



Vos premiers pas pour

La transmission d'entreprise du BTP en Scop

D'ici 10 ans :

65 000 à 70 000 entreprises du BTP seront à reprendre
43 000 à 46 000 pourraient fermer faute de repreneur



« PAR EXPÉRIENCE, JE PEUX AFFIRMER QU'UNE
REPRISE PAR LES SALARIÉS PERMET UNE MEILLEURE
PÉRENNISATION DE L'ENTREPRISE ET DE TOUT SON
ÉCOSYSTÈME. C'EST POUR NOUS UNE SUITE LOGIQUE AU
LIEN QUE L'ON TISSE AVEC CHACUN DES COMPAGNONS
DÈS LEUR ENTRÉE EN APPRENTISSAGE »

Claude Gautronneau
Ex-dirigeant de la société Pougnd

Et si vous confiez les rênes de votre entreprise

à ceux qui vous ont aidé à la faire grandir ?



Vous envisagez de céder votre entreprise ? Transmettre votre entreprise à vos salariés en la transformant en Scop est un choix qui se révélera comme une évidence, une fois que vous en aurez mesuré tous les avantages. Surtout, parce que cette décision rejoint la conception que vous vous faites de votre entreprise : celle d'une aventure essentiellement collective qui s'est construite autant sur des valeurs humaines que sur des exigences économiques.

Une aventure que vous aurez ainsi le pouvoir de faire perdurer.



NATIONAL

BTP

	Sociétés coopératives	4 406	561
	Emplois	81 968	13 399
	Chiffre d'affaires	8,4 Mds	1,8 Mds



Taux de pérennité
à 5 ans : 76 %

+ de 60 ans

C'est l'âge moyen du cédant
dans 50 % des entreprises
de travaux publics de
11 à 199 salariés

15 %

de l'ensemble des
sociétés coopératives sont
issues de transmissions
d'entreprises saines

De plus en plus de dirigeants

choisissent de transmettre leur entreprise

à leurs salariés en la transformant en Scop

Les Scop, ça marche ! Notre Mouvement d'entreprises connaît un succès croissant. Car, tout en étant des entreprises à but lucratif, leurs statuts et leurs valeurs apportent des réponses aux nouvelles attentes de ceux qui y travaillent, salariés comme dirigeants.

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 transmettant à vos salariés, vous faites le choix de l'intelligence collective et d'un statut qui inscrit votre entreprise dans le long terme.

Une sécurisation du patrimoine du dirigeant

La transmission à ses salariés permet de réaliser le patrimoine du dirigeant. De plus, rien n'empêche à un dirigeant de vendre la majeure partie de ses parts à ses salariés puis de rester dans la société en tant que coopérateur. Il pourra ainsi percevoir immédiatement une grande partie de la valorisation de sa société sans devoir attendre son départ en retraite et conserver un droit de regard sur la vie de l'entreprise.

Il y a des dirigeants, ceux que vous aurez pressentis, mais ils seront ensuite 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 participent les salariés associés. À noter : le dirigeant d'une Scop, étant assimilé à un salarié, bénéficie d'une couverture sociale.

Une meilleure pérennisation de son entreprise

Avec un taux de survie à 5 ans situé à 73 %, la pérennité des Scop est nettement supérieure à celles des entreprises classiques (60 %). Pourquoi ?

- Grâce à une plus grande solidité financière liée aux règles spécifiques de répartition des bénéfices qui impliquent une mise en réserves impartageables. Celles-ci permettent de mieux absorber les éventuels déficits
- Grâce à une plus grande mobilisation des salariés-associés.

Une sauvegarde de l'indépendance de l'entreprise

Les intérêts du cédant et ceux des salariés-repreneurs sont convergents. Le cédant verra le maintien d'une entreprise qu'il aura créée et développée. Les salariés pourront s'investir davantage dans l'entreprise pour, souvent, éviter un rachat par un groupe ou un investisseur recherchant une rentabilisation de son investissement.

Les salariés qui sont désormais partie prenante dans la gestion de l'entreprise ont également intérêt à valoriser ce patrimoine : leur objectif est de renforcer leur outil de travail et de l'installer dans la durée.

Vous vous retrouvez dans ces motivations ?

Je cherche à assurer la pérennité de mon entreprise

90 % des reprises analysées ont été des réussites et continuent de faire leurs preuves

(étude Observatoire des métiers du BTP)

Je souhaite que l'adn de ma société soit préservée

nous nous faisons confiance mutuellement avec mes salariés

les salariés, qui m'ont aidé à construire l'entreprise, sont certainement les mieux placés pour prendre la relève

Je souhaite que les emplois que j'ai créés soient sauvagardés

Si mon acheteur découpe puis revend mon entreprise par « appartements », ou s'il délocalise une partie de mon activité, avec licenciements à la clé, ce n'est pas l'image que je me fais de l'opération.

