

La participation des salariés au capital des sociétés commerciales : cadre actuel et analyse du modèle français SCOP

Auteur : Naa, Valentin

Promoteur(s) : Defourny, Jacques

Faculté : HEC-Ecole de gestion de l'ULg

Diplôme : Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée en droit

Année académique : 2016-2017

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/3425>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AU CAPITAL DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES : CADRE ACTUEL ET ANALYSE DU MODÈLE FRANÇAIS SCOP.

Jury :

Promoteur :

Jacques DEFOURNY

Lecteur(s) :

Olivier CAPRASSE

Xavier ROBERTI

Mémoire présenté par

Valentin NAA

En vue de l'obtention du diplôme
de master en sciences de gestion
à finalité spécialisée en droit
Année académique 2016/2017

REMERCIEMENTS

Je souhaiterais premièrement remercier mon promoteur, Monsieur Jacques Defourny, pour avoir accepté de me suivre lors de la rédaction de ce travail ainsi que pour l'intérêt qu'il a porté à l'égard de mon sujet et le temps consacré à nos entretiens.

Ensuite, je remercie Messieurs Olivier Caprasse et Xavier Roberti en leur qualité de premier et deuxième lecteurs. Je souhaite au même titre remercier Monsieur Jean-François Coutelier qui n'aura malheureusement pas pu m'accompagner jusqu'à la fin de mon travail.

Finalement, je souhaite exprimer ma gratitude envers ma famille et mes amis qui m'ont soutenu lors de la rédaction de ce travail.

RESUME

Suite à la crise économique de 2008, le système capitaliste a été plusieurs fois remis en cause. Elle a frappé toutes les sphères de notre société et les conséquences ont parfois été désastreuses. Dans le cadre des entreprises, les plans de restructurations et la mise à mal des travailleurs ont été monnaie courante.

Cette conjoncture précaire a mené à la reconsidération de modes entrepreneuriaux oubliés dont la coopération et la participation des travailleurs au capital des entreprises. En effet, peut-être que les conséquences de la crise auraient été moins ressenties parmi les travailleurs si ceux-ci avaient eu une voix prépondérante dans les décisions des assemblées générales.

Comme nous le disions, le fondement des modes d'actionnariat salarié ne sont pas récents. Ils existent partout en Europe et sont plus ou moins entrés dans les mœurs en fonction du pays analysé. La Belgique se situe quant à elle bien en dessous de la moyenne européenne tandis que la France fait figure de leader. Ce travail va tenter d'analyser la question de l'actionnariat salarié belge et de proposer une ouverture suivant l'exemple français.

Après un bref aperçu de la place de l'actionnariat salarié dans les entreprises européennes, notre travail se divisera en trois parties. Premièrement, nous débattons de la finalité des entreprises. Quels intérêts doit-elle servir ? Dans quel(s) but(s) ? Nous nous pencherons ensuite sur la situation de l'actionnariat salarié belge. Nous analyserons les divers plans légaux existants ainsi que deux options ayant découlé de la pratique entrepreneuriale. Nous tenterons aussi de déterminer les facteurs influençant le choix de l'une ou l'autre option. Finalement, nous ouvrirons notre réflexion sur le modèle français des SCOP et sa possible exportation dans notre pays.

Mots-clés : Actionnariat salarié, SCOP, coopérative, Belgique, France

ABSTRACT

Further to the economic crisis of 2008, the capitalist system has been questioned several times. The crisis has hit all segments of society and sometimes its consequences have been disastrous. In the framework of companies, restructuring plans and harmings to the workers have been common.

This situation has led to reconsider forgotten ways to undertake business such as cooperative societies and employee share ownership. Indeed, the consequences of the crisis may not have been so felt among workers if they had had a decisive vote in the decisions of the general assemblies.

As said earlier, the foundations of employee share ownership are not recent. These mechanisms exist throughout Europe and are more or less into the mores depending on the country analyzed. Belgium is far below the European average while France leads the ranking. The paper will attempt to analyze the issue of employee shareholding in Belgium and suggest an opening over the French example.

After a quick overview of employee shareholding in European companies, our paper will be divided into three parts. Firstly, we will argue over the purpose of companies. What interest(s) should they serve? For what purpose? We will then examine the situation of Belgian employee share ownership and analyze the various existing legal plans as well as two options arising from the entrepreneurial practice. We will also aim at trying to determine which factors affect the choice of a plan or another. Finally, we will open our reflection on the French model of SCOPs and its possible exportation in our country.

Key words: Employee share ownership, SCOP, cooperative, Belgium, France

TABLE DES MATIERES

Introduction	9
1 La finalité de l'entreprise en débat.....	12
1.1 Visions théoriques.....	15
1.1.1 Economique	15
1.1.2 Juridique : objet social et intérêt social.....	16
1.2 Responsabilité Sociétale des Entreprises	18
1.3 Implication des stakeholders « externes à l'opérationnel »	21
1.3.1 Consommateurs	21
1.3.2 Fournisseurs.....	21
1.3.3 Pouvoirs publics : acteurs et arbitres	22
1.3.4 Corporate governance et administrateurs indépendants	23
1.4 Finalité de l'entreprise pour les travailleurs	24
1.3.5 Contrat de travail et au-delà.....	24
1.3.6 Le Conseil d'Entreprise.....	26
1.3.7 La délégation syndicale.....	28
1.4 Conclusion.....	30
2 Comment les travailleurs des entreprises commerciales peuvent-ils devenir actionnaires : Systèmes existants en Belgique	31
2.1 Divers objectifs poursuivis par la mise en place de plan d'actionnariat salarié	31
2.1.1 Objectifs économiques et financiers	31
2.1.2 Objectifs sociaux.....	32
2.2 Les systèmes existants en Belgique	33
2.2.1 Acquisition spontanée d'actions (ex-Monory-bis, actuellement Art 145/7 CIR 92) 33	
2.2.2 Loi du 26 mars 1999 : Plans d'options sur actions.....	34
2.2.3 Art 609 Code des Sociétés concernant les augmentations de capital dans les SA et SCA destinées aux membres du personnel	35
2.2.4 Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices	37
2.2.5 Management Buy-Out.....	40
2.2.6 Transmission d'entreprise	41
2.3 Tableau comparatif des options décrites dans les points précédents	44
2.4 Eléments décisifs sur la méthode à employer	45
2.4.1 Taille de l'entreprise	45
2.4.2 Santé de l'entreprise	46

2.4.3	Relation dirigeant/employés et récompenses	47
2.4.4	Délégation syndicale.....	47
2.5	Conclusion	49
3	Cas particulier de la SCOP française : concept et application au régime des sociétés commerciales de la Belgique francophone	50
3.1	Histoire, concept et évolution de la SCOP en France.....	50
3.1.1	La SCOP : fruit de l'histoire économique et sociétale française	50
3.1.2	Qu'est-ce qu'une SCOP ?.....	54
3.2	L'extension du concept à notre pays	65
3.2.1	Brève histoire de la société coopérative belge	65
3.2.2	USCOP, SOWECSOM et Braserio	68
3.2.3	Les sociétés proches	70
3.2.4	Barrières à l'encontre des SCOP en Belgique	74
3.2.5	Conclusions et orientations à prendre pour asseoir la SCOP en Belgique	75
	Conclusion.....	77
	Bibliographie	80
	Annexes	

INTRODUCTION

Suite à la crise financière puis économique de 2008, nombre d'entreprises ont vu leurs revenus baisser et ont dû, pour la plupart, prendre des mesures difficiles notamment sur le plan humain. La société se relève petit à petit de cette faille du système capitaliste ayant aussi causé la fermeture de nombreuses entreprises faute de possibilités de sauvetage. Cette ère post-crise a fourni un terreau fertile pour la reconsidération du travail et du capital humain.

C'est dans ce contexte que s'est inscrit la redécouverte de façons d'entreprendre et de gérer les entreprises délaissées en Belgique depuis longtemps. Pourtant, nos pays voisins n'ont, eux, pas attendu la survenance d'une crise majeure pour se questionner sur la nécessité d'incorporer la force de travail au capital des entreprises en mettant en place divers dispositifs, parfois presque séculaires. La Belgique, bien que façonnée par une histoire syndicale forte, n'a quant à elle pas ouvert beaucoup de possibilités aux travailleurs. Un rapport de la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié publié en 2016 met en lumière le retard de la Belgique dans le domaine en comparant le pourcentage de travailleurs actionnaires dans chacun des pays européens. Notre pays se classe en 18^{ème} position avec moins de 10% de travailleurs détenant des actions, loin de la moyenne des pays culminant à 21,7%. La France, pays précurseur dans le domaine, mène largement le classement avec un score étonnant surpassant les 35% (EFES, 2016).

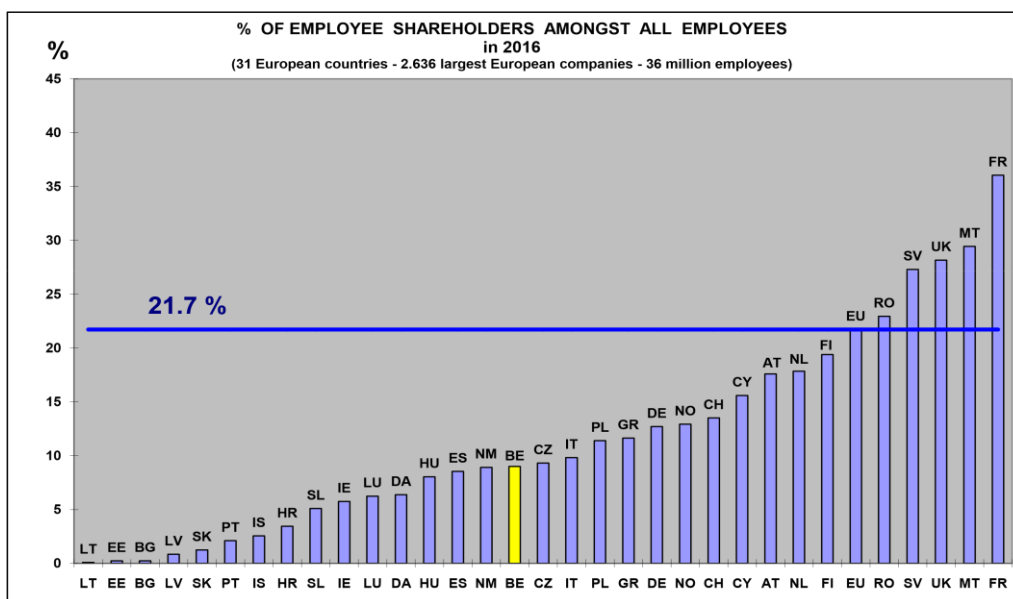


Figure 1 Percentage of shareholders amongst all employees in 2016, EFES

Comme nous le disions, le thème de l'actionnariat salarié n'est pas enraciné dans les mœurs belges. Il se définit comme « une forme indirecte d'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise avec par voie de conséquence, la perception de dividendes ou la réalisation de plus-values sur le capital appartenant aux salariés » (Poutsma, 2001). Bien qu'il existe des mécanismes en droit belge permettant l'accès à la propriété, ceux-ci ne sont que très peu utilisés sur le terrain.

À notre connaissance, le sujet n'a été que très peu traité dans le milieu universitaire belge francophone. Cela n'a pas facilité notre travail car la procédure de recherche a dû être revue à plusieurs reprises afin de rassembler les informations nous semblant pertinentes sur le sujet. Nous vous proposons donc de parcourir le sujet de l'actionnariat salarié en débutant par un questionnement sur la finalité de l'entreprise commerciale. En effet, comme nous le verrons, la conception classique expose une dichotomie quasi hermétique entre capital et travail. Cependant les courants de pensée managériaux relativement récents s'interrogent sur la nécessité de prendre en compte l'intégralité des intérêts en présence lorsqu'il s'agit de prendre une décision. Nous veillerons à détailler la finalité de l'entreprise de part et d'autre de la ligne séparant capital et travail ainsi que l'impact sur la sphère externe à l'entreprise.

Nous avons ensuite choisi de parcourir différentes options permettant la prise de participation des employés issues du cadre légal belge ou de la pratique entrepreneuriale. Nous ne pouvions cependant pas nous pencher sur l'intégralité des solutions extralégales

existantes par manque de temps. A titre d'exemple, nous n'aborderons pas les systèmes de warrants ou d'obligations convertibles, ni l'émission de parts bénéficiaires en faveur des membres du personnel et autres certificats. A l'issue de cette partie, nous tenterons de comparer les divers plans exposés afin de déterminer quels facteurs influencent le choix d'un plan de participation plutôt que celui d'un autre.

Finalement, nous nous plongerons dans un modèle de société entériné en 1978 par le législateur français : la Société Participative et de Coopération (en abrégé, SCOP). Cette forme se développe depuis maintenant presque quarante ans chez nos voisins et a récemment commencé à s'exporter chez nous. Amenant une philosophie de gestion particulière, elle commence à séduire non seulement les néo-entrepreneurs belges mais aussi certains membres gouvernementaux. Pour l'heure, les SCOP ne sont pas reconnues légalement en Belgique. Notre dernière partie définit le concept et tente d'expliquer pourquoi le développement des SCOP françaises n'a pas pu s'enraciner en Belgique.

1 LA FINALITÉ DE L'ENTREPRISE EN DÉBAT

Afin de cerner au mieux le sujet de notre première partie et pour comprendre la teneur du débat, il nous faudra distinguer d'une part le concept juridique de *société* et d'autre part, le concept socio-économique d'*entreprise*.

L'article 1 du Code des Sociétés est le suivant :

« Une société est constituée par un contrat aux termes duquel deux ou plusieurs personnes mettent quelque chose en commun, pour exercer une ou plusieurs activités déterminées et dans le but de procurer aux associés un bénéfice patrimonial direct ou indirect.

Dans les cas prévus par le présent code, elle peut être constituée par un acte juridique émanant de la volonté d'une seule personne qui affecte des biens à l'exercice d'une ou plusieurs activités déterminées.

Dans les cas prévus par le présent code, l'acte de société peut disposer que la société n'est pas constituée dans le but de procurer aux associés un bénéfice patrimonial direct ou indirect ».

C'est en son sein qu'apparaissent les constituants essentiels d'une société au sens juridique du terme. L'article stipule d'abord qu'il s'agit d'un contrat entre « *deux ou plusieurs personnes* ». Une notion de groupement doit donc être apparentée à la notion de société. Cependant, dans la pratique et suite aux évolutions de la sphère économique, il est désormais possible de constituer une société seul. L'article émet cette possibilité dans son second paragraphe. C'est le cas des sociétés unipersonnelles sur lesquelles nous ne nous attarderons pas.

Ensuite, une société doit avoir pour objet « *l'exercice d'une ou plusieurs activités déterminées* ». C'est en ces termes précis que tient une définition étriquée de ce qu'est l'objet social d'une société. On peut considérer celui-ci comme l'objectif professionnel de la société car il s'agit *in fine* de l'ensemble des activités que la société pourra exploiter. C'est un des concepts juridiques fondamentaux des sociétés et la rédaction de celui-ci doit être méticuleuse et claire, la société sera tenue de rester dans les limites de celui-ci, tout dépassement étant passible de sanctions.

De plus, l'article 1^{er} du Code des Sociétés fait référence à une « mise en commun » par les associés. Cette participation se caractérise par ce qu'on appelle des *apports*¹ qui seront échangés contre des titres corporatifs. Les désormais associés sont devenus automatiquement titulaires de droits sociaux et économiques tels que les dividendes, bonis et autres ainsi que de droits politiques caractérisés par le droit de vote et la prise de décision au sein des organes de la société.

Le texte fait ensuite référence au but de lucre dans les termes suivants : « *dans le but de procurer aux associés un bénéfice patrimonial direct ou indirect* ». Cette notion a subi une évolution au cours de l'histoire pour aboutir à une prise en compte tant du bénéfice patrimonial direct qu'indirect. Le premier se référant aux modes de rémunération classiques des associés tels que les dividendes, le second concernant la notion d'économie de dépense, très présente dans certaines formes de sociétés dont la société coopérative que nous aborderons plus loin.

A côté des éléments constitutif repris dans le Code des Sociétés, les praticiens du droit ont dégagé l'*affectio societatis*. Il fait référence à l'esprit de collaboration et d'égalité qui doit régner entre les associés. Le concept suppose que les associés se reconnaissent mutuellement le droit de critique et de contrôle au sein de la société (Avocats Picovschi, 2015). On notera qu'il s'agit d'une conception paradoxale de la notion de contrat qui d'ordinaire met les parties en opposition d'intérêts. En effet, dans le contrat de société, les associés se mettent ensemble en vue d'atteindre un but commun plutôt que de rechercher leur intérêt personnel à travers un contrat. L'utilité de ce concept est de permettre de distinguer les contrats de société des autres contrats et de servir de référence pour certaines dispositions du Code des Sociétés (l'interdiction des pactes léonins de l'article 32 du même code par exemple). On notera pour en terminer avec cette notion, que la Cour de Cassation, dans son arrêt du 26 octobre 1989² a défini l'*affectio societatis* comme une synthèse des éléments constitutifs repris dans l'article 1^{er} du Code des Sociétés en mettant en évidence le concept de groupement et d'intérêt commun.

Finalement, une société peut aussi être mue par une personnalité juridique. L'acquisition de cette existence propre est devenue un critère de distinction entre les différentes formes de société. En effet, certaines formes de société l'acquièrent de façon partielle ou totale,

¹ En numéraire, en nature ou en industrie.

² Annexe I

tandis que d'autres en sont dépourvues. Les différents cas sont repris dans les différents alinéas de l'article 2 du Code des Sociétés. La personnalité juridique est souvent la raison principale de la constitution d'une société car elle permet de créer une entité indépendante jouissant de droits ainsi que d'un patrimoine propre, devant répondre à des obligations sans pour autant mettre la responsabilité ni les patrimoines propres des associés en jeu sous certaines conditions.

En parallèle à la définition de société au sens du Code des Sociétés, existe le concept d'*entreprise*. Souffrant d'aucune définition légale spécifique, il apparaît que la notion d'entreprise est une conception économique et sociale. En matière économique, l'entreprise est « une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine des facteurs de production (capital et travail) pour produire des biens économiques ou des services destinés à être vendus sur un marché » (Beitone, 2013) ». Elle se différencie d'autres organisations économiques par des caractéristiques propres à elle-même. Premièrement, elle produit des biens et des services. Elle achète des biens et des services afin d'aboutir au produit fini qu'elle écoulera ensuite sur les marchés. On peut donc ici faire une première distinction avec les administrations publiques, le secteur non-marchand et la production domestique. De plus, il apparaît qu'une entreprise a toujours la personnalité juridique. Elle bénéficie donc d'une autonomie décisionnelle la différenciant dès lors de tous les organismes ne bénéficiant pas de la personnalité juridique. Finalement, la question du profit porte à confusion. En effet, d'aucuns en font une caractéristique fondamentale de l'entreprise, tandis que d'autres considèrent qu'il faut faire entrer dans la notion d'entreprise, les entreprises dites du « tiers secteur » comme les ASBL, les coopératives et autres associations. A titre informatif, en 2011, la Belgique recensait 550.770 entreprises pour un total de 2.714.438 personnes occupées (SPF, 24 octobre 2013).

Il est donc aisé de se rendre compte que les concepts de société et d'entreprise se ressemblent mais ne sont pas nécessairement les mêmes. On peut en effet être en société sans pour autant entrer dans la définition d'entreprise et inversement, correspondre à la définition d'entreprise sans être une société.

Ceci étant dit, le vif du sujet de cette partie traite de l'intérêt social des entreprises au sens large. Nous allons voir que les visions divergent sur sa définition selon qu'elles émanent du milieu économique ou du milieu juridique ainsi que le degré d'ouverture donné au concept. Nous développerons aussi les liens à faire avec la Responsabilité Sociétale des

Entreprises (RSE), les stakeholders gravitants autour des entreprises en nous plongeant plus profondément sur la prise en compte de l'intérêt du facteur travail.

1.1 VISIONS THÉORIQUES

1.1.1 Economique

"There is one and only one social responsibility of business – to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition without deception or fraud." (Friedman, 1962)

Cette citation extraite de l'œuvre de Milton Friedman reflète parfaitement la vision libérale de l'intérêt social. Selon lui, la meilleure manière de mettre le doigt sur le concept d'intérêt social est de se mettre à la place des actionnaires. Les détenteurs du capital sont le moteur économique de l'entreprise et celle-ci ne doit prendre en compte que leurs intérêts propres. Dès lors, le but de la firme est de maximiser ses profits afin de rémunérer correctement le capital pour le risque pris. C'est alors à eux, propriétaires, de se faire une idée de ce qu'est l'intérêt social. Pas celui de la firme, le leur. En effet, c'est avec les dividendes récoltés que les actionnaires vont pouvoir dépenser, consommer voire donner à des organisations caritatives et faire le bien. Selon la théorie libérale, ils sont donc le lien entre l'entreprise et la société. Les retombées économiques de l'entreprise sont *in fine* indirectes. Cependant, Friedman n'écarter pas la possibilité pour les entreprises de redistribuer directement les richesses qu'elles ont créées. Elles le peuvent mais ce phénomène étant marginal, la vision globale reste que les seuls ayant à se soucier de l'intérêt social sont les détenteurs des moyens de production.

D'autre part, suite aux nombreux aléas économiques de ces dernières décennies, l'économie sociale connaît un nouvel essor. Cette branche de l'économie regroupe « l'ensemble des activités économiques qui, dans une économie développée, n'ont pas pour motif principal le profit » (Echaudemaison, 2014). On fait souvent référence au « tiers secteur » en opposition aux deux autres secteurs : privé lucratif (économie marchande) et public (Echaudemaison, 2014).

Selon l'article 1^{er} du décret wallon du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale : « Par économie sociale, on entend les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des sociétés, principalement coopératives et/ou à finalité sociales, des associations, des mutuelles ou des fondations dont l'éthique se traduit par les principes suivants :

- La finalité de service à la collectivité ou aux membres plutôt que la finalité de profit ;
- L'autonomie de gestion ;
- La gestion démocratique et participative ;
- La primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus ; [...] »

Sont donc incorporées dans ce secteur les associations sans but lucratif, mutuelles et coopératives. Les entités appartenant à ce secteur visent à répondre à des besoins non satisfaits par l'économie de marché et le secteur public. En effet, nombreuses sont les structures qui visent à combler un vide économique ou social. Nous pourrions prendre l'exemple probant des mutuelles qui agissent comme des complémentaires santé (désormais obligatoires) afin de répondre au *gap* existant entre le coût réel des soins de santé et le remboursement de la Sécurité Sociale. Il apparaît au final que ces organisations ont toutes deux traits majeurs : servir leurs membres ou la collectivité plutôt que maximiser leur profit en ayant une structure organisationnelle participative qui repose sur l'autonomie et la démocratie en leur sein.

1.1.2 Juridique : objet social et intérêt social

Nous allons à présent aborder la vision juridique de l'intérêt social. Pour ce faire, nous allons préalablement effectuer la distinction entre objet social et intérêt social. En effet, même si celle-ci paraît être claire dans les courants juridiques belges majeurs, la limite entre les deux concepts devient de plus en plus floue pour certains courants.

1.1.2.1 *Interprétation restrictive*

En Belgique, le concept d'objet social est mentionné à l'article 3, §2 du Code des Sociétés. Il regroupe les activités pour l'exercice desquelles la société a été constituée et doit être écrit dans les statuts qui seront publiés au Moniteur Belge. Il se fait que dans la

pratique, celui-ci est généralement libellé largement afin d'éviter d'exclure des activités potentielles qui pourraient être ajoutées au *core business* de la société. Cependant, pour la vision doctrinale majoritaire, celui-ci doit être strictement centré sur les activités de la société. Notons qu'un groupe de travail constitué de praticiens du droit a été constitué afin de proposer une réécriture du Code des Sociétés. D'après M. Olivier Caprasse, membre de ce groupe de travail, l'élargissement possible de la notion d'objet social afin qu'il puisse inclure d'autres éléments n'en pas envisagé.

Il apparait donc que l'interprétation donnée par les auteurs d'une partie du monde juridique belge soit restrictive. Selon celle-ci, l'objet social écrit au moment de la constitution d'une société et repris dans ses statuts ne peut concerner que les activités futures de l'entreprise.

1.1.2.2 Intérêt social

Différentes théories de la société ont tenté de mettre en lumière le concept d'intérêt social. En effet, les théories européennes de la société, développées au fil du temps ne sont pas toutes en accord sur ce qu'est l'intérêt social.

La Théorie Contractuelle ayant marqué le XIXème siècle considérait la société comme un ensemble de contrats reposant sur la personne des associés, dont les volontés individuelles étaient souveraines³. La société, n'étant qu'un contrat, n'avait dès lors aucune personnalité juridique. Elle ne pouvait ni agir en son nom propre, ni poursuivre un quelconque intérêt propre. Il est dès lors aisé de comprendre que sous cette conception de la société, l'intérêt social n'était autre que l'intérêt des associés. Ceux-ci manipulaient la société contractuelle afin de servir leurs intérêts personnels. Au fil du temps, le législateur s'est rendu compte que cette conception de la société se révélait inadéquate avec la réalité économique et l'émergence de grandes sociétés anonymes. Ce sera la loi du 18 mai 1873 qui octroiera de manière automatique la personnalité juridique au SA, ayant désormais un régime juridique propre, distinct de celui des contrats contenus dans le Code Civil.

C'est partant de cette mutation légale qu'a émergé au début du XXème siècle, la Théorie Institutionnelle de la société. Pour celle-ci, la société est conçue comme une entité à part entière poursuivant son intérêt propre et non plus celui de ses associés. L'intérêt social pose donc des limites à l'autonomie de la volonté des actionnaires. Une société a dès lors

³ Voir notes de cours de Droit des Sociétés, O. Caprasse.

vocation d'immutabilité dans le temps, ainsi, même si les associés sont dissociés de la société, celle-ci poursuit son exploitation dans la satisfaction de son intérêt en tant que personne morale en agissant via ses organes. Retenons simplement que cette conception de la société donne la primauté de celle-ci sur les associés bien que la synthèse de leurs intérêts personnels ne soit autre que l'intérêt social de la société.

Une fois de plus, les développements économiques du XX^{ème} siècle ont rendu cette définition caduque. La doctrine, dégagée par Cl. Champaud et J. Pailusseau dans les années 1960-1970, a mis au jour la Théorie Fonctionnelle de la société. Dans celle-ci, la société représente « la technique juridique destinée à donner à l'entreprise une existence et une organisation sur le plan juridique » (Pailusseau, 1967). Elle met en lumière le pouvoir des organes de la société et leur hiérarchie. L'intérêt social est redéfini et ne représente plus l'intérêt additionné de ceux des associés et autres stakeholders. Il « réside essentiellement dans la vie et la croissance de l'organisme économique vers lesquels les différents intérêts catégoriels convergent et dont ils tirent la meilleure protection » (Caprasse, 2016).

1.2 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Le concept de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) nous provient de pratiques anglo-saxonnes du milieu du XX^{ème} siècle, une première fois théorisé par Bowen en 1953. Il a été défini en 2005 par la Commission Interdépartementale du Développement Durable comme « un processus permanent d'amélioration dans le cadre duquel les entreprises intègrent de manière volontaire, systématique et cohérente des considérations d'ordre social, environnemental et économique dans la gestion globale de l'entreprise ; à cet égard, la concertation avec les parties prenantes de l'entreprise fait partie intégrante du processus »⁴. De manière plus synthétique, Journot (2010) définit la RSE comme « un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et à leurs relations avec leurs parties prenantes ».

Des points communs peuvent se tirer de ces deux définitions. En effet, les auteurs s'accordent sur le caractère *volontaire* du processus d'intégration de la RSE. Il est important

⁴ CIDD projet cadre de référence RSE.28.09.2005 – De la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique

que les entreprises ne « se limitent pas au simple respect des exigences légales en vigueur » (Postiaux, 2008). La démarche RSE touche aux initiatives et actions des entreprises allant plus loin que la législation en vigueur. De plus, on retrouve les termes *social* et *environnemental*. Ceux-ci ont égard au champ d'action dans lequel les démarches RSE doivent prendre place. Les entreprises visent à la création de plus-values dans les dimensions sociale et environnementale (Postiaux, 2008). D'après Journot (2010), ces démarches doivent leur permettre de concilier leurs ambitions économiques, sociales et environnementales en coopération avec leurs partenaires. Finalement, on retrouve -et ce dans toutes les définitions de la RSE- le concept de *parties prenantes*. Les entreprises, faisant partie d'une société⁵ donnée, influencent de par leurs décisions les autres individus de leur société et inversement. Partant de ce constat, il semble logique de considérer que la responsabilité des entreprises ne se limite pas au seul intérêt des actionnaires mais qu'elle s'étend à bien d'autres parties, directement ou indirectement liées à elles (Postiaux, 2008). Par *parties prenantes*, on entend « tout groupe ou individu qui peut affecter ou être affecté par la mise en œuvre des objectifs » (Freeman, 1984) . On considèrera donc les travailleurs, fournisseurs, sous-traitants, clients, les communautés locales, associations environnementales et autres ONG.

Depuis le sommet de la Terre de Rio de 1992 et l'édition de principes de gouvernances relatifs au développement durable, les hautes sphères des entreprises ont une certaine « obligation » de prendre en compte l'impact de leur organisation sur la société via la RSE. Cette obligation détournée en volontariat par les firmes « les a conduit à progressivement utiliser la RSE de manière plus stratégique et moins défensive » (Porter & Kramer, 2006). Il faut toutefois noter que souffrant d'aucunes obligations légales, les entreprises et leurs dirigeants sont libres d'utiliser la RSE de la manière qui répond le plus à leurs besoins et préoccupations. La RSE est malléable et peut être façonnée de diverses manières afin de servir au mieux les intérêts de l'entreprise mettant en place des plans RSE (Lamarche & Rubinstein, 2012). De plus, Caprin et Petit (2011) ont observé un déplacement du sujet principal des rapports non-financiers des entreprises de l'environnement aux stakeholders, intégrant de manière dominante les questions sociales et économiques. Ainsi, de manière externe, les sociétés utilisent la RSE comme instrument de gouvernance pour « définir et légitimer le périmètre de leur responsabilité » sur l'ensemble de leurs stakeholders et plus

⁵ Au sens large.

précisément sur la responsabilité de leurs sous-traitants. En interne, la RSE intervient dans les rapports de force avec les employés. Selon Béthoux et al. (2007), les rapports font plus souvent mention des travailleurs plutôt que de l'environnement. Néanmoins, on observe un quasi cantonnement aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail concernant la RSE régulant les rapports dirigeants-employés. L'instrumentalisation interne n'est donc que le respect de principes entérinés par les organismes tels que l'OIT, le rapport de RSE n'étant bien souvent qu'un support supplémentaire pour les conditions minimales auxquelles doivent se plier les entreprises.

Qui représente les parties prenantes au niveau de l'entreprise ? Cette question abordée par Cazal (2013) reste partiellement résolue. En effet, intégrer les intérêts des stakeholders dans le processus décisionnel est une réalité mais la définition des intérêts à défendre reste énigmatique. On sait par exemple, que l'intérêt des travailleurs est souvent défendu par les syndicats qui ont, selon les pays, une influence plus ou moins grande sur les entreprises. Les clients peuvent eux se réunir en association de consommateurs et donner leur avis, faire pencher la balance dans un sens ou dans un autre en communiquant et intentant des poursuites... Néanmoins, certaines parties prenantes restent sans voix au niveau de l'entreprise : jusqu'à présent, il n'existe par exemple aucune obligation pour les entreprises de se munir d'un représentant de l'environnement. Les ONG défendent les intérêts de l'environnement au niveau macro mais aucun de leurs membres ne siège en entreprise pour les représenter. Aussi, d'aucuns font souvent mentions des *générations futures* comme stakeholders à part entière : encore une fois, qui au sein des entreprises fait en sorte que ces intérêts soient respectés ?

