



VOS PREMIERS PAS POUR

La reprise d'entreprise par les salariées



« UN VÉRITABLE ÉLAN DE MOTIVATION
NOUS A PORTÉS, QUI N'EST PAS RETOMBÉ :
LE BONHEUR ET L'ENVIE DE TRAVAILLER
POUR NOUS »

Marie-Ange Roussel
Eurofence

Et si, en tant que salariés, vous étiez

les meilleurs repreneurs de votre entreprise ?



- Votre dirigeant est à quelques années de la retraite ?
- Les actionnaires majoritaires décident de se retirer du capital ?
- Votre entreprise est sans repreneur, malgré une clientèle fidèle et une trésorerie solide ?

À moins que votre entreprise ne soit en difficulté, voire en procédure judiciaire, vous croyez au potentiel de votre société.

Dans toutes ces situations, **pourquoi la reprise par les salariés**, qui, comme vous, **ont contribué à son développement**, ne serait pas la solution ?



5,5 milliards
d'euros de chiffres
d'affaires



3 311 Sociétés coopératives
60 400 emplois



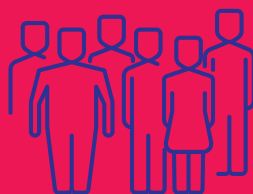
Taux de pérennité
à 5 ans > 68 %



10 % de Sociétés
coopératives sont issues
de reprises d'entreprises
en difficulté par leurs
salariés

14 % de Sociétés
coopératives sont
issues de reprises
d'entreprises saines
par leurs salariés

10 %



14 %

De plus en plus de salariés

prennent leur destin professionnel en mains

en reprenant leur entreprise

Les Scop, ça marche ! Notre Mouvement d'entreprises connaît un succès croissant. Reprendre une entreprise en Scop est une aventure humaine qui donne un sens particulier au mot entrepreneur.

Les salariés ont le pouvoir de décider

Dans une Scop, ceux-ci détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. En reprenant avec d'autres salariés votre entreprise, vous faites le choix de l'intelligence collective et d'un statut qui s'inscrit dans le long terme.

C'est la démocratie qui prévaut

Chaque associé dispose d'un droit de vote égalitaire, quel que soit le capital détenu, sur le principe : une personne = une voix. En assemblée générale, l'ensemble des associés décide des orientations stratégiques, des investissements majeurs, de la répartition des résultats.

Il y a des dirigeants, mais choisis par les autres salariés associés

Comme dans votre entreprise, ce sont les dirigeants qui pilotent la société au quotidien mais ils sont élus dans les assemblées générales, auxquelles les salariés associés participent. À noter : le dirigeant d'une Scop étant assimilé à un salarié, il bénéficie d'une couverture sociale.

Les bénéfices sont équitablement répartis

Ces profits sont distribués entre les salariés (participation et intéressement), les réserves de la Scop, et les associés (dividendes).

Une partie des bénéfices sert à assurer l'avenir

La part des bénéfices mise en réserves contribue à consolider les fonds propres et à conforter l'avenir de l'entreprise. C'est sans doute ce qui explique que la pérennité des Scop soit plus élevée que dans les entreprises classiques.

Vous vous retrouvez dans ces motivations ?

**NOUS SOMMES
PRÊTS À PRENDRE
NOTRE DESTIN
EN MAINS
SI C'EST POUR BÂTIR
UNE SOLUTION
DURABLE**

**NOUS TROUVONS
IMPENSABLE
QU'UN REPRENEUR
LAMBDA RACHÈTE
NOTRE ENTREPRISE
UNIQUEMENT POUR
FAIRE UNE OPÉRATION
FINANCIÈRE**

**NOTRE DIRIGEANT
SERA PEUT-ÊTRE
D'ACCORD POUR NOUS
ACCOMPAGNER UN
BOUT DU CHEMIN ET
PERMETTRE AINSI
UNE TRANSITION EN
DOUCEUR**