Je cherche à donner du sens à mon action

Je souhaite une transition en douceur

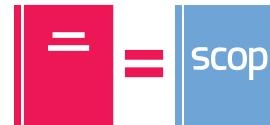
You êtes prêt pour une transmission en Scop

Comment la transmission

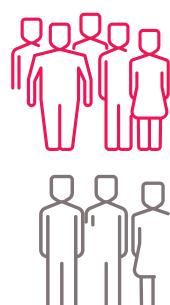
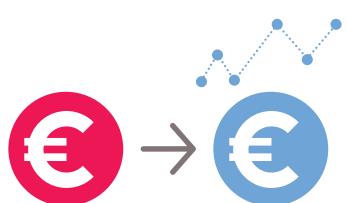
va t-elle se dérouler concrètement ?

Transformation directe

sans création d'une nouvelle personne morale



Capital fixe devenant variable, permettant un accès et un retrait plus rapide au sociétariat



Entrée au capital des associés salariés

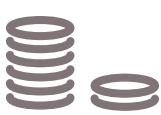
et éventuellement d'autres investisseurs



Financement de la Scop

en vue du rachat des parts du cédant

Remboursement des parts du cédant



Ces salariés ont repris leur entreprise

en Scop :

voici ce qu'ils disent

« LA TRANSPARENCE, LA DÉMOCRATIE D'ENTREPRISE, LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS, C'EST DANS NOTRE ADN. C'EST L'ÉTAT D'ESPRIT QUE JEAN GLOTIN, LE FONDATEUR DE L'ENTREPRISE, NOUS A ENSEIGNÉ, ET QU'ON FAIT PERDURER DEPUIS »

Alain Crand / Atelier Glotin
Fabrication et installation d'escaliers

« LA PLUS-VALUE SOCIALE DU MODÈLE SCOP EST UNIQUE. LES SALARIÉS ONT LA POSSÉDÉ DE S'INVESTIR DAVANTAGE AU SEIN DE L'ENTREPRISE. CELA INSTAURE UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF, PROCURE UNE AMBIANCE DE TRAVAIL COLLABORATIVE SANS ÉQUIVALENT ET DONNE DE L'AMBITION À CHAQUE SALARIÉ »

Yann Le Goff / Travaux Publics Urbains
Travaux publics et particuliers

« NOUS ÉTISSONS CONVAINCUS QUE C'ÉTAIT ENSEMBLE, EN NOUS REGROUPANT, QUE NOUS ALLIONS GAGNER »

Olivier Lafon / Flageat
Fabrication de menuiserie bois et PVC

Ces dirigeants ont transmis leur entreprise

à leurs salariés :

voici ce qu'ils disent

« NOUS VOULIONS CONFIER LA SCOP À DES GENS DE MÉTIER ET NE PAS LA REVENDRE À UN FINANCIER.
NOTRE PLUS GRANDE VOLONTÉ, C'EST QUE LA SOCIÉTÉ PERDURE »

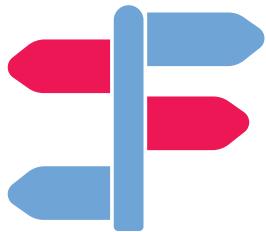
« LES SALARIÉS SONT PLUS IMPLIQUÉS PUISQU'ILS SONT INTÉRESSÉS AU RÉSULTAT. ILS SONT FORCE DE PROPOSITION ET PARTICIPENT À DES ATELIERS POUR DÉFINIR LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE »

Christian Brémaud et Jacky Guérin / ex-dirigeants de la Scop Guérin-Brémaud
Fabricant de maison bois et extension



« CÉDER SON ENTREPRISE EN SCOP EST UNE CHOSE SIMPLE CAR NOUS SOMMES TRÈS BIEN ACCOMPAGNÉS. AUJOURD'HUI JE SUIS SATISFAIT DE CETTE TRANSMISSION ET JE SUIS OPTIMISTE SUR LA PÉRENNITÉ DE LA SCOP »

Régis Granier / ex-dirigeant de la société Solaco TP
Bâtiment et travaux publics



Votre transmission en 4 étapes-clés



Le diagnostic

une étape déterminante dans la valorisation 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 transmission ?

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



La Scop d'amorçage

Mise en œuvre par la loi relative à l'économie sociale et solidaire adoptée en juillet 2014, la Scop d'amorçage facilite la transmission progressive de PME saines aux salariés : ils 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.



