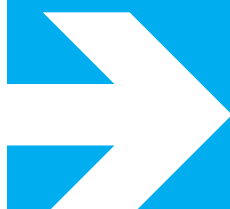


2

DONNER  
DU POUVOIR  
D'AGIR  
AUX SALARIÉS





## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés

*Renforcer le « pouvoir d’agir » des Français est une des clés du rebond de notre pays. En cela, l’Economie sociale et solidaire est précieuse par la faculté qu’elle a de réunir autour d’un projet collectif des femmes et des hommes qui veulent œuvrer pour l’intérêt général, ou tout simplement pour répondre à leurs besoins.*

*Le projet de loi offrira de nouvelles opportunités à nos concitoyens pour entreprendre ensemble.*

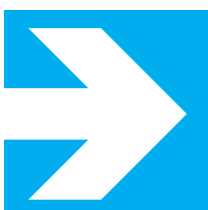
*En période de chômage de masse, laisser des entreprises en bonne santé disparaître, ainsi que les emplois qui y sont associés, faute de repreneurs est intolérable. Les salariés doivent être mobilisés pour répondre à ce défi. Ainsi, dans les petites et moyennes entreprises, ils auront désormais la possibilité de formuler une offre de reprise de leur entreprise après avoir été informés deux mois auparavant par le chef d’entreprise de son intention de céder. Les salariés seront libres d’accepter ou de refuser cette possibilité, tout comme le patron sera libre de choisir son repreneur et de fixer le prix qui lui semblera bon. L’important est que ces nouvelles opportunités se multiplient. Chaque entreprise sauvée de la disparition est une victoire pour l’emploi.*


*Pour relancer leur entreprise, les salariés pourront choisir de se regrouper en société coopérative et participative (SCOP). Cette forme d’entreprise permet un partage du pouvoir selon la règle « une personne = une voix », et une redistribution équitable des profits et garantit le réinvestissement d’une partie des bénéfices dans le capital de l’entreprise. Le projet de loi va constituer un formidable coup d’accélérateur grâce à la SCOP d’amorçage et la possibilité de constituer des groupes de SCOP.*

*Le pouvoir d’agir, c’est aussi donner aux sociétaires de chaque coopérative les informations indispensables pour juger de la bonne évolution de leur entreprise. Une révision des principes fondamentaux coopératifs par un expert indépendant sera désormais obligatoire tous les cinq ans. Par cet exercice régulier de transparence, les sociétaires décideront ensemble et en toute connaissance de cause de l’avenir de leurs coopératives.*

**Benoît Hamon,**

ministre délégué à l’Économie sociale et solidaire  
et à la Consommation





# Créer un droit d'information préalable des salariés pour favoriser les reprises d'entreprises en bonne santé par les salariés

## → LA MESURE

Le projet de loi Economie sociale et solidaire vise à créer un nouveau droit d'information préalable des salariés de petites et moyennes entreprises (PME) pour les cas de transmissions d'entreprises saines, afin d'éviter que celles-ci ne ferment et que les salariés ne se retrouvent sans emploi.

## → LA SITUATION ACTUELLE

Chaque année de nombreuses PME saines disparaissent lorsque le chef d'entreprise cherche à céder son activité, faute de repreneur.

Des milliers de petites structures rentables cessent ainsi leur activité faute d'afficher des rendements suffisants pour attirer des investisseurs. Ce phénomène

## ENJEU

### **Correctement accompagnés et conseillés, les salariés peuvent reprendre leur entreprise avec succès**

À cet effet, le ministère s'apprête à signer une convention d'objectifs avec la CG-SCOP pour aider aux reprises d'entreprises en SCOP.

- Un bureau d'étude technique du Havre a été transmis en SCOP à ses 130 salariés en décembre 2012.
- Il intervient dans l'industrie sur des métiers allant de la mécanique à l'informatique industrielle et l'électricité. Il a réalisé en 2011 un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros. Son ancien dirigeant a souhaité transmettre son entreprise à ceux qui « la vivent réellement et qui y travaillent ». Il laisse les clefs d'une société en bonne santé financière et économique à ses anciens salariés.

## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés

occasionne de trop nombreuses destructions d’emplois et d’activité, notamment dans les territoires ruraux où les emplois perdus ont des conséquences sociales très fortes sur toute l’économie locale.