**NOUS PENSONS QUE
NOTRE DIRIGEANT
N'A JAMAIS IMAGINÉ
LA REPRISE EN SCOP
ET QU'IL N'Y SERAIT
PAS OPPOSÉ**

**NOUS SOMMES
ATTACHÉS À NOTRE
ENTREPRISE ET
PENSONS AVOIR GAGNÉ
LA CONFIANCE DU
DIRIGEANT**

**NOUS CROYONS QUE LA
REPRISE EN SCOP EST
LA MEILLEURE FAÇON
DE SAUVEGARDER NOS
PROPRES EMPLOIS**

Vous devriez envisager sérieusement de reprendre votre entreprise en Scop

Vous êtes souvent les mieux placés pour la reprise de votre entreprise. Vous êtes les premiers intéressés par le maintien de vos emplois ; vous connaissez parfaitement votre entreprise, ses produits, ses clients, ses rouages, et ensemble vous pouvez réunir plus de capitaux qu'en petit nombre.

Ces salariés ont repris leur entreprise.

Voici ce qu'ils disent de leur

nouvelle vie de co-entrepreneurs

« LE FAIT DE REPENDRE LA SOCIÉTÉ EN SCOP A INSUFFLÉ UN VENT D'ENTHOUSIASME CHEZ LES SALARIÉS. ILS SONT PLUS MOTIVÉS QU'AVANT CAR ILS SONT IMPLIQUÉS FINANCIÈREMENT DANS L'ENTREPRISE »

« CE QUI A CHANGÉ, C'EST QUE NOUS PARTAGEONS MAINTENANT L'ENSEMBLE DES DÉCISIONS »

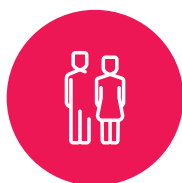


Olivier Crus / Reprotechnique
Prestataire de service en gestion documentaire

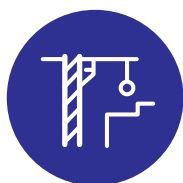


Nicolas le Roch / Eltic
Travaux d'installation électrique

Répartition sectorielle



SERVICES
48,5 %



CONSTRUCTION
15,2 %



INDUSTRIE
12,1 %



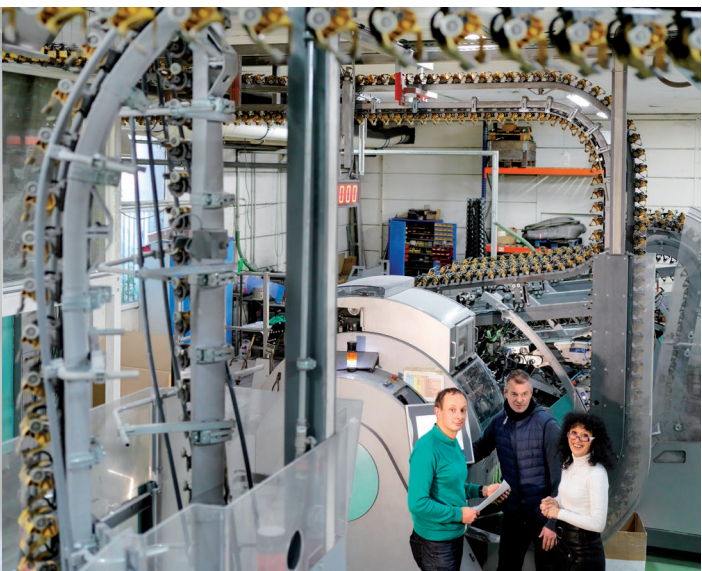
ÉDUCATION, SANTÉ
ET ACTION SOCIALE
9,3 %

« DEPUIS LA CRÉATION, J'AI TOUJOURS SOUHAITÉ CONCEVOIR UNE SOCIÉTÉ OÙ IL FAIT BON DE TRAVAILLER, OÙ CHACUN SE SENT IMPORTANT CAR LA RÉUSSITE NE SE FAIT PAS SEULE, MAIS GRÂCE AUX COLLABORATEURS »

« AVANT, CHACUN AVAIT SON POSTE ET NE S'OCCUPAIT PAS DE CELUI DES AUTRES. LA SCOP A CHANGÉ LA DONNE, LES SALARIÉS SE SENTENT PLUS RESPONSABLES, ILS SONT INTÉGRÉS DANS LE PROJET GLOBAL »



Laurence Rolland / Gourmandes et cie
Fabrication de biscuits bio



Jean-François Vanlitsenburgh / Les Façonables
Travaux de façonnage papier et de conditionnement



