biotechnologies.

### **Les Scop sont-elles en développement ?**

On dénombrait en 2006 près de 1 700 coopératives de salariés employant plus de 36 000 personnes. Il s'en crée environ 150 nouvelles chaque année. Une fois prises en compte les cessations d'activité, on dénombre une quarantaine de Scop supplémentaires par an. Concernant les créations d'emplois, les Scop affichent un bilan plus positif que la moyenne des entreprises : + 10 % d'augmentation des effectifs sur les cinq dernières années.

Sur le plan financier, 75 % des coopératives sont bénéficiaires.

### **Les Scop sont-elles des très petites entreprises ?**

Les coopératives de salariés ont un effectif moyen supérieur à celui des entreprises traditionnelles : 22 salariés contre 9 (1) ; 43 % des Scop comptent plus de 10 salariés, contre 7 % pour l'ensemble des entreprises. Ceci est lié, d'une part, au poids plus important dans les Scop que dans l'économie française dans son ensemble des activités réclamant beaucoup de main-d'œuvre (comme le bâtiment par exemple) ; d'autre part, à l'impossibilité pour les entrepreneurs individuels de créer une Scop, puisqu'il faut être au moins deux.

Si les Scop sont pour la plupart des PME, comprises entre 20 et 200 personnes, on ne compte pas, en France, de grands groupes coopératifs de plusieurs dizaines de milliers de salariés comme en Espagne ou en Italie. Les Scop dont l'effectif est le plus élevé sont Acome (1 300 salariés, dans les câbles et les fibres optiques), Alpha Taxi (plus de 1 200 chauffeurs de taxi sur l'Ile-de-France) et le groupe Chèque Déjeuner (plus de 1 200 salariés).

### **Les Scop sont-elles des entreprises plus sociales que les autres ?**

Les coopératives subissent les mêmes contraintes de compétitivité que les autres entreprises. Néanmoins, elles font plus que les autres, de par leurs statuts, profiter leurs salariés de leurs bénéfices. Cela se traduit concrètement par un salaire annuel moyen supérieur à celui des salariés des entreprises traditionnelles (35 000 euros contre moins de 30 000 euros), ainsi que par davantage d'accords de participation aux résultats :

98 % des Scop en ont signé un, contre moins de 3 % des PME de moins de 50 salariés. Par ailleurs, les Scop ont été parmi les premières entreprises à réduire le temps de travail. Ce qui leur a permis de créer plus de 800 emplois. Même si les situations, sur l'ensemble des 1 600 Scop, sont très diversifiées.

(1) Il s'agit du rapport entre la population active occupée (environ 23 millions de personnes) et le nombre d'entreprises existantes (environ 2,5 millions).

## **Un réseau : Scop Entreprises**

Scop Entreprises rassemble les 1 700 Scop existant en France. C'est à la fois un réseau, qui fournit des services pratiques à ses membres, et un mouvement, qui porte une vision alternative de l'entrepreneuriat. Scop Entreprises est structuré sous la forme d'une Confédération générale, avec douze unions régionales et trois fédérations professionnelles : BTP, communication et Témis (électronique, métallurgie, informatique, télécom).

## **Les missions du réseau vis-à-vis des Scop**

Scop Entreprises représente les Scop auprès des pouvoirs publics, et notamment du ministère du Travail, pour les faire reconnaître et leur permettre de bénéficier des avantages liés à leur statut.

Le réseau apporte aussi des prestations : accompagnement des projets de création, de développement ou de restructuration ; veille et conseils juridiques ; utilisation des outils financiers spécifiques au mouvement coopératif ; conception de formations ; animation des révisions coopératives.

Scop Entreprises assure également des fonctions plus générales de représentation institutionnelle, de *lobbying*, de communication et de recherche-développement (innovations sociales, diffusion des bonnes pratiques, etc.). Enfin, l'affiliation au réseau est indispensable pour bénéficier des outils financiers spécifiques. Le financement de Scop Entreprises est assuré par une cotisation des entreprises à hauteur de 0,3 % de leur chiffre d'affaires.

