

# Les entreprises coopératives :

## DES ENTREPRISES DYNAMIQUES

Les entreprises coopératives sont des TPE, PME et PMI dont la taille moyenne est de plus de 23 salariés. Ce sont des sociétés commerciales, SA, SAS ou SARL, présentes dans tous les secteurs d'activité.

### Le Statut SCOP :

Il a la particularité d'associer les salariés à la réussite et à la pérennité de l'entreprise :

- Le capital est détenu en majorité par les salariés,
  - Lors d'un vote à l'assemblée générale :

« 1 PERSONNE = 1 VOIX »

- Les bénéfices sont répartis équitablement entre l'entreprise, les salariés et les associés.

## COMPÉTITIVES ET PÉRENNES

PLUS DE 85 % DE PÉRENNITÉ À 5 ANS !

Les facteurs explicatifs de cette réussite sont nombreux :

- Implication forte des salariés,
- Mécanisme de renforcement des fonds propres (épargne salariale, constitution de réserves...),
- Financement au démarrage : adapté et suffisant,
- Fiscalité spécifique,
- Suivi tout au long de la vie de l'entreprise par les chargés de mission de l'URSCOP Grand Est.

## AVEC UN STATUT PARTICIPATIF

Comparaison de statuts

SA / SAS / SARL classique

SA / SAS / SARL SCOP

Capital social	Libre et fixe	Variable. Minimum 2 salariés-associés (tous les salariés ne sont pas obligatoirement associés). 51 % minimum aux salariés
Accord de participation aux salariés	Obligatoire à partir de 50 salariés	Accord existant dans 98% des SCOP. Minimum 25 % du résultat
Pouvoir des associés en Assemblée Générale	Proportionnel au capital détenu	1 salarié-associé = 1 voix Les associés sont majoritaires en capital et disposent au moins de 65 % des droits de vote
Statut du dirigeant	Droit aux allocations chômage très restrictif	Conservation par le dirigeant du statut de salarié et de son contrat de travail. Maintien de la protection sociale de salarié dont l'assurance chômage
Réserves	5% du résultat obligatoire jusqu'à 10% du capital	Minimum 16 % du résultat

# Vers une transmission locale : assurer la continuité et grandir

Transmettre à ses salariés, c'est maintenir l'entreprise, pérenniser les emplois et leur savoir-faire dans son univers local.

## LA CLÉ DE LA RÉUSSITE ?



### Une forte capacité des salariés à se mobiliser pour maintenir leurs emplois et rebondir.

Les entreprises coopératives témoignent tous les jours de la capacité des hommes et des femmes à conduire avec succès un projet commun, à la fois économique et humain. Convaincue que l'entreprise peut également être un lieu où les salariés-associés sont capables d'avancer, tant individuellement que collectivement, l'Union Régionale des Scop Grand Est soutient les initiatives de salariés qui souhaitent prendre en main leur avenir.

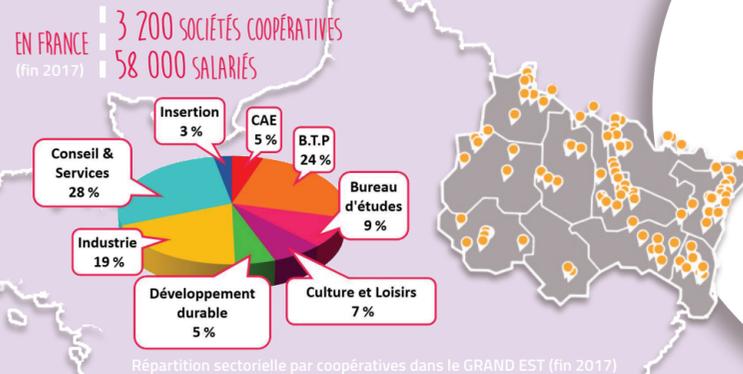
### Des outils financiers adaptés aux possibilités financières des salariés.