COMMERCE
9,2 %



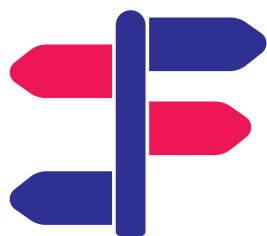
**ÉNERGIE,
ENVIRONNEMENT**
2,5 %



TRANSPORTS
1,9 %



AGRICULTURE
1,3 %



Votre transformation en 4 étapes-clés



Le diagnostic

une étape déterminante pour évaluer la viabilité de l'entreprise

- Dresser un état des lieux complet de l'entreprise : sa santé financière, ses forces et faiblesses, son environnement économique et juridique
- Réaliser un audit social avec analyse des savoir-faire, identification des postes-clés, des compétences internes et des recrutements à prévoir.

L'équipe

qui pour diriger et réussir la reprise ?

- Désigner une équipe dirigeante et un leader reconnu par les salariés
- Valider la motivation de tous les salariés impliqués dans le projet de reprise
- Redéfinir les orientations stratégiques, marketing, opérationnelles, etc.



« LE BUT ÉTAIT D'ASSURER
L'INDÉPENDANCE DE
L'ENTREPRISE ET QUE
TOUT LE MONDE SOIT
IMPLIQUÉ »

Julien Collas / Europ3D
Mécanique industrielle



L'évaluation

le juste prix établi
par un professionnel

- Faire appel à un professionnel pour évaluer le prix de l'entreprise
- Négocier le montant de la vente avec le cédant dans le cas de transmission saine

La mise en œuvre concrète de la reprise

le montage juridique et financier,
le choix de la gouvernance

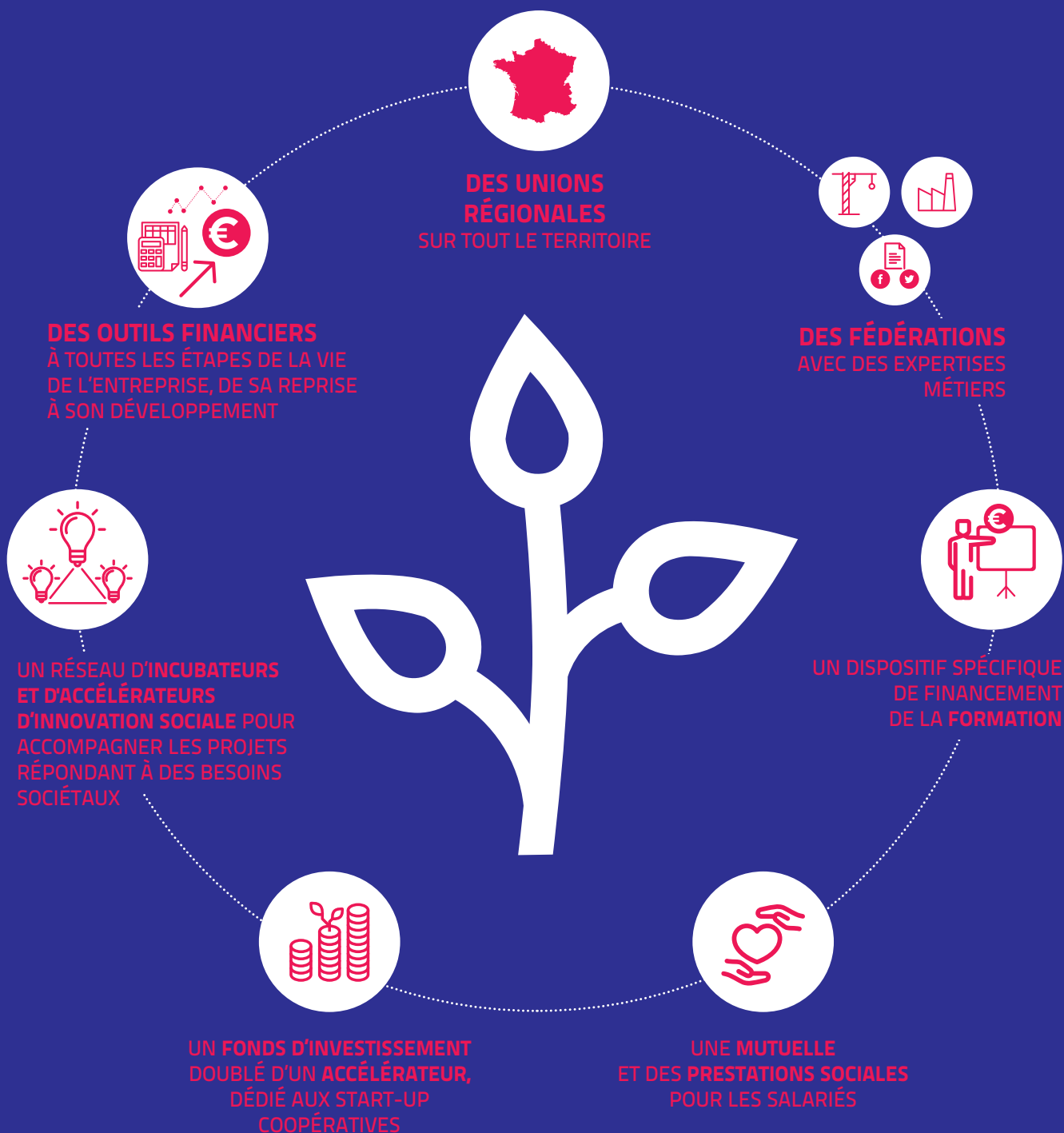
- Définition du montage juridique, de la gouvernance et du fonctionnement de la future Scop : règles d'admission des associés, répartition du résultat...
- Établir un plan de financement pour le développement futur de l'entreprise, en validant la capacité financière des salariés repreneurs, et avec le soutien de partenaires financiers
- Quand la situation le permet, impliquer le cédant dans les premiers mois de la Scop pour assurer un passage de relais dans les meilleures conditions.