## **L'accompagnement à la création d'une Scop**

Les unions régionales organisent régulièrement des séances d'information où les principes de fonctionnement, les avantages et les contraintes du statut Scop sont présentés à des porteurs de projet. Elles peuvent réaliser à la demande un prédiagnostic pour étudier la faisabilité économique et coopérative du projet. Plusieurs réunions de travail aboutissent à la rédaction d'un plan d'affaires qui sera présenté aux futurs partenaires financiers. Les unions régionales apportent également des conseils dans la rédaction des statuts et proposent différentes options de répartition des pouvoirs dans la coopérative (un savoir-faire juridique peu répandu en dehors du mouvement coopératif).

Enfin, après la création, le réseau propose des outils de gestion de suivi des activités et de la trésorerie, ainsi que des modules de formation pour les dirigeants et les associés qui apprennent souvent sur le tas le métier de responsable d'entreprise.

**Contact :** Scop Entreprises, 37, rue Jean-Leclaire, 75017 Paris, tél. : 01 44 85 47 00, courriel : [scopentreprises@scop.coop](mailto:scopentreprises@scop.coop), site Internet : [www.scop.coop](http://www.scop.coop) Voir sur le site les adresses de toutes les unions régionales et des différentes fédérations : bâtiment, communication et Témis (électronique, métallurgie, informatique, télécom).

## **Les outils financiers spécifiques aux Scop**

Une des difficultés rencontrées par les Scop est la recherche d'investisseurs extérieurs. Car les banques ne prêtent que si la Scop peut financer une partie de ses investissements sur son capital propre (ses fonds propres, voir lexique). Or, quel investisseur extérieur va acquérir des parts d'une société dont il ne pourra jamais prendre le contrôle (51 % du capital doit appartenir aux salariés) et dont il ne pourra pas tirer de

plus-value puisque les parts sociales sont cédées à leur valeur nominale d'achat ! Pour ne pas handicaper leur développement, les Scop se sont donc dotées, via le réseau Scop Entreprises, d'outils nationaux et régionaux de prêt et de capital-risque (1).

(1) Société de capital-risque : sociétés financières spécialisées dans la collecte d'épargne en vue d'investir dans des entreprises en développement, mais à risque élevé.

## **Socoden**

Socoden est une société financière qui finance en quasi-fonds propres (voir lexique) les Scop en création, en développement ou en difficulté. Durant les dix dernières années, elle est intervenue dans une Scop sur deux. Elle propose :

- des prêts personnels : il s'agit de prêts aux associés d'une durée de trois à cinq ans qui permettent d'appuyer la formation ou l'augmentation du capital. Leur taux d'intérêt est fixé à 7,5 %.

- des prêts participatifs : ce sont des prêts sans garantie qui ont vocation à financer plus particulièrement des investissements immatériels et le fonds de roulement (c'est-à-dire sa trésorerie, voir lexique) que les établissements financiers hésitent à financer. Cette intervention facilite l'obtention de crédits bancaires, en confortant les fonds propres.

Ces prêts ont une durée modulable de trois à cinq ans et sont plafonnés à 50 % des capitaux permanents de la Scop.

## **Spot**

Spot est un outil de capital-risque qui conforte les fonds propres des Scop en création, en transformation ou en réanimation. Cet outil n'est pas utilisé pour les entreprises en difficulté. Spot intervient soit en capital sur 5 ans (plafonné à 35%), soit en titres participatifs sur 7 ans. Spot est rémunéré sous forme de dividendes et prélève des frais de dossier. Il est détenu à parité par Esfin et la Socoden.