### LES SALARIÉS DE LA SCOP MADER SA EN PARLENT !

« Nous nous sommes transformés en SCOP il y a plus de trente ans. Nous comptons plus de 95 salariés-associés. Notre activité s'est diversifiée, notamment avec la filiale STP MADER et notre carnet de commandes ne désemplit pas. Les salariés sont beaucoup plus impliqués dans l'entreprise, ce qui permet une meilleure productivité et cela est très apprécié par nos clients. Ce mode d'organisation assure la pérennité de l'entreprise et offre des comparaisons de perspectives d'avenir florissantes. »

L'UNION RÉGIONALE DES SCOP GRAND EST, créée en 1980, est riche d'une expérience de près de 40 ans dans la transmission d'entreprise. Reconnus comme de véritables experts pluridisciplinaires, les membres de notre équipe sont en capacité d'accompagner tout type de projet.

Au-delà de l'accompagnement, l'Union Régionale des Scop Grand Est met en réseau les coopératives du territoire, rendant possible la création d'une synergie et le partage d'expériences entre elles.



Union Régionale des Scop Grand Est  
5, rue Morey - 54000 NANCY  
Tél : 03 83 37 47 80  
E-mail : urest@scop.coop  
www.scop.coop



Avec le soutien financier de :

# TRANSMETTRE

## une entreprise aux salariés sous forme coopérative

« POURQUOI NE PAS TRANSMETTRE VOTRE ENTREPRISE À CEUX QUI VOUS ONT AIDÉ À LA FAIRE GRANDIR? »



# Pourquoi ne pas transmettre votre entreprise à ceux qui vous ont aidé à la faire grandir ?

En anticipant et commençant la démarche entre 2 à 4 ans avant l'échéance, vous pourrez ainsi accompagner au mieux vos repreneurs.

## DES ATOUTS INDÉNIABLES

Dans les années à venir et en raison du départ à la retraite de leur dirigeant, un très grand nombre d'entreprises risque de disparaître faute de repreneur. Afin d'assurer la pérennité de ces milliers d'entreprises, **la reprise par les salariés** sous statut SCOP offre une solution pertinente :

### VOUS ÊTES SALARIÉ

#### Reprendre son entreprise en coopérative permet :

- de pérenniser son emploi et de préserver l'indépendance de l'entreprise,
- d'être intéressé à la croissance de l'entreprise : au minimum une partie des bénéfices revient aux salariés associés,
- de participer en tant qu'associé aux prises de décisions, de décider collectivement de la répartition des bénéfices équitables.

### VOUS ÊTES CÉDANT

#### Transmettre en coopérative aux salariés permet :

- d'assurer la continuité de l'exploitation dans les meilleures conditions,
- de préserver l'emploi et le savoir-faire professionnel dans l'entreprise et de conforter ses partenaires,
- de vendre son entreprise à son juste prix.

## Un accompagnement sur mesure

### UNE ÉQUIPE DE SPÉCIALISTES PLURIDISCIPLINAIRES

Nous accompagnons tout ou partie de l'équipe salariée : dans la réalisation d'un modèle économique, dans la montée en compétences des salariés sur le long terme, dans la rédaction du protocole d'accord, mais aussi dans l'approche du plan de financement de l'entreprise.

## DES FINANCEMENTS EFFICACES AU SERVICE DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Nos financements permettent des transmissions sans caution personnelle avec de forts effets de levier financier

#### Sociétés Financières du Mouvement Coopératif :

SCODEN (Prêts participatifs)  
SCOPINVEST (Société de capital développement national)  
AFICOOP (Prêts d'honneur aux salariés)

#### Notre partenaire institutionnel :

RÉGION GRAND EST (Bourses d'Émergence)

#### Principaux partenaires financiers :

FRANCE ACTIVE (Prêts participatifs et garanties sur prêt)  
IMPACT COOPÉRATIF (Titres participatifs et obligations)

#### Réseaux bancaires partenaires

### DELAITRE

L'entreprise DELAITRE, créée en 1947 par Alfred DELAITRE, est spécialisée dans la construction de maisons « clef en mains » et compte une quarantaine de salariés.