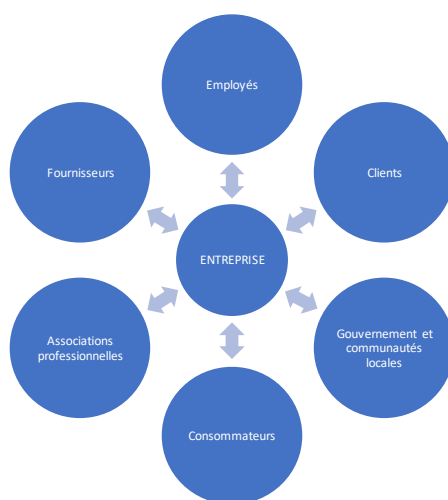


Figure 2 Représentation des stakeholders de Donaldson et Preston, 1995 (adapté)

1.3 IMPLICATION DES STAKEHOLDERS « EXTERNES À L'OPÉRATIONNEL »

1.3.1 Consommateurs

Lorsque l'on se penche sur la question de l'intérêt social d'une entreprise, il ne faut pas négliger la résonnance de l'avis de consommateurs sur celui-ci. La prise en compte de leur avis est cruciale lorsqu'il s'agit de vendre. En effet, une entreprise qui ne prendrait pas en compte l'évolution des visions de sa clientèle courrait à sa perte dans le sens où les enjeux sociétaux et environnementaux font de plus en plus partie intégrante du processus de choix d'un consommateur lorsqu'il hésite entre deux produits similaires. Selon Provost, Vanhecke et Sibille (2013), les clients ont des attentes diverses concernant les produits qu'ils consomment. Au cœur des leurs préoccupations se trouvent les pratiques loyales de commercialisation, la protection de leur santé et de leur sécurité ainsi que le volet durable du processus de production. Le non-respect des attentes des clients amène à la sanction de marché. Le consommateur ira se fournir chez un concurrent remplissant l'intégralité des désirs de celui-ci. On citera pour exemple la perte de client non négligeable chez IKEA engendrée par un documentaire mettant en lumière l'usage de bois issu de forêts protégées et non renouvelées dans son processus de fabrication.

1.3.2 Fournisseurs

Souvent oubliée, la relation avec les fournisseurs est pourtant cruciale dans le processus de création de valeur des entreprises. En effet, maintenir une relation fournisseurs stable et saine est important afin de se parer contre d'éventuels risques. Selon l'Association du Management des Risques et des Assurances de l'Entreprise (2016), ceux-ci sont classés en quatre catégories :

- Les risques stratégiques et financiers (exemple : cas du fournisseur défaillant)
- Les risques contractuels et légaux (exemple : situation juridique du fournisseur précaire)
- Les risques opérationnels (exemple : décalage dans les plannings de livraison)
- Les risques liés à la réputation (exemple : aspects sociétaux non respectés par le fournisseur)

Une gestion inadéquate de la relation fournisseur peut amener des difficultés à l'atteinte d'objectifs stratégiques voire même avoir des conséquences sur la stabilité financière de l'entreprise concernée. Ainsi, si nous reprenons l'exemple d'Ikéo donné dans la partie 1.3.1, il s'agissait en réalité d'une défaillance fournisseur. Un des sous-traitants de l'entreprise suédoise avait, pour des raisons de coûts et de facilité, commencé à abattre des arbres situés dans des zones protégées roumaines. Le documentaire ayant mis cette relation en lumière a été très préjudiciable pour Ikéo et a contribué à augmenter le risque lié à la réputation du géant nordique.

1.3.3 Pouvoirs publics : acteurs et arbitres

Au travers de l'Histoire, les pouvoirs publics sont passés par plus ou moins tous les stades : d'un état non-interventionniste au début de la révolution industrielle à la planification autoritaire en passant par la multiplication de normes législatives, les pouvoirs publics ont tenté de répondre à certaines problématiques économiques et environnementales, obtenant des résultats très variables. C'est à travers ces solutions qu'*in fine*, l'état a tenté de maîtriser les conséquences négatives du développement économiques sur l'environnement. Selon Postiaux (2008), les raisons de ce bilan mitigé sont faciles à établir. Premièrement, la matière environnementale et les rapports entre les groupes sociétaux vont de plus en plus complexe. L'adoption de textes veillant au respect de l'environnement socio-économique par les entreprises prend de plus en plus de temps tellement le nombre de groupes politiques devant ratifier le texte est élevé. L'Europe est la mère de la majorité des textes allant dans ce sens, mais encore une fois s'observe une lenteur législative préjudiciable en la matière. Ensuite, lorsque le texte peut s'appliquer, « son efficacité devient tributaire de l'administration qui la contrôle » (Postiaux, 2008). En effet, l'auteur remarque que les coûts de contrôle s'avèrent souvent élevés lorsqu'on les rapporte aux résultats désirés. Les administrations tendent donc à laisser faire en ne s'inquiétant que lorsque le préjudice environnemental devient trop grave.

Les entreprises attendent des pouvoirs publics un cadre légal clair et délimité comportant des objectifs limpides. C'est uniquement par ce biais que ces derniers sont susceptibles d'agir sur le comportement des entreprises dans les milieux social et environnemental. On se borne donc ici au rôle d'acteur de l'Etat en matière de RSE. Le caractère arbitral de celui-

ci devrait se rencontrer dans le contrôle effectif et l'application des règles en la matière par les pouvoirs publics, initié en majeure partie par l'Union Européenne.

1.3.4 Corporate governance et administrateurs indépendants

Bien que le concept de Corporate Governance reste difficile à définir, nous avons choisi de retenir la définition du SPFÉconomie. Selon le ministère, il s'agit du « système par lequel les sociétés sont dirigées et contrôlées, à la fois en interne et en externe. Celle-ci concerne donc le fonctionnement et le contrôle interne d'une entreprise mais aussi son lien avec les différentes parties prenantes dans tous les domaines d'activités de la société » (SPFÉconomie, s.d.). La gouvernance d'entreprise vise à améliorer l'efficacité, la qualité, la transparence et la diffusion de l'information de la société concernée. Elle permet la prise en compte des intérêts des stakeholders via, notamment, la nomination d'administrateurs indépendants. Celle-ci étant obligatoire dans les sociétés cotées suite à la loi Corporate Governance du 2 août 2002, elle n'est que conseillée dans le Code de Commerce pour les sociétés non-cotées.

L'article 526^{ter} du Code des Sociétés énonce les conditions pour pouvoir être nommé administrateur indépendant⁶. De manière générale, « [l'administrateur indépendant] doit être libre de tout lien professionnel, familial ou autre à l'égard de l'entreprise, ses actionnaires contrôlants ou son management » (de Beaufort, 2006). La Commission Boursière (2002) définit les administrateurs indépendants comme « des personnes offrant effectivement des garanties sur le plan de l'indépendance et de l'objectivité dans leur mission, en d'autres termes, dont la liberté de choix ne peut être gênée par certains liens avec la société, avec la direction ou certains actionnaires ou autres parties prenantes dans l'entreprise ».

Ces administrateurs, ne représentant pas les actionnaires de la société, ont pour mission de siéger dans différents comités au sein de l'entreprise tels que le comité de rémunération (526^{quater} C. Soc.) et le comité d'audit (article 529^{bis} C. Soc.) ainsi que dans les conseils d'administration. Globalement, leurs missions sont les mêmes que celles des administrateurs « *lambda* » de la société, la seule différence tient dans l'indépendance. Cette notion difficile à cerner est d'importance car les administrateurs auront vite fait de ne

⁶ Annexe II

défendre que leurs intérêts propres ou ceux des actionnaires. Les administrateurs indépendants doivent quant à eux défendre la position de tous par rapport à l'entreprise, tant de l'interne que de l'externe. Il se doivent d'être la voix globale de l'ensemble des stakeholders et peuvent par exemple prendre position contre les dirigeants de l'entreprise au conseil d'administration ou contre l'actionnaire majoritaire. Il ressort des codes de corporate governance que l'administrateur indépendant doit traiter tous les actionnaires de manière égale, son caractère indépendant doit l'assurer. Dans une optique plus élevée, les administrateurs indépendants doivent pouvoir rendre des décisions objectives regardant l'ensemble de la société en offrant un regard extérieur sur les décisions prises en interne.

1.4 FINALITÉ DE L'ENTREPRISE POUR LES TRAVAILLEURS

1.3.5 Contrat de travail et au-delà

Le contrat de travail est « la convention suivant laquelle une personne physique – le travailleur ou le salarié, [...] s'engage à fournir un travail contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne physique ou morale – l'employeur » (Kéfer & Clesse, 2014). Cette définition est issue de la combinaison des articles 2, 3, 4 et 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'existence d'un contrat de travail est subordonnée à la réunion de trois critères : un travail, une rémunération en contrepartie dudit travail et finalement un lien de subordination.

Nous allons premièrement nous intéresser à son exécution et aux obligations⁷ pesant sur chacune des parties. Comme toute convention, le contrat de travail se doit d'être exécuté de bonne foi au sens de l'article 1134 al. 3 du Code Civil. Il s'agit ici de la bonne foi dans sa fonction *complétive*, les normes n'étant pas stipulées mais s'imposant aux parties. On donnera pour exemple le devoir d'information des parties entre elles lorsqu'elles signent un contrat ou encore l'honnêteté de l'aspirant travailleur : il ne doit pas mentir sur un *curriculum vitae* dans le but d'obtenir un poste.

Après cette obligation commune aux parties, penchons-nous sur celles de l'employeur. Elles se divisent en deux catégories : les obligations principales et les obligations

⁷ Issues de nombreuses lois (Loi sur le travail, loi sur le contrat de travail, loi sur la protection de la rémunération...), du Code Civil et des Conventions Collectives de Travail sectorielles.

accessoires. Premièrement, l'employeur a, selon l'article 20, 1° de la loi sur le contrat de travail, l'obligation « *de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus* ». Ce premier volet de l'article est impératif⁸ dans le chef de l'employeur. Celui-ci n'est pas libre de changer par sa seule volonté le lieu de l'exécution du travail ni les horaires devant être prestés. Ensuite, l'employeur est tenu de « [mettre] *à disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail* ». Ce deuxième volet de l'article 20 de la loi sur le contrat de travail revêt un caractère supplétif⁹ : l'employeur doit supporter les frais liés au contrat de travail sauf si celui-ci prévoit le contraire. Il ressort de cette première disposition un constat important : un travailleur peut exiger de devoir travailler et si l'employeur est dans l'incapacité de répondre à cette injonction, il est présumé en faute contractuelle. Deuxièmement, l'employeur a l'obligation de payer la rémunération. Cette obligation provient du 3° de l'article 20 susmentionné. Il s'agit de la « contrepartie du travail accompli par le salarié en exécution du contrat de travail. Il y a une créance dans le chef du travailleur et une obligation dans celui de l'employeur, [d'où] le synallagmatisme contractuel » (Kéfer & Clesse, 2014). Il convient de noter que dans un arrêt du 20 avril 1977, la Cour de Cassation a donné au terme « rémunération » une interprétation extensive englobant non seulement la contrepartie d'un travail effectué mais aussi les libéralités.

Ces obligations principales mentionnées, obliquons-nous très brièvement sur les obligations accessoires de l'employeur. Il doit « *veiller en bon père de famille¹⁰ à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident* » (article 20, 2° de la loi sur le contrat de travail). Nous noterons que cette loi pêche par son manque de clarté et a été complétée par de nombreux arrêtés d'exécution concernant diverses matières. Ils sont en cours de coordination dans le Code du Bien-Etre à paraître cette année.

Les obligations du travailleur sont, elles aussi, de deux natures : principale et accessoire. L'obligation principale pesant sur le travailleur est évidemment, au terme de

⁸ « Auquel la volonté individuelle ne peut déroger, se dit d'un texte législatif ou réglementaire dont les dispositions d'ordre public l'emportent sur toute volonté contraire que les particuliers auraient exprimés dans un acte juridique (le mot impératif peut toujours être remplacé par ordre public mais la réciproque est inexacte) » (Cornu, 2013)

⁹ « Se dit d'une règle applicable à défaut d'autres dispositions (légales ou conventionnelles) » (Cornu, 2013)

¹⁰ Lat. *Bonus pater familias*. « Type d'homme normalement prudent, soigneux et diligent » (Cornu, 2013)

l'article 17 de la loi sur le contrat de travail : « 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues ; 2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ». Le travail est l'objet et donc l'obligation essentielle du contrat de travail. Celui-ci étant un contrat *intuitu personae*¹¹, le travailleur ne peut déléguer l'obligation d'exécuter son travail. D'autre part, le contrat de travail contient diverses obligations accessoires pour le travailleur. Celui-ci a un devoir de confidentialité, il ne peut, ni pendant son service, ni après, divulguer des informations susceptibles d'être confidentielles dont il aurait eu connaissance lors de l'accomplissement de son travail. De plus, le travailleur se doit d'être loyal. Cette obligation découlant de l'article 17, 3°, b de la loi sur le contrat de travail interdit toute concurrence déloyale de manière impérative pendant l'exécution du contrat de travail. Notons que si le contrat de travail ne contient pas de clause de non-concurrence, l'extinction du contrat ouvre la porte à la concurrence « loyale » de l'ancien employé.

En ayant passé en revue les diverses obligations qu'engendrent les contrats de travail, il semble que, sauf stipulation contraire, aucune d'entre elles ne permettent à l'employé d'émettre un quelconque avis sur la gestion et les décisions prises dans l'entreprise bien que celles-ci aient souvent un impact sur la manière dont le contrat de travail sera exécuté.

1.3.6 Le Conseil d'Entreprise

Si l'on s'attarde sur l'exposé des motifs¹² de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la mise en place des conseils d'entreprise « réalise un pas décisif dans la création d'un droit nouveau de l'entreprise qui permettra la collaboration étroite et féconde des forces du travail et du capital [...] un des objectifs essentiels des conseils d'entreprise est d'associer le personnel aux efforts déployés par le chef d'entreprise pour améliorer l'organisation et les conditions du travail et favoriser le rendement de l'entreprise »¹³. La loi précise qu'un conseil d'entreprise devra être institué dans toutes les entreprises occupant habituellement et en moyenne au moins cent

¹¹« Expression latine signifiant « en considération de la personne » employée pour caractériser les opérations dans lesquelles la personnalité de l'une des parties est tenue pour essentielle en raison de ses aptitudes particulières ou du service attendu d'elle. » (Cornu, 2013)

¹² « Considérants accompagnant un projet ou une proposition de loi et en indiquant les raisons » (Cornu, 2013)

¹³ Exposé des motifs, *Pasin.*, 1948, p. 673.

travailleurs¹⁴. Y siègent d'une part, le dirigeant et ses délégués¹⁵ désignés par lui-même, d'autre part les délégués du personnel¹⁶, élus lors des élections sociales et représentant la globalité du personnel (pas uniquement la partie syndiquée du personnel). Ces délégués sont tous investis d'un mandat ayant une durée légale de quatre ans renouvelables.

Selon Jacques Clesse (2014), la réalité est plus modeste. Le conseil d'entreprise n'est pas, comme l'aurait laissé sous-entendre l'exposé des motifs de la loi de 1948, un organe de gestion ou d'administration de l'entreprise. En effet, le pouvoir de décision revient *in fine* à l'employeur seul. L'essentiel des compétences du conseil d'entreprise relève de l'information et de la communication sur l'aspect social, économique et financier de l'entité. Nous pouvons alors nous demander ce qui amènerait à penser que celui-ci est partie intégrante de la gestion et de la prise de décision. Sa principale attribution, stipulée au point d de l'article 15 de la loi le mettant en place, est l'élaboration et la modification du règlement de travail. Ce règlement « décrit les droits et obligations du travailleur et de l'employeur. Il mentionne les horaires de travail, le mode de paiement des rémunérations des travailleurs, la durée des vacances annuelles [...] » (SPFemploi, 2017). Il intervient donc largement dans la gestion globale du facteur travail. Chaque fois qu'une contestation d'ordre pratique se détache au niveau des travailleurs, il faut consulter le règlement de travail et vérifier que le point soulevé n'a pas été réglé *a priori* dans celui-ci. Cependant, il faut garder à l'esprit que l'élaboration de celui-ci se fait sur proposition du chef d'entreprise ou de ses représentants. La détermination finale de celui-ci se faisant via un mode de décision discrétionnaire : libre au chef d'entreprise de l'adopter quand bien même les représentants des travailleurs seraient contre. Ensuite, point non-négligeable de compétence du conseil d'entreprise : il fixe les critères généraux à suivre en cas de licenciement ou d'embauche faisant suite à des circonstances économiques ou techniques spécifiques (article 15, e de la loi de 1948). Bien que cette disposition paraisse séduisante en termes de droits issus d'un organe où les représentants des travailleurs prennent part aux décisions, ce pouvoir est limité par l'article 12 de la Convention Collective de Travail n° 9 rendue obligatoire par Arrêté Royal qui stipule que le texte précité « [...] *ne porte pas atteinte au pouvoir de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le*

¹⁴ Article 6 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales

¹⁵ Art. 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales

¹⁶ Art. 16 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales

fonctionnement de l'entreprise ». Il ne s'agit donc pas non plus d'un pouvoir *réel* de décision et de gestion.

Il semble donc que, bien que le conseil d'entreprise paraisse avoir été créé pour favoriser la prise en compte des intérêts des travailleurs dans certaines décisions, la réalité est autre. Cet organe, composé de membres issus du facteur travail et de dirigeants, se range presque automatiquement aux côtés des avis émanant de la direction. Ceci est en majeure partie dû au caractère arbitraire de la prise des décisions en son sein.

1.3.7 La délégation syndicale

Pour saisir tous les tenants et aboutissants de la délégation syndicale, il nous paraît opportun de revenir brièvement sur l'histoire syndicale belge. La liberté syndicale est une des formes de liberté d'association garantie par le constituant originaire de 1831. En effet, l'article 20 de la Constitution de 1831 prévoyait que « *les Belges ont le droit de s'associer ; ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive* ». Cependant, la liberté d'association dans sa branche syndicale s'est vue illusoire. Le Code Pénal rendait impossible la mise en place d'organismes de représentation des ouvriers et du patronat par des dispositions visant à rendre impossible toute coalition, fut-elle ouvrière ou des employeurs. Ce seront les lois de 1921, abrogeant les dispositions pénales réprimant la grève et garantissant la liberté d'association qui constitueront le point de départ de notre histoire syndicale. Postérieurement à ces lois, des règles d'ordre international et des conventions collectives de travail sont venues renforcer cette liberté. Nous prendrons respectivement comme exemple la Convention n° 87 de l'Organisation Internationale du Travail garantissant la liberté syndicale dans son aspect positif¹⁷ : les agents économiques ont le droit, sans autorisation nécessaire, de constituer des organisations professionnelles tendant à en représenter les membres ; et la Convention Collective de Travail n°5 qui engagera ses signataires à « *n'exercer aucune pression sur le personnel afin de l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués* »¹⁸. Nous terminerons ce bref historique en mentionnant que depuis 2009, seules 3 organisations syndicales fédèrent assez de travailleurs pour pouvoir

¹⁷ L'aspect positif de la liberté syndicale est la liberté de se syndiquer. L'aspect négatif de celle-ci est la liberté de ne pas se syndiquer.

¹⁸ Convention Collective de Travail n° 5 du 24 Mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

siéger au Conseil National du Travail : la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique dispose de 51,7% des sièges, la Fédération Générale du Travail de Belgique vote pour 35,5% des sièges et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique détient 11,3% des sièges (CNT, 2017).

Le fruit de cette histoire est la mise en place de syndicats et de délégations syndicales au niveau des entreprises afin de représenter les intérêts des travailleurs. Celles-ci doivent être constituées en accord avec les règles des CCT dont l'entreprise est signataire. On souligne que, de manière générale, toutes prévoient une délégation syndicale à partir de cinquante travailleurs (Lagasse, 1998). Il s'agit d'un organe unilatéral ne contenant que des représentants des travailleurs désignés soit par les organisations représentatives dont il était question plus haut, soit par l'ensemble du personnel votant sur base de propositions de ces mêmes organisations représentatives¹⁹. L'article 6 de la CCT n° 5 stipule que « *Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise. Par personnel syndiqué, il y a lieu d'entendre le personnel affilié à une des organisations signataires* » ; sa mission est donc d'assurer la défense des intérêts des travailleurs. On parle donc, à la différence du Conseil d'Entreprise, d'organe de négociation, de surveillance et d'information (Kéfer & Clesse, 2014). De plus, elle intervient dans les litiges opposant travailleurs et direction, que ceux-ci soient collectifs ou individuels. Notons que la délégation syndicale peut se voir accorder les missions du Conseil d'Entreprise lorsque l'entité dans laquelle elle œuvre en est dépourvue. Finalement, il n'est pas rare que certaines décisions d'organisation du travail doivent recevoir l'approbation de la délégation syndicale avant de pouvoir être implémentées dans l'entreprise. On remarque ici une influence exercée par les travailleurs *in extenso* sur les décisions de gestion opérationnelles émises par la direction.

¹⁹ Art. 7, al. 2 CCT n°5 : ce droit de désignation n'appartient qu'aux organisations interprofessionnelles représentatives au niveau national. Pour les critères de représentativité, se référer à la loi programme du 30 décembre 2009.

1.4 CONCLUSION

Lorsqu'il s'agit de la finalité de l'entreprise, nous avons vu dans cette première partie que les intérêts des différents acteurs ainsi que ceux des parties prenantes gravitent autour d'elle sont différents.

Une lecture combinée de la théorie économique de Friedman et du droit des sociétés place l'intérêt des détenteurs du capital dans la réalisation d'un bénéfice patrimonial. Les développements économiques récents ont, quant à eux, amené une partie milieu entrepreneurial à penser autrement, à investir dans l'économie sociale. L'intérêt social des entreprises s'y inscrivant ne profite plus seulement aux détenteurs du capital mais tend à servir la communauté, que ce soit à l'échelle de l'entreprise ou à une échelle plus étendue. Dans le même courant de pensée, nous avons abordé la question de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Cette philosophie a amené à la prise en compte de facteurs nouveaux dans le milieu de l'entreprise, à savoir les préoccupations sociales des travailleurs et consommateurs ainsi que l'impact environnemental des activités de l'organisation. A cet égard s'est dégagé la création d'administrateur indépendant. N'étant pas obligatoires dans toutes les sociétés, lorsqu'ils sont présents, les administrateurs indépendants s'efforceront de concilier les intérêts de toutes les parties prenantes, qu'elles soient externes ou internes à l'entreprise dans leur mission d'administrateur. Finalement, nous avons abordé la question des travailleurs. A priori, la finalité de l'entreprise à leurs yeux n'est que l'aspect rémunératif. Ils échangent leur force de travail contre une rémunération leur permettant de vivre hors du cadre de l'entreprise et ne disposent que de minces pouvoirs liés à leurs représentants siégeant au conseil d'entreprise ou dans la délégation syndicale.

Partant de ce dernier constat, nous souhaitons nous interroger sur la possibilité d'une autre finalité pour le travailleur. Qu'existe-t-il en droit belge pour permettre de détacher la seule finalité de rémunération des travailleurs de ceux-ci ? Peuvent-ils prendre part à la gestion ? A la prise de décision dans les hautes sphères de l'entreprise ?

2 COMMENT LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES COMMERCIALES PEUVENT-ILS DEVENIR ACTIONNAIRES : SYSTÈMES EXISTANTS EN BELGIQUE

2.1 DIVERS OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LA MISE EN PLACE DE PLAN D’ACTIONNARIAT SALARIÉ

2.1.1 Objectifs économiques et financiers

L’une des raisons principales de la mise en place de plan d’actionnariat salarié est de nature patrimoniale. De manière générale, le propriétaire d’une PME arrivant à l’âge de la retraite se voit confronté à choisir entre cesser l’exploitation de son entreprise et la mettre en liquidation ou opter pour la vente de celle-ci. D’après Cohen et Quarrey (1986), la solution la moins « douloureuse » pour le patron est de transmettre son entreprise à ses salariés. De plus, cela offre une perspective de stabilité de l’entreprise pour ses employés, le rachat par des tierces personnes pouvant amener à une restructuration, souvent difficile en terme d’emploi²⁰.

Une autre raison est, dans une certaine mesure, le contrôle du capital. Permettre aux employés de détenir une part du capital crée un « noyau dur » qui peut s’avérer d’une grande aide en cas d’OPA hostile (Lanciaux, 2001). On peut imaginer que dans un tel cas, les actionnaires-salariés se regrouperaient afin de voter massivement (si la part qu’ils détiennent est suffisante) contre celle-ci et éviter toute restructuration qui toucherait inévitablement aux intérêts des travailleurs.

De plus, une entreprise peut avoir recours à ce type de plan lorsqu’elle veut s’autofinancer. Il est clair que l’actionnariat salarié permet une augmentation des fonds propres de l’entreprise et contribue à consolider sa trésorerie. Cependant, selon Dondi (1994), l’autofinancement n’est souvent qu’un objectif secondaire des plans d’actionnariat salarié. Celui-ci étant plus tôt une sorte d’externalité positive plutôt qu’une raison en soi. Il

²⁰ Bien que cadencées par la CCT n°32bis sur le transfert d’entreprise.

remarque cependant que ce type de processus peut être mal perçu par les autres actionnaires de la société, effaçant la plupart du temps le droit de préférence²¹ de ceux-ci.

Selon Pendleton (2001), une des origines principales de l'actionnariat salarié réside dans la privatisation de groupes nationaux. L'auteur ne parle que des cas anglais, bien que ce genre de mécanismes se retrouvent dans la plupart des pays européens, notamment en France.

Finalement, l'incitant majeur est lié à la réalisation d'économies fiscales. En effet, nombre de ces plans, sont accompagnés d'incitants fiscaux. En Europe, via ses rapports Pepper I et II, l'UE encourage les états membres à favoriser l'actionnariat salarié en suggérant des déductions et/ou exonérations d'impôts. Nous allons voir que la Belgique, bien que retardataire, a mis en place des systèmes de réductions d'impôt favorisant la prise de participation des employés.

2.1.2 Objectifs sociaux

La mise en place de plans d'actionnariat salarié permet aussi de créer chez les employés un « esprit d'actionnaire » (Caramelli, 2006). On cherche, via une maximisation de l'information et de la formation, à permettre à l'employé actionnaire de se rendre compte de la réalité du marché en l'initiant aux principes de base de l'économie de marché. Selon Lanciaux (2001), cela a pour effet d'intéresser les employés à l'activité de l'entreprise. De plus, selon Dondi (1994), il apparaît que l'actionnariat salarié soit favorable à l'apaisement des conflits sociaux dans les entreprises françaises.

La possibilité de prise de participation des travailleurs au capital de l'entreprise permet aussi de renforcer la solidarité des employés avec leur entreprise et de créer une culture d'entreprise commune. Comme le soulignent Lanciaux, Morrison & Adams (2001) : « les plans d'actionnariat salarié [...] sont un moyen de lier l'ensemble des salariés et de leur transmettre une identité d'entreprise et des buts communs ».

Finalement, l'objectif majeur est selon nous la fidélisation des bons éléments. En effet, Desbrières (2002) considère l'actionnariat salarié comme un moyen de garder le personnel de qualité dans l'entreprise. De plus, ces mécanismes ont souvent un impact sur la motivation du personnel. Il paraît logique qu'un propriétaire-employé tendra à vouloir

²¹ Ce droit vise à éviter la dilution tant votale que patrimoniale des actionnaires existants en cas d'augmentation de capital en numéraire.

délivrer un travail de qualité supérieure, servant l'intérêt de la société et le sien par la même occasion.

2.2 LES SYSTÈMES EXISTANTS EN BELGIQUE

C'est en 1983 que le législateur belge se penche pour la première fois sur la problématique de la participation financière des employés dans leur entreprise. La loi du 28 décembre 1983 portant dispositions fiscales et budgétaires avait, entre autres, pour but de déplacer l'épargne des travailleurs des structures externes vers les entreprises qui les emploient. Chaque travailleur profitant de cette disposition se voyait alloué une réduction fiscale sur l'achat de ces parts. Seront votées ensuite plusieurs lois en 1984, 1991, 1999 et 2002 qui encreront réellement ce genre de pratiques dans le cadre légal belge. Nous vous proposons de parcourir celles-ci ainsi que de discuter les méthodes alternatives, non-cadrées, permettant aux salariés d'intégrer la propriété et donc *in fine*, la gestion de la structure dans laquelle ils travaillent.

2.2.1 Acquisition spontanée d'actions (ex-Monory-bis, actuellement Art 145/7 CIR 92)

Toujours en vigueur, la loi du 28 décembre 1983 (dite Monory-bis), a été la première mesure visant spécifiquement la facilitation de l'accès à la propriété des entreprises aux employés. Cette incitation consiste en l'octroi d'une déduction fiscale sur le montant des « *sommes affectées à la libération en numéraire d'actions ou de parts, souscrites par le contribuable en tant que travailleur, représentant une fraction du capital social de la société résidente qui occupe le contribuable* »²². Il apparaît cependant que cette déduction fiscale soit plafonnée 545€, ce qui semble dérisoire si l'employé souhaite acquérir un nombre élevé d'actions. Ce mécanisme, jugé comme « complexe » fiscalement parlant par Guillaume (2006) ne semble être qu'un fœtus comparé aux dispositions mises en place par après.

²² Article 41,3° de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant diverses dispositions

2.2.2 Loi du 26 mars 1999 : Plans d'options sur actions

Les plans d'options sur actions ont été mis en place par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi. Les articles 41 à 47 de la loi mettent sur pied un système dans lequel l'employeur donne à ses employés « *le droit d'acheter ou de souscrire, à l'occasion de l'augmentation de capital de la société, un nombre déterminé d'action à un prix déterminé ou déterminable pendant une période déterminée* »²³. Par ce biais, les bénéficiaires d'un tel plan peuvent, à condition de lever l'option, devenir actionnaires de la société ou simplement réaliser une plus-value en vendant leur droit d'option. Ce type de plan est relativement courant, il est proposé dans bon nombre de grandes entreprises belges telles que AB InBev, AirLiquide ou encore Solvay.

La direction de l'entreprise désireuse de mettre en place un plan d'option sur actions doit se décider sur les méthodes qu'elle désire employer. En effet, il faudra au préalable savoir si l'attribution d'actions se fera sur des actions existantes, via une augmentation de capital, si elle concernera les actions de l'entreprise, celles d'une entreprise du groupe ou les deux. Il faudra aussi fixer le nombre et le type d'options à attribuer ainsi que les bénéficiaires. En effet, la loi n'est pas précise sur ce point aussi bien qu'un tel plan pourrait n'être proposé qu'à une fraction du personnel. De plus, il faudra naturellement fixer la période d'exercice ainsi que le prix d'exercice. Concernant la période d'exercice, celle-ci débute après minimum quatre ans et maximum dix ans de détention. Finalement, il faudra déterminer les modalités applicables en cas de rupture du contrat de travail ainsi que la procédure à suivre en cas de changement de contrôle²⁴ dans l'entreprise.