## **Sofiscop**

Lorsqu'une coopérative en création, en restructuration ou en développement contracte un emprunt, elle peut bénéficier de la part de Sofiscop d'une garantie du prêt. Ce qui limite l'engagement financier des associés sollicités par ailleurs par la constitution ou par l'augmentation des fonds propres. La garantie est de 50 % pour les investissements matériels et de 15 % pour les investissements immatériels. Sofiscop étant un outil financier issu du partenariat entre Scop Entreprises et le Crédit coopératif, si l'emprunt est contracté auprès d'une autre banque la garantie est limitée à 20 % du montant du prêt. Les unions régionales Scop de Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca) et de Rhône-Alpes ont développé des outils de capital-risque complémentaires destinés aux Scop dont le siège social est situé dans ces régions. Il s'agit de Pargest en Paca et de SEP en Rhône-Alpes.

Au-delà des outils financiers spécifiques, l'essentiel du financement des Scop est issu de l'autofinancement et de la constitution de réserves impartageables, qui constituent la véritable richesse de l'entreprise.

L'augmentation des fonds propres passe également par :

- la transformation en parts sociales d'une partie de la participation ou des dividendes,

- la souscription des salariés-associés au capital, via un prélèvement sur salaires (en général de 1 % à 5 %) décidé en assemblée générale.

Les capacités financières du mouvement Scop ont augmenté grâce à un dispositif spécifique d'épargne salariale : le plan d'épargne coopérative. Depuis la fin de l'année 2003, les salariés de Scop peuvent placer leur épargne salariale (participation, intéressement, etc.) dans quatre fonds communs de placement, dont



deux servent à financer les investissements d'autres Scop, ou d'entreprises traditionnelles selon une logique d'investissement socialement responsable.

### **Le fonds d'amorçage**

En décembre 2004, un accord a été signé entre le Crédit Coopératif et la CG Scop pour la mise en place d'un fonds d'amorçage. L'objectif est d'accompagner les projets de Scop d'au moins 4 personnes en création ou issues d'une reprise d'entreprise en difficulté. A condition que au moins un salarié sur deux soit associé de la Scop, que l'entreprise mette en place un prélèvement sur salaire d'au moins 4 %, et que l'apport soit d'au moins 1000 € par associé, le Crédit Coopératif et Socoden prêtent le double de cet apport à taux zéro. La garantie est supportée par Socoden et le prêt est remboursé par les salariés sur 3 ans.

### **La transformation d'entreprises classiques en Scop**

Une entreprise classique peut se transformer ou être reprise en Scop. Une trentaine de sociétés, dont l'effectif est compris entre une dizaine et une centaine de salariés, le font chaque année, sauvant ainsi plus de 200 emplois. L'opération se fait en général sous la forme d'une transmission au moment du départ du dirigeant, soit lors d'une réanimation lorsque l'entreprise est mise en redressement judiciaire. Dans les deux cas, elle est rachetée par ses salariés.

### **La transmission d'entreprise en Scop**

On estime à 450 000 le nombre d'entreprises que leurs propriétaires vont laisser dans les dix ans qui viennent, selon la Banque du développement des PME (BDPME). Dans près de 60 % des cas, en raison du départ à la retraite du dirigeant. Plus de la moitié des chefs d'entreprise de plus de dix salariés ont en effet plus de 50 ans !

La transmission est toujours une étape délicate qui peut se révéler fatale (20 % des entreprises font faillite dans les cinq ans qui suivent le changement de management) ou salvatrice (création d'une nouvelle dynamique, etc.). La plupart des transmissions demandent entre six et dix-huit mois pour être menées à bien.

La modalité de transmission la plus fréquente est la cession à des tiers extérieurs (59 % des cas). Viennent ensuite le rachat par les salariés (32 %) et la transmission à l'intérieur d'une même famille (9 % des cas). La transformation de la société en Scop ne concerne qu'une minorité des rachats d'entreprise par les salariés. La plupart du temps, quelques managers et environ 10 % des salariés rachètent les parts sociales, sans pour autant constituer une coopérative. Le faible nombre de transmissions d'entreprise en Scop (à peine une dizaine par an) est dû en grande partie à la méconnaissance par les salariés du statut de Scop.