L'évaluation le juste prix d'une vie de travail

- 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

L'accompagnement : vos repreneurs formés, votre savoir-faire transmis

- 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





DES OUTILS FINANCIERS
À TOUTES LES ÉTAPES DE LA VIE
DE L'ENTREPRISE, DE SA
TRANSMISSION À SON
DÉVELOPPEMENT



**DES UNIONS
RÉGIONALES**
SUR TOUT LE TERRITOIRE



UNE FÉDÉRATION SCOP BTP
SPÉCIALISTE DE VOTRE MÉTIER ET
DE VOTRE STATUT

8 FÉDÉRATIONS RÉGIONALES
SCOP BTP POUR SUIVRE VOTRE
PROJET LOCALEMENT



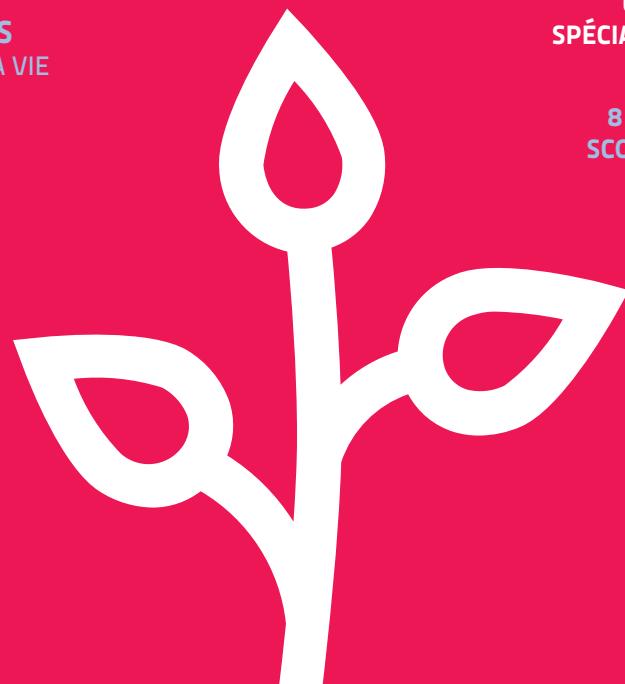
**UN RÉSEAU D'INCUBATEURS
ET D'ACCÉLÉRATEURS**
D'INNOVATION SOCIALE POUR
ACCOMPAGNER LES PROJETS
RÉPONDANT À DES BESOINS
SOCIÉTAUX



UNE SOCIÉTÉ DE FINANCEMENT
DOUBLÉE D'UN ACCÉLÉRATEUR,
DÉDIÉE AUX START-UP
COOPÉRATIVES



UNE MUTUELLE
ET DES PRESTATIONS SOCIALES
POUR LES SALARIÉS



UN DISPOSITIF SPÉCIFIQUE
DE FINANCEMENT
DE LA FORMATION

Vos salariés - repreneurs

seront 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. Les dirigeants de votre entreprise transformée en Scop ne seront jamais seuls.

Sociétés de financement du Mouvement Scop

Fondé sur les principes coopératifs de solidarité et de mutualisation des moyens comme des compétences, le réseau des Scop dispose d'une palette d'outils financiers diversifiés au service de tous les projets de sociétés coopératives, notamment pour les transmissions d'entreprises saines aux salariés.

Les outils financiers du réseau permettent :

- d'octroyer des prêts participatifs sans garantie personnelle pour financer votre besoin en fonds de roulement
- d'intervenir en fonds propres (capital, obligations convertibles, titres participatifs) pour renforcer vos apports personnels
- de garantir les prêts moyen terme, financements de BFR ou les crédits baux accordés par le Crédit Coopératif

Pour les Scop de bâtiment

Depuis le 1er juillet 2019, un rapprochement entre la Fédération Scop BTP et la Fédération française du bâtiment vous permet de profiter de l'expertise des deux réseaux via un bulletin d'adhésion unique et à des conditions très avantageuses.

Pour les Scop de travaux publics

Un rapprochement avec la FNTP permet désormais de bénéficier d'une double adhésion (Fédération Scop BTP et Fédération nationale des travaux publics), sans coût supplémentaire.

Partenaires financiers

Crédit Coopératif : prêts moyen terme

Esfir-Ides : titres participatifs et obligations convertibles

Impact Coopératif : fonds propres et quasi fonds propres pour les projets de transmissions d'entreprises saines en Scop

BTP Banque : financement d'investissements (véhicules, matériels, immobilier d'entreprise...)