La cession de l’entreprise est rarement anticipée par son dirigeant et, lorsque l’échéance se présente, les salariés sont rarement envisagés comme de potentiels repreneurs.

### → LES LIMITES ACTUELLES

La transmission aux salariés peut être une solution pour assurer la continuité de l’activité et préserver les emplois.

Les salariés connaissent l’activité, les clients, les fournisseurs et les points forts de l’entreprise. Ils détiennent les compétences et le savoir-faire. Correctement accompagnés et conseillés, ils peuvent reprendre avec succès leur entreprise.

La transmission aux salariés permet de maintenir et développer le tissu productif local et donc l’emploi local. Elle permet en effet de conserver la structure de l’entreprise en l’état et évite les opérations de démantèlement.

À cet égard, la société coopérative et participative (SCOP) peut représenter un outil juridique adapté pour la transmission d’entreprise aux salariés.

### → CE QUE LA LOI VA CHANGER

Afin d’encourager la transmission d’entreprises saines aux salariés, et d’aider le cédant à trouver une solution de reprise, le projet de loi crée un droit d’information préalable pour les salariés en cas de cession de leur entreprise.

Ce droit obligera le cédant à informer ses salariés avant tout projet formalisé de cession pour leur donner les conditions de temps et de réflexions nécessaires à la formulation d’une offre de rachat de leur entreprise.

Ce nouveau droit va donner du pouvoir d’agir aux salariés. Ils pourront ainsi proposer une offre de reprise de leur entreprise sous la forme juridique qu’ils souhaitent (en société anonyme, en SARL, SCOP, etc.).

Le temps est une variable essentielle dans les projets de cession. C’est souvent le manque d’anticipation qui prive les salariés d’exercer leur droit d’initiative économique.



## Il convient de distinguer deux cas de figure :

- 1. Pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés**, dans lesquelles existe un comité d'entreprise, le projet de loi créera une obligation d'information des salariés, parallèle à la transmission au comité d'entreprise du projet de cession formalisée. Ce nouveau droit ne modifie pas le code du travail. Il ne rajoute pas de délai supplémentaire pour la transmission par rapport au cadre législatif existant.
- 2. Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, il est créé un délai d'information préalable des salariés de deux mois avant tout projet de cession, soit via les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, soit directement auprès des salariés en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

C'est sur ce cœur de cible des entreprises de moins de 50 salariés que la mesure va concentrer ses effets.

Ce nouveau droit pour les salariés ne remet pas en cause les droits des chefs d'entreprises :

- Il n'y a pas de remise en cause des droits patrimoniaux du chef d'entreprises, qui demeure entièrement libre de vendre au prix qu'il souhaite et au repreneur qu'il désire. A ce titre, le chef d'entreprise n'aura pas à donner cette information préalable lorsqu'il souhaite transmettre son entreprise à un des membres de sa famille.
- La négociation se fait de gré à gré et respecte les règles de confidentialité propres au droit commercial.
- Les salariés qui ne seraient pas intéressés par une reprise de leur entreprise peuvent volontairement renoncer au bénéfice de ce délai de deux mois en informant le cédant qu'ils n'ont pas l'intention de proposer

## La transmission, un sujet clé pour les années à venir

- Pour l'Île-de-France, la chambre de commerce estime à **87 000** le nombre d'entreprises employant entre 1 et 50 salariés, dirigées par un chef d'entreprise de plus de 55 ans, à transmettre sur les dix prochaines années.
- En Aquitaine, **près de la moitié** des chefs d'entreprise de plus de 55 ans interrogés n'anticipent pas la transmission de leur entreprise selon la chambre de commerce d'Aquitaine.

## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés



une offre. La sanction du non respect de cette obligation d’information anticipée relève du droit commercial commun. Les salariés peuvent donc saisir le juge si la mesure n’est pas appliquée.

- Une obligation de confidentialité est instaurée afin de protéger les droits du chef d’entreprise.
- Sont explicitement exclues du champ d’application de la mesure, les entreprises de plus de 250 salariés et celles où des ayant-droits peuvent prétendre au rachat et les entreprises en procédure collectives (redressement ou liquidation judiciaire).



# Développer le modèle coopératif pour créer 40 000 emplois dans les SCOP en cinq ans

## → LA MESURE

Un coup d'accélérateur pour la création de sociétés coopératives et participatives (SCOP) grâce à la **SCOP d'amorçage et aux groupes de SCOP**.

