

Ils ont repris leur entreprise en Scop

Dans le bâtiment jaune de l'agence de communication Appaloosa, l'ambiance est studieuse en cet après-midi pluvieuse. Pas un bruit. Chacun vaque à ses occupations : les directeurs artistiques sont penchés sur leurs ordinateurs dans le grand open-space, tandis que les chefs de projet préparent leur réunion avec Bertrand Le Coq, le gérant de la Société coopérative et participative (Scop).

C'est lui qui, avec son collègue Olivier Lemaire, a repris la suite des activités de l'agence fin 2009. *« Le patron partait en retraite, explique le dirigeant. Nous lui avons alors proposé de reprendre l'agence, mais sous forme de Scop. Le principe, basé sur la coopération, nous intéressait. Nous voulions que les salariés puissent devenir associés, et puissent prendre part au capital de l'entreprise »*, précise-t-il.

C'est là le socle d'une Scop : les salariés sont « sociétaires » et détiennent au moins 51 % du capital de l'entreprise. De deux salariés-sociétaires, ils sont passés à six, sur les huit salariés que compte aujourd'hui Appaloosa. *« Ici, nous avons choisi de ne pas obliger les employés à investir dans la Scop »*, commente Bertrand Le Coq. Quand un salarié décide de s'engager en tant qu'associé, il faut qu'il apporte 5 % de son salaire annuel brut dans le capital de l'entreprise, avec un montant plancher de 10 000 euros.

Un fonctionnement équitable

Un fonctionnement différent des entreprises classiques, mais que semble apprécier le gérant, élu pour 4 ans par ses pairs à la tête de la structure. *« Je n'y vois que des avantages, affirme-t-il. Travailler dans une Scop est positif. Les salariés sont très motivés, très impliqués. Il y a beaucoup*

d'échanges entre nous ».

Même son de cloche du côté de l'open-space, où travaille Olivier Lemaire, l'associé de Bertrand Le Coq qui a repris l'agence de communication en 2009. *« Partager le travail, et le résultat de ce travail, nous semblait évident. Même si l'agence reste soumise à un objectif de rentabilité, il y a un fonctionnement spécifique : nous nous réunissons régulièrement dans l'année pour prendre des décisions tous ensemble, notamment en ce qui concerne le partage des bénéfices. Nous sommes ici dans un fonctionnement équitable, ce qui n'est pas forcément le cas dans les entreprises classiques »,* développe-t-il.

Alain, directeur artistique chargé des projets « web », assis non loin devant son ordinateur, approuve également. Arrivé depuis quelques jours chez Appaloosa, il affirme que le fonctionnement *« a été un facteur déterminant dans son choix de venir ici. Il y a une implication, une responsabilisation, qui me plaisent beaucoup »*, poursuit-il. Des ingrédients nécessaires à la bonne poursuite des activités, selon Bertrand Le Coq. Et le gérant de conclure : *« je pense que le modèle coopératif est fait pour durer ! »*.

Les enjeux d'une transmission en Scop aux salariés

La transmission d'une entreprise en Scop peut s'avérer être une bonne solution pour faire perdurer l'activité, lors du départ en retraite du fondateur par exemple. Ce système permet ainsi aux salariés de poursuivre leur activité et conservant leur emploi sur un même site de production.

Les enjeux d'une transmission en Scop pour le dirigeant

Transmettre son entreprise à ses salariés via une Scop est une solution idéale pour les structures qui, de par leur taille, leur localisation, leur rentabilité, auraient eu des difficultés à trouver un repreneur rapidement et facilement. Le cédant peut également se retirer progressivement de l'entreprise, ce qui évite une rupture trop brutale.

[Accéder à la version PDF de l'article](#)

Plus d'infos

www.appaloosa.fr

[contact\[AT\]adessdupaysdemorlaix.org](mailto:contact@adessdupaysdemorlaix.org)