En savoir plus sur la transmission d'entreprise du BTP en Scop

transmission.scopbtp.org

Vous êtes prêts à transmettre votre entreprise en

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

Scop SA,

SARL ou SAS



SA, SARL

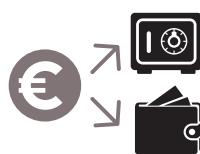
ou SAS



Répartition du résultat en 3 parts

- La part travail (25 % min, 40 à 45 % en pratique) attribuée aux salariés (sous forme de compléments de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans)
- La part entreprise, les réserves (16 % min, 40 à 45 % en pratique)
- La part capital, les dividendes, réservée aux associés (limitée en pratique)

Répartition du résultat



Libre répartition du résultat entre réserves et dividendes

Remboursement par la société du capital investi

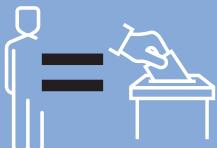


Valorisation du patrimoine



Réalisation d'une éventuelle plus-value lors de la cession d'actions, lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves

Scop ?



1 associé = 1 voix



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

Scop SARL ou SAS



**associés
minimum
parmi
les salariés**

30

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**



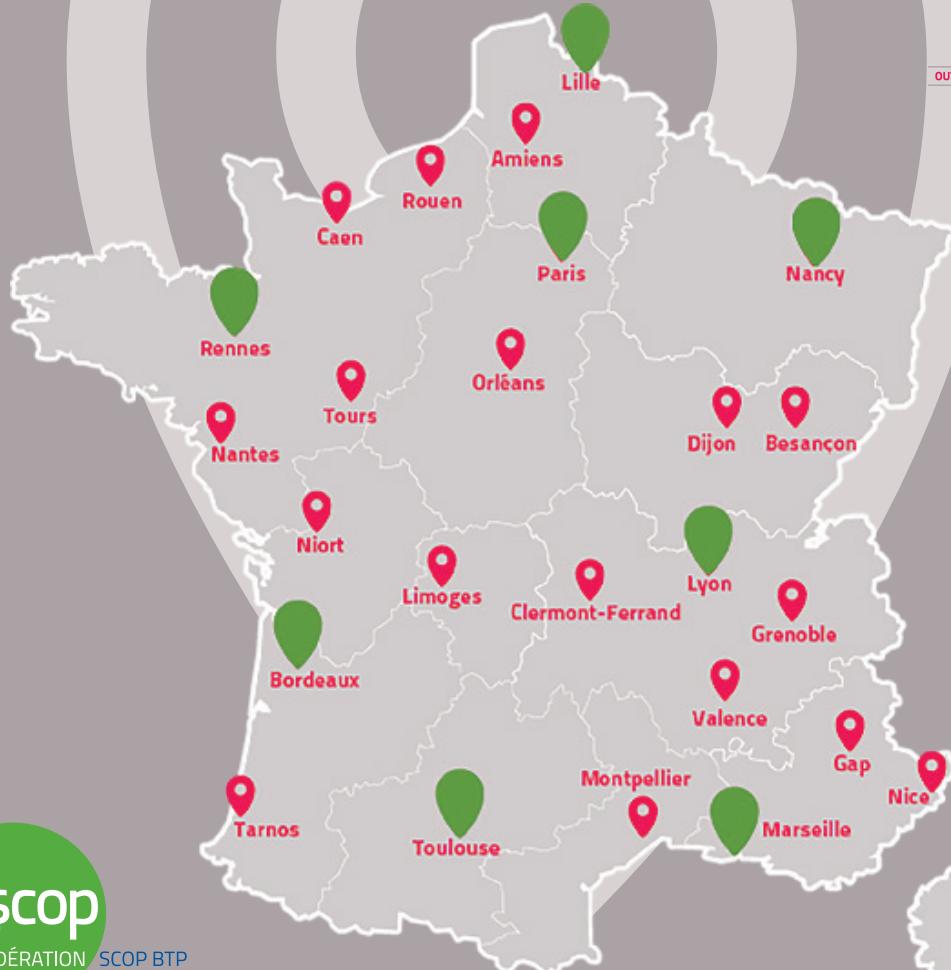
**Révision
coopérative**



**Pas de révision
coopérative**

Rencontrons-nous

au plus près de votre projet



les Scop

FÉDÉRATION SCOP BTP

Fédération des Scop du BTP - 01 55 65 12 20 - info@scopbtp.org



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



• les **SCOP** • les **SCIC**

SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
ET PARTICIPIFES

SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
D'INTÉRÊT COLLECTIF