Pour mettre en place ce plan, les conditions et règles suivantes doivent être respectées :

- Le prix d'exercice de l'option doit être fixé à l'avance ;
- L'exercice de l'option doit se faire au minimum quatre ans après la mise en place du plan et au maximum 10 ans après ;
- Les options du plan sont non-transférables²⁵
- L'option doit concerner les titres de l'entreprise pour laquelle travaillent les bénéficiaires ;

²³ Article 41,3° de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant diverses dispositions.

²⁴ Nous entendons par « changement de contrôle » les cas de fusions et d'acquisition.

²⁵ Sauf cas de décès.

- L'employeur ne peut organiser aucune opération de couverture²⁶ ;
- La société qui a émis les options est dans l'obligation de livrer les titres à la levée de l'option que ce soit par augmentation de capital, prises sur actions propres ou d'achat d'action sur le marché secondaire.

Sur le plan fiscal, le travailleur devra s'acquitter d'une somme équivalente 7,5% de l'avantage découlant de l'octroi de l'option. Ce pourcentage de taxation est forfaitaire et l'impôt est donc déterminé par la valeur de l'option au moment de son attribution et non pas par le gain éventuel qui serait réalisé après l'exercice de l'option par la vente de l'option. De plus, il est nécessaire de noter que si l'employé ne conserve pas les actions acquises suite à un plan d'options sur actions pendant au minimum cinq ans, la taxe peut être portée jusqu'à 15%. Au niveau de l'imposition sociale, aucune retenue n'est effectuée mais le produit du prélèvement fiscal est cependant entièrement affecté à la sécurité sociale.

2.2.3 Art 609 Code des Sociétés concernant les augmentations de capital dans les SA et SCA destinées aux membres du personnel

Ce mécanisme, utilisé par exemple par Bpost et Proximus, a pour objectif de favoriser la participation financière des travailleurs au capital et de stimuler la motivation de ceux-ci dans les sociétés anonymes et sociétés en commandites par actions, l'article 609 du Code des Sociétés fixe les règles d'une augmentation de capital réservée aux membres du personnel.

Selon Malherbe et al. (2011), cette disposition repose sur cinq principes. Premièrement, le système est facultatif. En effet, libre aux entreprises de mettre un tel système en place et libre aux travailleurs d'y participer lorsque l'occasion se présente. Il existe d'autres options pour mettre en place des plans d'intéressement destinés au personnel, l'article 609 du Code des Sociétés n'en étant qu'un. De plus, l'émission d'actions réservées au personnel doit conduire à un blocage de celles-ci pendant une durée minimale de cinq ans (article 609, §1, al. 4 C.Soc.). En guise de compensation pour la prise de risque, les actions peuvent être émises avec une décote par rapport au prix du marché, cantonnée à un maximum de 20% (article 609, §1, al. 3 C.Soc.). Le risque réside en fait dans l'impossibilité de céder ces titres au moment le plus opportun, si celui-ci se présente durant les cinq années de blocage par

²⁶ Opération ou suite d'opérations ayant pour but de couvrir, ou de compenser, totalement ou partiellement, un risque de variation défavorable d'un élément d'actif ou de passif.

exemple. Il faut cependant noter que le régime d'incessibilité cesse lors d'évènements tels que le décès, le licenciement ou encore l'incapacité. Selon les mêmes auteurs, le plan doit s'accompagner d'une campagne de communication efficace, visant tous les travailleurs. D'une part, les conditions de l'opération doivent être connues au minimum dix jours avant le lancement de l'émission, d'autre part, une concertation au sein du conseil d'entreprise doit avoir lieu afin de fixer les modalités sociales d'accès au plan. Bien que le plan doive être destiné à l'ensemble du personnel, le conseil d'entreprise est libre de conditionner l'accès à celui-ci via des critères objectifs et non-discriminants. A titre d'exemple, l'accès peut être subordonné à une certaine ancienneté ou à l'appartenance d'une filiale précise d'un groupe s'il y a lieu. Cette concertation doit impérativement avoir lieu avant la prise de décision de l'organe compétent et aboutir à la rédaction d'un rapport (article 609, §1, al.2 C.Soc). Nous noterons cependant qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de ces modalités. Finalement, ce type d'émission est borné à la condition que l'entreprise émettrice puisse faire la preuve de sa rentabilité sur les trois exercices sociaux précédents celui de l'opération et qu'elle ait distribué au moins deux fois des dividendes (article 609, §1, al. 1 C.Soc).

Revenons rapidement sur les bénéficiaires du plan. Nous avons dit précédemment que cette offre devait être faite à l'ensemble du personnel sous réserve de dispositions prises par le conseil d'entreprise. Les membres du personnel dont il est question sont « les personnes liées par un contrat de travail au sens de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 »²⁷ (Malherbe, De Cordt, Lambrecht, & Malherbe, 2011). De cette définition, il découle que ne pourront être bénéficiaires les travailleurs indépendants, commissaires, apprentis et stagiaires. La doctrine est cependant divisée en ce qui concerne l'accès des administrateurs et associés actifs à ce type d'opération.

Il est nécessaire de noter que l'avantage d'un tel plan est que l'émission d'actions à destination du personnel dans le cadre de l'article 609 du Code des Sociétés supprime le droit de préférence²⁸ justifié dans les augmentations de capital classiques par l'intérêt social. Le conseil d'administration ou l'assemblée générale ne doivent en effet pas se justifier sur ce point, le législateur présument de manière irréfutable que les augmentations de capital réservées au personnel sont « conformes à l'intérêt social » (Malherbe, De Cordt,

²⁷ Voir 1.4.1

²⁸ Ce droit vise à éviter la dilution tant votale que patrimoniale des actionnaires existants en cas d'augmentation de capital en numéraire.

Lambrecht, & Malherbe, 2011). Finalement, selon l'article 609, §1, al. 4, les « *actions souscrites dans le cadre de cette opération par les membres du personnel [...] sont obligatoirement nominatives* ». Leur acquisition donne donc lieu à une inscription au registre des actionnaires.

2.2.4 Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices

Un régime spécifique à la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de l'entreprise a vu le jour via la loi du 22 mai 2001. Elle vient compléter les méthodes déjà existantes en se basant sur les recommandations des rapports de la commission européenne PEPPER I et II²⁹. Cette loi se démarque de la loi sur les Stock-Options précédemment abordée en ce qu'elle se dirige vers l'ensemble des employés de l'entreprise et a pour objectif de stimuler ceux-ci afin qu'ils s'impliquent dans l'activité de leur entreprise. De l'exposé des motifs³⁰, nous pouvons délimiter un peu mieux les conditions et le champ d'application de cette loi :

- La mise en place d'un plan de participation doit se faire sur base volontaire, au sein de l'entreprise et organisé par elle-même. En effet aucune obligation d'établir ce genre de mécanismes ne pèse sur les entreprises ;
- Ce plan doit être le résultat d'une concertation collective entre travailleurs et employeurs ;
- Il doit, d'ailleurs, être proposé à l'ensemble des travailleurs ;
- Le plan doit prévoir la manière dont seront alloués les actions et/ou bénéfices (selon le plan). Il devra aussi garantir la transparence de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs afin qu'ils soient amenés à prendre leur décision en toute connaissance de cause ;
- La participation ne remplace pas la rémunération de celui qui en est titulaire. Il s'agit d'un revenu additionnel qui n'est pas soumis au régime fiscal du travail.

²⁹ Promotion de la participation des travailleurs aux profits et aux résultats des entreprises

³⁰ Exposé des motifs, Doc. Parl., Ch. Repr., sess. 2000-2001, n° 1043/001, p.11

- Finalement, le plan peut prévoir la participation au capital, aux bénéfices ou aux deux dans des proportions établies dans le plan. Nous nous concentrerons uniquement sur la participation au capital.

De ces motifs sortent quelques principes directeurs que nous pouvons synthétiser comme suit : l'initiative appartient à l'employeur mais la mise en place du plan est l'issue d'une concertation collective au niveau de l'entreprise. Les bénéficiaires de ce type de plan bénéficieront d'un régime fiscal attrayant et les revenus additionnels dégagés par ces participations n'entrant pas dans la notion de rémunération au sens du Droit du Travail, ce qui les exclut de la perception des impôts liés à la rémunération.

Il est important de noter que cette norme s'applique « *à toute société, toute association ou tout établissement assujetti à l'impôt des sociétés* ». La loi prend donc garde d'écarter les ASBL, institutions publiques et administrations sans pour autant écarter les entreprises publiques autonomes qui sont, quant à elles, soumises à l'impôt des sociétés.

Comme dit précédemment, les bénéficiaires de cette loi sont les travailleurs de l'entreprise quels qu'ils soient. Il faut cependant qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail au sens de la loi sur le contrat de travail de 1978 c'est-à-dire qu'il y ait un travail, qu'il soit rémunéré et qu'il y ait une relation de subordination entre employés et employeur. De cette définition, on exclut donc les indépendants, associés et fonctionnaires de cette disposition. De plus, une des dispositions établit que les mandataires de la société (gérants et administrateurs) ne sont pas éligibles pour un tel plan³¹. Finalement, notons qu'il n'y a pas de conditions de durée de contrat de travail pour pouvoir bénéficier de ce plan, sauf si le plan lui-même exige une certaine ancienneté.

La loi définit dans son article 2 ce qui doit être entendu par participation au capital. Il s'agit du « *montant de l'exercice comptable attribué aux travailleurs en vertu du plan de participation [...] en actions ou en parts assorties du droit de vote et émises [...] par une des sociétés concernées ou par une société liée à l'une de ces sociétés* » (Robert & Mariscal, 2002). L'allocation peut se faire par l'émission d'actions nouvelles suite à une décision d'augmentation du capital prise par l'assemblée générale ou dans le cadre du capital

³¹ Présomption irréfragable d'assujettissement à la sécurité sociale des indépendants. Cependant, il a été vu qu'il était possible, si le mandat était à titre gratuit et que le mandataire exerçait un autre travail sous contrat, pour le mandataire de profiter du plan de participation.

autorisé³² relevant d'une décision du conseil d'administration. Par ailleurs, l'employeur peut également attribuer des actions existantes aux travailleurs suite à un rachat d'actions ou de parts. Notons que l'employeur est libre de mettre en place un système de financement de l'acquisition auprès de ses travailleurs, ce qui est une exception à l'article 629 du Code des Sociétés qui prévoit que les SA et SCA ne peuvent accorder de prêts en vue de financer l'achat de leurs propres actions. De plus, le régime prévoit que les parts seront indisponibles pendant une période fixée par la CCT spécifique au plan ne pouvant être inférieure à deux ans, ni supérieure à cinq ans. Cette période d'indisponibilité des parts prend notamment fin en cas de rupture du contrat de travail, mise à la retraite et décès du travailleur³³.

Il existe cependant une limite à la participation des travailleurs via ce plan. En effet, l'article 6, §2 de la loi de 2001 précise que le montant total des participations au capital et aux bénéfices accordés aux travailleurs ne peut, à la clôture de l'exercice comptable, excéder 10% de la masse salariale brute totale³⁴ ou 20% du bénéfice de l'exercice après impôts. Selon Robert (2002), ce double plafond doit être respecté de manière cumulative. Lorsque la masse salariale est plus élevée que les bénéfices, le second plafond sera le plus souvent atteint. L'inverse se produit également fréquemment. Les auteurs défendent la position basse du premier plafond en analysant qu'il faut avoir égard au caractère incertain des avantages du régime de participation. À l'inverse, le deuxième plafond tend à préserver les avantages octroyés aux actionnaires, ne souhaitant pas consentir une trop grande part de bénéfices dans les années plus faibles.

Ce plan vise à favoriser la prise de participation des employés dans les entreprises en octroyant des incitants fiscaux aux bénéficiaires de celui-ci. En effet, comme dit précédemment, les revenus qui seront retirés de ce type de plan ne sont pas assimilés à des suppléments de rémunération au sens du Droit du Travail. Les diverses cotisations sociales ne sont donc pas dues. De plus, le législateur a veillé à écarter les dividendes des précomptes mobiliers. En effet, s'agissant d'un « avantage hybride », celui-ci ne répondait ni aux conditions de taxation liée au précompte professionnel, ni à la qualification de revenu mobilier. Il a donc fallu créer une taxe autonome assimilée à l'impôt sur le revenu. Cette

³² Article 603 et s. du Code des Sociétés. Procédure mise en place afin d'accélérer le processus d'augmentation de capital, compétence normalement réservée à l'assemblée générale.

³³ Mettent également fin à la période les OPA sur les titres offerts dans le cadre d'un tel plan, les opérations entraînant une modification de contrôle de la société et le transfert des employés à une société non liée.

³⁴ Compte 62 du PCMN

taxe a été fixée à 15% pour la participation au capital³⁵. Il s'agit d'une retenue à la source, le redevable étant donc l'employeur. Ce dernier pourra traiter les bénéfices attribués aux travailleurs comme des dépenses non-admises³⁶.

2.2.5 Management Buy-Out

Le Management Buy-Out (MBO), ainsi nommé d'après l'identité de ceux qui le mettent en place, est le fait que ces derniers « reprennent, directement ou indirectement, tout ou partie des actifs ou actions des sociétés dans laquelle ils sont employés » (Blumberg & Nieuwdorp, 1989). Ce type de procédure est, dans la grande majorité des cas, couplé avec une stratégie financière appelée *Leveraged Buy-Out*³⁷. En effet, en règle générale, les reprises ne peuvent être autofinancées car les montants appelés sont d'importance et nécessitent l'action de structures bancaires pour être réalisées.

On recense quelques cas majeurs en Belgique. Nous citerons à titre d'exemple la transformation de la Société Belge des Bétons en Besix (2004), la société Anthony Martin S.A. issue du rachat de la Brasserie John Martin (2004) et la société Quick en 2008. Cette pratique, relativement répandue avant la crise économique de 2008 voit son occurrence fortement ralentie. En effet, comme dit précédemment, la mise sur pied de telles opérations nécessite la participation d'acteurs bancaires. Ces derniers, qui n'hésitaient pas à octroyer des prêts à hauteur de 80 ou même 100% des montants nécessaires avant la crise financière, freinent maintenant de manière brutale devant de telles demandes. Selon Cédric Guyot, associé chez CMS DeBacker « certaines [banques] considèrent que cela ne relève plus de leur métier ». Que l'on se situe donc dans le scénario du patron paternaliste³⁸ voulant transmettre à ses employés ou dans celui de l'intérêt pour le management d'une entreprise en vente de la reprendre, le problème reste le même : le financement. Devant des banques frileuses, les protagonistes des MBOs doivent dès lors se tourner vers des fonds privés et autres *equities* prêts à prendre plus de risque. Il est nécessaire de préciser que cette prise de risque supplémentaire se retrouve de manière non négligeable dans les taux d'intérêts pratiqués.

³⁵ Majorée de 23,29% en cas de non-respect de la période d'indisponibilité.

³⁶ « Charges qui, bien que comptabilisées, sont rajoutées au résultat comptable parce que rejetées en vertu de certaines dispositions fiscales » (Antoine, 2008)

³⁷ Montage juridico-financier de rachat d'entreprise en minimisant l'apport de fonds propres grâce au recours à l'endettement avec un fort effet de levier (Beitone, 2013).

³⁸ Le leadership paternaliste se caractérise par une attitude bienveillante du dirigeant envers ses employés.

Si certains managers sont déstabilisés par le problème du financement, ceux-ci auront toutefois quelques avantages sur d'éventuels repreneurs externes. Ces derniers exigeraient des garanties de passif afin de s'assurer qu'aucune faiblesse ne soit dissimulée dans les comptes de la société. Un manager, lui, connaît en profondeur l'entreprise dans laquelle il est employé et ne s'aventurerait pas si loin s'il savait qu'il y avait une faiblesse irrémédiable dans la structure (financière) de l'entreprise. De plus, cette connaissance de l'entreprise peut aussi aider lors des négociations relatives au prix de vente de l'entreprise. Le manager peut mettre certains aspects en avant afin de faire diminuer le prix et le vendeur a quant à lui un acheteur directement disposé à conclure. Finalement, il est conseillé d'insérer des clauses supplémentaires dans les actes et dans les statuts afin d'éviter la perte de contrôle si l'on a besoin de financement supplémentaires. On pensera notamment à des clauses permettant à l'ex-manager de garder la main quand bien même il ne serait plus actionnaire majoritaire (droit de veto, majorité spéciale ou vote de l'AG) ainsi qu'à des clauses de stabilité, de droit de suite ou de non-concurrence (Geelkens, 2013).

Pour ce qui est de la participation et de la gestion de l'entreprise par les employés, cela est différent des autres modes précités car le(s) manager(s) ayant racheté l'entreprise devien(nen)t alors actionnaire(s) de la société. Dans la plupart des cas de MBO, les ex-managers ne deviennent que propriétaires et délèguent leurs anciens postes à de nouveaux managers.

2.2.6 Transmission d'entreprise

Dans une optique analogue à celle du MBO, la transmission d'entreprise aux salariés (souvent réunis en coopérative) se développe considérablement³⁹. Selon Geelkens (2013), cette pratique donne réponse à des enjeux importants en Belgique. En effet, en 2010, la Région Wallonne estimait qu'environ un tiers des entreprises présentes sur son territoire devraient changer de propriétaire dans les 10 ans. Avec près de 10.500 faillites prononcées dans les 13 derniers mois⁴⁰, reprendre une structure préexistante peut être un facteur de succès.

Les raisons poussant des dirigeants à transmettre leur entreprise sont multiples mais peuvent être regroupées en trois catégories. Premièrement, d'un point de vue social,

³⁹ Via la création d'outils d'aide et d'accompagnement tels que la SOWACCES et Transeo.

⁴⁰ (Be.Stat, 2017)

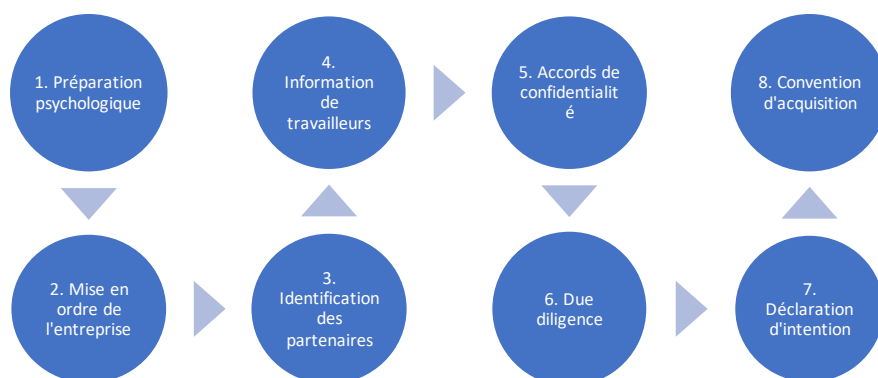
transmettre à ses employés permet de sauvegarder les emplois créés par l'entreprise et d'assurer une transition en douceur. La transmission est sans nul doute une solution en phase avec son temps dans une société où le facteur humain se trouve reconsidéré et où les décisions vont plus loin qu'une simple opération financière. Deuxièmement, d'un point de vue économique, la transmission assure la pérennité de l'établissement et peut permettre son rétablissement si besoin. Finalement, d'un point de vue purement personnel pour le transmettant, celui-ci n'aura pas à trouver de repreneur et pourra probablement poursuivre une activité salariée dans l'entreprise qu'il a créée.

Afin de réussir sa transmission, il est important de réaliser un diagnostic de l'entreprise. Il s'agit d'analyser sa structure financière, ses forces et faiblesses ainsi que délimiter ses opportunités et menaces (SWOT). Cet état aura une influence quant à la valorisation et au prix de l'entreprise. Ce dernier doit être évalué avec objectivité car il représente d'une part le fruit d'une vie de travail pour le transmettant et l'opportunité d'un avenir plus certain pour d'autres. On retient en général les méthodes combinées d'actif net corrigé⁴¹ et de *discounted cash flows*⁴² pour valoriser correctement la structure. Il s'agit ensuite d'envisager le futur de la société. Il faut s'interroger sur les possibilités de développement offertes par le diagnostic précité et concevoir si besoin l'apport de compétences externes. L'action suivante est la constitution d'un montage juridique et financier ainsi que son optimisation. Il convient de tenir compte de plusieurs facteurs décisifs : le nombre d'associés actuels, la situation du dirigeant, le futur sociétariat, le projet de développement, l'activité et finalement du secteur économique dans lequel l'activité de l'entreprise s'inscrit. Enfin, une fois la transmission effectuée, il paraît opportun que l'ancien dirigeant reste dans la structure quelques temps afin de transmettre son savoir en même temps que son entreprise.

⁴¹ Actif Net Comptable Corrigé = Capitaux propres – actifs fictifs + écarts de conversion passif ± value sur éléments d'actifs + provisions non justifiées + fiscalité différée actif – fiscalité différée passif

⁴² La méthode du *discounted cash-flow* consiste à prendre la rentabilité actuelle et future de l'entreprise actualisées.

La Chambre de Commerce et Union des Entreprises de Bruxelles – BECI rationalise les étapes de la transmission et les accompagne. Les étapes qu'elle préconise sont les suivantes :



Une fois la transmission accomplie, les travailleurs ayant acquis la société par transmission deviendront actionnaires et obtiendront les droits et pouvoirs rattachés aux titres qu'ils détiennent. Cependant, contrairement au cas du MBO, ils conservent le plus souvent leurs postes au sein de l'entreprise et continuent l'activité pour laquelle ils ont été embauchés. Seuls certains seront élus afin de devenir dirigeants à temps plein, laissant leur ancienne activité de côté.

2.3 TABLEAU COMPARATIF DES OPTIONS DÉCRITES DANS LES POINTS PRÉCÉDENTS

Comparaison	Acquisition spontanée	Plan d'options sur action	Augmentation de capital réservée au personnel	Plan de participation au capital	Management Buy-Out	Transmission d'entreprise
Toute société - SA - SPRL - PME	OUI OUI OUI OUI	NON OUI OUI OUI	NON OUI NON OUI mais SA	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI	OUI OUI OUI OUI
Volonté de faire participer le personnel au capital	NON	OUI	OUI	OUI	NON ⁴³	OUI
Imposition employé - Fiscal	Déduction maximale de 545,36 €	7,5% de la valeur de l'option (forfaitaire)	Pas d'impôt sur la décote	Taux fixe de 15%	Déduction maximale de 545,36 €	0% en Région Wallonne et Bruxelles-Capitale ⁴⁴ Imposition proportionnelle à la valeur de la transmission en Région Flamande ⁴⁵
- Social	/	ONSS sur décote du prix de l'option	Pas de charges sociales sur la décote	Pas de charges sociales	/	
Imposition employeur - Fiscal	/	Charges déductibles	Pas d'impôt sur la décote	Bénéfice déjà taxé à l'ISOC	/	
- Social	/	Charges sociales sur décote du prix de l'option	Pas de charges sociales sur le prix de la décote	Pas de charges sociales	/	
Négociation collective de travail	NON	NON	Non mais concertation au conseil d'entreprise	OUI	NON	Non mais information et consultation des travailleurs intéressés
Proposée à tous les travailleurs	/	NON	OUI	OUI mais avec lien de subordination	NON	OUI
Délai et durée	/	Exercice de l'option entre le 1er janvier de la quatrième année qui suit l'année de l'octroi et le	Incessibilité pendant une période de 5 ans sauf en cas de licenciement,	Indisponibilité des titres pendant une période allant de deux à cinq ans	/	/

⁴³ Nous considérons que non car le cas où il y a une volonté de faire participer les employés est abordé par la transmission d'entreprise.

⁴⁴ Que ce soit à des membres de la famille ou à des employés moyennant le respect des conditions suivantes : le continuateur doit poursuivre l'exploitation pendant 5 ans, le nombre total de travailleurs ne peut être réduit que de maximum 25% (en moyenne sur 5 ans) et le capital social doit être maintenu sur 5 ans.

⁴⁵ Bien que la transmission familiale soit exonérée d'impôt.

		31 décembre de la dixième année qui suit l'année de l'octroi - cession impossible sauf en cas de décès	mise à la retraite, démission ou invalidité			
Cessibilité	OUI	NON sauf décès	OUI après 5 ans	OUI après une période variable de deux à cinq ans	OUI	OUI
Augmentation de capital	Pas nécessairement	Pas nécessairement	OUI	Pas nécessairement	Pas nécessairement	Pas nécessairement
Participation aux assemblées générales	OUI	OUI après avoir levé l'option	OUI	OUI	OUI	OUI

2.4 ELÉMENTS DÉCISIFS SUR LA MÉTHODE À EMPLOYER

Pour la suite de notre analyse, nous avons tenté de discerner différents éléments décisifs sur les méthodes à sélectionner pour faire entrer les employés dans le capital d'une entreprise. Nous insistons sur le fait qu'il ne s'agit là que d'une spéculation réalisée d'après nos lectures. De plus, la liste des facteurs que nous avons sélectionnés n'est pas exhaustive et peut être étendue.

2.4.1 Taille de l'entreprise

Comme premier critère décisif, nous avons choisi la taille des sociétés dans lesquelles différents plans d'accès au capital peuvent être mis en place.

Nous observons que certains plans doivent faire l'objet d'approbation auprès du Conseil d'Entreprise. Ce dernier, ne devant être mis en place que dans les structure employant plus de 100 travailleurs⁴⁶, est un indicateur fiable de la « taille » requise de la société. Nous pouvons dès lors dire que les plans d'options sur action (2.2.2), les augmentations de capital réservées au personnel (2.2.3) et les plans de participation au capital (2.2.4) ne peuvent être mis en place que dans des grandes sociétés.

Ensuite, au vu du caractère plus intime du MBO (2.2.5) et de la transmission d'entreprise (2.2.6), il semble moins facile de les mettre en place dans des structures organisationnelles de très grande taille, bien que ce point reste discutable dans le cas des MBO et que rien

⁴⁶ Ou 50 en cas de renouvellement.

n'empêche une transmission d'entreprise de grande taille sinon les difficultés de mise en place. Ces solutions seront donc privilégiées dans les PME et TPE.

Finalement, l'acquisition spontanée d'action (2.2.1) peut quant à elle être intentée dans des entreprises de toute taille. Il s'agira simplement d'attendre la mise en vente publique d'action de l'entreprise du travailleur souhaitant acquérir des actions.

2.4.2 Santé de l'entreprise

Un autre facteur qu'il nous paraît opportun de souligner est l'état de santé de l'entreprise. En effet, lorsqu'une entreprise se porte bien, on ne verrait aucune réserve à investir tandis qu'en cas de situation précaire, certains plans seront automatiquement mis de côté par des organes représentatifs des travailleurs, principalement le Conseil d'Entreprise. Nous allons voir que la réalité n'est pas si tranchée.

Nous observons que les plans d'options sur action (2.2.2) ainsi que les augmentations de capital (2.2.3) et les plans de participation au capital (2.2.4) sont en général utilisés lorsque l'entreprise concernée est stable et se porte bien. En effet, dans chacune de ces options, un avis du Conseil d'Entreprise est nécessaire et il ne semble pas que ce dernier cherche à conseiller l'achat d'actions d'une société malade aux travailleurs. De plus, ces trois plans se réalisent lors d'augmentations de capital. Bien que ce genre de mécanismes puissent être utilisé pour pallier à des difficultés financières, les augmentations de capital sont souvent synonyme d'investissement et de développement, signes d'une société saine.

Les cas d'acquisitions spontanées (2.2.1), de MBO (2.2.5) et de transmission d'entreprise (2.2.6) sont influencés de manière plus discutable par la santé de l'entreprise. En effet, dans le premier cas de figure, l'employé-acquéreur d'action peut le faire car la société se porte bien, en espérant que le prix de l'action augmentera ; mais il peut aussi le faire lorsque la société est en difficulté à des fins spéculatives lorsqu'il entrevoit une possibilité d'amélioration de son état. Dans les cas de MBOs et de transmissions d'entreprise, il faut distinguer les cas selon la qualité des acheteurs. Dans le cas de MBO, ce sont les dirigeants qui rachètent. Ils sont expérimentés, connaissent la société et sa structure en profondeur. Ils seraient donc à même d'acheter une société en bonne santé mais pourraient, en fonction de leur vision expérimentée, proposer le rachat de la société bien qu'elle soit en difficulté dans le but de la remettre à flot. Dans le cas des transmissions d'entreprise, les repreneurs sont les travailleurs, en général peu expérimentés voire pas du tout. Le cas où ils reprendraient

une société en difficulté seraient les suites de réactions émotionnelles fortes dues à la peur de perdre leur emploi plutôt que des décisions murement réfléchies et rationnelles. Une autre situation possible est celle du patron paternaliste partant à la retraite qui souhaite laisser le fruit de son travail à ses travailleurs contre une rétribution juste. On se situe en général dans des cas où la société est en bonne santé et est susceptible d'avoir des objectifs à long terme.

2.4.3 Relation dirigeant/employés et récompenses

Parmi les mécanismes analysés, le choix de l'un ou l'autre peut être influencé par l'aspect relationnel existant entre le(s) dirigeant(s) d'entreprise et les travailleurs. Certains peuvent être considérés comme une récompense octroyée par le dirigeant aux employés lorsque la situation le permet ou lorsqu'il estime que le travail fourni par les travailleurs excède de loin ce qui serait simplement satisfaisant. On pense notamment aux régimes de *stock-options* décrits dans le 2.2.2 ou encore aux augmentations de capital dans le cadre de l'article 609 du Code des Sociétés (2.2.3). Il convient aussi de remarquer que dans des structures de taille raisonnable, la relation entre le dirigeant et les employés peut être plus intime et amener le patron à se comporter de manière paternaliste. Il aura donc tendance à trouver un équilibre entre ses intérêts (rentabilité, plus-value, etc.) et ceux de ses travailleurs (salaire, horaire, etc.). Au croisement du paternalisme et de la récompense se trouve le modèle de la transmission d'entreprise (2.2.6).

2.4.4 Délégation syndicale

Selon le rapport réalisé par Wilke, Maack & Partner en 2014, la position des syndicats belges n'est pas équivoque sur la question de la participation des salariés au capital et/ou aux bénéfices des entreprises. Ce rapport explique que les principaux syndicats belges de travailleurs (FGTB, CGSLB et CSC) sont hostiles à la participation financière des employés dans les sociétés qui les emploient contrairement aux syndicats du patronat, y étant favorables. Les organisations de travailleurs soutiennent leur opinion en avançant que de tels plans floutent le conflit permanent existant entre travail et capital. La seule option acceptable est celle qui offre un bénéfice supplémentaire à l'employé sans lui faire acquérir à proprement dit des parts. Ils rappellent de plus qu'il n'est en aucune manière acceptable que ce type de plan soit un substitut partiel ou total à la rémunération due au

travailleur en échange de sa force de travail. Cependant, le rapport souligne qu'à choisir, les syndicats préfèrent la participation des employés aux profits de l'entreprise plutôt que l'accès de ceux-ci à la propriété de titres. Le rapport finit par conclure que, du fait de la force des syndicats en Belgique, leur position générale sur la participation des employés est d'importance (Wilke, Maack, & Partners, 2014).