La loi relative à l'économie sociale et solidaire, adoptée à l'été 2014, a instauré 2 nouveaux dispositifs spécifiques aux Scop :

La Scop d'amorçage, pour faciliter la transmission de PME saines aux salariés. Ces derniers ont jusqu'à 7 ans pour racheter la majorité du capital à un associé non salarié (personne morale, établissement financier, autre Scop...). Pendant cette période, ils restent majoritaires en droit de vote et le régime fiscal des Scop s'applique.

Un droit d'information préalable des salariés sur les possibilités de reprise des entreprises de moins de 250 salariés.



Tout au long de votre aventure de co-entrepreneurs, vous serez bien accompagnés

Un réseau d'accompagnement actif dans toutes les régions, des dirigeants impliqués dans le développement du Mouvement et celui d'autres Scop que la leur, des financements adaptés à la nature spécifique de votre entreprise... Devenus dirigeants de votre entreprise, transformée en Scop, vous allez vivre une aventure coopérative dans laquelle vous ne serez jamais seuls.



« NOUS AVONS PRIS CONSCIENCE DE BEAUCOUP DE CHOSES APRÈS LA REPRISE EN 2012. L'UR SCOP ÉTAIT LÀ POUR NOUS AIDER LORS DE NOTRE PREMIER CONSEIL D'ADMINISTRATION, LORS DE NOTRE PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, CAR JE N'AVAIS JAMAIS FAIT ÇA DE MA VIE. ON A BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION D'ADMINISTRATEUR PAR RAPPORT À NOS DROITS, NOS DEVOIRS, NOS RESPONSABILITÉS... »

Pascal Metzger / SET

Conception, fabrication, vente, entretien,
réparation d'équipement pour microélectronique

Vous êtes prêts à reprendre votre entreprise en Scop ?

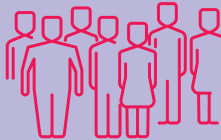
Choisissez la forme juridique

qui lui correspond le mieux

Scop SA, SARL ou SAS ?