## → LA SITUATION ACTUELLE

Les SCOP sont des coopératives de production dirigées par leurs propres salariés. Comme dans toutes coopératives, chaque associé dispose d'une voix indépendamment de son poids dans le capital de l'entreprise.

Les excédents générés par l'activité sont prioritairement réinvestis dans l'entreprise et partagés équitablement entre associés et salariés. La loi de 1978 régulant les SCOP interdit la spéculation sur le capital des SCOP ce qui est un gage de stabilité pour l'entreprise.

Les 2 000 SCOP existantes en France emploient environ 42 000 salariés et génèrent un chiffre d'affaire de 3,8 milliards d'euros. Elles sont présentes dans tous les secteurs d'activité que ce soit les services, le bâtiment et les travaux publics ou l'industrie.

### En France

- **2 000** SCOP qui emploient
- **42 000** salariés dont **22 000** associés.

Par leur pratique d'accumulation patiente des excédents dans l'entreprise, les SCOP réussissent, y compris dans des secteurs fortement consommateur de capital comme l'industrie.

### En 2012

- 248** créations de SCOP, dont
- **70 %** de créations *ex-nihilo*,
  - **15 %** de transformations d'associations,
  - **10 %** de transmissions d'entreprises saines,
  - **5 %** de reprises d'entreprises en difficulté.

**Au total, 1 600 emplois créés**



## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés

### → LES LIMITES ACTUELLES

Les SCOP sont des entreprises à croissance lente. Elles démarrent souvent à partir d’une taille modeste, 70 % sont des créations *ex-nihilo* et accumulent patiemment les excédents réalisés année après année pour financer leur développement.

De fait, si rien n’interdit la constitution de SCOP de plus de 1 000 salariés, l’effectif moyen est de 20 emplois.

De fait, l’enjeu majeur est le changement d’échelle et l’accélération de la croissance des SCOP.

### Ces entreprises souffrent actuellement de deux difficultés majeures.

- L’un des obstacles identifiés à la reprise d’entreprises sous forme de SCOP est l’obligation pour les salariés de détenir d’emblée la majorité du capital social. Dans le cas d’entreprises de taille moyenne ou intermédiaire, la capacité financière limitée des salariés les empêche de franchir immédiatement le seuil de 50 %.
- La difficulté à se rassembler en groupe de SCOP du fait des limites inhérentes à la loi de 1978. De fait, il leur est difficile d’être compétitives sur des marchés très concurrentiels. Les SCOP qui veulent grandir ont donc recours à des « filiales » qui demeurent en dehors du statut SCOP. Si la SCOP mère souhaitait proposer aux salariés de sa filiale de devenir associés au sein d’une SCOP, elle perdrait la gouvernance sur sa filiale car le cadre

juridique existant interdit la prise de contrôle majoritaire d’une SCOP sur une autre.

### → CE QUE LA LOI VA CHANGER

#### La SCOP d’amorçage

Pour aider à la reprise d’entreprises de taille plus importante que celles observées actuellement, l’apport de fonds extérieurs est indispensable, le temps de permettre aux salariés de renforcer d’année en année leur part au capital de la SCOP.

#### Le projet de loi propose donc de créer un statut transitoire de SCOP d’amorçage.

- La SCOP d’amorçage permet de dissocier pour une période transitoire de 7 ans, la majorité en capital de la majorité en voix.
- Pendant ces 7 ans, le ou les investisseurs extérieurs interviennent dès le départ avec la volonté de devenir minoritaire à l’issue des 7 ans et de recevoir une juste rémunération pour le portage du capital qu’ils ont réalisé pendant la période.
- Il est possible d’attribuer des droits de vote proportionnels à la détention du capital, tout en garantissant la majorité des droits de vote aux salariés selon des pratiques coopératives.
- Le régime fiscal spécifique de la SCOP est maintenu. Cette aide est indispensable pour permettre aux salariés de racheter les parts nécessaires à leur montée progressive au capital.



## La constitution de groupes de SCOP

Le projet de loi permettra la création de groupes de SCOP. Cette avancée juridique facilitera la constitution d'entités ayant la taille critique pour être compétitives sur des marchés plus importants. Elle permettra également de proposer à plus de salariés de devenir associés, ils seront ainsi plus impliqués dans la gestion de leur entreprise.