Dès lors que les représentants syndicaux sont nécessairement présentés par les organisations syndicales, il existe un lien organique entre syndicats et délégations syndicales. De manière prévisible, le discours que les délégués syndicaux vont tenir sera proche voire identique à celui des organisations représentatives bien qu'il ne soit nullement exclu, juridiquement parlant, que leurs discours diffèrent. De plus, il convient de rappeler qu'ayant été présentés par les syndicats, les délégués syndicaux peuvent aussi bien être révoqués par ceux-ci. Il n'est donc pas recommandé de s'opposer aux visions du syndicat dans le cadre des fonctions de délégué syndical. On peut donc penser que la présence d'une délégation syndicale au sein des entreprises concernées va constituer un frein aux plans de participation des travailleurs au capital.

2.5 CONCLUSION

A travers cette deuxième partie, nous avons vu que divers moyens existent lorsqu'il est question d'accès à la propriété des entreprises par leurs travailleurs. Ces six plans peuvent être issus tant de la volonté des dirigeants que des travailleurs et ont tous vocation à servir des objectifs économiques, financiers et sociaux. Certains seront mis en place dans un but de pérennisation de la société, d'autres suite à un départ à la retraite du dirigeant ou encore à fin de récompense pour les travailleurs.

Cependant les différentes méthodes analysées n'offrent pas toutes les mêmes avantages et garanties. Certaines sont plus avantageuses sur le plan fiscal, d'autres le sont en termes de protection du facteur humain ou ne sont qu'une méthode dérivée pour accroître les fonds propres de la structure. Nous avons choisi de comparer ces différentes méthodes sous le prisme de plusieurs facteurs clés et il apparaît que selon l'organisation dans laquelle le travailleur se trouve, certaines méthodes seront privilégiées tandis que d'autres seront abandonnées.

Pourtant, nous restons sur notre faim. Nous ne parvenons pas à trouver une méthode balançant de manière plus équitable les intérêts des dirigeants et des travailleurs en droit belge. Nous nous sommes donc penché sur une forme française de société plus propice à la participation des travailleurs : la SCOP.

3 CAS PARTICULIER DE LA SCOP FRANÇAISE : CONCEPT ET APPLICATION AU RÉGIME DES SOCIÉTÉS COMMERCIALES DE LA BELGIQUE FRANCOPHONE

3.1 HISTOIRE, CONCEPT ET ÉVOLUTION DE LA SCOP EN FRANCE

3.1.1 La SCOP : fruit de l'histoire économique et sociétale française

Pour comprendre le contexte historico-politique dans lequel s'est inscrit le développement du mouvement coopératif en France, nous avons choisi de segmenter l'évolution du courant en 6 périodes charnières bien que la réalité fasse état d'un nombre d'évènements de moindre mesure bien plus élevé.

3.1.1.1 Fin du XVIIIème siècle - début du XIXème siècle : la question ouvrière

L'histoire commence à la Révolution française de 1789. Cette époque cruciale dans l'Histoire française a marqué la fin de l'Ancien Régime et le début de l'individualisme libéral. Cette conception de la société veut que l'Etat n'intervienne pas dans les relations individuelles de ses membres. L'Etat se veut non-interventionniste et le principe d'autonomie des parties règne en maître. Cette idéologie va se traduire par trois interventions législatives :

- Le décret d'Allarde des 2 et 17 mai 1791 proclamant la liberté de commerce et d'industrie. Chaque personne est désormais libre de choisir la profession de son choix. Ces décrets marquent la fin des corporations⁴⁷ de l'Ancien Régime.
- La loi « Le Chapelier » de juin 1791 : loi pénale interdisant le rétablissement des corporations et, sous peine de lourdes sanctions, toute forme de coalition ou de convention entre personnes ayant la même profession en vue de défendre leurs intérêts. Cette loi va supprimer la liberté d'association.

⁴⁷ Florissantes jusqu'au XVIIème siècle, les corporations regroupaient marchands et artisans, qu'ils soient maîtres, apprentis ou compagnons. Les Libéraux les considéraient comme un facteur de « sclérose économique » car elles réglementaient de manière extensive la concurrence, les conditions de travail et les techniques de production.

- Le code Napoléon de 1804 dont les deux fondements principaux sont l'autonomie des volontés et l'égalité juridique. Ce Code Civil appréhende le contrat de travail comme un contrat de louage de service : le travailleur loue sa force de travail à l'employeur. Seuls deux articles défendent les intérêts du travailleur : l'un interdit les engagements à vie et l'autre réglemente le travail des employés de maison.

Ces trois textes vont fortement influencer la relation entre travailleurs et détenteurs des moyens de production. En effet, l'interdiction d'association laisse le travailleur seul pour défendre ses intérêts devant les employeurs. Le contexte économique défavorable à l'emploi n'aidant pas, les conditions de travail se détériorent rapidement. On travaille à des conditions fixées par les employeurs toujours plus basses ou on ne travaille pas.

3.1.1.2 1834 : création pionnière des Associations Coopératives de Production dans un climat légal contreproductif

C'est dans ce contexte et malgré l'interdiction d'association disposée par la loi Le Chapelier que vont commencer à se développer les premières « Associations Ouvrières de Production » (AOP). Le principe fondamental consiste à « renoncer à tout partage de bénéfices entre les membres et [en] l'affectation de tous ces bénéfices à la constitution d'un capital social inaliénable et perpétuel » (Gide, 1900). La première serait née en 1834 de l'idée de Philippe Buchez, homme politique, historien et sociologue français : l'Association des Bijoutiers en Doré. L'association était indissoluble et son capital indivisible et inaliénable. Un dirigeant était nommé par les différents associés afin de mener l'association jusqu'à ce qu'il soit jugé incapable de poursuivre la gestion correctement. Ces structures disposaient aussi d'un comité de direction renouvelable toutes les années étant chargé d'évaluer et de veiller à la bonne gestion de l'association. Cependant, que peut-on faire pour éviter que l'association ne se referme sur ses fondateurs privilégiés qui deviendraient des exploitants de main d'œuvre au même titre que les anciennes corporations ? Il était précisé dans les statuts de l'association que « aucun ouvrier auxiliaire ne peut être embauché plus de trois mois » (Biéler, 1982). Tout ouvrier pouvait cependant entrer dans l'association sans aucune participation financière, la seule condition imposée fut-elle d'être « honnête homme et bon ouvrier » (Biéler, 1982). Cependant, bien que l'association ait développé 8 succursales à Paris, ce type d'organisation souffrira toujours d'un manque de

cadre légal et était exposée à des poursuites gouvernementales particulièrement sévères. Ce sera à la suite d'un procès connexe que l'Association des Bijoutiers en Doré sera dissoute et ne pourra se reformer faute de texte légal adapté, tous étant d'inspiration purement capitaliste.

De nombreuses autres Associations Ouvrières de Production seront tout de même mises sur pied malgré les interdictions et ce dans une multitude de secteurs tels que la presse, le tissage ou encore la typographie.

3.1.1.3 1884 : Retour de la liberté d'association

C'est après plusieurs décennies d'exploitation des travailleurs que la question ouvrière va se poser et permettre le développement d'un terrain juridique favorable aux activités coopératives. En effet, deux facteurs ont permis l'évolution sociale : le changement des mentalités des classes politiques et dirigeantes ainsi que l'action collective des travailleurs s'organisant en dépit des obstacles légaux afin d'acquiescer et d'exercer une pression réelle sur les dirigeants, qu'ils appartiennent à la sphère privée ou au monde politique⁴⁸. L'aboutissement sera le vote de la loi relative à la création des syndicats professionnels le 21 mars 1884. En plus de reconnaître légalement les syndicats, cette loi abroge totalement la loi « Le Chapelier » et rétablit la liberté d'association en France. Notons que ce principe fondamental du Droit Social ne sera péniblement établi qu'en 1921 en Belgique.

Cette même année sera créée, sur les conseils du ministre Waldeck-Rousseau, une Chambre consultative, ancêtre de l'actuelle Confédération Générale des SCOP datant de 1937. Cette chambre avait pour objectif de permettre les échanges inter et intra-associations ainsi que de mobiliser les énergies des 29 associations fondatrices pour développer un lobbying efficace. Très active auprès des pouvoirs publics, elle visait à améliorer la reconnaissance et les lois en faveur des Associations Ouvrières de Production. En 1888, le gouvernement, convaincu par la Chambre consultative, adopte un décret permettant même l'accès aux marchés publics aux AOP. Les résultats ne se firent pas attendre, dix ans après, 250 Associations Ouvrières de Production avaient vu le jour et employaient près de 12.000 salariés (Canfin, 2004).

⁴⁸ Notes de cours de Droit Social, J. Clesse.

3.1.1.4 XXème siècle : développement des AOP

Fort de sa croissance à la fin du XIXème siècle, le mouvement prend de plus en plus d'ampleur au XXème siècle. On remarquera que les pics de croissance sont souvent liés à des événements de caractère économiques ou sociaux majeurs. Comme nous le disions dans le paragraphe précédent, la création de la Chambre Consultative et l'adoption de lois favorables aux AOP ont permis la naissance de plus de 250 AOP. Ensuite, la période d'après-guerre a vu la mise en place de plus d'une centaine des nouvelles AOP. Le crash de 1930 a lui aussi participé au renforcement de la création d'unités de production par les travailleurs et pour les travailleurs. Le nombre d'AOP s'élèvera à environ 540 en 1978.

3.1.1.5 Loi de 1978⁴⁹ sur les SCOP : le tremplin

C'est en 1976 que le lobbying de la Confédération Générale des Sociétés Coopératives aboutira. C'est à la tribune du 26^{ème} Congrès de l'Alliance Coopérative Internationale que le Président français Valéry Giscard d'Estaing a promis le dépôt d'un projet de loi visant à faciliter le développement des SCOP en France. En 1978, la loi reconnaissant politiquement et institutionnellement le statut de SCOP fut votée. Les grands apports de cette loi sont simples mais redoutablement efficaces. Premièrement, elle fixe le nombre minimum d'associés employés devant faire partie de la structure. Jusque-là, ce nombre était aléatoire et rien ne garantissait au final la participation majoritaire des employés de la SCOP dans les décisions de celle-ci. De plus, cette norme a permis la possibilité d'instaurer un sociétariat obligatoire. Comme le disions dans la partie précédente, certaines SCOP sont composées uniquement de personnes internes à l'entreprise, d'autres de personnes internes et externes. Cette loi reconnaît donc la possibilité d'exclure toute participation autre que celle d'une personne déjà intrinsèquement liée à la SCOP. En parallèle à cette notion de sociétariat, les statuts peuvent prévoir un lien entre les qualités d'associé et de travailleur. On pourrait donc prévoir que la perte du contrat de travail entraîne automatiquement la perte de la qualité d'associé. L'inverse se révèle cependant difficile au regard du Droit Social. Cette disposition a aussi facilité la constitution de SCOP en abaissant le nombre minimum d'associés, le faisant passer de 7 à 4 (dans le cas des SA).

⁴⁹ Annexe III

Plus globalement, cette loi a aussi rendu possible la coopération inter-SCOP et la création d'unions de SCOP. Elle a rendu plus facile la transformation de sociétés « classiques » en SCOP et rend possible, via une disposition spéciale, l'émission de parts sociales réservées aux salariés jusqu'alors réservées au SA en France (CGSCOP, *Le guide juridique des SCOP*, 2003)⁵⁰.

3.1.1.6 Nouveaux besoins, nouvelles tendances : la SCIC

Bien que les SCOP existent légalement parlant depuis 1978, les représentants du mouvement coopératif français engagent de nouvelles réflexions autour des formes de coopérations. Ces réflexions se veulent contemporaines et cherchent à trouver des solutions coopératives afin de répondre à de nouveaux besoins sociétaux. En effet, le début du XXI^{ème} siècle marque le début d'une ère d'entrepreneuriat et d'innovation. Les générations issues de la dernière partie du XX^{ème} siècle montrent un intérêt pour les problématiques sociétales et environnementales mais dénotent un vide juridique quant au Droit des Sociétés qui ne prévoit aucune forme juridique parfaitement adaptée à la défense d'intérêts sociétaux. Les SCOP défendent les intérêts des seuls travailleurs impliqués dans celles-ci mais n'ont pas vocation à aborder les intérêts de la société française.

C'est de ce constat que lors du 31^{ème} Congrès National des SCOP a émergé l'idée de sociétés coopératives dédiées à la défense d'intérêts collectifs au sens large. Cette réflexion aboutira à la création d'un nouveau statut légal : les Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC). Ces sociétés de personnes de forme commerciale fonctionnent de manière analogue aux SCOP à la seule différence que celles-ci doivent être mues par un caractère d'utilité sociale.

3.1.2 Qu'est-ce qu'une SCOP ?

3.1.2.1 Dispositions légales et définition

Deux textes législatifs français ont permis, l'un indirectement et l'autre directement, le développement et la mise en place du statut des Sociétés Coopératives et Participatives. La loi du 10 septembre 1947 portant sur le statut de la coopération a été le point de départ de toutes les formes coopératives françaises. Ce texte, fruit de la conviction profonde du

⁵⁰ Confédération Générale des SCOP (2003). *Le guide juridique des SCOP*. Scopedit

Général de Gaulle du bienfondé de la coopération, régit les coopératives en France et ce quel que soit le secteur d'activité dans lequel elles opèrent. Comme Bertel le souligne « Volontairement court, [ce texte] définit les principes essentiels et inhérents au mouvement coopératif et crée un véritable statut juridique » (Bertel, La SCOP, d'un idéal social à un modèle entrepreneurial, 2013). Il est décrit comme assez souple et laisse le champ libre aux différentes coopératives d'élaborer leurs propres règles. C'est ce texte fondateur qui permettra dans un premier temps l'essor des coopératives, en ce compris des Sociétés Coopératives et de Participation. Bertel remarque cependant que le « texte vieillit assez vite et mal ». Le principe d'exclusivisme selon lequel la coopérative ne profite qu'à ses membres, étouffe certaines des prestations qu'elle est censée fournir. En effet, le contexte socio-économique actuel doit être pris en compte dans la prise d'initiative de type coopératif. L'exclusivité dont il est question dans la loi de 1947 ne permet pas d'étendre les bénéfices au sens large de la coopérative aux autres acteurs socio-économiques. Ce ne sera qu'en 1978 que le législateur français dotera les Sociétés Coopératives et de Participation d'un statut juridique à part. La loi du 19 juillet 1978 portant sur le statut des sociétés coopératives de production sera le point de départ de leur expansion en France. Il convient de remarquer que cette loi règle aussi le statut des coopératives de travailleurs, des sociétés coopératives ouvrières de production et finalement les sociétés Coopérative et de Participation que nous dénommerons « SCOP » dans la suite de notre travail. Finalement, poussée par le contexte économique de mondialisation, l'Union Européenne a consacré en 2003 la sœur européenne de la SCOP française dans son Règlement n° 1453/2003. Ce texte « reconnaît pour la première fois les formes et spécificités de la société coopérative au sein de l'espace communautaire » (Bertel, La SCOP, d'un idéal social à un modèle entrepreneurial, 2013) et crée les Sociétés Coopératives Européennes qui sont des alternatives intéressantes pour concilier les intérêts de groupes européens et les exigences coopératives. Selon Gros (2012), la Société Coopérative Européenne doit permettre la constitution de groupes coopératifs forts tout en offrant un cadre d'organisation de nature coopérative.

Le cadre légal posé, attardons-nous un instant sur la définition légale de la SCOP donnée par l'article 1^{er} de la loi de 1978. Celui-ci stipule que : « *Les sociétés coopératives de production sont formées par des travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles, associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise*

qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein. Les sociétés coopératives de production peuvent exercer toutes activités professionnelles, sans autres restrictions que celles résultant de la loi ». C'est sur cette base que va débiter notre analyse, en essayant de cerner les différentes caractéristiques des SCOP édictée au travers de cette définition et du reste de la loi de 1978.

3.1.2.2 Nature de l'activité, création et mise en place

Les SCOP s'insèrent dans l'Economie Sociale, décrite dans notre première partie. Bien qu'étant des entreprises commerciales, elles ont pour la plupart une vocation dite *sociale*. Cela veut simplement dire que la finalité de l'entreprise, bien qu'elle soit commerciale, n'est pas de faire du profit mais de faire du profit un moyen alimentant la poursuite de leur projet social (Mouves, 2012). Austin, Stevenson et Wei-Skilern (2006) établissent la différence entre l'entrepreneuriat commercial et le social en analysant que le premier « porterait sur l'identification, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités se traduisant en profits alors que l'entrepreneuriat social correspondrait à l'identification, l'évaluation et l'exploitation d'opportunités se traduisant en valeur sociale ». Cependant, les dimensions commerciale et sociale peuvent s'insérer l'une dans l'autre. En effet, un entrepreneur social doit pouvoir concilier objectifs sociaux et économiques. C'est à lui de décider quelle place occupe chacun des objectifs l'un par rapport à l'autre. D'aucuns tendront plus à privilégier les objectifs sociaux, tandis que d'autres chercheront à maximiser les objectifs commerciaux sans pour autant délaisser totalement le but social de la société (Dees & Anderson, 2003).

Dans ce cadre, les SCOP peuvent donc se constituer sous forme de société commerciale. Cependant, le législateur français n'a laissé qu'un choix étroit de formes pouvant accueillir l'*addendum* SCOP. Selon l'article 5 de la Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production, un entrepreneur désirant créer une SCOP devra choisir entre la Société Anonyme (SA), la Société A Responsabilité Limitée (SARL) et la Société par Actions Simplifiées (SAS). Dans le cas du choix entre SA et SARL, l'une ou l'autre forme va influencer une première fois les critères de formation (nombre minimal d'associés, capital minimal), qui seront à nouveau influencés par l'ajout de la forme SCOP. Pour exemple, le nombre minimal d'associé dans une SA « classique » est de sept, dans une SCOP ayant pour modèle la SA, ce nombre est aussi de 7 mais tous doivent être salariés. Il

en est de même avec les 2 associés nécessaires pour créer une SARL, qui devront être salariés si l'on constitue une SCOP. De manière plus flagrante, le capital minimal requis pour la constitution d'une SA « classique » est de 37.000€ tandis qu'une SCOP basée sur une SA ne devra engager que 18.500€ (voir tableau comparatif⁵¹). En ce qui concerne le choix de la forme SAS, connue pour sa grande flexibilité contractuelle (Bertel, La Scop SAS : une nouvelle opportunité en faveur de l'entrepreneuriat, 2014), elle permet aisément l'apposition du modèle SCOP. La rendre « utilisable par les coopérateurs leur permettrait, via les statuts, d'adopter l'ensemble des principes coopératifs [de la SCOP] en les moulant dans une version plus [...] moderne que la SCOP SARL ou SA » (Bertel, La Scop SAS : une nouvelle opportunité en faveur de l'entrepreneuriat, 2014).

3.1.2.3 Les raisons de la création d'une SCOP

L'alternative SCOP s'inscrit comme une réponse valable pour le support de projets divers qui, sans cette alternative, ne verraient probablement pas le jour. En effet, nombre de problématiques entrepreneuriales ne peuvent trouver réponse adéquate dans les autres modèles de société tant ceux-ci divergent par leur raison d'être ou encore leur finalité.

Premièrement, on parle de SCOP créée *ex nihilo* lorsque celle-ci découle de la mise en place d'un projet collectif. Ce modèle de société est prisé par les personnes voulant faire participer l'intelligence collective à la prise de décision et travailler en entreprise selon des principes démocratiques. De manière descriptive, en 2015, 68% des SCOP créées l'étaient *ex nihilo* (CGSCOP, Les SCOP, 2015).

Deuxièmement, 15% des SCOP sont créées à l'occasion de la transmission d'une entreprise saine d'un chef d'entreprise à ses employés (CGSCOP, Les SCOP, 2015). En effet, nombreux sont les entrepreneurs paternalistes qui souhaitent la continuité de leur entreprise lorsqu'ils auront laissé le flambeau. La transmission apparaît comme une solution avantageuse « tant sur le plan économique que sur le plan humain » (Huntzinger & Jolivet, 2010). Yves Fouquet⁵² caractérise cette solution de pérennisation comme « le moyen à la fois le plus serein et le plus sécurisant de transmettre son entreprise » dans une interview accordée au magazine Participer. Cependant, il apparaît que la tendance majoritaire soit la reprise d'entreprises de petites tailles (Huntzinger & Jolivet, 2010) dans lesquelles le lien

⁵¹ Annexe IV

⁵² Président de la commission transmission au Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables français.

unissant patron et travailleur est souvent plus étroit, bien que cette affirmation n'exclue pas la réciproque. De plus, la transmission apparaît aussi comme une réponse à un problème sociétal rapporté par le Conseil économique et social de 2004 qui mettait en évidence l'incertitude de l'avenir de quelques 700.000 PME et TPE françaises dont les dirigeants seraient amenés à prendre leur retraite dans les années à venir.

Troisièmement, il faut envisager la reprise par les salariés d'une entreprise en difficulté. Deux scénarii sont à envisager : soit l'entreprise est en difficulté mais hors procédure judiciaire, soit elle est dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire. Dans le premier cas de figure, la cession est le plus souvent initiée par le mandataire social. L'idée vient donc des travailleurs et peut avoir des origines diverses comme par exemple la peur de perdre leur emploi. Le deuxième scénario est plus complexe car il fait intervenir juge, mandataire de justice et internes de l'entreprise. Ce n'est qu'au terme d'un processus fastidieux que la reprise est adoptée. Le choix de reprise par les salariés d'une entreprise en difficulté est intrinsèquement lié à leur motivation. Il paraît clair que leur principale motivation est la sauvegarde de leur emploi. Cependant, la CGSCOP⁵³ prévient que la reprise est un projet sérieux et ne doit pas être décidée sur base de réactions émotionnelles brutales. Bien souvent, il faudra éviter la reprise par les employés lorsque cette solution constitue la « dernière chance de la structure ». Les employés, novices de la gestion, ne sont pas toujours au fait de la situation réelle de l'entreprise. On cherchera à éviter que les fonds injectés par les repreneurs ne soient engloutis en cas de faillite et aboutissent à une paupérisation plus forte des employés que s'ils avaient « uniquement » perdu leur emploi. En 2015, la reprise d'entreprises en difficulté représentait 6% des créations de SCOP. Nous ne disposons malheureusement pas de données permettant de déterminer l'issue majoritaire de ces reprises en SCOP.

Finalement, le quatrième axe de création de SCOP découle de la transformation d'associations ou de coopératives préexistantes en SCOP. Ce cas de figure se rencontre dans 11% des cas de création de SCOP (CGSCOP, Les SCOP, 2015). Il survient lorsqu'une association (ou coopérative) fonctionne bien et que ses gestionnaires salariés la gèrent avec talent. Le développement de l'activité peut alors les pousser à vouloir investir dans celle-ci. L'avantage de la SCOP par rapport à la transformation en société « classique » est que la logique participative et démocratique permet de ne pas basculer vers une direction par et

⁵³ Dans son rapport « La reprise d'entreprise par les salariés en SCOP : guide pratique ».

pour les apporteurs de capitaux. Le modèle SCOP permet de rester dans une philosophie d'activité similaire à celle d'une association ou d'une autre coopérative.

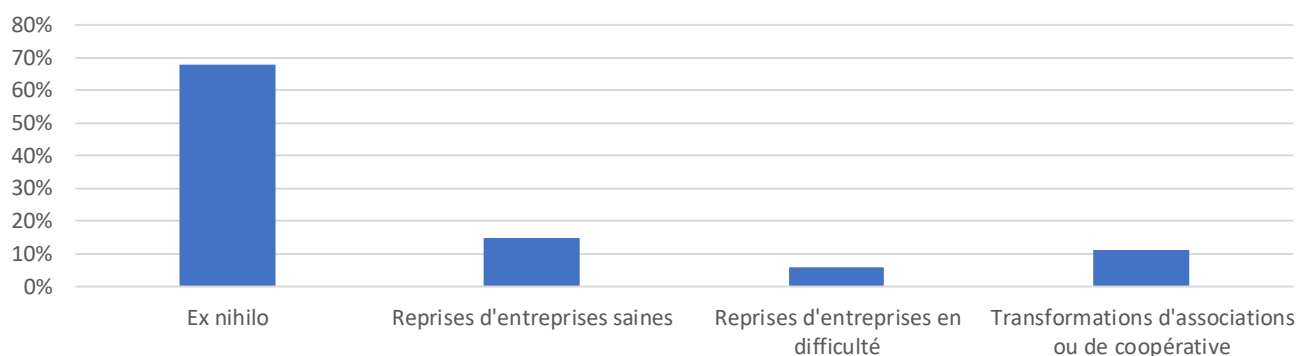


Figure 3 Raisons de la création d'une SCOP (2015)

3.1.2.4 Fonctionnement

3.1.2.4.1 Facteur humain

Il ne fait nul doute que le facteur travail, le capital humain, est au centre de cette forme d'entreprise. Il se concrétise par ce que l'on appelle un *management participatif* et une *gestion démocratique*.

Dans son volet participatif, le statut légal de la SCOP prévoit qu'un minimum de 51% des associés doivent aussi être des travailleurs. De plus, ils doivent recueillir un minimum de 65% des droits de vote. Présents aux assemblées générales, les travailleurs-coopérateurs sont placés au cœur, et en majorité, des décisions économiques et stratégiques de leur SCOP. Cependant, comme le souligne Lebreton (2014) : « *démocratie* ne signifie pas équité parfaite et absence de hiérarchie ». En ce qui concerne les décisions de gestion journalière, la SCOP a comme toute société un dirigeant. Ce dernier est élu par les associés-travailleurs et remplit les fonctions que n'importe quel dirigeant remplirait dans une autre forme de société. Ce dirigeant-élu doit donc se conformer à l'avis de la majorité qui est, rappelons-le, l'avis des associés-travailleurs.

Ce pouvoir partagé est *égalitaire* voire *démocratique*. En effet, comme l'impose la loi sur les coopératives, chaque coopérateur dispose d'une voix, peu importe la quotité du capital qu'il détienne. Ce principe contraste avec les sociétés dites « capitalistes » qui allouent un droit de vote proportionnel au capital détenu. Ce système souligne « la volonté de faire de

l'entreprise une structure au service de l'intérêt de l'ensemble des coopérateurs et non pas une structure destinée à maximiser le profit pour les détenteurs du capital » (Bocquet, Gérardin, & Poirot, 2010).

3.1.2.4.2 Capital variable⁵⁴

Le capital social est constitué de l'ensemble des apports, qu'ils soient en numéraire, nature ou industrie, effectués par les associés au moment de la création ou de l'augmentation du capital d'une entreprise. Dans les sociétés coopératives, le capital social est variable. Afin de comprendre la raison de cette variabilité, il faut premièrement se pencher sur la variabilité des coopérateurs. En créant cette forme de société, le législateur a cherché à pousser les personnes du même milieu, partageant certaines idées, à entreprendre ensemble. Afin de faciliter cela, il a rendu les conditions d'admission et de retrait des associés plus souples en coopérative. Ainsi, l'admission se fait sous le *principe de la libre admission* : les conditions d'admission sont prévues statutairement et toute admission nécessite agrément des coopérateurs. Concernant le départ, si rien n'est prévu statutairement, le départ est libre. Elle ne doit en principe pas être acceptée par les autres coopérateurs. Notons tout de même que le départ peut être forcé : l'exclusion existe dans les sociétés coopératives et donc dans les SCOP sur décision de l'assemblée générale.

La variabilité du capital est donc la conséquence directe de la variabilité des coopérateurs. En effet, chaque fois qu'un mouvement est opéré dans le nombre des coopérateurs, un mouvement allant dans le même sens est opéré dans le capital : le coopérateur admis apportant du capital, le coopérateur partant reprenant avec lui le capital apporté lors de son entrée via son droit au remboursement. Une des caractéristiques propres de la coopérative, dénotant par rapport aux autres formes de société, est que la modification du capital ne nécessite pas de passer par la procédure lourde de modification des statuts.

3.1.2.4.3 Le partage du résultat

Dans la lignée de leur philosophie de participation et de partage, les SCOP répartissent leur excédent net de gestion selon des règles spécifiques. La clé minimale de répartition est réglée par l'article 33 de la loi de 1978, chaque SCOP est ensuite libre d'affecter le reste en fonction de ses aspirations. L'excédent net de gestion est défini par la

⁵⁴ Voir notes de cours de Droit des Sociétés, O. Caprasse.

CGSCOP comme « le résultat de l'exercice comptable qui doit faire l'objet d'une affectation par l'assemblée générale et dont une partie n'est pas distribuable (réserve légale, fonds de développement) ». Celui-ci va être distribué entre travail, réserves impartageables et capital.

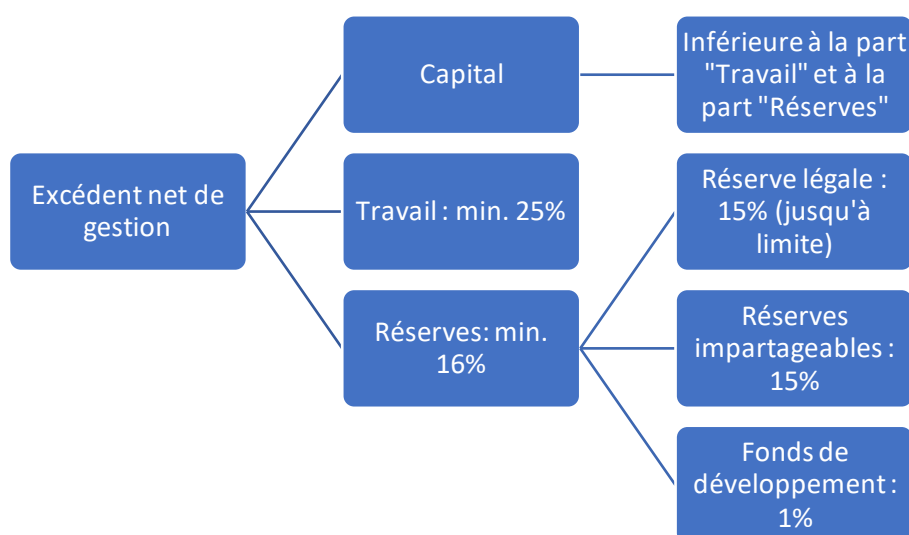


Figure 4 réalisée par F. Dethier, Doctorante à l'ULg

3.1.2.4.3.1 La part du travail

Le 3° de l'article 33 édicte que « une fraction, qui ne peut être inférieure à 25 p. 100, est attribuée à l'ensemble des salariés, associés ou non ». Il nous semble important de noter que ce genre de disposition n'existe pas dans les autres formes de société. Elle a été créée et insérée spécialement pour le statut SCOP afin de renforcer l'idée de retour aux travailleurs. De plus, nous soulignerons que ce minimum de 25% doit être distribué à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non associés de la SCOP.

3.1.2.4.3.2 Les réserves impartageables

Pour comprendre la notion de réserves impartageables, penchons-nous brièvement sur ce que sont les réserves. Ces dernières sont constituées par l'accumulation, année après année, de bénéfices non-distribués en dividendes. Dans les sociétés dites de capitaux, ces fonds appartiennent intégralement aux détenteurs du capital : les actionnaires. Ainsi, si l'entreprise fait des bénéfices et que ceux-ci ne sont pas redistribués ou seulement en partie,

la valeur comptable de l'action augmente. Dans les sociétés coopératives, le capital n'étant que faiblement rétribué, une grande partie de l'excédent net est mis en réserve. Celles-ci sont déclarées *impartageables* car elles n'appartiennent pas aux détenteurs de parts sociales, ou à personne en particulier. Elles appartiennent à la coopérative dans sa globalité, « à ses membres actuels et futurs » (Borrits, 2012). Selon Bayo, l'obligation légale pour les SCOP de placer au moins 16 % de leurs résultats annuels en réserves (15% de réserves impartageables et 1% de réserves allant au fonds de développement) constitue un atout majeur en termes de renforcement des fonds propres. Le placement en réserves de 15 à 75 % des résultats fortifie leurs fonds propres et constitue par la même occasion une sûreté pour les partenaires financiers éventuels.