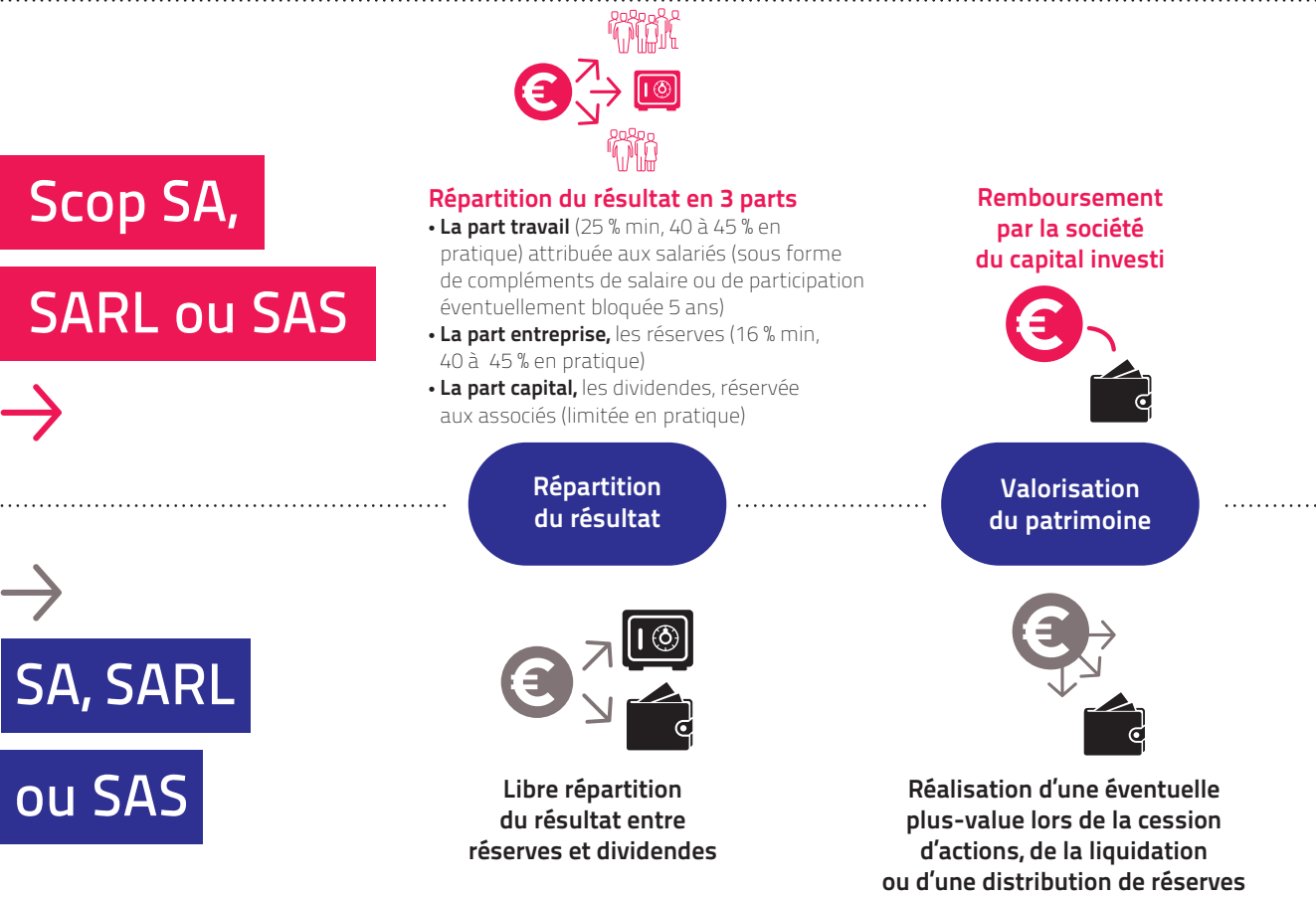
La Scop est une société coopérative déclinée sous forme SA (Société anonyme), SARL (Société à responsabilité limitée) ou SAS (Société par actions simplifiée) disposant d'un cadre juridique spécifique, dans laquelle les salariés sont associés majoritaires. Voici un tableau comparatif qui va vous aider dans votre choix.