La loi autorisera concrètement une SCOP ou des salariés membres d'une SCOP à détenir la majorité des droits de vote d'une autre SCOP faisant partie du même groupe.

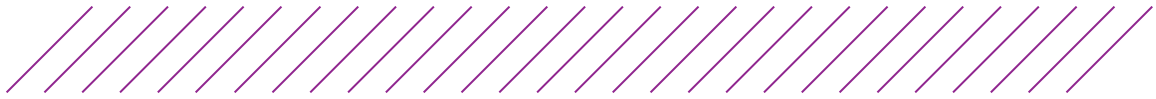
La règle pour les associés non salariés extérieurs au groupe demeure inchangée puisqu'ils ne pourront pas détenir plus de 35 % des droits de vote.

Les dix plus grandes SCOP employaient en 2011 seulement la moitié de leurs salariés en SCOP, du fait des filiales, d'où l'enjeu d'associer les salariés des filiales au sein d'un groupe de SCOP.

## Les objectifs de la loi ESS

- **Doubler** le nombre d'emplois et de SCOP en cinq ans.
- **Augmenter** la taille moyenne des SCOP en nombre de salariés et d'associés.
- **Accroître** la capacité d'investissement des salariés.
- Avec l'ensemble des mesures pour le soutien à l'entrepreneuriat en SCOP, les salariés peuvent créer **40 000** emplois nouveaux **en 5 ans.**

## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés





# Remettre les principes coopératifs au cœur de la gouvernance des coopératives

## → LA MESURE

Le projet de loi propose de rendre obligatoire pour toutes les coopératives la révision de leur mode de fonctionnement au regard du respect des principes coopératifs.

La révision coopérative engagée permettra ainsi de mieux associer les sociétaires aux décisions impactant les grandes orientations de leur entreprise.

## → LA SITUATION ACTUELLE

Dans les coopératives, le pouvoir est aux mains des associés qui décident démocratiquement des grandes orientations de l'entreprise. Aujourd'hui une certaine complexité dans l'organisation des coopératives qui atteignent une taille importante, peut engendrer une difficulté dans la capacité des associés à décrypter si leur coopérative agit, conformément à ses statuts, dans leur intérêt.

Pour remédier à cette situation, plusieurs familles coopératives, telles que les coopératives, d'artisans, coopératives de transport et maritimes ou les SCOP, ont développé une pratique de révision obligatoire à intervalles réguliers de leur fonctionnement. Cette procédure est reconnue pour son utilité pour les associés.

## Qu'est-ce qu'une coopérative ?

- **Gouvernance démocratique :**  
1 personne = 1 voix, quel que soit le nombre de parts sociales détenues.
- **Finalité principale :**  
la satisfaction des besoins économiques et sociaux de ses membres.
- **Lucrativité limitée :**  
les excédents alimentent les réserves de la coopérative.

## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés

### → LES LIMITES ACTUELLES

Aucune règle unifiée n’existe en matière de révision coopérative.

Dans certaines familles de coopératives, il n’y a pas de procédure de révision (coopératives bancaires, coopératives de consommateurs, etc.).

Lorsque la révision coopérative existe, elle n’est pas toujours obligatoire. Ainsi, la révision en matière agricole n’est obligatoire que, par exemple, en cas de fusion entre coopératives agricoles.

En outre, il n’y a pas de définition claire de la procédure de révision coopérative, permettant de distinguer le rôle du réviseur de celui de contrôle, par exemple, du commissaire aux comptes, la révision étant souvent assimilée à un audit financier.

### CHIFFRES CLÉS

En France :

- **21 000** coopératives employant
- près d’**1 million** de salariés.

Les coopératives représentent

- **60 %** des banques de détail
- et **40 %** de l’agroalimentaire en France.

La coopération est régie par la loi de 1947, loi commune à toutes les coopératives, et par les lois spécifiques régissant chacune des « familles » coopératives (agricoles, bancaires, etc.).

### → CE QUE LA LOI VA CHANGER

Le projet de loi propose de rendre obligatoire la révision coopérative tous les cinq ans pour toutes les coopératives.

Un réviseur dont l’indépendance sera incontestable, contrôlera le respect des principes coopératifs essentiels que sont la satisfaction des intérêts des membres, la gouvernance démocratique et l’affectation prioritaire des excédents au développement de la coopérative et de ses membres.