### **La réanimation d'entreprise en Scop**

On peut aussi reprendre en Scop une entreprise en dépôt de bilan suite à une décision du tribunal de commerce. Pour éviter aux salariés de s'engager dans une aventure coûteuse et inutile, Scop Entreprises mène des audits approfondis sur la situation économique et financière de l'entreprise à reprendre. De fait, dans 80 à 90 % des cas, les dossiers de reprise envisagée en Scop n'aboutissent pas. Pour moitié en raison de l'avis négatif de Scop Entreprises, qui estime que les conditions de succès ne sont pas réunies ; pour moitié parce que les salariés changent d'avis ou que le tribunal de commerce ne retient pas cette solution. Les dossiers de réanimation d'entreprise en Scop sont traités en à peine plus d'un mois. Une vingtaine aboutissent chaque année.

### **Réussir une transmission ou une réanimation d'entreprise**

Le rachat par un tiers inquiète souvent les salariés et accroît les tensions dans l'entreprise. Inversement, un rachat par les salariés peut créer une dynamique positive s'il s'appuie sur trois piliers : la participation aux

décisions, la propriété collective et la répartition équitable des fruits du travail réalisé avec le dispositif de participation aux résultats. De plus, les salariés sont le plus souvent de bons connaisseurs de leur marché, de leur outil de travail, des atouts et des lacunes de l'entreprise. Il faut néanmoins qu'un certain nombre de conditions soient réunies :

- **La volonté du dirigeant** : dans le cas d'une transmission, c'est le plus souvent lui qui impulse la dynamique. Sa motivation en faveur des Scop est souvent liée au fait qu'il ne veut pas voir son entreprise passer dans les mains de financiers ou d'un concurrent. Il est donc indispensable que les salariés parviennent à le convaincre que leur projet est plus intéressant qu'une cession extérieure pour l'avenir de l'entreprise.

- **La formation d'une nouvelle équipe dirigeante** : il faut qu'un noyau dur de salariés s'engage pleinement dans la transmission. Et que de ce vivier émerge une personne qui accepte de prendre la direction. Si tel n'est pas le cas, un dirigeant extérieur peut être recruté. Cette solution est plus facilement envisageable dans une transmission que dans une réanimation qui se joue en quelques semaines.

- **La mobilisation du mouvement coopératif** : la solution coopérative intervient souvent en dernier ressort lorsque l'entreprise n'a pas trouvé de repreneur extérieur et que les salariés ne voient plus d'autres possibilités. Car les dirigeants doutent très souvent de la capacité des salariés à reprendre leur entreprise. De plus, cela constitue, pour les salariés eux-mêmes, une véritable révolution culturelle.

L'accompagnement par le réseau Scop Entreprises joue alors un rôle d'expertise : les unions régionales disposent de chargés de mission spécialisés dans la transmission ou la réanimation d'entreprise en Scop. Ils accompagnent les salariés dans le montage économique et financier, dans les négociations avec les partenaires, etc.

Il propose aussi des outils financiers : la plupart du temps, les salariés n'ont pas les moyens de racheter seuls leur entreprise ou de la recapitaliser si elle est en difficulté. Les banques étant souvent réticentes pour financer ces opérations délicates, le recours aux outils financiers du mouvement Scop est indispensable.

Il dispense enfin des formations : les compétences de la nouvelle équipe dirigeante sont un élément clé du succès de l'opération. Les formations portent autant sur la gestion économique et financière que sur l'animation de la vie coopérative.

### Les étapes d'une transmission

Six mois minimum sont nécessaires pour accomplir le processus dans de bonnes conditions.

- **Première étape : l'évaluation de la valeur financière de l'entreprise.** L'ensemble des acteurs concernés (salariés, propriétaires vendeurs, banquiers, investisseurs extérieurs) doit s'entendre sur le prix de cession. De nombreux facteurs entrent en ligne de compte : l'endettement, la rentabilité, le projet industriel, l'image, l'évolution de son marché, sa technologie, ses brevets, etc. Une intervention extérieure est souvent nécessaire car l'évaluation est complexe. Le chef d'entreprise a tendance à surévaluer son entreprise en minorant ses difficultés.