3.1.2.4.3.3 *La part du capital*

Comme mentionné dans le paragraphe précédent, la rémunération du capital dans la société coopérative est faible ou souvent inexistante. En effet, d'après l'article 33, 4° de la loi sur les SCOP, la part de l'excédent net de gestion destinée au capital est facultative et bornée à un maximum de 33% de celui-ci s'il est décidé de distribuer un intéressement aux associés. Le législateur a également prévu que si une part est distribuée au capital, « *le total de ces intérêts ne peut excéder, chaque année, ni le total des dotations aux réserves [...], ni les sommes allouées aux salariés* ». Il ressort donc de cette disposition que la rétribution du capital doit être la part la moins élevée de la répartition du résultat, ce qui suit la philosophie dans laquelle s'inscrivent les SCOP.

Afin d'illustrer les propos précédents, voici la répartition de l'excédent net de gestion agrégé des SCOP en 2014 (149,4 millions d'euros)⁵⁵ :

- La part la plus importante, soit 65,4 millions d'euros, a été allouée au travail (43,9% du total)
- Une part presque équivalente, 65 millions d'euros, a été affectée aux réserves et fonds de développement (43,5% du total)
- La distribution de dividende ne s'est faite qu'à hauteur de 19 millions d'euros (12,7% du total)

⁵⁵ *les-scop.coop*, consulté le 8 avril 2017.

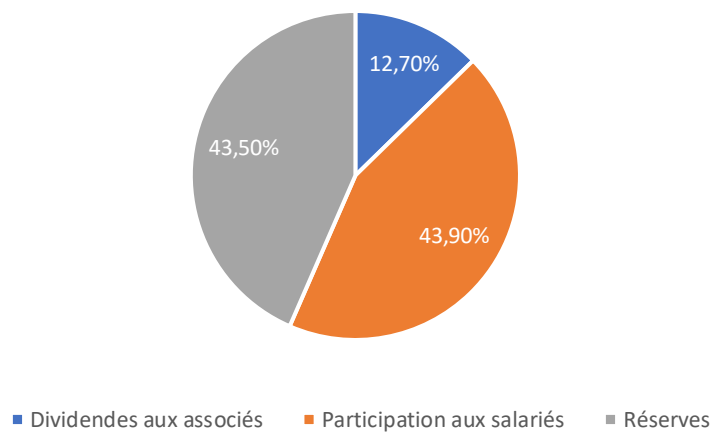


Figure 5 Répartition des résultats nets des SCOP. Issue de les-scop.coop, consulté le 8 avril 2017

3.1.2.5 Chiffres clés⁵⁶

En 2015, 2285 sociétés coopératives et participatives existaient en France, dont 2274 SCOP et 526 SCIC. Employant 78.830 personnes parmi lesquelles 27.300 étaient des salariés-associés, celles-ci totalisaient un chiffre d'affaires de 4,5 milliards d'euros. L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques français (INSEE) indiquait par ailleurs que le rythme de création de sociétés coopératives et participatives avait progressé de 6% entre 2014 et 2015, relativement plus soutenu que celui des sociétés françaises dans la même période (4%).

Les SCOP et SCIC sont actives dans de nombreux secteurs allant du secteur tertiaire en majeure partie à l'agriculture dans sa plus faible représentation. Le graphique suivant reprend le pourcentage de sociétés coopératives et participatives active par secteur :

⁵⁶ (CGSCOP, Les SCOP, 2015)

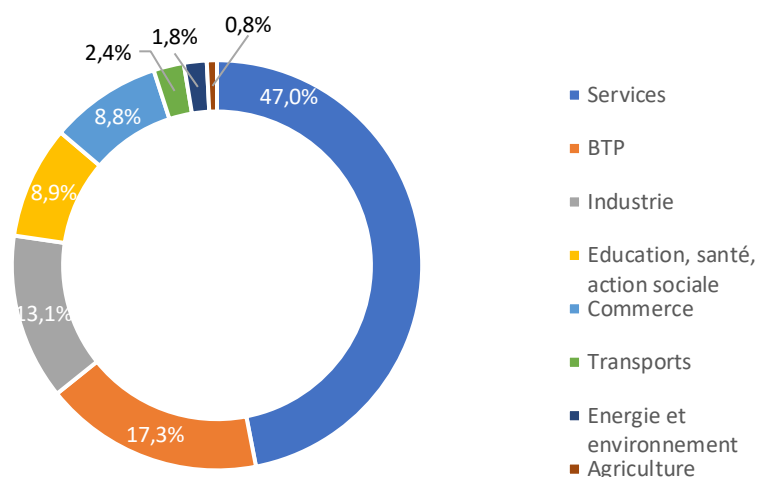


Figure 6 : Secteurs d'activité des SCOP/SCIC. Réalisée d'après les informations de la CGSCOP, les-scop.coop, consulté le 8 avril 2017

Ce graphique met en évidence le fait que presque une SCOP/SCIC sur deux est active dans le secteur des services. La CGSCOP note que le marché du BTP est prépondérant et que l'activité des sociétés coopératives et participatives dans ce secteur représente près d'un tiers du chiffre d'affaires du BTP français. De même, le secteur industriel est correctement représenté. Le chiffre d'affaires y étant engrangé par les SCOP compte pour plus d'un quart du chiffre d'affaires agrégé du secteur. Finalement, la confédération indique que l'année 2015 a été le cadre d'augmentations non négligeables dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale ainsi que du commerce, auparavant plus délaissés.

Le graphique suivant nous permet de comparer les différents secteurs dans lesquels sont actives les SCOP au regard du chiffre d'affaires dégagés par celles-ci par secteur ainsi que du nombre d'emplois qu'elles occupent.

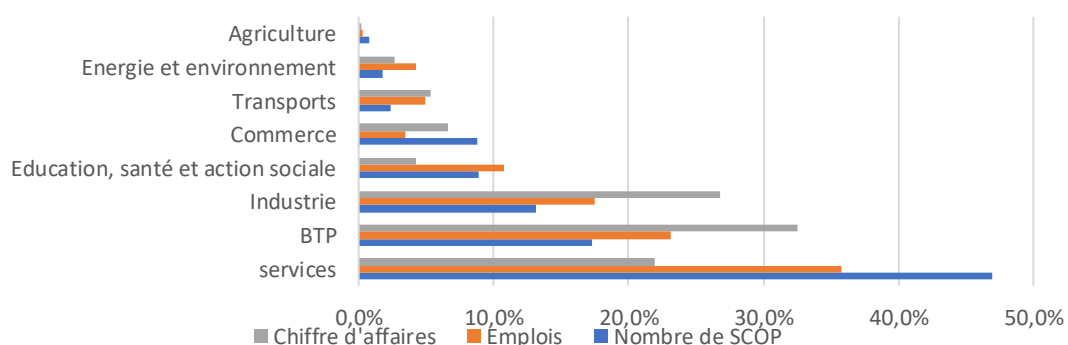


Figure 7 : Répartition sectorielle et effectifs. Issue du site les-scop.coop, consulté le 8 avril 2017

Concernant la structure des SCOP, les informations données par l'INSEE et traitées par la CGSCOP ont permis de confirmer la tendance selon laquelle les SCOP sont, généralement, de petites structures. En effet, 63,1% des SCOP occupent moins de 9 salariés. La tranche suivante, représentant les SCOP occupant entre 10 et 49 salariés est déjà plus faible, totalisant 28,3% des SCOP. Finalement, les SCOP occupant plus de 50 salariés ne représentent que 8,5% du nombre total de SCOP dont un nombre marginal (0,8%) occupent plus de 250 personnes.

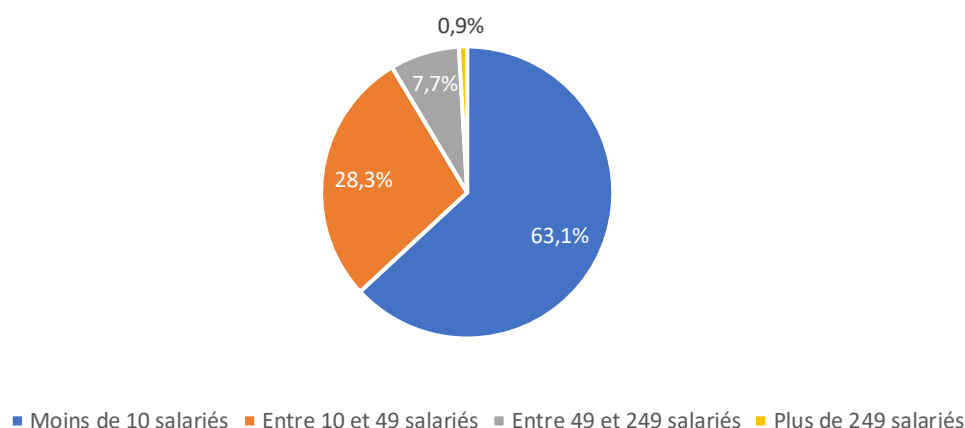


Figure 8 : Pourcentage de SCOP en fonction du nombre de salariés. Issue du site *les-scop.coop*, consulté le 8 avril 2017

3.2 L'EXTENSION DU CONCEPT À NOTRE PAYS

3.2.1 Brève histoire de la société coopérative belge

Bien qu'ayant eu quelques palpitations antérieures, l'histoire des coopératives belges ne débute réellement qu'aux alentours de 1880 avec la naissance de coopératives socialistes et le développement des coopératives neutres. Selon Lavergne (1908), le mouvement coopératif belge a été largement, voire intégralement, influencé par le mouvement français analogue. Il note toutefois une différence fondamentale entre les deux mouvements : en Belgique, « tout organisme [coopératif] revêt un caractère politique » (Lavergne, 1908). On remarque tout d'abord l'émergence de coopératives socialistes ayant pour but non seulement d'avoir une activité économique mais aussi de soutenir les initiatives grévistes de la classe ouvrière en leur octroyant des ressources supplémentaires,

permettant de persévérer dans leur mouvement. Ces coopératives sont de tout ordre : alimentaire, pharmacies populaires... Certaines d'entre elles, le Vooruit et Le Progrès de Jolimont établiront même un système de pension de vieillesse destiné aux ouvriers membres de l'organisation. Une première tentative de coopérative neutre, l'Association Coopérative du Personnel, composée exclusivement de fonctionnaires sera dissoute par le Ministère à peine 5 ans après sa naissance. Ce ne sera que l'année suivant la dissolution de celle-ci que s'inscrira l'émergence de plusieurs coopératives neutres totalisant plus de 2.600 membres dès leur création et plus de 20.000 deux décennies plus tard (Ansion, 1981). La dichotomie avec les coopératives catholiques vient du fait que les fonctionnaires, bien que recevant de maigres traitements, se sentaient tout de même supérieurs aux ouvriers. Il ne voulaient pas leur être apparentés. De plus, contrairement aux coopératives ouvrières, les coopératives neutres n'avaient pour objectif que la réalisation d'économie sur des achats groupés. Il s'agissant donc de coopératives de consommateurs souhaitant tirer un bénéfice patrimonial indirect de l'organisation.

Ce n'est qu'au début du XIXème siècle que les coopératives catholiques entreront réellement dans la mêlée. Les premières, issues de la bonne volonté de la bourgeoisie catholique, ont fait office d'œuvre de bienfaisance. Il était plus question de charité que de « l'émancipation économique et sociale » des travailleurs. Cependant, ce mouvement ne cherchait pas, contrairement aux socialistes, à bousculer l'ordre social. Il fallait conserver les privilèges acquis des membres de la bourgeoisie en essayant d'améliorer la condition ouvrière.

Les trois branches du mouvement coopératif belge continueront à se développer ainsi qu'à développer les secteurs d'activités dans lesquels elles sont présentes. On constatera l'émergence de coopératives d'épargne et de crédit qui contribueront à élargir l'action commune. Ainsi, jusqu'en 1980, les différents mouvements coopératifs se retrouvent toujours dans le paysage belge mais regroupées au sein de fédérations. La Fédération Belge des Coopératives « FEBECOOP » pour les socialistes, les coopératives chrétiennes formeront la Fédération Nationale des Coopératives Chrétiennes dite « FNCC » et la Fédérale de Belgique unit quant à elle les coopératives neutres.

Malgré ce développement, l'Histoire coopérative belge a été ponctuée d'accrocs avec les syndicats au point qu'aujourd'hui, les mouvements syndicalistes font partie des opposants aux coopératives. Bien que soutenues à leurs débuts, les coopératives ne trouveront plus

d'alliés dans le mouvement syndical à partir du début du XIX^{ème} siècle. Cet éloignement peut s'expliquer de plusieurs manières. Premièrement, les coopératives chrétiennes et socialistes ont opéré un changement de cap dans leurs objectifs : il ne s'agissait plus tant d'aider les travailleurs dans leurs actions et de protéger leurs intérêts mais plutôt de développer leur axe commercial. Ces coopératives sont de moins en moins vectrices de progrès social et s'apparentent de plus en plus à des coopératives de consommateur. Deuxièmement, la dimension politique dans laquelle s'inscrivait la création de coopératives se ternit, ce qui est synonyme de trahison pour le syndicalisme. Selon les syndicats, le mouvement coopératif n'a plus vocation à combattre le capitalisme et s'en inspire même eu égard aux conditions de travail, de rémunération et de rentabilité des coopératives. Certains dirigeants de coopératives deviennent des dirigeants capitalistes sous couvert de la forme coopérative. Enfin, on observera une scission d'intérêt entre le Parti Ouvrier Belge et les dirigeants de coopératives pour les mêmes raisons (Mayne, 1999).

Il convient aussi d'ajouter que malgré l'histoire déçue du mouvement coopératif belge, un organisme fédérateur a été institué par une loi du 20 juillet 1955, le Conseil National de la Coopération (CNC). Dépendant du SPF économie, il a pour mission de délivrer le titre de « vraie » coopérative, endiguant la création de sociétés de capitaux se revendiquant coopératives et de fédérer ces premières autour des principes coopératifs ainsi que de représenter les sociétés coopératives auprès des ministres. Le CNC est composé d'une assemblée générale fonctionnant de manière analogue aux sociétés qu'elle représente et d'un bureau assurant la représentation des coopératives et leur agréation. Finalement, il existe aussi trois commissions en son sein, chargées de préparer des avis ou d'analyser des problématiques particulières pour le compte de l'assemblée générale ou du bureau. L'arrêté royal du 8 janvier 1962 (modifié par l'arrêté royal du 9 septembre 1981) détermine les conditions d'agrément des coopératives. L'une d'elle, considérée comme centrale, est l'attribution d'une ristourne aux associés. Les associés doivent retirer un bénéfice économique ou social de leur participation dans la société coopérative. De plus, pour faire partie des coopératives appartenant au CNC, il faut prévoir statutairement que tous les associés ont un droit de vote égal, sans égard au nombre de parts détenues, que les dividendes soient limités à ce qui est prévu par arrêté royal (6% actuellement) et que les mandats des administrateurs soient exercés à titre gratuit. L'agrément, lorsqu'elle est obtenue, confère des avantages à sa détentrice. Elle permet de participer aux organes du

CNC, de prétendre à des avantages fiscaux tant pour la société (article 215 CIR⁵⁷) que pour ses associés (article 21, 6° CIR⁵⁸) ainsi que pour ses mandataires se voyant octroyer un régime de sécurité sociale assoupli au regard de leur activité dans la coopérative.

3.2.2 USCOP, SOWECSOM et Brasero

Suivant l'exemple de la CGSCOP et des URSCOPs⁵⁹ françaises, les SCOP belges disposent de leur propre organisme communautaire : l'Union des SCOP Wallonie-Bruxelles (USCOP). Constituée en tant qu'ASBL le 24 décembre 2013 par 11 personnes morales fondatrices, son acte de constitution⁶⁰ nous renseigne sur son objet social. Elle a pour but de construire, développer et promouvoir le modèle SCOP dans la Fédération Wallonie-Bruxelles. Pour ce faire, elle vise plusieurs objectifs :

- La mise en place d'un cadre juridique, fiscal et social favorable aux SCOP ;
- La construction d'un cadre favorable à la création, transmission, reprise ou développement des SCOP. Elle peut être mandatée par ses membres pour les représenter auprès des interlocuteurs publics et organiser des groupes de travail, de formation et de networking favorisant le développement des SCOP ;
- Tenir à jour des données statistiques dans le secteur ainsi que collecter et diffuser des informations concernant les SCOP ;

Plus largement, l'USCOP cherche à développer toute activité en lien avec son but et soutenir tout organisme utile pour atteindre celui-ci.

Depuis 2013, les représentants de l'USCOP œuvrent pour faire reconnaître le statut SCOP et obtenir un cadre légal et des avantages d'ordre financier et fiscal auprès des législateurs

⁵⁷ Permet d'obtenir un abaissement de l'impôt des sociétés si le revenu imposable n'excède pas 322.500€.

⁵⁸ « Les revenus des capitaux et biens mobiliers ne comprennent pas : [...] 6°[la première tranche de [125 EUR] des dividendes des sociétés coopératives agréées par le Conseil national de la coopération, à l'exception des sociétés coopératives de participation visées par les dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés;] »

⁵⁹ Les Unions Régionales des SCOP françaises assurent, chacune dans leur région, des missions d'appui, de conseil et d'accompagnement à la création de coopératives.

⁶⁰ Annexe V

fédéral et régional wallon. Nous avons rencontré Mr Coutelier, associé d'une société cofondatrice de l'USCOP, afin de savoir où en étaient ces démarches. Selon lui, le pouvoir fédéral n'est pas extrêmement réceptif. Il existe un certain « tiraillement » entre les régions car les points de vue sur la question des SCOP ne sont pas homogènes. Les gouvernements wallons et bruxellois sont enclins à aider la mise en place de ce nouveau statut tandis que la région flamande est frileuse. La majorité des coopératives flamandes étant agricoles, la nécessité de développer un modèle coopératif et participatif n'y est pas primordiale. C'est donc en Belgique francophone que les pouvoirs sont les plus réceptifs.

Le gouvernement wallon, en la personne de Jean-Claude Marcourt, a mis en place diverses dispositions visant à faciliter le développement de coopératives en Wallonie. Premièrement, un arrêté wallon du 7 juillet 2016⁶¹ confie à la SOWECSOM⁶² une « mission déléguée visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et développement de Coopératives de Travailleurs Associés ». Ce mécanisme, appelé BRASERO, permet à la SOWECSOM de financer des projets de création et de développement de sociétés coopératives à hauteur de 100% de leur capitalisation initiale. En d'autres termes, pour chaque euro investi, la région octroie un subside d'un euro, l'allocation totale pouvant atteindre 200.000 euros. Ce plafond peut se voir augmenté jusqu'à 400.000 euros dans les cas où une société coopérative avance des fonds aux membres de son personnel en vue de leur permettre d'acquérir des parts et ce, dans le respect de l'article 430 du Code des Sociétés réglant le financement de l'achat de parts propres par des tiers dans les sociétés coopératives. Outre ces mesures communes aux coopératives wallonnes quelles qu'elles soient, le gouvernement wallon prend aussi dans cet arrêté, des mesures spécifiques visant le développement de ce qu'il appelle les « Coopératives de Travailleur Associés ». Pour être considérée comme telle, une société coopérative doit :

- Être agréée par le Conseil National de la Coopération (CNC) ;
- Avoir un personnel composé d'au moins 50% de coopérateurs ;
- Prévoir statutairement que les droits de vote détenus par les travailleurs-coopérateurs donnent le contrôle de la société à ceux-ci ;

⁶¹ Annexe VI

⁶² Société Wallonne d'Economie Sociale Marchande

- Prévoir statutairement que le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de trois membres dont au moins deux travailleurs-coopérateurs, que le mandat d'administrateur est indépendant du travail accompli dans le cadre d'un contrat de travail par l'employé-administrateur, que ce mandat est exercé à titre gratuit et que le mandat d'administrateur prend fin en même temps que le contrat de travail, sans démission ni révocation.
- Prévoir statutairement qu'au moins 25% du bénéfice annuel de la société coopérative devront être affectés à un compte de réserve indisponible ;
- Affecter au moins 25% de la marge bénéficiaire à l'ensemble des travailleurs qu'ils soient ou non coopérateurs.

Les employés des sociétés coopératives réunissant ces critères peuvent se voir octroyer des aides à la prise de participation. Ces aides prennent la forme de microcrédits, accordés par des organismes de crédit sélectionnés par la SOWECSOM, allant jusqu'à 25.000€ à des taux d'intérêt très attractifs et ce pour une durée maximale de 8 ans. Les frais de gestion sont supportés forfaitairement par la SOWECSOM. Il va de soi, et l'arrêté le prévoit, que le prêt ne peut être utilisé que par son bénéficiaire et dans le seul but d'acquérir des parts sociales dans la Société Coopérative de Travailleurs dans laquelle il est employé.

3.2.3 Les sociétés proches

Souffrant d'aucun cadre légal fédéral, les SCOP se sont tout de même développées en abordant des formes proches des SCOP françaises réglées statutairement (3.2.3.1) ou encore prenant la forme de sociétés à finalité sociale (3.2.3.2).

3.2.3.1 SCOP réglées statutairement

Il existe une trentaine d'organismes dits « SCOP » en Belgique. Parmi celles-ci, certaines utilisent comme base la société coopérative telle que réglée par les articles 350 à 436 du Code des sociétés mais en modifient les statuts génériques afin d'y consacrer les principes SCOP. Afin d'exposer au mieux cette réalité, nous avons choisi de comparer un

modèle statutaire de coopérative⁶³ issu de l'ouvrage de Marcelis et Maquet « Modèles et contrats de sociétés » (2014)⁶⁴ aux statuts de Damnet⁶⁵ et Scopiton⁶⁶, deux SCOP « statutaires ».

De manière générale, les statuts restent similaires car bien que le modèle SCOP ne soit pas consacré en droit belge, une telle société reste néanmoins une société coopérative. On ne trouve donc aucune modification substantielle dans les premiers articles⁶⁷ de l'acte.

La première modification essentielle se situe dans l'article qui concerne les parts sociales (article 6 de chaque acte). On observe que par rapport au modèle, les constituants ont choisi de créer des catégories de parts sociales. Dans les statuts de Damnet, seront créés deux types de parts : les parts de coopérateurs garants et les parts de coopérateurs ordinaires. Les premiers, garants de la poursuite de l'objet social et du développement des « valeurs démocratiques » de l'entreprise, détiennent cependant des parts ayant un prix plus élevé que celles des coopérateurs ordinaires. L'article 12 du même document précise toutefois que les salariés peuvent devenir coopérateurs aux conditions fixées par le règlement d'ordre intérieur de Damnet. Concernant Scopiton, il existe trois sortes de parts : les parts de coopérateurs SCOP (d'autres coopératives entrant dans le modèle SCOP), les parts de coopérateurs travailleurs et les parts de coopérateurs externes. Nous pouvons d'ores et déjà constater la volonté d'ouvrir la possibilité de participation des travailleurs dans le capital de la société et l'intégration du principe de gestion démocratique, élément clé des SCOP françaises.

Ensuite, lorsqu'il s'agit de démission ou de retrait de parts, l'article 15 des statuts de Damnet rappelle le régime des départs dans les sociétés coopératives et ajoute, comme l'article 10 des statuts de Scopiton, qu'il est prévu en outre que tout détenteur de part de coopérateur travailleur ne peut conserver ce type de part que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail. Le coopérateur travailleur démissionnaire ne pourra en aucun cas garder des parts de ce type, et devra, s'il souhaite rester dans la structure, se tourner vers des parts de coopérateur externe.

⁶³ Annexe VII

⁶⁴ (Marcelis & Maquet, 2014)

⁶⁵ Annexe VIII

⁶⁶ Annexe IX

⁶⁷ Forme et dénomination, siège social et siège d'exploitation, but social et objet social et capital

Concernant la participation des travailleurs aux organes de gestion de la société coopérative, lorsque Scopiton ne fait qu'un rappel des droits et devoirs des associés, qu'ils soient travailleurs ou non, Damnet a choisi d'insérer un article supplémentaire dans ses statuts (article 20) réglant la participation du personnel au conseil d'administration. En accord avec le principe de démocratie disposé par l'article 6, « la société peut organiser l'investissement de ses travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise » et ce qu'ils soient ou non détenteurs de parts. Il y a toutefois une réserve dans les modalités de vote pour certaines décisions expressément visées dans le règlement d'ordre intérieur de la coopérative.

Finalement, on ne remarque pas de changement dans les articles traitant de la répartition du bénéfice net, élément réellement caractéristique des SCOP (articles 32 des statuts de Scopiton et 35 des statuts de Damnet).

3.2.3.2 Les sociétés à finalité sociale – articles 661 à 669 du Code des Sociétés

Partant du constat que la forme de coopérative était utilisée de manière dérivée dans une optique de société de capitaux, le législateur a premièrement créé ce qui sera appelé les sociétés coopératives de participation. Ces sociétés visaient à répondre aux besoins de sociétés de capitaux tout en profitant de la souplesse du régime des coopératives. Devant son échec, cette forme sera supprimée par une loi du 13 avril 1995.

Les entreprises appartenant à l'économie sociale ayant des difficultés à trouver une forme juridique adéquate, ne pouvant ni se constituer en société faute de but lucratif, ni en ASBL à cause de leur activité commerciale à titre principal, étaient dans l'attente d'un régime leur étant propre. Il leur fallait un régime permettant de réaliser une activité commerciale dans un but autre que la rétribution de leurs associés. Le législateur a donc décidé de créer un *addendum* pouvant se greffer sur une structure commerciale qu'il appellera la *finalité sociale*. Les sociétés choisissant la finalité sociale sont donc bien des sociétés commerciales mais doivent intégrer à leurs statuts qu'elles ne sont pas vouées à l'enrichissement de leurs associés, un but social et doivent rédiger un rapport annuel expliquant la manière dont elles réalisent leur finalité sociale (article 661 C. Soc.). De plus, ce même article impose le règlement statutaire des conditions d'entrée et de sortie du capital des travailleurs. Elle doit se faire dans l'année de la signature du contrat de travail et s'arrêter dans l'année suivant la fin de celui-ci. Concernant les réserves, l'article 663 dispose qu'en cas de non-respect des

conditions de l'article 661 du Code des Sociétés⁶⁸, les réserves constituées jusqu'alors ne peuvent en aucun cas être distribuées aux associés, elles devront faire l'objet d'affectations se rapprochant au plus du but social initialement prévu.

La société à finalité sociale a donc certaines caractéristiques analogues au modèle SCOP. Elle impose l'ouverture du sociétariat à ses travailleurs sans toutefois, à la différence de la SCOP, requérir une participation majoritaire de la part de ceux-ci. Il se pourrait donc que dans les sociétés à finalité sociale, les décisions de l'assemblée générale ne reflètent pas les intérêts des travailleurs de la même manière que dans une structure de type SCOP. Il faut aussi remarquer une autre différence fondamentale : le but social. En effet, comme nous l'avons dit précédemment, ce dernier limite l'action de la société à finalité sociale et ne permet qu'un enrichissement quantitativement faible si on le compare à ce qui peut se produire dans des structures classiques ou moins classiques telles que les SCOP. De plus, on remarque que hormis les entreprises d'insertion devant nécessairement avoir une finalité sociale, peu de coopératives de travailleurs arborent la finalité sociale.

À titre d'exemple, nous avons choisi le cas de HCG S.C.R.L à finalité sociale. Il s'agit d'une société de consultance gérée exclusivement par des étudiants de master à HEC-Liège. Plus connue sous le nom de HEC Consulting Group, elle est active dans le domaine du marketing opérationnel et a la particularité d'avoir pour but premier la formation de ses associés. En effet, l'article 5 des statuts déposés⁶⁹ mentionne que le but poursuivi est « le développement, la formation pratique et l'encouragement de l'esprit d'initiative des personnes-ressources engagées dans la société ». Elle atteint ce but en permettant à toute personne entrante de participer activement à la gestion de la société ainsi qu'à ses activités commerciales. Chaque personne engagée est donc directement nommée administrateur et peut immédiatement devenir associé bien qu'eu égard à la qualité d'étudiant de ses associés, l'entrée dans le capital se fasse en général à la sortie de la structure, date de début de leur vie professionnelle.

⁶⁸ Annexe X

⁶⁹ Annexe XI

3.2.4 Barrières à l'encontre des SCOP en Belgique

3.2.4.1 Politique

Au niveau politique, il existe une différence de perception de l'utilité du modèle SCOP entre le nord et le sud de la Belgique. En effet, le relais politique ne dépend plus que du terrain flamand car en Région Wallonne et Bruxelles-Capitale, l'initiative prend de l'ampleur. Bien qu'il existe des projets de type SCOP en Flandre, on remarque qu'elles ne suivent pas tout à fait la logique des coopératives participatives francophones. La logique de participation est, par exemple, beaucoup plus ancrée au niveau Wallonie-Bruxelles. De plus, il convient de noter que les revendications des représentants du mouvement SCOP tombent en pleine réécriture du Code des Sociétés. Malgré des discussions lors des séances de la commission parlementaire chargée du remaniement, il semble que celui-ci se centre sur les structures existantes et n'envisage pas l'insertion d'un nouveau modèle de société. Cette vision est d'ailleurs partagée par FEBECOOP, mouvement composé d'un volet francophone, *pro-SCOP*, et d'un volet néerlandophone, n'en voyant pas l'intérêt.

Le résultat est donc le blocage de la forme SCOP au niveau fédéral. En effet, tant que l'opposition entre vision du nord et vision du sud persistera, le modèle ne pourra pas être consacré dans un texte légal fédéral. Notons toutefois qu'au niveau régional, diverses mesures ont été prises, notamment en Région Wallonne (voir *arrêté wallon du 7 juillet 2016* point 3.2.2).

3.2.4.2 Légal

Au niveau du droit des sociétés, rien n'empêche la création de formes proches de la SCOP. Que celles-ci soient réglées statutairement ou embrassent une forme à finalité sociale, la SCOP existe bel et bien dans les faits.

Afin d'avoir une idée de la faisabilité des SCOP quant au droit de la sécurité sociale, nous avons eu une entrevue avec le Professeur Clesse. Celui-ci nous a répondu que dans l'état présent du droit de la sécurité sociale, rien n'empêchait de cumuler les statuts de détenteur du capital et d'employé. Il nous a simplement confirmé qu'il n'existait, à l'heure actuelle, aucune disposition procurant un quelconque avantage dans ce cas de figure.

Néanmoins, la détention de parts par le travailleur peut mener à un problème majeur dans le cadre du droit du travail. En effet, nous rappelions au point 1.4.1 les conditions sous lesquelles un contrat peut être qualifié de « contrat de travail ». Notre interrogation se situe au niveau du lien de subordination entre le travailleur et l'employeur. Il se fait que si un travailleur, dans le cadre d'une société participative, s'accapare 50% des parts plus une, il devient actionnaire majoritaire absolu et ses décisions seront celles de l'entreprise. La confusion entre détenteur du capital et travailleur met à mal la condition de lien de subordination inhérente à la présence d'un contrat de travail. Notons que le cas serait identique si la part détenue est inférieure à 50% mais qu'elle confère tout de même le titre d'actionnaire majoritaire. Dès lors, si les conditions pour qu'il y ait contrat de travail ne sont plus réunies suite à la prise de participation d'un ou plusieurs travailleurs, le contrat est automatiquement caduc. Les travailleurs actionnaires devraient sans nul doute se diriger vers une situation d'indépendant au regard de la loi.