En cas de constatation d’un dysfonctionnement majeur de la coopérative au regard de ces principes, le réviseur pourra mettre en demeure les dirigeants de la coopérative de s’y conformer.

En l’absence d’amélioration constatée, et après transmission aux autorités compétentes, il sera possible de prononcer une sanction, pouvant aller de l’avertissement jusqu’au retrait de l’agrément et à la perte de la qualité coopérative.

### Les plus de la révision coopérative pour les sociétaires

- Un regard extérieur qui dresse un état des lieux et donne des axes de progrès en matière de gouvernance de la coopérative.
- De la transparence au service des membres.
- La révision renforce la « légitimité » et la « valeur ajoutée » du modèle coopératif.



# Développer les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) pour multiplier les salariés-entrepreneurs

## → LA MESURE

La CAE permet à ses salariés de concilier l'esprit d'entreprendre tout en bénéficiant d'un accompagnement indispensable à la création d'activité pour tous types de métiers et toutes catégories de salariés, dans le respect des valeurs de l'ESS. Le projet de loi vise à mieux garantir le statut du salarié entrepreneur et à essaimer ce mode de coopération.

**« Travailler pour soi, réussir ensemble. »**

## Qu'est-ce qu'une CAE ?

- Une société coopérative...
- ... qui permet à des porteurs de projets d'entreprise de créer leur activité en tant qu'entrepreneurs-salariés...
- ...dans un cadre sécurisé et avec l'accompagnement propice à la réussite du projet.

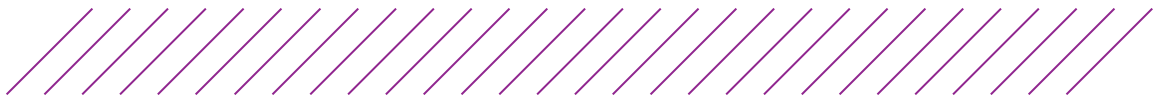
## → LA SITUATION ACTUELLE

À la fin des années quatre-vingt-dix, créer sa propre activité économique (l'auto-emploi) est devenu une possibilité explorée par nombre de demandeurs d'emplois et de salariés. Cette voie peut être empruntée de manière individuelle et sans accompagnement autre qu'un régime fiscal favorable, dans le cadre du statut d'autoentrepreneur.

D'autres solutions « collectives » sont possibles, selon plusieurs formes d'accompagnement et de partage d'intensité croissante.

- Le portage salarial, dans lequel le travailleur indépendant bénéficie de l'intermédiation d'une société remplissant pour lui toutes les obligations légales (administratives, fiscales et sociales) en échange d'un pourcentage des gains obtenus de son activité ;
- Un accompagnement temporaire permettant de tester l'activité en grandeur réelle : c'est la couveuse d'activités et d'entreprises, association ou coopérative, qui accueille des entrepreneurs à l'essai et pendant cette période de démarrage, leur met à disposition une équipe de permanents (comptables, chargés de

## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés



mission spécialisés dans la création d’entreprises etc.);

- Un accompagnement durable dans un objectif de mutualisation démocratique: c’est **la coopérative d’activité et d’emploi (CAE), organisée sous forme de SCOP ou de SCIC**. Créée d’une manière empirique sur le terrain, la CAE permet à l’entrepre-

neur de créer son activité en bénéficiant d’un accompagnement puis, embauché en CDI, de développer son activité en s’appuyant sur les services mutualisés et de participer à la gouvernance démocratique de la structure tout en exerçant son activité professionnelle.

### Devenir salarié-entrepreneur : comment ça marche ?

1. **Phase d’accueil** : Après vérification de la concordance entre les objectifs de l’entrepreneur et les missions de la coopérative, la CAE valide l’arrivée du porteur de projet dans la coopérative.
2. **Test du projet** : La faisabilité du projet est testée dans le cadre d’un accompagnement comprenant des formations et des évaluations.
3. **Signature d’un contrat transitoire** : Le porteur de projet signe un contrat transitoire pour une durée de 3 mois à 2 ans. Sa rémunération correspond à la marge générée par son activité et peut se cumuler à des prestations sociales.
4. **Pérennisation de l’activité** : Lorsque l’activité est pérennisée et génère un revenu stable, la CAE propose au porteur de projet le statut d’entrepreneur-salarié sous la forme d’un CDI. Sa rémunération et ses horaires évoluent en fonction du développement de l’activité. L’entrepreneur-salarié, qui est autonome dans l’organisation de son travail, continue de bénéficier de l’accompagnement stratégique de la CAE, qui est elle responsable devant les tiers.
5. **Intégration en tant qu’associé** : Lorsque l’activité est viable, que l’entrepreneur veut poursuivre son développement au sein de la CAE et qu’il souhaite prendre part au fonctionnement de la coopérative, il devient associé de la CAE et prend part à son capital.