- **Deuxième étape : la définition du projet économique et social.** Sur la base des informations issues du diagnostic de l'entreprise, des atouts et des lacunes analysés, la nouvelle équipe dirigeante potentielle définit un projet économique (la stratégie à adopter, les produits à fabriquer, les marchés à cibler, les technologies à utiliser, etc.) et social (l'organisation du travail, les relations hiérarchiques entre le management et les salariés, la direction effective, etc.).

- **Troisième étape : le financement du projet.** Un des dangers est que l'entreprise s'endette de manière importante pour racheter les parts de son ancien propriétaire et ne puisse plus financer ses investissements à moyen terme. La constitution du tour de table d'une Scop s'appuie sur les financements traditionnels

(banques, capital-risque, apport en fonds propres des salariés...). A noter que l'apport des salariés peut être complété par la libération de la participation ou de l'intéressement qui étaient bloqués. Le propriétaire peut également participer au financement de la cession en réalisant un crédit-vendeur, qui permet de reporter dans le temps une partie de la charge financière.

- **Quatrième étape : la formalisation.** C'est le moment de signer les dossiers d'emprunt, de collecter l'apport en fonds propres des coopérateurs, de payer le propriétaire, de rédiger un pacte d'associés qui met à plat les apports de chacun et fixe les règles en cas d'échec du projet, et de choisir les statuts constitutifs de la Scop. Le passage en Scop n'implique pas la création d'une nouvelle personne morale. Il n'est donc pas nécessaire d'alourdir le processus des démarches administratives de création d'une nouvelle entreprise.

### Les étapes d'une réanimation

Le processus s'étend sur à peine un mois entre la décision des salariés et le jugement du tribunal de commerce.

- **L'audit.** A la demande des salariés d'une entreprise en liquidation ou en redressement judiciaire, Scop Entreprises étudie la faisabilité d'une réanimation en Scop. Les chargés de mission spécialisés analysent avec un noyau dur de salariés la situation financière, économique, sociale et technique de l'entreprise et de son marché.

- **Le montage du dossier.** En cas d'avis positif, Scop Entreprises aide les salariés à rédiger les statuts de la nouvelle entreprise, à négocier avec l'administrateur ou le liquidateur judiciaire et à faire une offre de reprise au tribunal de commerce.

- **La décision du tribunal de commerce.** Les critères de décision du tribunal de commerce sont le prix de rachat, les

emplois sauvegardés et le sérieux du repreneur.

- **L'accompagnement.** En cas de succès de la proposition, Scop Entreprises accompagne pendant douze mois la nouvelle entité en aidant à la constitution des instances de direction, en formant l'équipe dirigeante, etc.

### Les coopératives de salariés en Europe

L'économie sociale et solidaire n'est pas une spécificité française. Le droit européen se saisit de plus en plus de cette question. Les entreprises de l'économie sociale représentaient en effet 6 % à 7 % du produit intérieur brut (PIB) de l'Union européenne en 2002 et environ 8 % de l'emploi salarié, selon la Commission européenne. Cette moyenne cache cependant de grandes disparités et une diversité de formes juridiques.

L'Italie et l'Espagne sont, avec la France, les Etats européens qui comptent le plus grand nombre de coopératives : ne comptant que celles qui sont organisées en fédération, 40 000 en Italie pour environ 25 000 en France et en Espagne. Les coopératives de salariés *stricto sensu* emploient en Italie plus de 830 000 personnes et en Espagne plus de 96 000 personnes ! Le Royaume-Uni, berceau du capitalisme, mais aussi de la coopération, ne compte de son côté qu'un peu plus de 2 200 coopératives, dont 300 coopératives de production qui emploient 1 500 personnes.

Il y a en Italie un statut qui n'existe pas en France : la coopérative sociale, créée en 1991 pour développer la gestion des services sanitaires, sociaux et éducatifs et promouvoir l'insertion par l'économie. En Allemagne, le statut coopératif encadre plus fortement qu'en France la participation au capital de tiers non-coopérateurs.