Au niveau fiscal, il n'existe aucun incitant qui promeut la création de sociétés coopératives participatives. Il existe bel et bien quelques mesures favorisant la prise de participations dans les sociétés pour les travailleurs mais aucune mesure n'est en discussion pour ce qui concerne la création de structures participatives.

Finalement, les seuls incitants légaux sont ceux créés par la Région Wallonne tendant à favoriser la création de sociétés analogues par une aide au financement (voir 3.2.2).

3.2.5 Conclusions et orientations à prendre pour asseoir la SCOP en Belgique

Les sociétés coopératives et participatives sont le fruit d'un développement politico-social français suivant la question ouvrière. Ce concept, plus que séculaire, a été entériné il y a de ça quarante ans. Figure reconnue aujourd'hui dans le droit des sociétés français, toute création d'entreprise peut mener à la création d'une SCOP. En effet, nous avons vu que la structure se prête à tout secteur d'activité, quel qu'il soit. Outre les éléments constitutifs d'une coopérative tel que le capital variable et son parallèle le principe de libre admission, les structures entrant dans le cadre de la loi de 1978 misent sur le capital humain. Ce dernier est mis au centre de l'organisation à travers un principe participatif et revêt un accent résolument démocratique. De plus, une différence fondamentale s'observe au niveau de l'affectation du résultat. À l'inverse des sociétés commerciales classiques, le résultat est

distribué selon un clé de répartition légalement bornée octroyant des parts aux travailleurs et aux réserves supérieures à celles destinées à la rétribution du capital.

En Belgique, l'Histoire n'a pas amené les conditions favorables au développement des coopératives de travailleurs et les syndicats sont, toujours actuellement, défavorables à cette forme d'entrepreneuriat. Malgré cela, les temps récents ont observé un gain d'intérêt non négligeable pour la SCOP. Cette forme de société pourrait être une réponse aux attentes d'un genre nouveau : entreprendre ensemble et pour nous. Tandis que le sud du pays et la région Bruxelles-Capitale multiplient les prises de position et les initiatives en faveur des SCOP (création de l'USCOP, arrêtés gouvernementaux wallons), le nord reste quasi immobile. Dès lors, souffrant d'aucun cadre légal, les initiatives de type SCOP se développent statutairement, en ce compris l'adoption de la forme de société à finalité sociale.

Une opération nationale de communication destinée au public nous semble cependant nécessaire. À travers nos rencontres et recherches, nous avons constaté que le concept de SCOP était assez méconnu, que ce soit dans les milieux entrepreneurial, académique ou informel. Il faudrait, dans un premier temps, pallier à cette méconnaissance. De plus, nous notons qu'il n'existe à ce jour qu'une union des SCOP francophones, il faudrait songer à créer une entité nationale. Les voix des quelques intéressés néerlandophones pourraient s'avérer précieuses lors de négociations futures au parlement fédéral quant à la possible mise en place d'un cadre légal pour la SCOP.

CONCLUSION

Notre travail nous a premièrement amené à remettre en question la finalité de l'entreprise. À l'heure actuelle, et malgré quelques frémissements, la conception classique est toujours prépondérante. Il semble toutefois que les courants légaux et les courants managériaux évoluent dans des sens différents. Les premiers resteraient pour l'heure sur une finalité classique, la défense de l'intérêt des détenteurs du capital, les seconds tendant à prendre en compte un nombre croissant d'intérêts liés à l'entreprise. Il se fait que d'après nos observations, cette dernière position n'est pas encore totalement entrée dans les mœurs de notre pays. Il reste du chemin à parcourir pour égaler les pays faisant de l'entreprise un vecteur de richesses profitant à l'ensemble des protagonistes liés de près ou de loin à une société commerciale.

Ce premier constat peut être en partie atténué par la présence dans notre droit national de plans d'actions visant à faciliter l'accès au capital des employés. Il se trouve cependant que notre analyse a mis en lumière le fait que les dispositions légales sur le sujet ne sont, en majeure partie, applicables que dans les grandes structures en bonne santé. Concernant les entreprises de taille plus modeste, on dénote l'utilisation de mécanismes non-entièrement réglementés tels que les MBOs ou les transmissions d'entreprises. On y préfère la souplesse de régimes extralégaux pouvant être remaniés en fonction des aspirations de ceux qui y participent. Néanmoins, on remarque que ces modes commencent à questionner le législateur qui met en place différents incitants ou facilitants, notamment au niveau des droits de donation liés à des transmissions d'entreprise (0% en Région Bruxelles-Capitale et Wallonie). Le fédéral reste cependant muet quant à la transmission d'entreprise d'un patron à ses employés. De plus, il faut veiller à ne pas omettre le facteur syndical. En effet, plus de 55% (OECD, 2014) de la population belge est syndiquée ce qui classe la Belgique au 5^{ème} rang du classement de l'OECD. Les syndicats (belges) sont traditionnellement opposés à l'actionnariat salarié en ce qu'il floute la limite entre capital et travail. L'accord des délégations syndicales étant nécessaire pour mettre en place des plans de participation des employés, ceux-ci voient leurs chances de succès fortement réduites.

Le modèle SCOP, entreprise constituée autour d'une philosophie démocratique et participative, se développe depuis plus d'un siècle en France. Répondant à un réelle

demande tenant ses origines de la question ouvrière française du 19^{ème} siècle et finalement entérinée en 1978 par le législateur français, elle continue son développement. Les récentes difficultés économiques n'ont fait que renforcer l'intérêt pour les structures participatives que ce soit en France ou ailleurs en Europe. En Belgique, notre constat se voit aussi altéré par l'émergence du mouvement SCOP depuis quelques années. Cependant, et malgré de fervents défenseurs, il semble que l'initiative SCOP ne soit soutenue qu'en Belgique francophone. Ainsi devant la réticence du terrain néerlandophone, le fédéral⁷⁰ reste silencieux face aux demandes des représentants du mouvement. La Belgique ne comptant pas de régime légal spécifique à la forme, les SCOP belges n'y sont que statutaires. Bien que certains incitants existent pour ces structures en Région Wallonne (aides à l'investissement, financement), aucune mesures fédérales et donc aucune incitation fiscale n'existe en Belgique. Cette dernière est pourtant l'un des moteurs principaux du mouvement chez nos voisins français.

Pour permettre l'avènement réel des SCOP en Belgique, le premier pas à prendre serait de convaincre l'opinion du terrain néerlandophone, qui se contente pour l'heure des coopératives classiques. Il s'agirait ensuite de demander l'appui d'organisations de niveau fédéral telles que la FEBECOOP ou le CNC voire étendre l'USCOP (francophone) à la Belgique en créant une USCOP nationale défendant les positions des SCOP belges auprès du législateur fédéral. Il faudra aussi convaincre les mouvements syndicaux du bien-fondé de la participation salariale au capital, du fait que la dichotomie capital-travail est un concept qui n'a plus cours dans la société actuelle et que la double casquette travailleur-associé ne fait que renforcer la cohésion au sein des entreprises en mettant le capital humain à l'honneur. Ces étapes, simples sur papier, seront sans doute difficiles à réaliser. Il faudra mettre sur pied des campagnes d'information auprès du public et des professionnels de l'entreprise mais aussi dans les milieux intellectuels universitaires. Nous sommes persuadé que la forme de société SCOP est en phase avec les courants entrepreneuriaux actuels : on cherche à entreprendre autrement, dans les respects des parties prenantes et à rétribuer de manière plus juste la force de travail fournie par les travailleurs. Elle fera sans aucun doute l'objet d'analyses approfondies dans les années à venir car l'intérêt pour la SCOP grandit d'année en année.

⁷⁰ L'Etat Fédéral est compétent pour le Droit des Sociétés

Afin de réaliser un travail centré sur notre problématique, nous avons choisi d'écarter certaines questions de celui-ci. Nous avons préféré ne pas aborder la question de la motivation et de la productivité des travailleurs actionnaires, bien qu'elle soit utile pour avoir une vue globale sur l'actionnariat salarié. De plus, afin de rendre un travail plus concis, une analyse approfondie des incitants français à la création de SCOP n'a pas pu être menée et, dans le même ordre d'idée, les incitants qu'il aurait fallu mettre en place en Belgique n'ont pas non plus été abordés.

La poursuite de cette étude devrait donc selon nous se porter sur une analyse de la valeur ajoutée humaine et économique qu'est susceptible d'engendrer la participation salariale. En effet, il semble que l'actionnariat salarié stimule non seulement l'adhésion des collaborateurs à la stratégie d'entreprise mais qu'elle augmente aussi l'implication des travailleurs au projet de celle-ci. Le contexte entrepreneurial actuel est dirigé par des objectifs à court terme. Capital écrivait le 26 juin 2017 que les actionnariats salarié et familial favorisaient la projection dans le temps et les stratégies de long terme. La gestion y étant généralement plus prudente, gérée en « bon père de famille », elle parvient à créer de la valeur ajoutée sur le long terme, caractéristique importante aux yeux de potentiels investisseurs.

BIBLIOGRAPHIE

- AMRAE. (2016). *Livre blanc de la relation fournisseur*. Bordeaux.
- Ansion, G. (1981). Les coopératives en Belgique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 28.
doi:10.3917/cris.933.0001
- Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skilern, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship : same, different, or both ? *Entrepreneurship and Practice*, 30(1), pp. 1-22.
- Avocats Picovschi. (2015, décembre 15). *Avocats Picovschi*. Récupéré sur http://www.avocats-picovschi.com/droits-et-devoirs-des-associés-l-affectio-societatis_article_302.html
- Bayo, E. (2011, mars). Les fonds propres des Scop : enjeux et conditions de leur développement. *La Revue des Sciences de Gestion*(249-250), pp. 97-104.
- Be.Stat. (2017). Consulté le juillet 3, 2017, sur <http://statbel.fgov.be>:
<http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/economie/entreprises/faillites/mois/>
- Beitone, A. (2013). *Dictionnaire de science économique*. Paris: Armand Colin.
- Bertel, M. (2013, janvier). La SCOP, d'un idéal social à un modèle entrepreneurial. *Entreprendre et innover*, pp. 57-71.
- Bertel, M. (2014, avril). La Scop SAS : une nouvelle opportunité en faveur de l'entrepreneuriat. *Revue internationale de l'économie sociale*(332), pp. 4-38.
- Béthoux, E., Didry, C., & Mias, A. (2007). What Codes of Conduct Tell Us: Corporate Social Responsibility and the Nature of the Multinational Corporation. *Corporate Governance: An International Review*, 15(1), pp. 77-90.
- Biéler, A. (1982). *Chrétiens et socialistes avant Marx*. Genève: Labor et Fides.
- Blumberg, J.-P., & Nieuwdorp, R. (1989). Juridische aspecten van de (leveraged) Management Buy-Out. *Tijdschrift voor belgisch handelsrecht*, pp. 108-137.
- Bocquet, A.-M., Gérardin, H., & Poirot, J. (2010, mars). Économie sociale et solidaire et développement durable : quelles spécificités pour les coopératives et les mutuelles ? *Géographie, économie, société*, 12, pp. 329-352.
- Borrits, B. (2012, Avril 1). Les réserves impartageables des coopératives. *Autogestion*.
- Canfin, P. (2004). Aux racines de la CGSCOP. *Participer*, 31(604).
- Caprasse, O. (2016). *Droit des Sociétés*. Liège: Presses universitaires de Liège.
- Caramelli, M. (2006). *Effets de l'actionnariat salarié dans le contexte de l'entreprise multinationale : une approche attitude interculturelle*. Montpellier.
- Cazal, D. (2013). Parties prenantes. Dans *Dictionnaire critique* (pp. 353-355). Presses universitaires du Septentrion.

- Cézanne, C., & Rubinstein, M. (2012). *Revue de la régulation*. Consulté le avril 10, 2017, sur regulation.revues.org: <https://regulation.revues.org/9819#quotation>
- CGSCOP. (2003). *Le guide juridique des SCOP*. Scopedit.
- CGSCOP. (2015). *Les SCOP*. Consulté le avril 6, 2017, sur [les-scop.coop](http://www.les-scop.coop): <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>
- CGSCOP. (2015). *Les SCOP*. Consulté le avril 8, 2017, sur [Les-scop.coop](http://www.les-scop.coop): <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>
- CNT. (2017, avril 3). *cnt-nar.be*. Récupéré sur [cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be): <http://www.cnt-nar.be/Liens.htm>
- Cohen, A., & Quarrey, M. (1986, avril). Performance of Employee-Owned Small Companies: A Preliminary Study. *Journal of Small Business Management*, 24, pp. 58-63.
- Cornu, G. (2013). *Vocabulaire juridique*. Paris: Presses Universitaires de France.
- de Beaufort, V. (2006). L'administrateur indépendant, clé d'une bonne gouvernance des entreprises européennes? Orientations de la Commission Européenne et aspects comparatifs. Londres.
- Dees, J., & Anderson, B. (2003). For-profit social ventures. *Social Entrepreneurship*, pp. 1-26.
- Desbrières, P. (2002). Les actionnaires salariés. *Revue française de gestion*(141), pp. 255-281.
- Dondi, J. (1994). L'Actionnariat des Salariés dans les Entreprises Françaises: l'identification. *Personnel*(347), pp. 54-64.
- Echaudemaison, C.-D. (2014). *Dictionnaire d'économie et des sciences sociales*. Nathan.
- EFES. (2016). *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries*. Bruxelles.
- Freeman. (1984). *Strategic Management: A stakeholder approach*.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Geelkens, M. (2013). Comment réussir son "Management Buy-Out"? *Trends-Trendances*.
- Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy*, 12(1), pp. 78-104.
- Gide, C. (1900, janvier). Les associations coopératives de production en France. *Revue d'économie politique*.
- Gros, L. (2012). *La société coopérative européenne : un nouveau modèle pour les groupes coopératifs?* Centre de recherche en droits et perspectives du droit.
- Guillaume, F. (2006). *La Participation des Salariés dans l'Union Européenne*. Délégation de l'Assemblée Nationale française pour l'Union Européenne.
- Huntzinger, F., & Jolivet, T. (2010). Transmission d'entreprises PME saines en SCOP au regard de la relève de la direction : une étude exploratoire de faisabilité en France. *Revue internationale de l'économie sociale*(316), pp. 58-71.

- Journot, A. (2010). *RSE et développement durable*. Saint Denis: Afnor.
- Kéfer, F., & Clesse, J. (2014). *Manuel de droit du travail*. Liège: Larcier.
- Lagasse, F. (1998). La délégation syndicale : son institution, sa composition, ses attributions, le statut de ses membres. *J.T.T.* ; p. 345 et s.
- Lamarche, T., & Rubinstein, M. (2012). Dynamics of CSR: towards a new 'conception of control'? *Journal of Institutional Economics*, 8(2), pp. 161-186.
- Lanciaux, C. (2001, juin). Bâtir un Plan d'Actionnariat International en Accord avec une Stratégie. *Personnel*(420), pp. 33-38.
- Lavergne, B. (1908). *Le Régime Coopératif*. Paris.
- Lebreton, M. (2014, mai 16). *SCOP et SCIC : de la démocratie dans l'économie*. Consulté le avril 5, 2017, sur fragil.org: <http://archives.fragil.org/focus/2408>
- Malherbe, J., De Cordt, Y., Lambrecht, P., & Malherbe, P. (2011). *Précis de Droit des Sociétés*. Bruxelles: Bruylant.
- Marcelis, L.-P., & Maquet, S. (2014). *Modèles et contrats de sociétés*. Mechelen: Wolters Kluwer.
- Mayne, E. (1999). *Syndicalisme et économie sociale*. Bruxelles: Luc Pire.
- Mouves. (2012). *Le livre blanc des entrepreneurs sociaux*. Paris: Laballery.
- Pailusseau, J. (1967). *La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise*. Paris: Sirey.
- Porter, M., & Kramer, M. (2006, décembre). Strategy & Society: the Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*.
- Postiaux, J.-M. (2008). *Le rôle des entreprises : une responsabilité partagée?* Louvain-La-Neuve: Bruylant.
- Poutsma. (2001). *Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'Union Européenne*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- Rajan, R., & Zingales, L. (1998). Power in a Theory of the Firm. *Quarterly Journal of Economics*, 113(2), pp. 387-432.
- Robert, F., & Mariscal, B. (2002, janvier). La participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des entreprises. *Orientations*.
- SPF. (24 octobre 2013). *La structure de l'économie belge en 2011*. Bruxelles.
- SPFéconomie. (s.d.). *SPF Economie, P.M.E., Classe Moyenne et Energie*. Consulté le juillet 5, 2017, sur Economie.fgov.be: http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Formalites_Comptables/Corporate_governance/
- SPFemploi. (2017, Avril). *Règlement de travail*. Récupéré sur Belgium.be: http://www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/documents_sociaux/reglement_de_travail

Wilke, Maack, & Partners. (2014). *Country reports on Financial Participation in Europe*.

ANNEXES

ANNEXE I : ARRÊT DU 26 OCTOBRE 1989 DE LA COUR DE CASSATION

« [...]

LA COUR; — Vu l'arrêt attaqué, rendu le 23 mars 1988 par la cour d'appel de Mons;

Sur le moyen pris de la violation des articles 1832, 1833 du Code civil, 15 et 17 des lois coordonnées par arrêté royal du 30 novembre 1935 sur les sociétés commerciales, constituant le titre IX du Code de commerce,

en ce que l'arrêt décide que le demandeur constituait avec son fils Marcel Kint une société en nom collectif irrégulière et en conséquence le condamne au paiement de la dette contractée par celui-ci envers la défenderesse,

alors qu'une société en nom collectif irrégulière n'existe entre deux ou plusieurs personnes qui exercent ensemble le commerce sous une raison sociale que si elles ont convenu de mettre quelque chose en commun en vue de partager le bénéfice qui pourra en résulter; d'où il suit que l'arrêt, qui constate seulement l'existence d'un commerce exercé par le demandeur et son fils sous une raison sociale et l'intervention du demandeur dans ce commerce, sans relever dans l'esprit des parties la volonté, d'une part, de mettre une chose en commun et, d'autre part, de partager les bénéfices produits par cette mise en commun, ne justifie pas légalement sa décision qu'existe entre le demandeur et son fils un contrat de société (violation des articles 1832 et 1833 du Code civil), que cette société est une société en nom collectif irrégulière (violation de l'article 15 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales visées au moyen) et, partant, que le demandeur est tenu des dettes de ladite société irrégulière (violation de l'article 17 desdites lois coordonnées):

Attendu que l'arrêt énonce que, selon une jurisprudence constante, «ceux qui s'associent pour faire le commerce et qui le font d'une manière suivie envers les tiers, forment, à défaut d'acte spécial (...), une société en nom collectif»; qu'il considère ensuite que «l'application de ces principes suppose toutefois que soient réunies, en fait, les conditions de base exigées par l'article 15 des lois coordonnées et celles exigées par tout contrat de société, notamment que plusieurs personnes exercent de manière suivie le commerce avec les tiers sous une raison sociale, dans les liens spécifiques du contrat de société, c'est-à-dire l'affectio societatis ou le jus fraternitatis»;

Attendu que l'arrêt relève enfin les éléments qui, à l'appréciation de la cour d'appel, constituent des présomptions graves, précises et concordantes, de ce que le demandeur et son fils «exerçaient ensemble le commerce»;

Attendu qu'ayant ainsi examiné les conditions nécessaires pour que le demandeur ait, avec son fils, constitué une société en nom collectif irrégulière, la cour d'appel, condamnant le demandeur sur la base de ces éléments, a considéré de manière implicite mais certaine que toutes les conditions précitées étaient remplies et plus spécialement qu'existait, en l'espèce, l'affectio societatis, impliquant la volonté, d'une part, de mettre une chose en commun et, d'autre part, de partager les bénéfices produits par cette mise en commun;

Que, dès lors, sans devoir apporter d'autres développements, à défaut de conclusions précises sur le point litigieux, l'arrêt justifie légalement sa décision;

Que le moyen ne peut être accueilli;

PAR CES MOTIFS, rejette le pourvoi; condamne le demandeur aux dépens. »

ANNEXE II : ARTICLE 526TER DU CODE DES SOCIÉTÉS

« L'administrateur indépendant au sens de l'article 526bis, § 2, doit au moins répondre aux critères suivants:

1° durant une période de cinq années précédant sa nomination, ne pas avoir exercé un mandat de membre exécutif de l'organe de gestion, ou une fonction de membre du comité de direction ou de délégué à la gestion journalière, ni auprès de la société, ni auprès d'une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 11;

2° ne pas avoir siégé au conseil d'administration en tant qu'administrateur non exécutif pendant plus de trois mandats successifs, sans que cette période ne puisse excéder douze ans;

3° durant une période de trois années précédant sa nomination, ne pas avoir fait partie du personnel de direction, au sens de l'article 19, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la société ou d'une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 11;

4° ne pas recevoir, ni avoir reçu, de rémunération ou un autre avantage significatif de nature patrimoniale de la société ou d'une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 11, en dehors des tantièmes et honoraires éventuellement perçus comme membre non exécutif de l'organe de gestion ou membre de l'organe de surveillance;

5° a) ne détenir aucun droit social représentant un dixième ou plus du capital, du fonds social ou d'une catégorie d'actions de la société;

b) s'il détient des droits sociaux qui représentent une quotité inférieure à 10 %:

– par l'addition des droits sociaux avec ceux détenus dans la même société par des sociétés dont l'administrateur indépendant a le contrôle, ces droits sociaux ne peuvent atteindre un dixième du capital, du fonds social ou d'une catégorie d'actions de la société;

– les actes de disposition relatifs à ces actions ou l'exercice des droits y afférents ne peuvent être soumis à des stipulations conventionnelles ou à des engagements unilatéraux auxquels le membre indépendant de l'organe de gestion a souscrit;

c) ne représenter en aucune manière un actionnaire rentrant dans les conditions du présent point;

6° ne pas entretenir, ni avoir entretenu au cours du dernier exercice social, une relation d'affaires significative avec la société ou une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 11, ni directement ni en qualité d'associé, d'actionnaire, de membre de l'organe de gestion ou de membre du personnel de direction, au sens de l'article 19, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, d'une société ou personne entretenant une telle relation;

7° ne pas avoir été au cours des trois dernières années, associé ou salarié du 2[commissaire]2, actuel ou précédent, de la société ou d'une société ou personne liée à celle-ci au sens de l'article 11;

8° ne pas être membre exécutif de l'organe de gestion d'une autre société dans laquelle un administrateur exécutif de la société siège en tant que membre non exécutif de l'organe de gestion ou membre de l'organe de surveillance, ni entretenir d'autres liens importants avec les administrateurs exécutifs de la société du fait de fonctions occupées dans d'autres sociétés ou organes;

9° n'avoir, ni au sein de la société, ni au sein d'une société ou d'une personne liée à celle-ci au sens de l'article 11, ni conjoint ni cohabitant légal, ni parents ni alliés jusqu'au deuxième degré exerçant

un mandat de membre de l'organe de gestion, de membre du comité de direction, de délégué à la gestion journalière ou de membre du personnel de direction, au sens de l'article 19, 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou se trouvant dans un des autres cas définis aux points 1° à 8°.

La décision de nomination fait mention des motifs sur la base desquels est octroyée la qualité d'administrateur indépendant.

Le Roi, de même que les statuts, peuvent prévoir des critères additionnels ou plus sévères. »

ANNEXE III : LOI N° 78-763 DU 19 JUILLET 1978 PORTANT STATUT DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES DE PRODUCTION

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Définition et forme juridique.

Article 1

Les sociétés coopératives de production sont formées par des travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles, associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein. Les sociétés coopératives de production peuvent exercer toutes activités professionnelles, sans autres restrictions que celles résultant de la loi.

Les associés se groupent et se choisissent librement.

Les sociétés coopératives de production peuvent prendre l'appellation de sociétés coopératives de travailleurs, ou de sociétés coopératives ouvrières de production ou encore de sociétés coopératives et participatives, lorsque leurs statuts le prévoient.

Article 2

Les sociétés coopératives de production sont régies par les dispositions de la présente loi et, en ce qu'elles ne sont pas contraires à celles-ci, par celles de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et par celles du chapitre Ier du titre III du livre II de la partie législative du code de commerce.

Article 3

Les sociétés coopératives de production sont des sociétés à capital variable constituées sous forme soit de société à responsabilité limitée, soit de société anonyme, soit de société par actions simplifiée.

Elles peuvent, à tout moment, par une décision des associés prise dans les conditions requises pour la modification des statuts, passer de l'une à l'autre de ces formes.

Cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle.

Article 3 bis

1° Par dérogation au sixième alinéa du I de l'article 25 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée, les réserves qui, à la date de l'autorisation, ne sont pas distribuables aux sociétaires ou incorporables au capital en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou statutaires conservent ce caractère.

2° La mise en location-gérance, les apports en société ou les cessions d'actifs immobilisés d'une société coopérative de production au bénéfice d'une ou de sociétés n'ayant pas la qualité de coopérative sont soumises aux dispositions des cinq premiers alinéas du I de l'article 25 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée. Lorsqu'elles portent sur moins de la moitié de l'activité ou des actifs de la société, ces opérations sont soumises à une déclaration effectuée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 4

Le ministère public ou toute personne intéressée peut demander au président du tribunal compétent statuant en référé d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, au représentant légal d'une société coopérative de production de porter sur tous les actes et documents émanant de cette société la dénomination ou raison sociale de celle-ci, précédée ou suivie des mots : " société coopérative ouvrière de production ", " société coopérative de travailleurs ", " société coopérative ouvrière de production " ou " société coopérative et participative ", accompagnée de la mention de la forme sous laquelle la société est constituée et de l'indication du capital variable.

Chapitre II : Constitution.

Article 5

Les sociétés coopératives de production peuvent employer des personnes n'ayant pas la qualité d'associé.

Les statuts peuvent prévoir l'admission en qualité d'associé de personnes morales ainsi que de personnes physiques non employées dans l'entreprise.

Toutefois, les sociétés coopératives de production doivent comprendre un nombre minimal d'associés employés dans l'entreprise. Ce nombre est de deux lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société à responsabilité limitée ou de société par actions simplifiée et de sept lorsqu'elles sont constituées sous la forme de société anonyme.

Le tribunal de commerce peut, à la demande de tout intéressé, prononcer la dissolution de la société coopérative de production si le nombre des associés employés dans l'entreprise est réduit à moins de deux ou de sept depuis plus d'un an. Il peut accorder à la société coopérative de production un délai maximum d'un an pour régulariser la situation.

Article 6

L'admission en qualité d'associé ne peut être subordonnée à l'engagement de souscrire ou d'acquérir plus d'une part sociale.

Toutefois, les statuts peuvent valablement imposer aux associés employés dans l'entreprise de souscrire ou acquérir, dans les conditions qu'ils prévoient, un nombre déterminé de parts sociales. Dans ce cas, ils ne peuvent imposer aux associés, pour la libération ou l'acquisition de ces parts, des versements supérieurs au plafond prévu à l'article L. 3251-3 du code du travail.

Article 7

L'admission en qualité d'associé est prononcée par l'assemblée des associés ou, selon le cas, par l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité dans les conditions définies à l'article 14.

L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire doit statuer sur la demande d'admission comme associé présentée par toute personne majeure employée de façon continue depuis au moins un an dans l'entreprise. En cas de rejet de la demande, celle-ci peut être renouvelée chaque année.

Article 8

Les statuts peuvent prévoir que toute personne majeure, ayant été employée dans l'entreprise pendant un délai qu'ils précisent, est admise sur simple demande en qualité d'associé, soit de plein droit, soit à défaut d'opposition émanant de la prochaine assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale ordinaire, statuant à la majorité requise pour la modification des statuts. L'admission est constatée par les gérants, par le conseil d'administration ou le directoire ou par l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, selon le cas.

Article 9

Les statuts peuvent également prévoir que le contrat de travail conclu avec toute personne employée dans l'entreprise fera obligation à l'intéressé de demander son admission comme associé dans le délai qu'ils précisent et au plus tôt à sa majorité ; à défaut, celui-ci sera réputé démissionnaire à l'expiration de ce délai.

L'admission s'opère selon les modalités prévues à l'article précédent.

Article 10

Sauf stipulations contraires des statuts :

1° A l'exception des cas mentionnés à l'article 11, toute rupture du contrat de travail entraîne la perte de la qualité d'associé ;

2° La renonciation volontaire à la qualité d'associé entraîne la rupture du contrat de travail.

Article 11

La mise à la retraite, le licenciement pour cause économique ou l'invalidité rendant l'intéressé inapte au travail n'entraînent pas la perte de la qualité d'associé.

Chapitre III : Fonctionnement

Section I : Assemblées d'associés ou assemblées générales et assemblées de sections.

Article 12

Tous les associés ayant satisfait à leurs obligations statutaires ont le droit de participer aux assemblées d'associés, dont les réunions ne peuvent être remplacées par des consultations écrites, ou, selon le cas, aux assemblées générales.

Article 13

Les statuts peuvent prévoir, lorsque les associés sont employés dans des établissements dispersés ou lorsque leur effectif excède un nombre qu'ils déterminent, que l'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale est précédée par des assemblées de sections auxquelles s'appliquent les règles de composition, de convocation, de tenue, de quorum, de majorité et de procès-verbal des assemblées d'associés ou, selon le cas, des assemblées générales.

Ces assemblées de sections délibèrent séparément sur le même ordre du jour. Elles élisent des délégués qui se réunissent, sur le même ordre du jour, quinze jours au plus tard après les assemblées de sections, en assemblée d'associés ou, selon le cas, en assemblée générale. Les statuts déterminent la répartition des associés en sections et le nombre de délégués à l'assemblée des associés ou, selon le cas, à l'assemblée générale.

Le nombre de voix dont disposent ces délégués est proportionnel à celui des associés présents ou représentés dans les assemblées de sections.

Article 14

Les conditions de quorum et de majorité sont appréciées en fonction du nombre de voix pouvant valablement être exprimées à l'assemblée par les membres présents ou représentés.

Un associé ne peut se faire représenter que par un autre associé. Les statuts doivent limiter le nombre des procurations pouvant être établies au nom d'un même associé, de façon telle qu'aucun associé ne puisse, en sus de sa propre voix, disposer de plus d'une voix si la société coopérative de

production comprend moins de vingt associés et d'un nombre de voix excédant le vingtième des associés lorsqu'elle comprend vingt membres ou plus.

Section II : Direction et administration.

Article 15

Sans perdre, le cas échéant, le bénéfice de son contrat de travail, tout associé peut être nommé en qualité de gérant, directeur général, membre du conseil d'administration, du directoire, du conseil de surveillance ou de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue. Les dispositions des articles L. 225-22, L. 225-44 et L. 225-85 du code de commerce ne sont pas applicables aux sociétés coopératives de production.

Lorsque la société coopérative de production comprend des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise, il ne peut leur être attribué plus du tiers des mandats de gérants, de directeur général, d'administrateurs, de membres du directoire, du conseil de surveillance ou de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue.

Article 16

Lorsque la société coopérative de production est constituée sous la forme d'une société à responsabilité limitée ou d'une société par actions simplifiée, les gérants ou les membres de l'organe de direction sont nommés par l'assemblée des associés, pour une durée qui ne peut excéder quatre ans.