## → LES LIMITES ACTUELLES

Cette alternative à la création d'entreprise individuelle n'est pas suffisamment connue alors que :

- l'accompagnement pérenne ;
  - le statut de salarié ;
  - les services mutualisés ;
  - la possibilité d'accéder au sociétariat
- sont des atouts très appréciés par les porteurs de projets.

De très nombreux demandeurs d'emploi pourraient en bénéficier, de même

que des collectivités pourraient apporter leur soutien au développement de CAE sur leurs territoires.

Le manque de lisibilité du dispositif et l'insécurité juridique permanente qui l'entoure ont constitué jusqu'à maintenant un frein indiscutable au développement dynamique des CAE, l'utilisation du contrat de travail dans un cadre juridique non sécurisé ayant donné lieu à plusieurs contentieux.

## CHIFFRES CLÉS

**Il existe aujourd'hui 92 CAE,**

dont :

- **55** sont des coopératives multi-activités (environ **4000** entrepreneurs-salariés),
- **15** sont spécialisées dans le bâtiment (environ **450** entrepreneurs-salariés),
- **11** sont spécialisées dans les services aux personnes (environ **250** entrepreneurs-salariés).

**5000 entrepreneurs-salariés**

sont actuellement accompagnés par une CAE :

- **71 %** d'entre eux étaient demandeurs d'emploi à leur arrivée dans la coopérative ;
- **20 %** d'entre eux bénéficiaient du RSA.

## EXEMPLE

- Les collectivités territoriales, qui avaient dû renoncer au lancement d'un nouveau projet de CAE dans la Manche (projection de 100 à 150 entrepreneurs salariés), pourront désormais investir dans cette solution prometteuse.
- La réserve quant à l'insécurité juridique du dispositif devrait être levée. Elle avait été exprimée par les membres de la mission de réflexion sur le développement de l'emploi dans le tourisme, mandatée par la ministre de l'Artisanat, qui se sont déclarés très intéressés par l'apport possible des CAE pour « déprécariser » le statut des saisonniers.



## 2 – Donner du pouvoir d’agir aux salariés

### → CE QUE LA LOI VA CHANGER

La loi va apporter la **sécurité juridique** qui aujourd’hui fait défaut, tant pour la société coopérative portant la CAE que pour les entrepreneurs salariés. Ainsi, les mesures prévues par la loi pourrait permettre d’atteindre un objectif 3 à 4 fois supérieur à la dynamique de développement actuelle, limitée à + 19% pour le nombre d’emplois et + 10% pour le nombre de CAE.

En inscrivant dans le code du travail le statut d’entrepreneur associé, ce qui précise ses droits et devoirs, ainsi que ceux de la coopérative à son égard, **la loi va également permettre d’accroître la part du sociétariat (nombre d’associés) dans les CAE et ainsi renforcer le pouvoir d’agir des entrepreneurs salariés.**

### EXEMPLE

- À Nantes, une CAE accompagne des entrepreneurs de tous âges et sur tous types de projets, y compris dans le BTP.
- **11** accompagnateurs viennent ainsi en soutien de **156** salariés dont **50** associés.

### Le projet de loi prévoit 3 innovations décisives

- Une définition de la mission et des règles de fonctionnement de la coopérative d’activité et d’emploi, pour compléter le droit coopératif existant;
- la généralisation du contrat d’appui au projet d’entreprise (CAPE) pendant la phase de test de l’activité, afin d’améliorer l’organisation de la transition professionnelle par la coopérative au bénéfice des porteurs salariés;

- la création d’un nouveau statut d’entrepreneurs-associés dans le code du travail, permettant de préciser leur statut juridique assimilé à celui des salariés, et ainsi leur permettre notamment l’accès à la formation et à l’assurance-chômage en cas de rupture du contrat de travail.

### Les objectifs de la loi ESS

- + **30 %** de CAE par an
- + **60 %** d’emplois dans les CAE par an