Scop SA



7 associés minimum parmi les salariés

18 500 € de capital





1 associé = 1 voix



statut du dirigeant
assimilé à 1 salarié
Si rémunéré, allocation chômage

Scop SARL ou SAS



2

associés
minimum
parmi
les salariés

30 €

de capital
soit au minimum
15 € par salarié



Impôt sur les sociétés au taux de droit commun

Exonération d'IS sur la part des
résultats affectée à la participation,
et celle mise en réserves (si accord de
participation et constitution de PPI).
IS sur la part distribuée aux associés
sous forme d'intérêts

Impôt sur
les sociétés (IS)



Impôt sur les sociétés
au taux de droit
commun

Pas de cotisation économique
territoriale, les Scop en sont
exonérées



Cotisation
économique
territoriale (CET)



Cotisation économique
territoriale au taux de droit
commun

Révision coopérative



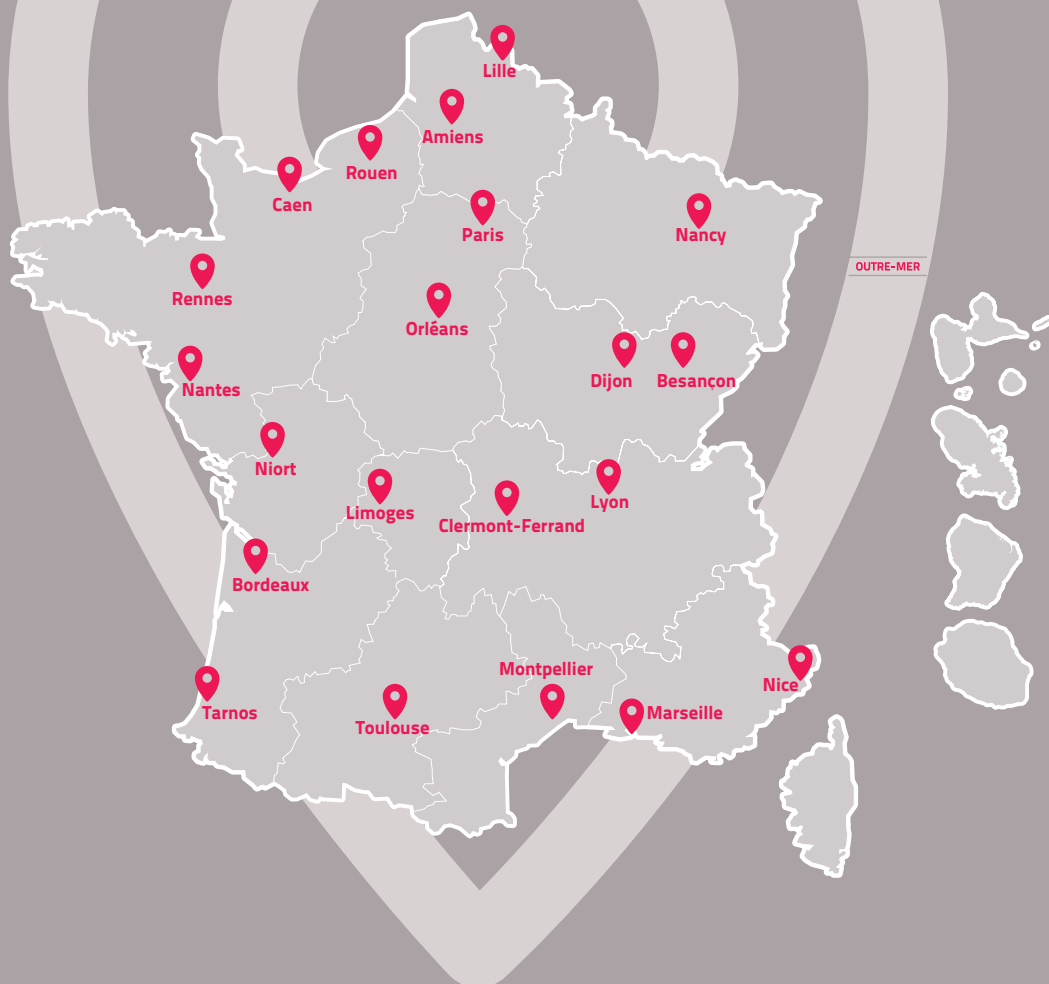
Révision
coopérative



Pas de révision
coopérative

Rencontrons-nous

au plus près de votre projet



?

BESOIN D'UNE EXPERTISE MÉTIER ?

Fédération des Scop du BTP | 01 55 65 12 20 |

Fédération des Scop de la communication | 01 56 03 90 05 |

Fédération des Scop de l'industrie | 01 44 85 47 00 |



Retrouvez les coordonnées de votre union régionale sur le site
les-scop.coop