Si elle compte plus de vingt associés, un conseil de surveillance est constitué ; il est composé de trois membres au moins et de neuf membres au plus, désignés par l'assemblée des associés et en son sein, pour une durée que les statuts déterminent et qui ne peut excéder quatre ans.

Les fonctions de gérant ou de membre de l'organe de direction et de membre du conseil de surveillance sont incompatibles.

Les gérants ou les membres de l'organe de direction et les membres du conseil de surveillance sont, sauf stipulations contraires des statuts, rééligibles ; ils peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée des associés, même si la question n'a pas été inscrite à l'ordre du jour.

Le conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par les gérants ou les membres de l'organe de direction.

A toute époque de l'année, il opère les vérifications et les contrôles qu'il juge opportuns et peut se faire communiquer tout document qu'il estime utile à l'accomplissement de sa mission ou demander au gérant un rapport sur la situation de la société.

Il présente à l'assemblée des associés un rapport sur la gestion de la société.

Les statuts peuvent subordonner à son autorisation préalable la conclusion des opérations qu'ils énumèrent.

La responsabilité des membres du conseil de surveillance est soumise aux dispositions de l'article L. 225-257 du code de commerce.

Article 17

Les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration, les membres du directoire et les membres de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, sont,

au regard de la législation du travail, considérés comme employés de l'entreprise au sens de l'article 5, alinéa 3, s'ils ne le sont déjà à un autre titre.

Dans les conditions prévues à l'article 15, lorsqu'ils sont titulaires d'un contrat de travail, les conditions d'un éventuel maintien du lien de subordination résultant de leur qualité de salarié sont précisées dans l'acte prévoyant leur nomination à l'une des fonctions mentionnées au premier alinéa du présent article. A défaut, le contrat de travail est présumé suspendu pendant l'exercice de l'une des fonctions mentionnées au même premier alinéa.

En cas de révocation, sauf faute grave, et de non-renouvellement du mandat ou en cas de cessation de l'entreprise ou encore en cas de cessation du mandat pour départ à la retraite, le délai, le congé et l'indemnité auxquels ils peuvent avoir droit sont ceux prévus par la convention collective applicable à l'activité principale exercée par la société et, à défaut de convention collective, ceux prévus aux 1° à 3° de l'article L. 1234-1 et aux articles L. 1234-9, L. 1234-10 et L. 1237-9 du code du travail.

Les administrateurs et les membres du conseil de surveillance ont droit, sur justification, au remboursement de leurs frais. Lorsqu'ils ne sont pas employés dans l'entreprise, il peut leur être alloué une indemnité compensatrice de l'activité consacrée à l'administration de la société.

Les sommes versées en application du précédent alinéa sont portées aux charges d'exploitation.

Article 18

La démission, le non-renouvellement ou la révocation des fonctions de gérant, de membre du conseil d'administration, de directeur général, de membre du directoire ou du conseil de surveillance, ou de membre de la direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, de la société coopérative de production n'ont pas pour effet de porter atteinte au contrat de travail éventuellement conclu par les intéressés avec la société.

Article 19

Les sociétés coopératives de production sont soumises à l'obligation de désigner un ou plusieurs commissaires aux comptes dans les conditions prévues par les articles L. 223-35 et L. 225-218 du code de commerce.

Les sociétés coopératives de production constituées sous la forme de société à responsabilité limitée ou de société par actions simplifiée qui se situent en dessous des seuils prévus à l'article L. 221-9 du code de commerce précité, si elles ne désignent pas de commissaire aux comptes, doivent faire procéder annuellement à la révision coopérative prévue à l'article 54 bis de la présente loi.

Sans considération des seuils prévus à l'article L. 221-9 du code de commerce, la désignation ponctuelle d'un commissaire aux comptes est obligatoire en cas de modification par la société de la valeur nominale de ses parts sociales.

Chapitre IV : Liquidation.

Article 20

En cas de liquidation d'une société coopérative de production, l'actif net qui subsiste après paiement du passif, remboursement des parts sociales libérées et, s'il y a lieu, distribution des répartitions différées, est dévolu soit par les statuts, soit par l'assemblée des associés ou, selon le cas, par l'assemblée générale, à une ou plusieurs sociétés coopératives de production ou unions de sociétés coopératives de production ou fédérations de sociétés coopératives de production, à une personne

morale de droit public, ou à une oeuvre d'intérêt général, coopératif ou professionnel ne poursuivant par un but lucratif.

Il ne peut être ni directement ni indirectement réparti entre les associés ou travailleurs ou leurs ayants droit.

Titre II : Dispositions financières

Chapitre Ier : Capital social.

Article 21

Le capital des sociétés coopératives de production est représenté par des parts sociales souscrites par les associés.

Quand la société est constituée sous forme de société anonyme, le capital est au minimum de la moitié du montant minimal prévu pour les sociétés anonymes par le premier alinéa de l'article L. 224-2 dudit code.

Ces parts sociales sont nominatives. Leur cession est soumise à l'agrément soit de l'assemblée des associés ou de l'assemblée générale, soit des gérants, des membres du conseil d'administration ou du directoire, ou des membres de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, dans les conditions fixées par les statuts.

Article 22

La valeur nominale des parts sociales est uniforme. Elle ne peut ni être inférieure ni être supérieure à des montants fixés par décret. Si la valeur nominale des parts devient inférieure au minimum ainsi fixé, les sociétés coopératives de production ont l'obligation de porter leurs parts sociales à une valeur au moins égale à ce montant minimum tant au moyen de regroupements de parts sociales qu'au moyen d'appel complémentaire de capital, de façon que l'ensemble des associés demeurent membres de la société coopérative de production.

Article 23

Toute souscription de parts est constatée sur un bulletin établi dans des conditions fixées par décret.

Article 24

Le nombre de parts sociales susceptibles d'être détenues par un même associé ne peut excéder un maximum fixé par les statuts, et au plus la moitié du capital de la société.

Article 25

Une société coopérative de production peut participer au capital d'une autre société coopérative de production. Après l'expiration d'un délai de dix ans, cette participation ne doit pas excéder directement ou indirectement la moitié du capital. Les statuts doivent prévoir les modalités suivant lesquelles il est procédé, s'il y a lieu, au remboursement ou au rachat des parts excédentaires encore détenues par la société coopérative de production participante à l'issue de ce délai.

Dans ce cas, les statuts de la société dans laquelle est prise la participation peuvent prévoir que la société participante dispose dans ses assemblées générales de voix supplémentaires dont le nombre ne peut excéder le nombre des associés employés dans la société qui en compte le moins. Toutefois, ces voix supplémentaires ajoutées à la voix dont elle dispose en vertu de l'article 13, ne peuvent avoir pour effet de conférer à la société participante la majorité.

Article 26 (abrogé)

Article 26 bis (abrogé)

Article 26 ter

Les sociétés coopératives de production ne peuvent faire application des dispositions des troisième et quatrième alinéas de l'article 16 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée.

Article 27

Les parts sociales doivent être intégralement libérées dès leur souscription, qu'elles représentent des apports en nature ou en numéraire.

Toutefois, lorsque la société coopérative de production est constituée sous forme de société anonyme, les parts en numéraire peuvent être libérées lors de leur souscription d'un quart au moins de leur valeur, la libération du surplus devant intervenir dans un délai maximum de trois ans à compter du jour de la souscription. Pour les associés employés dans l'entreprise, cette libération peut être réalisée au moyen de retenues sur leurs rémunérations ou par compensation avec des créances liquides et exigibles de quelque nature que ce soit qu'ils peuvent détenir sur la société.

En cas de libération des parts au moyen de retenues sur les rémunérations, ces retenues ne peuvent excéder le plafond prévu à l'article L. 144-2 du code du travail pour le remboursement des avances consenties par l'employeur.

Article 28

En cas d'exclusion, de démission ou de décès de l'associé, et d'annulation consécutive de ses parts sociales, les statuts peuvent autoriser les gérants, le conseil d'administration, le directoire, le directeur général unique ou les membres de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, à ne pas exiger le versement du solde restant éventuellement à libérer sur ces parts.

Article 29

La société coopérative de production a la faculté de rembourser les parts appartenant à ceux des associés qui ne sont pas employés dans l'entreprise.

Article 30 (abrogé)

Article 31

La somme au-dessous de laquelle le capital ne saurait être réduit par le remboursement de la valeur nominale des parts sociales ne peut être inférieure au quart du capital le plus élevé atteint depuis la constitution de la société.

Chapitre II : Excédents nets de gestion.

Article 32

Les excédents nets de gestion sont constitués par les produits nets de l'exercice, sous déduction des frais généraux et autres charges de la société, y compris tous amortissements et provisions. Ni le montant des réévaluations pratiquées sur les actifs immobilisés, ni les plus-values constatées à l'occasion de la cession de titres de participation, de la cession ou de l'apport en société de biens immobiliers, de branches d'activité ou de fonds de commerce n'entrent dans les excédents nets de gestion mentionnés au 3° de l'article 33 et ne peuvent faire l'objet d'aucune distribution aux salariés ou d'aucun versement d'intérêt aux parts. Ces plus-values sont affectées à la réserve légale et au fonds de développement.

La provision pour investissement définitivement libérée à l'expiration du délai visé à l'article L. 3324-10 du code du travail, ou rapportée au bénéfice imposable dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 442-9 du même code, est affectée à un compte de réserves exceptionnelles et n'entre pas dans les excédents nets de gestion.

Article 33

Les excédents nets de gestion sont répartis en tenant compte des règles suivantes :

1° Une fraction de 15 p. 100 est affectée à la constitution de la réserve légale. Ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque le montant de ladite réserve s'élève au montant le plus élevé atteint par le capital.

2° Une fraction est affectée à une réserve statutaire dite " fonds de développement ".

3° Une fraction, qui ne peut être inférieure à 25 p. 100, est attribuée à l'ensemble des salariés, associés ou non, comptant dans l'entreprise, à la clôture de l'exercice, soit trois mois de présence au cours de celui-ci, soit six mois d'ancienneté. La répartition entre les bénéficiaires s'opère, selon ce que prévoient les statuts, soit au prorata des salaires touchés au cours de l'exercice, soit au prorata du temps de travail fourni pendant celui-ci, soit également, soit en combinant ces différents critères. Les statuts peuvent également prévoir que les droits de chaque bénéficiaire sur cette répartition tiendront compte d'un coefficient, au maximum égal à deux, proportionnel à son ancienneté comme salarié dans la société coopérative de production.

4° Si les statuts prévoient le service d'intérêts aux parts sociales, le total de ces intérêts ne peut excéder, chaque année, ni le total des dotations aux réserves prévues aux 1° et 2° ci-dessus, ni les sommes allouées aux salariés en application des dispositions du 3° ci-dessus. Le plafond prévu à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée n'est pas applicable.

Article 34

L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire peut décider la transformation en parts sociales de tout ou partie des excédents nets de gestion distribuables aux associés au titre de l'exercice écoulé en application des dispositions du 3° et du 4° de l'article 33 ci-dessus.

Les droits de chaque associé dans l'attribution des parts sont identiques à ceux qu'il aurait eus dans la distribution des excédents de gestion.

Chapitre III : Souscription de parts sociales réservées aux salariés.

Article 35

Les sociétés coopératives de production, quelle que soit la forme sous laquelle elles sont constituées, peuvent émettre, dans les conditions énoncées ci-après, des parts sociales destinées à être souscrites exclusivement par leurs salariés.

Les parts ainsi souscrites peuvent être libérées par incorporation de la réserve spéciale de participation constituée au titre de l'article L. 3324-1 du code du travail, au selon les modalités prévues à l'article 34 de la présente loi ou à l'article L. 3323-3 du code du travail.

Les salariés peuvent souscrire les parts émises dans les conditions du présent chapitre soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'un plan d'épargne d'entreprise auquel les salariés de la coopérative émettrice sont susceptibles de participer en application des articles L. 3332-1 à L. 3332-28 du même code.

Un salarié ne peut, au cours d'une année civile, souscrire dans les conditions prévues au présent article que dans la limite d'une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Article 36

L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale fixe, sur le rapport des gérants, du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et, si un commissaire aux comptes a été désigné, sur le rapport de celui-ci, le nombre de parts dont la souscription est proposée aux salariés.

A défaut de commissaires aux comptes, des sociétaires peuvent solliciter auprès de l'assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale la désignation d'un commissaire aux comptes aux fins d'établissement du rapport spécial.

Le montant de l'augmentation du capital réalisée pendant un exercice sous l'empire des dispositions du présent chapitre ne peut excéder une fraction, déterminée par décret, des capitaux propres définis à l'article L. 442-2 du code du travail.

La décision de l'assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale vaut admission en qualité d'associé des salariés qui souscrivent, à titre individuel, des parts sociales dans les conditions du présent chapitre.

Article 37

L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale prévue à l'article 36 fixe :

1° Les conditions d'ancienneté, à l'exclusion de toute autre condition, qui seront exigées des salariés pour bénéficier de l'émission, la durée de présence dans la société ainsi exigée ne pouvant toutefois être ni inférieure à un an ni supérieure à trois ans ;

2° Le délai accordé aux salariés pour l'exercice de leurs droits, ce délai ne pouvant être ni inférieur à trente jours ni supérieur à six mois à dater de l'ouverture de la souscription prévue à l'article 38 ci-après ;

3° Les conditions et modalités de libération des parts et, lorsque la société coopérative de production revêt la forme de société anonyme, le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour cette libération, ce délai ne pouvant être supérieur à trois ans à compter de l'expiration du délai accordé aux salariés pour l'exercice de leurs droits ;

4° le cas échéant, le mode de calcul des versements complémentaires effectués par la société coopérative de production.

L'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale peut déléguer aux gérants, au conseil d'administration, au directeur général ou au directoire, selon le cas, les pouvoirs nécessaires pour fixer les conditions énumérées ci-dessus.

Article 38

Trente jours au moins avant l'ouverture de la souscription, les salariés répondant aux conditions mentionnées au 1° de l'article 37, ainsi que, le cas échéant, le gestionnaire du fonds commun de placement, doivent être informés par les gérants, le conseil d'administration, le directeur général ou le directoire, selon le cas, des conditions de la souscription, des obligations auxquelles les associés peuvent être tenus du fait des statuts, des modalités de libération des parts ainsi souscrites, et des conditions dans lesquelles ils peuvent prendre connaissance des documents sociaux dont la loi ou les statuts prescrivent la communication aux associés et au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les commissaires aux comptes sont informés dans les mêmes conditions.

Les commissaires aux comptes ou, à défaut de commissaires aux comptes, les gérants, dans leur rapport à l'assemblée des associés ou, selon le cas, à l'assemblée générale rendent compte des conditions dans lesquelles les dispositions du présent chapitre ont été appliquées.

Article 39

Lorsque les demandes de souscription dépassent le nombre de parts fixé par la décision de l'assemblée des associés ou, selon le cas, de l'assemblée générale prévue à l'article 37 de la présente loi, la réduction peut porter d'abord :

- soit sur les demandes présentées par les salariés dont le salaire mensuel est le plus élevé ;
- soit sur les demandes présentées par les salariés qui, compte tenu des parts nouvellement souscrites, deviendraient détenteurs du plus grand nombre de parts sociales.

La réduction des demandes ne peut avoir pour effet d'écarter un salarié, sauf le cas où le nombre des parts offertes serait inférieur au nombre des demandeurs.

Article 40

Dans le cas où un délai est accordé pour la libération des nouvelles parts sociales, en application du 3° de l'article 37 de la présente loi lesdites parts peuvent être libérées par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire des souscripteurs, dans les conditions fixées par décret.

La société coopérative de production peut compléter les prélèvements mentionnés à l'alinéa ci-dessus, le montant de ces versements ne pouvant excéder ni celui des versements de chaque salarié ni le maximum fixé par l'article L. 3332-11 du code du travail.

Article 41

Les cas dans lesquels les salariés ou leurs ayants droit peuvent, à leur demande, obtenir la résiliation ou la réduction de leur engagement et les conditions dans lesquelles les parts souscrites seront, dans ces cas, annulées ou remplacées, sont fixés par décret.

Article 42

Les parts sociales souscrites dans les conditions du présent chapitre ne peuvent être ni remboursées, ni cédées, avant l'expiration d'un délai de cinq années courant à la date de leur souscription, sauf dans les cas prévus à l'article 41.

Article 43

Lorsque, en dehors des cas prévus à l'article 41, il est impossible de procéder aux prélèvements prévus pour libérer les parts sociales, soit en raison de la rupture du contrat de travail, soit pour toute autre cause, le souscripteur est tenu de verser directement à la société coopérative de production, aux dates prévues pour les prélèvements, une somme égale au montant de chacun de ces prélèvements.

A défaut d'exécution de cette obligation, la société coopérative de production se trouve déliée de l'engagement qu'elle avait pu prendre d'effectuer des versements complémentaires. Le souscripteur n'est cependant pas exonéré des obligations auxquelles il s'était engagé.

La société coopérative de production a la faculté de renoncer à poursuivre le recouvrement des sommes exigibles à l'égard d'un souscripteur. Dans ce cas, celui-ci est exclu de plein droit, après

mise en demeure par lettre recommandée à lui adressée par les gérants, le conseil d'administration ou le directoire et à défaut de paiement dans les trois mois, mais le montant des versements ou prélèvements effectués ne peut lui être remboursé avant le terme du délai prévu à l'article 42.

Article 44

Les dispositions des articles 12,13 et 14 de la loi n° 73-119 du 27 décembre 1973 relative à la souscription ou à l'acquisition d'actions de sociétés par leurs salariés sont applicables aux opérations réalisées par les sociétés coopératives de production dès lors qu'elles répondent aux conditions du présent chapitre.

Titre III : Unions de sociétés coopératives ouvrières de production.

Article 45

Les sociétés coopératives de production peuvent constituer entre elles des unions pour la gestion de leurs intérêts communs et le développement de leurs activités.

Article 46

Les unions de sociétés coopératives de production peuvent admettre comme associé toute personne physique ou morale intéressée directement par leurs missions.

Toutefois, elles doivent, pour les deux tiers au moins de leurs associés, comprendre des sociétés coopératives de production, des unions, fédérations, associations, groupements, groupements d'intérêt économique, oeuvres de prévoyance ou d'assistance de sociétés coopératives de production, des unions mixtes prévues à l'article 6 de la loi du 7 mai 1917 ayant pour objet l'organisation du crédit aux sociétés coopératives de consommation ainsi que des unions d'économie sociale.

Article 47

Les unions de sociétés coopératives de production sont régies par les titres I et II et les articles 53,54,59 et 60 de la présente loi.

Toutefois :

1° Au sein des assemblées d'associés ou, selon le cas, des assemblées générales des unions, les sociétés coopératives de production doivent disposer de deux tiers au moins des voix. Les statuts peuvent attribuer aux associés un nombre de voix au plus proportionnel au nombre de leurs associés employés ou au montant des opérations réalisées avec l'union ou à la moyenne de ces deux critères, sans pouvoir dépasser, pour chaque associé, un quart des voix dans les assemblées d'associés ou selon le cas, un tiers des voix dans les assemblées générales ;

2° Les dispositions du 3° de l'article 33 de la présente loi ne sont pas applicables aux unions. Leurs statuts peuvent cependant stipuler qu'une fraction des excédents nets de gestion subsistant après dotation à la réserve légale sera répartie entre les associés proportionnellement au montant des opérations réalisées par lesdits associés avec l'union.

Titre IV : Groupement de sociétés coopératives de production

Chapitre Ier : Le groupement de sociétés

Article 47 bis

Un groupement de sociétés coopératives de production est formé par au moins deux sociétés régies par la présente loi.

La décision de création d'un groupement est prise par accord unanime des sociétés coopératives de production fondatrices.

Les dispositions statutaires sont adoptées dans les mêmes termes par chaque société coopérative membre du groupement et comprennent notamment :

1° L'appartenance au groupement avec la mention qu'elle résulte d'une décision prise sur le fondement du présent article ;

2° L'admission des associés et la perte de la qualité d'associé ;

3° Les modalités de répartition de la part des excédents nets de gestion attribuée aux salariés au titre du 3° de l'article 33 ;

4° Le seuil mentionné à l'article 47 quinquies.

Chaque société coopérative de production vote les modifications statutaires qu'entraîne la création du groupement au cours d'une assemblée générale extraordinaire. La délibération est notifiée aux autres sociétés coopératives de production fondatrices.

La transformation de la part des excédents nets de gestion distribuables aux associés en parts sociales n'est applicable dans l'une des sociétés du groupement que si la décision est prise en termes identiques dans toutes les sociétés du groupement qui ont des excédents nets de gestion.

Article 47 ter

Toute demande d'adhésion d'une société coopérative de production à un groupement existant est notifiée à chacune des sociétés membres du groupement.

L'adhésion d'une société coopérative de production à un groupement existant est subordonnée à l'accord préalable et unanime des sociétés membres du groupement. Chaque société coopérative de production approuve cet accord au cours d'une assemblée générale extraordinaire. L'accord de chaque société est notifié aux autres sociétés membres du groupement ainsi qu'à la société candidate.

Les modifications ultérieures des dispositions statutaires prévues à l'article 47 bis sont approuvées dans les mêmes termes par toutes les sociétés membres du groupement.

Une société ne peut se retirer du groupement qu'après une autorisation expresse d'une assemblée générale extraordinaire et sous réserve d'un préavis de six mois notifié à chacune des sociétés du groupement. Le retrait du groupement ne peut prendre effet qu'à la clôture de l'exercice au cours duquel la décision de retrait a été prise.

Article 47 quater

Les salariés employés par une des sociétés membres du groupement sont assimilés à des coopératives pour le calcul des limitations de droits de vote en application de l'article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Chapitre II : De la prise de participation majoritaire d'une société coopérative de production dans une autre société coopérative de production du groupement

Article 47 quinquies

Par dérogation au second alinéa de l'article 25 de la présente loi ainsi qu'à l'article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée, une société membre du groupement peut détenir jusqu'à 51 % des droits de vote au sein des autres sociétés du groupement, à condition que les salariés

employés par ces autres sociétés détiennent ensemble un pourcentage des droits de vote au sein de cette société supérieur à un seuil fixé par les statuts des sociétés membres du groupement.

Sous la même condition, cette société peut également détenir, à l'expiration du délai de dix ans prévu au premier alinéa de l'article 25 de la présente loi, jusqu'à 51 % du capital de ces sociétés.

Article 47 sexies

Lorsqu'une société coopérative de production qui détient la majorité des droits de vote au sein d'une société, quelle qu'en soit la forme, décide la modification des statuts de cette société pour les adapter aux dispositions de la présente loi, dans les conditions prévues au chapitre Ier du présent titre, elle peut conserver, à l'expiration d'un délai de dix ans, jusqu'à 51 % du capital et des droits de vote, par dérogation aux articles 25, 47 quinquies et 50 de la présente loi ainsi qu'à l'article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée.

Toutefois, les conditions prévues à l'article 47 quinquies de la présente loi doivent être satisfaites dans un délai de cinq ans à compter du jour où ces deux sociétés sont membres d'un même groupement de sociétés coopératives de production.

Article 47 septies

Une société faisant l'objet d'une participation majoritaire dans les conditions prévues aux articles 47 quinquies et 47 sexies ne peut bénéficier des dispositifs prévus aux articles 49 ter et 52 bis.

Titre V : Dispositions diverses et transitoires

Chapitre Ier : Transformation en société coopérative ouvrière de production d'une société existante.

Article 48

La décision régulièrement prise par toute société, quelle qu'en soit la forme, de modifier ses statuts pour les adapter aux dispositions de la présente loi, n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle.

Article 49

Lorsqu'une société procède à une telle opération, ses parts ou actions sont converties en parts sociales.

Les associés ou actionnaires qui se seraient opposés à la transformation peuvent opter, dans un délai de trois mois, soit pour le rachat de leurs parts sociales dans un délai de deux ans, soit pour l'annulation de ces parts et l'inscription de leur contre-valeur sur un compte à rembourser, portant intérêt au taux légal, et remboursable dans un délai de cinq ans. Ces différents délais s'entendent à compter de la publication de la décision de transformation de la société.

Pour l'application des deux alinéas précédents, la valeur des droits sociaux dont la conversion ou le remboursement est demandé, est déterminée, en cas de contestation, par un expert désigné, soit par les parties, soit, à défaut d'accord entre elles, par ordonnance du président du tribunal statuant en la forme des référés et sans recours possible.

L'écart de valorisation qui peut résulter de l'opération entre la valeur nominale des parts sociales annulées et la valeur déterminée lors de la transformation peut être comptabilisé pour tout ou partie à l'actif du bilan de la société dans les conditions fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article 49 bis

Pendant une période de sept ans à compter de la transformation d'une société en coopérative ouvrière de production, la limite prévue à l'article 24 n'est pas applicable à l'égard des associés dont les parts proviennent d'une conversion des parts ou actions qu'ils détenaient dans la société avant sa transformation.

Article 49 ter

En cas de transformation d'une société en société coopérative de production, l'ensemble des associés non coopérateurs s'engage à céder ou à obtenir le remboursement d'un nombre de titres permettant aux associés coopérateurs d'atteindre le seuil de 50 % du capital au plus tard le 31 décembre de la septième année suivant celle de la transformation en société coopérative de production. Les modalités de cet engagement sont fixées par décret.

Article 50

Les dispositions des articles 3 bis et 11 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée sont applicables aux anciens associés ou actionnaires de la société, demeurant associés de celle-ci après la modification mentionnée au premier alinéa de l'article 48. Dans ce cas, la limite de 49 % prévue à l'article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 précitée n'est applicable qu'au terme d'un délai de dix ans.

Article 51

Les statuts peuvent, en outre, prévoir que, pendant le délai maximum fixé à l'article précédent, la moitié au plus des gérants, des administrateurs, des membres du conseil de surveillance, du directoire ou des membres de l'organe de direction lorsque la forme de société par actions simplifiée a été retenue, sont désignés par l'assemblée des associés, l'assemblée générale ou le conseil de surveillance, selon le cas, parmi les candidats présentés par les anciens associés ou actionnaires devenus associés de la société coopérative de production.

Article 52

Les statuts peuvent également stipuler que, jusqu'à l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 49, les droits des salariés et des associés sur la répartition des excédents nets de gestion mentionnée à l'article 33 leur sont attribués sous forme de parts sociales comme il est précisé à l'article 34 de la présente loi.

Article 52 bis

Après la modification mentionnée à l'article 48, les statuts de la société peuvent prévoir que les associés non salariés peuvent céder leurs parts à un salarié, majorées par un coût de détention temporaire de titres, ou en obtenir le remboursement par la société. Dans ce cas, les statuts doivent préciser le mode de calcul de cette majoration.

La majoration cesse d'être appliquée au plus tard à l'expiration du délai mentionné à l'article 49 ter.

Article 52 ter

Pendant une période de sept ans à compter de la transformation d'une société, quelle qu'en soit la forme, en société coopérative de production dans les conditions prévues à l'article 48, l'assemblée générale ordinaire de la nouvelle société coopérative de production peut décider d'utiliser les réserves mentionnées aux 1° et 2° de l'article 33 pour procéder à l'acquisition de tout ou partie des parts sociales proposées à la vente par un associé non salarié.

Les parts sociales ainsi acquises par la société sont soit annulées, soit attribuées aux salariés dans les conditions prévues pour la répartition des excédents nets de gestion au 3° du même article 33.

Chapitre II : Dispositions diverses.

Article 53

Les sociétés coopératives de production et leurs unions sont autorisées à recevoir des dons et legs.

Elles peuvent également recevoir de l'Etat des encouragements spéciaux sous forme de subventions et d'avances.

Elles peuvent recevoir des subventions des collectivités locales.

Article 54

Les sociétés coopératives de production sont tenues, indépendamment des obligations imposées à toutes les entreprises, et sous peine de la sanction prévue à l'article 23 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, de fournir aux services de l'inspection du travail, toutes justifications utiles permettant de vérifier qu'elles fonctionnent conformément à la présente loi.

Aucune société ne peut prendre ou conserver l'appellation de société coopérative de production ou de société coopérative de travailleurs, société coopérative ouvrière de production ou société coopérative et participative ou utiliser cette appellation ou les initiales " SCOP ", et prétendre au bénéfice des dispositions prévues par les textes législatifs ou réglementaires relatifs aux sociétés coopératives de production si elle n'est pas inscrite, après production des pièces justificatives nécessaires, sur une liste dressée par le ministère du travail dans les conditions fixées par décret.

Toute personne intéressée peut demander au président du tribunal compétent statuant en référé d'enjoindre, le cas échéant sous astreinte, à toute personne concernée de supprimer les mots : " société coopérative de production ", " société coopérative de travailleurs ", " société coopérative ouvrière de production " ou " société coopérative et participative " ou les initiales : " SCOP ", lorsque cette appellation est employée de manière illicite malgré l'interdiction édictée au deuxième alinéa.

Le président du tribunal peut, en outre, ordonner la publication de la décision, son affichage dans les lieux qu'il désigne, son insertion intégrale ou par extraits dans les journaux et sa diffusion par un ou plusieurs services de communication au public en ligne qu'il indique, le tout aux frais des dirigeants de l'organisme ayant utilisé la dénomination en cause.

Article 54 bis

Les sociétés coopératives de production sont soumises aux articles 25-1 à 25-5 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, dans des conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat tenant compte des dérogations et adaptations nécessaires.

Les statuts des sociétés coopératives de production peuvent prévoir que le réviseur mentionné à l'article 25-2 de la même loi procède également à l'examen analytique de la situation financière, de la gestion et des compétences collectives de la société.

Article 55

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L442-10 (Ab)

Article 56

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L442-7 (M)

Chapitre III : Dispositions transitoires.

Article 57

Les dispositions introduites à l'article L. 442-10 du code du travail par l'article 55 de la présente loi s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1er janvier 1978. A titre transitoire, pour le premier exercice ouvert à compter de cette date, le montant de la provision autorisée à l'article L. 442-9 du code du travail est au plus égal au total des sommes portées à la réserve spéciale de participation au titre du même exercice et de l'exercice précédent.

Article 58

Les sociétés coopératives de production et leurs unions existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi disposent d'un délai de deux ans à partir de cette date pour mettre leurs statuts en conformité avec ses dispositions. A l'expiration de ce délai, les clauses statutaires contraires à la présente loi sont réputées non écrites.

Les assemblées générales ordinaires délibèrent valablement pour la modification à cet effet des statuts.

Article 59

Dans les sociétés coopératives de production constituées avant l'entrée en vigueur de la présente loi et dont les statuts prévoyaient l'attribution de voix supplémentaires aux associés employés dans l'entreprise, proportionnellement à leur ancienneté, le nombre de voix attribuées doit, dans le délai prévu à l'article 58, être réduit en sorte qu'il n'excède pas deux par associé.

La cessation, pour quelque cause que ce soit, de l'emploi dans l'entreprise, entraîne la perte de ces voix supplémentaires.

Aucune voix supplémentaire ne peut être attribuée postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Article 60

Les articles 27 à 31 et, en tant qu'ils concernent les sociétaires coopératives de production et leurs unions, 39 à 45 du titre II du livre III de l'ancien code du travail sont abrogés.

La mention de la présente loi est, en tant que de besoin, substituée à la mention des articles 27 à 31 et 39 à 45 du titre II du livre III de l'ancien code du travail dans les textes législatifs ou réglementaires relatifs aux sociétés coopératives de production.

