

Et si les salariés sauvaient les startups de la faillite grâce aux coopératives ?

Plus de 3000 entreprises françaises sont détenues par leurs salariés via des coopératives. Mais les startups peinent à embrasser ce modèle.

Temps de lecture : minute

12 septembre 2019

L'amour dure sept ans, les startups aussi... et l'histoire s'achève parfois même avant ! Plusieurs jeunes pousses ont fermé leurs portes ces derniers mois - [Lima](#), [Keecker](#), [Oyst](#) et [Sharepay](#) pour ne citer qu'elles - entraînant dans leur chute salariés et investisseurs. Pour éviter cette issue fatale pour l'entreprise et son projet, ces startups ne pourraient-elles pas pivoter vers le modèle de la coopérative et ainsi se relancer ? De [l'usine Lip à Besançon](#) en 1973 à la reprise, il y a quelques mois, de [la librairie Les Volcans à Clermont-Ferrand](#), les sociétés coopératives et participatives (Scop) constituent depuis plusieurs dizaines d'années un recours à la liquidation. Alors, qu'est-ce qui empêche les startups de céder aux sirènes des reprises en coopérative ?

Un modèle peu adapté au financement d'une startup

"Scop et startup sont deux modèles antinomiques, tranchent Fabien Courvoisier et Rui Cabrita, avocats associés du cabinet Solegal. La startup a besoin de capitaux et d'investisseurs alors que les règles des Scop sont très contraignantes en matière d'organisation du capital." En effet, une

majorité du capital - 51% - doit être détenue par les salariés eux-mêmes et aucun associé, fût-il salarié, ne peut détenir plus de la majorité du capital. Les actionnaires extérieurs à l'entreprise sont donc les bienvenus mais ne peuvent pas disposer de plus de 49% du capital et de 35% des droits de vote en conseil d'administration. De surcroît, les votes sont répartis à raison de un par tête, sans distinction selon la part du capital détenue. En clair : les investisseurs extérieurs à l'entreprise peuvent apporter du capital mais disposeront d'un pouvoir de décision minime.

En outre, si l'entreprise dégage des bénéfices, ces derniers reviennent pour au moins 25% aux salariés - actionnaires ou non - et au minimum 16% doivent être affectés à une réserve (légale et statutaire) destinée à consolider les fonds propres de l'entreprise. Les actionnaires, eux, ne peuvent toucher une part supérieure à celle de la réserve ou octroyée aux salariés. "*Les Scop ne sont pas des machines à cash*", résumant les avocats. Un statut qu'il semble difficile de concilier avec les exigences du capital investissement.

Des investissements conséquents à réaliser par les salariés repreneurs...

Un autre écueil à une reprise d'une startup par les salariés reste l'argent à déboursier. D'une part, les salariés doivent racheter leurs parts aux actionnaires existants, ce qui représente un coût non négligeable. Quand bien même ils disposeraient déjà d'une partie du capital via les BSPCE, "*les moyens à mettre en oeuvre dans le cadre d'une reprise par les salariés sont peu évidents dans le cas d'une startup*", appuie Jean-Marc Bally, managing partner d'Aster.

En outre, bien que coopérative, la structure reste celle d'une entreprise qui doit faire face à des coûts de fonctionnement qu'il convient de couvrir, en particulier dans le cas d'une startup qui ne serait pas rentable. Outre les éventuels investisseurs extérieurs - minoritaires, donc - l'entreprise va

devoir trouver des financements pour se (re)lancer. Or la réglementation prévoit que *"lors de la reprise de la Scop par ses salariés, les contrats de travail sont maintenus quelle que soit leur nature (CDI, CDD, contrats aidés...), sauf procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire"*. Et les salaires en startup étant particulièrement importants, les charges de l'entreprise sont en regard particulièrement élevées...

... dont peu ont la volonté de s'impliquer autant

Dernier obstacle : la gouvernance d'une société coopérative repose sur les salariés et leur demande donc une implication totale. Or *"l'organisation d'une startup est plutôt hiérarchique et repose souvent sur un ou plusieurs leaders"*, analyse Jean-Marc Bally. *"Il est difficile de convertir les équipes à un modèle de décision aussi participatif que celui de la Scop."* Fabien Courvoisier et Rui Cabrita vont dans son sens, estimant que *"trouver de bons salariés avec une vision d'entrepreneurs"* - nécessaire pour une reprise réussie - relève, si ce n'est du miracle, tout du moins de l'exception.

Une reprise par les salariés est d'autant plus difficile à envisager que, lorsqu'une startup a déjà levé des fonds, les actionnaires présents au capital vont privilégier un rachat qui maximisera la valeur de l'entreprise plutôt qu'une reprise par l'équipe, qui se fera en toute probabilité à une valeur moindre. Les planètes s'aligneraient-elles donc pour que les startups, telles des étoiles filantes, s'éteignent plutôt que leurs rênes soient repris par leurs salariés ?

Certains signes laissent penser que si la reprise par les salariés ne peut devenir une règle, elle pourrait au moins être une exception. Ainsi, il existe une forme spécifique de société coopérative, la Scop d'amorçage, qui permet aux salariés repreneurs d'être minoritaires au capital tout en

détenant une majorité de droits de vote, avec l'obligation de devenir majoritaires sous sept ans. Une sorte de statut de transition qui pourrait laisser le temps à certaines belles histoires de s'écrire. D'autre part, la démocratisation des BSPCE dans les startups en tant qu'outil de rémunération ouvre la porte à une plus grande association des salariés à la vie - financière mais pas seulement - de leur entreprise. Un bon tremplin vers une gouvernance davantage collégiale, qui rapprocherait les startups des sociétés coopératives. Enfin, un détail qui a son importance : dans le cadre d'une Scop, les dirigeants sociaux, élus par les salariés, sont assimilés à des salariés et ont donc droit aux allocations chômage dans le cas où l'aventure prendrait fin.

Article écrit par Geraldine Russell