Au début des années 1990, les associés décident de se soucier bien en amont de la transmission de la société à venir. **L'idée de céder l'entreprise à ses salariés** fait alors progressivement son chemin dans la tête de Monsieur DELAITRE. Et c'est donc en 1994 que les salariés reprennent le flambeau, **avec le soutien de l'ancien dirigeant** qui restera associé jusqu'à sa retraite pour permettre le passage en douceur.

Aujourd'hui, la Scop, est dirigée par le conducteur de travaux qui a continué à développer l'activité de DELAITRE et a maintenu l'ensemble des emplois au cœur du massif vosgien.



« La reprise de cette entreprise familiale par les salariés a pu se faire dans de bonnes conditions grâce à l'anticipation du projet de la transmission de la part du dirigeant. »



### SERRURERIE FERRONNERIE JOËL

Après 25 années d'exercice et un savoir-faire reconnu en Marne, le fondateur de la SERRURERIE FERRONNERIE JOËL désirait transmettre son entreprise.

2 de ses salariés étaient intéressés pour faire une proposition. Cependant, leur banquier refusa d'accorder un prêt pour couvrir les besoins de financement du projet.

**La vision de l'URSCOP a permis de reconsidérer la reprise en ouvrant à l'ensemble des salariés le capital social et en proposant son ingénierie financière.** Afin d'accélérer le processus, les associés ont pu bénéficier de l'aide individuelle BOURSE d'ÉMERGENCE par la Région Grand Est, assortie d'un financement AFICOOP, SOCODEN et de prêts bancaires. Le projet a ainsi abouti en moins de 4 mois.

Ainsi, le dirigeant a pu se retirer en sachant son entreprise entre de bonnes mains.

« Il est plus évident de transmettre à ses salariés plutôt qu'à un investisseur extérieur. Collectivement, le financement de la reprise a été très efficace. »

## 1 \_ ÉTUDE ET VALIDATION

- Constitution de l'équipe et diagnostic de l'entreprise.
- Étude d'un plan de développement et évaluation du prix de l'entreprise.
- Cohérence de l'équipe de repreneurs.

### LUTRINGER SILLON SCOP

Créée en 1906, l'entreprise spécialisée en maçonnerie était menacée de cesser son activité. Après de longues années, Michel SILLON, souhaitait la céder mais n'avait pu trouver de repreneur ; **alors que la solution se trouvait sous ses yeux grâce à une reprise en interne.** 11 d'entre eux ont décidé de relancer l'activité sous forme de société coopérative et sont devenus associés pour reprendre l'entreprise. La société centenaire a ainsi pu être sauvée.

« Le statut coopératif est bénéfique pour notre société et permet de porter des valeurs humaines. Notre forme de société est bien acceptée par notre clientèle. »



## 3 \_ TRANSMISSION

- Accompagnement sur le protocole d'accord au montage juridique du projet.

« Comme les salariés deviennent actionnaires de l'entreprise, ils sont davantage impliqués dans leur travail. »

## 2 \_ FINANCEMENT

- Montage d'un plan de financement adapté et soutenable.
- Recherche de ressources financières sans caution personnelle.

- Sociétés financières du Mouvement Coopératif : 145 000 €
- Banques : 200 000 €
- En associant, chaque salarié-associé a apporté :
  - 4 000 € d'apport personnel
  - 4 000 € de BOURSE d'ÉMERGENCE du Conseil Régional
  - 2 000 € de Prêt Personnel sans garantie.

La SARL SCOP d'architecture compte 8 salariés dont 7 associés.

### IN SITU ARCHITECTES

En 2011, suite aux départs des dirigeants du cabinet d'architecture, la transmission de IN SITU était insufflée par la volonté de **3 salariés motivés pour reprendre le flambeau de l'entreprise.** Pour ce faire, un plan de financement ambitieux a été mis en place permettant le rachat des parts et du fonds de commerce :



## 4 \_ SUIVI

- Formation et accompagnement personnalisés du dirigeant.
- Adaptation des outils de gestion et de suivi.
- Formations «coopérateurs» accessibles à tous.
- Conseils tout au long de la vie de la coopérative (réponse sur un plan stratégique et opérationnel).
- Suivi coopératif et gestion.