Plusieurs facteurs expliquent cette diversité du monde coopératif en Europe. Des raisons historiques



d'abord. Thierry Jeantet, auteur de *L'économie sociale européenne* (CIEM édition, 2000), rappelle qu'en Italie et en Espagne, les syndicats se sont associés aux démarches de l'économie sociale et solidaire pour promouvoir un modèle alternatif. En France ou en Allemagne, les organisations syndicales se sont concentrées soit sur la défense des droits, soit sur des logiques de cogestion qui impliquent un employeur et des salariés jouant chacun un rôle distinct. Il existe aussi des raisons culturelles. Dans les pays décentralisés comme l'Italie ou l'Espagne, la solidarité territoriale est plus forte que dans les Etats centralisés comme la France ou le Royaume-Uni. De véritables groupes coopératifs se sont constitués comme le groupe Mondragon dans le Pays basque espagnol qui emploie près de 80 000 personnes et rassemble plus de 180 coopératives. Il constitue l'un des complexes coopératifs le plus important d'Europe !

Les coopératives se structurent au niveau européen depuis quelques années. Les familles coopératives, mutualistes et associatives se sont regroupées au sein d'organisations qui assurent leur représentation au niveau des institutions européennes. Depuis 2006, les 6 familles coopératives (industrie, agriculture, banque, consommation, pharmacie et habitat) sont regroupées au sein de la confédération Coopératives Europe [www.coopseurope.coop]. D'une part, ces organisations se consacrent au lobbying auprès des institutions européennes. D'autre part, elles développent l'appui aux projets disposant d'une dimension européenne. Par exemple, la Confédération européenne des coopératives de production et de travail associé, des coopératives sociales et des entreprises participatives (Cecop) [www.cecop.coop], membre de Coopératives Europe, se donne comme mission de faciliter l'échange de projets et bonnes pratiques entre ses membres.

A noter également, l'existence de la première société de capital-risque européenne de l'économie sociale, Soficatra. Elle est spécialisée dans le montage de projets coopératifs de rachat d'entreprise par ses salariés et dans les plans de développement européen des PME. Soficatra intervient par une prise de participations minoritaires et par des prêts participatifs à long terme (sept à dix ans). Ses principaux actionnaires sont français, belges et italiens. Elle étudie la faisabilité économique, assure un accompagnement technique et « profile » le projet en vue de son éligibilité à des programmes de financement européens. Elle aide également à trouver des partenaires commerciaux, financiers et industriels dans les pays de l'Union européenne.

La structuration à l'échelle européenne ne manque pas de se renforcer avec le développement des futures sociétés coopératives européennes (SCE). Créé en août 2003, ce statut est entré en vigueur en août 2006 et permet, par exemple, à plusieurs coopératives de nationalités différentes de créer une filiale commune directement rattachée au droit européen. La SCE peut être constituée dans tous les secteurs économiques par cinq personnes physiques ou morales résidant dans au moins deux Etats membres. Son capital minimum est de 30 000 euros. La SCE n'a pas vocation à remplacer les statuts coopératifs existant dans les Etats membres, mais à permettre le portage juridique de projets communs à dimension européenne.

### **Contacts :**

- Cecop, rue Guillaume-Tell 59/b, 1060 Bruxelles, tél. : 00 32 2 5431033, courriel : cecop@cecop.org, site Internet : [www.cecop.org](http://www.cecop.org)

- Soficatra, 2, avenue Jules César, boîte n°7, 1000 Bruxelles, tél. : 00 32 27 70 15 62, courriel : [info@soficatra.org](mailto:info@soficatra.org), site Internet : [www.soficatra.org/fr/index.html](http://www.soficatra.org/fr/index.html)

### **Voir également les témoignages suivants :**

**[Coopérateurs plutôt que chômeurs](#)**

**[Ethiquable, de 3 à 62 salariés en cinq ans](#)**

**["Les salariés ont tout à gagner"](#)**