ANNEXE IV : TABLEAU COMPARATIF SA-SPRL-SCOP

	SA		SARL	
	Classique	Scop	Classique	Scop
Nb minimum d'associés	7	7 parmi les salariés	2	2 parmi les salariés
Capital minimum	37 000 €	18 500 €	Libre	30 €, soit au minimum 15 € par associé
Capital fixe/variable	Fixe	Variable	Fixe ou variable	Variable
Pouvoir des associés	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix (sauf application de disposition particulière pour les associés extérieurs)	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix (sauf application de disposition particulière pour les associés extérieurs)
Statut du PDG/gérant	Salarié ou non Pas d'allocation chômage (sauf rare cas)	Assimilé à un salarié s'il est rémunéré Allocation chômage	Salarié ou non Pas d'allocation chômage (sauf rare cas)	Assimilé à un salarié s'il est rémunéré Allocation chômage
Capital individuel	Cession de parts entre associés ou à un tiers	Remboursé en cas de départ	Cession de parts entre associés ou à un tiers	Remboursé en cas de départ
Participation aux résultats	Obligatoire si + de 50 salariés (5 % du résultat)	Obligatoire si + de 50 salariés (40 à 50 % du résultat en moyenne). Accord dérogatoire mis en place dans toutes les Scop, quel que soit le nombre de salariés, permettant la constitution d'une provision pour investissement (PPI), déductible fiscalement à hauteur du montant de la participation. Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP	Obligatoire si + de 50 salariés (5 % du résultat)	Obligatoire si + de 50 salariés (40 à 50 % du résultat en moyenne). Accord dérogatoire mis en place dans toutes les Scop, quel que soit le nombre de salariés, permettant la constitution d'une provision pour investissement (PPI), déductible fiscalement à hauteur du montant de la participation. Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP

Valorisation du patrimoine	La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves	Pas de plus-value aux associés à leur départ ou en cas de boni liquidation.	La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de	Pas de plus-value aux associés à leur départ ou en cas de boni liquidation.
----------------------------	--	---	---	---

Comparatif des statuts Scop / SA SARL, Mise à jour Mars

2011

			réserves	
Répartition du résultat	Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes)	Trois parts: > La part «travail» revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans) > La part «entreprise», les réserves (16% minimum) > La part «capital», reversée aux associés	Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes)	Trois parts: > La part «travail» revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans) > La part «entreprise», les réserves (16% minimum) > La part «capital», reversée aux associés
Dotation aux réserves	5% du résultat obligatoire	Réserve légale de 15% du résultat 1 % de fonds de développement doté chaque année Exonérées d'IS si accord de participation et timent lieu de PPI (provision pour investissement) En pratique, le montant des dotations aux réserves est proche de 45%	5% du résultat obligatoire	Réserve légale de 15% du résultat 1 % de fonds de développement doté chaque année Exonérées d'IS si accord de participation et timent lieu de PPI (provision pour investissement) En pratique, le montant des dotations aux réserves est proche de 45%
Impôts sur les sociétés	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun, mais lorsque la totalité du résultat est affectée pour moitié aux salariés et que le solde est mis en réserve, il n'y a pas d'imposition, dès lors qu'un accord de participation a été signé.	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun, mais lorsque la totalité du résultat est affectée pour moitié aux salariés et que le solde est mis en réserve, il n'y a pas d'imposition, dès lors qu'un accord de participation a été signé.
Cotisation économique territoriale	Oui	Non si au moins 50% du capital détenu par les associés salariés	Oui	Non si au moins 50% du capital détenu par les associés salariés
Révision coopérative*	Non	Oui	Non	Oui

ANNEXE V : STATUTS DE L'USCOP

MOD 2.2



Volet B

**Copie à publier aux annexes du Moniteur belge
après dépôt de l'acte**

Rései
au
Monit
belg



14006748

DÉPÔT AU GREF DE LA TRIBUNALE
DE COMMERCE DE NAMUR

24 DEC. 2013

le

Pr. Le Greffier
Greffé

N° d'entreprise : **513 577 310**

Dénomination

(en entier) : **Union des SCOP Wallonie-Bruxelles**

(en abrégé) : **USCOP**

Forme juridique : **Association sans but lucratif**

Siège : **Route de Louvain-La-Neuve, 6 boîte 14 à 5001 Belgrade (Namur)**

Objet de l'acte : **Constitution**

Statuts « Union des SCOP Wallonie-Bruxelles » asbl

Les fondateurs soussignés :

-BATI GROUPE scrl dont le siège social est établi à Chaussée de Wavre 1801 à B-1160 AUDERGHEM et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0862 309 214. Valablement représentée par Monsieur Emmanuel EVERARTS de VELP, domicilié Rue du Zéphir, 22 à B-1200 BRUXELLES

-DAMNET scrl dont le siège social est établi à Route de Louvain-la-Neuve, 6/14 à B-5001 BELGRADE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0475 409 470. Valablement représentée par Monsieur Jérôme HERMAN, domicilié Rue Eugène Copette, 27/2 à B-5020 CHAMPION

-DIES-ISIS scrl dont le siège social est établi à Place de l'Université, 16 à B-1348 LOUVAIN-LA-NEUVE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0457 815 056. Valablement représentée par Monsieur Michel de WASSEIGE, domicilié Avenue Capitaine Piret, 67 à B-1150 BRUXELLES

-ETHIQUABLE scrl à finalité sociale dont le siège social est établi à Rue Chaudin, 237 à B-5300 ANDENNE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0817 122 060. Valablement représentée par Monsieur Vincent DE GRELLE, domicilié Rue Chaudin, 237 à B-5300 ANDENNE

-GROUPE TERRE asbl dont le siège social est établi à Rue de Millmort 690 à B-4040 HERSTAL et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0844 971 849. Valablement représentée par Monsieur William WAUTERS, domicilié Voie de Messe, 59 à B-4680 HERMEE et par Monsieur Salvatore VETRO, domicilié Rue Lecharlier, 71 à B-4041 VOTTEM

-ICEDD asbl dont le siège social est établi à Boulevard Frère Orban, 4 à B-5000 NAMUR et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0407 573 214. Valablement représentée par Monsieur Didier GOETGHEBUER, domicilié Rue du Calvaire, 1 à B-5380 MARCHOVELETTE

-LES GRIGNOUX asbl dont le siège social est établi à Rue Sœurs de Hasque 9 à B-4000 LIEGE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0419 172 434. Valablement représentée par Monsieur Pierre HELDENBERGH, domicilié Rue au Péri, 5 à B-4000 LIEGE et par Monsieur Jean-Marie HERMAND, domicilié Rue Georges Rem, 5 à B-4000 LIEGE

-SMARTBE FONDATION Fondation privée dont le siège social est établi à Rue Emile Féron, 70 à 1060 BRUXELLES et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0806 201 741. Valablement représentée par Monsieur Julian JUROWICZ, domicilié Avenue Jan Stobbaert, n° 37 à 1030 BRUXELLES

-SAW-B asbl dont le siège social est établi à Rue Monceau-Fontaine 42/6 à B-6031 MONCEAU-SUR-SAMBRE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0422 621 674. Valablement représentée par Madame Marie-Caroline COLLARD, domiciliée Rue de Savoie, 58 à B-1060 BRUXELLES

-FEBECOOP asbl dont le siège social est établi à Rue Haute, 28 à B-1000 BRUXELLES et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro BE 0407 660 613. Valablement représentée par Monsieur William JANSSENS, domicilié Prinsendal 38 à B-3090 OVERIJSE

-CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES SCOP Association Loi 1901 dont le siège social est établi à Rue Jean Leclaire, 37 à F-75017 PARIS - FRANCE et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro Siret 784 853 632 00023. Valablement représentée par Monsieur Patrick LENANCKER, domicilié Rue d'Ypres, 18 à F-59270 BAILLEUL - FRANCE

ont convenu de constituer une association sans but lucratif conformément à la loi du 27 juin 1921, dont ils ont arrêté les statuts comme suit :

CHAPITRE 1 : Dénomination - Siège - Durée et buts de l'association.

Article 1 : Dénomination

L'association est dénommée « UNION DES SCOP WALLONIE-BRUXELLES », en abrégé USCOP

Article 2 : Siège social

Elle a son siège social établi Route de Louvain-La-Neuve, 6 bte 14 à 5001 Belgrade (Namur).

Le siège de l'association peut être transféré par décision de l'assemblée générale dans tout autre lieu.

Article 3 : Durée de l'association

La durée de l'association est illimitée. Toutefois l'assemblée générale pourrait décider de dissoudre l'association, et ce dans les conditions prévues par l'article 14 des statuts.

Article 4 : Objet social

Les SCOP sont des entreprises marchandes dont la gouvernance est fondée sur des principes participatifs forts et s'inspirant du modèle français des sociétés coopératives et participatives.

L'association a pour but de construire, développer et promouvoir le modèle SCOP dans la fédération Wallonie-Bruxelles, ce qui passe par :

- la mise en place d'un cadre juridique, fiscal et social favorable aux SCOP

- la construction d'un cadre favorable à la création, transmission, reprises ou développement des SCOP

A cette fin, l'union des SCOP peut:

- être mandatée par les membres pour les représenter auprès des interlocuteurs publics,

- tenir à jour des données statistiques sur le secteur,

- collecter et de diffuser des informations concernant les SCOP,

- créer, organiser et tenir des groupes de travail, des formations, de networking favorisant le développement des SCOP.

-plus largement, développer toute activité en lien avec son but, elle peut notamment soutenir tout organisme utile pour atteindre ce but ou y adhérer et, d'une manière générale, s'intéresser à toute entreprise ou à tout mouvement concourant au même but ou destiné à le soutenir.

L'association pourra acquérir, détenir soit en propriété, soit en jouissance, tout bien meuble ou immeuble nécessaire à la réalisation de son objet but.

Elle peut recevoir tous dons manuels, subsides, donations entre vifs ou legs qui seraient accordés par des personnes ou des organismes quelconques, sous réserve d'approbation par conseil d'administration et conformément à l'article 16 de la loi sur les associations sans but lucratif.

CHAPITRE 2 : Membres - Admissions - Démissions et exclusions de l'association.

Article 5 : Membres effectifs et adhérents

L'association se compose de membres effectifs et de membres adhérents.

Le nombre de membres effectifs est illimité, mais il ne peut être inférieur à quatre et il doit toujours être supérieur au nombre d'administrateurs.

Les membres effectifs et les membres adhérents jouissent des mêmes droits à l'exception de ceux repris aux articles 14 et 16 et suivants les statuts.

Peuvent être membres effectifs de l'association :

1° Les entreprises dites "SCOP" telles que définies dans le règlement d'ordre intérieur et qui remplissent les critères prévus dans le règlement d'ordre intérieur ;

2° Les fédérations ayant pour objectif le développement des SCOP et qui remplissent les critères prévus dans le règlement d'ordre intérieur.

Peut être membre adhérent toute personne morale s'inscrivant dans la perspective de devenir membre effectif dans les 2 ans.

Pour être admis, les membres adhérents et effectifs doivent :

1° adhérer aux présents statuts;

2° être des personnes morales

3° faire parvenir au conseil d'administration, en même temps que leur demande d'adhésion, un exemplaire de leurs statuts ainsi que leur dernier bilan et compte de résultats;

4° se conformer aux modalités d'adhésion définies dans le règlement d'ordre intérieur.

5° les membres doivent payer une cotisation annuelle calculée et versée selon les modalités arrêtées dans le règlement d'ordre intérieur et pouvant être adaptée chaque année par l'assemblée générale. Le montant de cotisation annuelle sera de 50 000 € maximum.

Article 6 : Admissions

Toute candidature doit être adressée par écrit au conseil d'administration.

L'admission des membres effectifs SCOP et des membres adhérents se fait en deux étapes: admission provisoire par le conseil d'administration et validation par l'assemblée générale suivante.

L'admission des membres effectifs Fédération se fait par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration.

Toutes les admissions, quel que soit le lieu de décision, se font à la majorité des deux tiers des voix présentes ou représentées.

Article 7 : Registre des membres

Le Conseil d'administration tient, au siège de l'association, un registre des membres effectifs et adhérents. Ce registre reprend la dénomination sociale, la forme juridique et l'adresse du siège social. Toutes les décisions d'admission, de démission ou d'exclusion des membres sont inscrites dans ce registre par les soins du Conseil d'administration, endéans les huit jours de la connaissance que le conseil a eue de la décision.

Article 8 : Démission

Tout membre effectif ou adhérent peut démissionner de l'association à n'importe quel moment. Cette démission volontaire doit être portée par écrit à la connaissance du conseil d'administration.

Peut être réputé démissionnaire, le membre effectif ou adhérent qui :

-ne paie pas la cotisation qui lui incombe, dans les trois mois du rappel qui lui est adressé par lettre recommandée. Cette démission est actée par le conseil d'administration.

-est absent et non représenté à deux assemblées générales consécutives. Cette démission est actée par l'assemblée générale.

Est réputé démissionnaire, le membre adhérent qui deux ans après son admission ne remplit pas les critères pour devenir membre effectif.

Le membre démissionnaire reste tenu à ses obligations sociales jusqu'à la fin de l'exercice en cours et au moins pendant six mois lorsqu'un membre démissionne moins de six mois avant la fin de l'exercice social.

Article 9 : Exclusion

L'exclusion d'un membre adhérent pourra être décidée par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers des voix en cas de non-respect flagrant du programme définit lors de l'admission.

En cas de non-respect des conditions d'admission, le conseil d'administration peut inviter par recommandé le membre effectif défaillant à y remédier dans un délai fixé par le conseil ou à proposer un plan crédible pour y remédier.

Le cas échéant, le conseil d'administration peut proposer au membre effectif de devenir adhérent ou proposer son exclusion à l'assemblée générale.

L'exclusion d'un membre effectif est du seul recours de l'assemblée générale, qui délibère dans ce cas à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

Le membre effectif ou adhérent menacé d'exclusion sera invité à être entendu par le conseil d'administration, qui dresse procès-verbal des faits et des explications. Ce procès-verbal est soumis à l'assemblée générale.

Article 10 : Interdiction

Le membre démissionnaire ou exclu ainsi que ses ayants droit n'ont aucun droit sur le fonds social et ne peuvent réclamer ni le remboursement des cotisations versées, ni reddition de comptes, ni inventaire, ni apposition de scellés.

CHAPITRE 3 : Assemblée Générale.

Article 11 : Composition

L'assemblée générale représente l'ensemble des membres effectifs et adhérents.

Article 12 : Pouvoirs

Une délibération de l'assemblée générale est requise pour :

- 1° la modification des statuts,
- 2° la nomination et la révocation des administrateurs ;
- 3° l'approbation des grandes lignes stratégiques de l'association;
- 4° l'approbation du rapport d'activités annuel en ce compris les perspectives d'action et développement proposées par le conseil d'administration pour l'année qui suit;
- 5° la nomination et la révocation des commissaires et la fixation de leur rémunération éventuelle ;
- 6° la décharge à octroyer aux administrateurs et aux commissaires ;
- 7° l'approbation des budgets et des comptes ;
- 8° la dissolution de l'association ;
- 9° l'exclusion d'un membre effectif ou adhérent ;

10° la transformation de l'association en société à finalité sociale, telle que définie aux articles 26bis, 26ter et 26quater de la loi du 27 juin 1921 sur les asbl.

Sur proposition du conseil d'administration, l'assemblée générale peut adopter un règlement d'ordre intérieur (ROI), fixant notamment les critères d'admission, les règles de fonctionnement et les pouvoirs de tous ceux qui participent à la gestion, à l'animation, à la surveillance et au contrôle de l'activité de l'association. Toute modification au ROI doit être validée par l'assemblée générale à la majorité des voix des membres présents ou représentés. L'assemblée générale peut également, selon les mêmes modalités de vote, adopter ou modifier directement le règlement d'ordre intérieur sans passer par un conseil d'administration préalable.

Le règlement d'ordre intérieur peut, à condition de ne pas contrevenir aux statuts et aux dispositions impératives de la loi, prendre toutes dispositions relatives à l'application des statuts et au règlement des affaires sociales en général, et peut imposer aux membres tout ce qui est jugé utile aux intérêts de l'association.

Article 13 : Convocation et représentation

Tout membre effectif et adhérent en règle de cotisation a le droit d'y assister ou de s'y faire représenter par un autre membre de l'association ayant la même qualité. Toutefois, chaque membre effectif ne peut être porteur que d'une seule procuration.

L'assemblée générale est convoquée par le conseil d'administration. Elle est au moins convoquée une fois l'an durant le premier semestre pour approuver les comptes de l'année écoulée et le budget de l'année suivante.

En outre, une assemblée générale extraordinaire doit être convoquée dès que l'intérêt social l'exige ou lorsqu'un cinquième des membres effectifs le demande.

Tous les membres effectifs et adhérents seront convoqués par écrit ou voie électronique huit jours au moins avant la tenue de l'assemblée générale. La convocation mentionne le lieu, le jour et l'heure de l'assemblée ainsi que l'ordre du jour. Il ne peut être pris de résolution que sur les objets à l'ordre du jour. Néanmoins, si l'assemblée reconnaît l'urgence de discuter un point omis, elle peut le faire après épuisement de l'ordre du jour, si l'ensemble des membres effectifs sont présents ou représentés. Toute proposition signée d'un nombre de membres effectifs au moins égal au vingtième est portée à l'ordre du jour, dans le respect des délais impartis pour l'envoi de la convocation.

Article 14 : Délibération

Chaque membre effectif a une voix à l'assemblée générale et les membres adhérents ne disposent d'aucun droit de vote à l'assemblée générale.

L'assemblée générale ne peut être valablement tenue que si la moitié des membres effectifs sont présents ou représentés.

Sauf dans les cas visés par la loi et les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité simple des voix des membres effectifs présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du président ou, en cas d'absence de celui-ci, le membre faisant fonction, est prépondérante.

Toute modification des statuts ne peut être décidée que si elle est prévue dans la convocation et si les deux tiers des membres effectifs sont présents ou représentés. Si ce nombre n'est pas atteint, une deuxième réunion sera convoquée au minimum quinze jours après la première et elle pourra délibérer valablement quel que soit le nombre de membres effectifs présents ou représentés. Toute modification des statuts requiert en outre une majorité des deux tiers des voix, et ce même lors de la deuxième réunion. Cette majorité est portée à quatre cinquièmes en cas de modification statutaire du but social ou en cas de décision relative à la dissolution de l'association.

Article 15 : Présidence et procès-verbal

L'assemblée est présidée par le président du conseil d'administration ou, à son défaut, par un des vice-présidents ou le plus âgé des membres effectifs présents.

Les décisions sont signées par le président, retenues sous forme de procès-verbal et consignées dans le registre des assemblées générales. Elles seront accessibles à tous les membres effectifs ou adhérents.

CHAPITRE 4 : Conseil d'Administration.

Article 16 : Composition

L'association est administrée par un conseil composé de trois administrateurs minimum et de dix au maximum choisis parmi les membres effectifs. Le conseil d'administration doit en outre être composé majoritairement d'administrateurs choisis parmi les membres effectifs SCOP.

Les mandats sont d'une durée renouvelable de trois ans.

Les mandats sont gratuits.

Les administrateurs sont nommés et révoqués par l'assemblée générale.

Tout administrateur, personne morale, doit désigner parmi ses associés, gérants, administrateurs ou travailleurs un représentant permanent chargé de l'exécution de cette mission au nom et pour le compte de la personne morale. Elle peut également désigner un suppléant qui agira, en cas d'absence du représentant, avec les mêmes pouvoirs.

Celle-ci ne peut révoquer son représentant ou son suppléant qu'en désignant simultanément son successeur.

En cas de vacance d'un mandat, un administrateur peut être nommé à titre provisoire par le conseil d'administration, cette nomination provisoire sera ratifiée par l'assemblée générale la plus proche. Celle-ci pourvoira au remplacement définitif. L'administrateur remplaçant achève le mandat de son prédécesseur.

Article 17 : Tenue des réunions

Le conseil se réunit sur convocation du président. La convocation mentionne le lieu, le jour et l'heure du conseil ainsi que l'ordre du jour. Le conseil d'administration ne peut statuer que si la majorité des administrateurs est présente ou représentée.

Chaque administrateur pourra se faire représenter mais chacun ne pourra disposer que d'une seule procuration.

Le conseil désigne parmi ses membres un président, éventuellement un ou des vice(s)-président(s), un secrétaire et un trésorier.

Sauf s'il est prévu dans les statuts d'autres modalités, les décisions sont prises à la majorité simple des voix.

Les décisions sont consignées dans un registre spécial sous forme de procès-verbaux, signés par le président.

Article 18 : Pouvoirs

Le Conseil d'Administration est chargé d'exécuter les décisions prises par l'assemblée générale.

Il a les pouvoirs les plus étendus pour l'administration et la gestion de l'association. Toute attribution, qui n'est pas expressément réservée par la loi ou les statuts à l'assemblée générale sera exercée par le conseil d'administration.

Article 19 : Responsabilité

Les administrateurs ne contractent, en raison de leur mandat, aucune obligation personnelle relativement aux engagements de l'association et ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat.

CHAPITRE 5 : Représentation et gestion journalière.

Article 20 : Délégué à la gestion journalière

Un délégué à la gestion journalière ou un secrétaire général peut être désigné par le conseil d'administration, qui fixera ses pouvoirs et éventuellement le montant de sa rémunération. Dans ce cas, le délégué ou le secrétaire général assure la gestion journalière de l'association ainsi que la représentation liée à cette gestion journalière.

Article 21 : Représentation

Dans le cas où il n'y a ni de délégué à la gestion journalière, ni de secrétaire général et/ou pour les actions qui dépassent la gestion journalière, l'association est valablement représentée à l'égard des tiers et en justice par deux administrateurs agissant conjointement.

CHAPITRE 6 : Comptes et budget.

Article 22 : Comptes et budget

L'année sociale commence le 1er janvier de chaque année et se termine le 31 décembre de la même année. Par exception, le premier exercice débutera à la date de la constitution et se clôturera le 31 décembre 2014.

L'association tient une comptabilité en partie double.

Le Conseil d'Administration soumet au vote de l'assemblée générale les comptes annuels de l'exercice écoulé et le budget de l'exercice suivant.

CHAPITRE 7 : Dissolution - Liquidation.

Article 23 : Liquidateurs

En cas de dissolution volontaire, l'assemblée générale désignera un ou plusieurs liquidateur(s) et fixera leurs pouvoirs.

Article 24 : Affectation de l'actif social net

Après le remboursement des créanciers, l'assemblée générale décidera de l'affectation à donner à l'actif social net, sachant que cette affectation devra toujours être en rapport avec le but de la présente association.

CHAPITRE 8 : Dispositions diverses.

Article 25 : Publicité

Tous les documents relatifs à l'association sont versés dans un dossier tenu au greffe du tribunal de commerce de l'arrondissement de Namur, et ce conformément aux articles 23 et 26 novies de la loi sur les associations sans but lucratif. Toute personne peut en prendre connaissance.

Article 26 : Droit commun

Tout ce qui n'est pas prévu explicitement aux présents statuts et au règlement d'ordre intérieur sera réglé par la loi du 27 juin 1921 régissant les associations sans but lucratif.

Fait à Herstal quinze exemplaires le 09/12/2013.

PV de l'assemblée générale du 09/12/2013

Nomination des administrateurs

Les fondateurs ici réunis nomment le premier conseil d'administration et désignent les personnes suivantes au poste d'administrateur. Ce premier mandat, à titre exceptionnel, se terminera à l'assemblée générale ordinaire de 2015.:

-BATI GROUPE srl représentée par Monsieur Emmanuel EVERARTS de VELD, domicilié Rue du Zéphir, 22 à B-1200 BRUXELLES et comme suppléant Monsieur Charles-Antoine KERVYN de VOLKAERSBEKE, domicilié Rue Les Tiennes, 55 à B-1421 BRAINE-L'ALLEUD

-DAMNET srl représentée par Monsieur Jérôme HERMAN, domicilié Rue Eugène Copette, 27/2 à B-5020 CHAMPION et comme suppléant Monsieur Miguel ANTUNES MENDES, domicilié Rue Laide Coupe, 87 à B-5000 NAMUR

-DIES-ISIS srl représentée par Monsieur Michel de WASSEIGE, domicilié Avenue Capitaine Piret, 67 à B-1150 BRUXELLES et comme suppléant Monsieur Paul MARECHAL, domicilié Rue Pierre Flamand, 232 à B-1420 BRAINE-L'ALLEUD

-ETHIQUABLE srl à finalité sociale représentée par Monsieur Vincent DE GRELLE, domicilié Rue Chaudin, 237 à B-5300 ANDENNE

-GROUPE TERRE asbl représentée par Monsieur Salvatore VETRO, domicilié Rue Lecharlier, 71 à B-4041 VOTTEM et comme suppléant Monsieur William WAUTERS, domicilié Voie de Messe, 59 à B-4680 HERMEE.

-ICEDD asbl représentée par Monsieur Didier GOETGHEBUER, domicilié Rue du Calvaire, 1 à B-5380 MARCHOVELETTE

-LES GRIGNOUX asbl représentée par Monsieur Pierre HELDENBERGH, domicilié Rue au Péri, 5 à B-4000 LIEGE et comme suppléant Monsieur Jean-Marie HERMAND, domicilié Rue Georges Rem, 5 à B-4000 LIEGE

-SMARTBE FONDATION Fondation privée représentée par Monsieur Julian JUROWICZ, domicilié Avenue Jan Stobbaert, n° 37 à 1030 BRUXELLES

-SAW-B asbl représentée par Madame Marie-Caroline COLLARD, domiciliée Rue de Savoie, 58 à B-1060 BRUXELLES et comme suppléant Monsieur Pierre VAN STEENBERGHE, domicilié Avenue des armures, 23 à B-1190 BRUXELLES

-FEBECOOP asbl représentée par Monsieur Jean-Pierre POLLENUS, domicilié Avenue Norbert Gille, 48 à 1070 BRUXELLES et comme suppléant Madame Sophie DEDEKKER, domiciliée Rue de Ramelot 1 à B-4577 MODAVE

Adoption du règlement d'ordre intérieur

L'assemblée générale adopte le règlement d'ordre intérieur.

Réservé
au
Moniteur
belge

Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad - 06/01/2014 - Annexes du Moniteur belge

Volet B - Suite

PV du conseil d'administration du 09/12/2013

Mandat du secrétaire général

Réunis immédiatement en conseil, les administrateurs délèguent au secrétaire général les pouvoirs suivants

Signer valablement au nom de l'association tous actes, contrats, pièces et correspondances concernant la gestion journalière.

Toucher et recevoir de la Banque Nationale de Belgique, du Trésor Belge, de toutes caisses publiques et de toutes administrations, sociétés ou personnes quelconques, toutes sommes ou valeurs qui pourront être dues à l'association, en principal, intérêts et accessoires pour quelle que cause que ce soit ; retirer toutes sommes ou valeurs consignées ; de toutes sommes ou valeurs reçues donner bonne et valable quittance et décharge au nom de l'association.

Faire ouvrir, au nom de l'association, tous comptes en banque; signer tout virement accepter, endosser tous effets de paiements, mandats, chèques, traites, billets à ordre et autres documents ; prolonger le délai des traites ou effets de paiements échus.

Requérir toutes inscriptions ou modifications à la banque Carrefour des Entreprises.

Retirer, au nom de l'association, de la poste, de la douane, de toutes messageries et chemins de fer ou recevoir à domicile, les lettres, paquets, colis, recommandés ou non, chargés ou non, et ceux renfermant des valeurs déclarées ; se faire remettre tous dépôts et signer toutes pièces ou décharges.

Moyennant respect du cadre fixé par le budget et moyennant l'accord du président ou à défaut de deux administrateurs, signer valablement au nom de l'association tous actes, pièces et correspondances concernant la nomination et la révocation des agents, employés et salariés de l'association, la détermination de leurs attributions, rémunérations, traitements et salaires.

Signer valablement au nom de l'association tout acte, convention d'accompagnement, accord de coopération, ...

Représenter l'association devant toute administration publique ou privée.

Les administrateurs désignent Monsieur Jean-François COUTELIER comme Secrétaire Général de l'association.

Mentionner sans modification le passage du Volet B : A l'effet Nom et qualité du notaire instrumentant ou de la personne ou des personnes ayant pu valablement représenter l'association la fondation ou l'organisme à l'égard des titres
A l'verso Nom et signature

ANNEXE VI : ARRÊTÉS WALLONS DU 7 JUILLET 2016

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

Arrêté du Gouvernement wallon confiant une mission déléguée à la S.A. SOWALFIN pour la mise en œuvre d'un partenariat avec des organismes bancaires et des opérateurs de crédit non soumis à la Banque nationale, dans le cadre des mesures favorisant la stimulation du micro-crédit dans le but de développer des coopératives de travailleurs associés ou de soutenir des activités non-marchandes exercées sous la forme d'Asbl dans le secteur de la santé et de la petite enfance

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale d'investissement et aux Sociétés régionales d'Investissement, telle qu'elle a été modifiée par le décret régional wallon du 7 décembre 1998 et par celui du 6 mai 1999 •

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles du 8 août 1980 telle que modifiée ;

Vu le décret du 11 juillet 2002 organisant le statut de la Société wallonne de Financement et de Garantie des petites et moyennes entreprises, en abrégé «SOWALFIN», notamment ses articles 3 et 5bis ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 juillet 2002 portant exécution du décret du 11 juillet 2002 organisant le statut de la Société wallonne de Financement et de Garantie des petites et moyennes entreprises, en abrégé SOWALFIN;

Vu le décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 juillet 2014 fixant la répartition des compétences entre les Ministres et réglant la signature des actes du Gouvernement, tel que modifié ;

Considérant qu'il est important de soutenir toutes les formes d'entrepreneuriat, en ce compris l'entrepreneuriat coopératif qui vise à permettre à des travailleurs salariés d'être propriétaires de leur outil de travail ;

Considérant qu'il y a lieu de permettre à la SOWALFIN de soutenir, en vertu de ses missions déléguées, certaines asbl actives dans le secteur de la santé et de la petite enfance, dans le cadre de leurs activités économiques;

Considérant que cet arrêté prévoit une couverture des frais de fonctionnement de la SOWALFIN par la Région wallonne;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 28 novembre 2016;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 1^{er} décembre 2016 •

Sur proposition du Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique,

Arrête :

Article 1^{er}. Objet de la mission déléguée

Le Gouvernement wallon confie à la SOWALFIN la mission de mettre en œuvre des mesures favorisant :

1^o la stimulation du micro-crédit via le développement de partenariats avec des organismes bancaires et des structures spécialisées en matière de microcrédit non soumises à la

Commission bancaire et financière en vue de soutenir le développement de coopératives de travailleurs associés .

2^o de soutenir les asbl actives dans le secteur de la santé et de la petite enfance soumise aux obligations visées aux paragraphes 3 et suivants de l'article 17 de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations telle que modifiée.

Les coopératives de travailleurs associés sont définies à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2016 confiant à la SOWECSOM une mission déléguée visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et le développement de coopératives de travailleurs associés.

Art. 2. Critères d'éligibilité des organismes de crédit

Dans le cadre du soutien à la constitution de coopératives de travailleurs associés, la SOWALFIN est chargée d'agréer des opérateurs spécialisés dans l'octroi de microcrédits, après vérification de l'expérience acquise, du portefeuille de crédits et la sinistralité propre, ainsi que des procédures internes.

L'opérateur de crédit sollicitant cet agrément doit, au moins, rencontrer les conditions suivantes :

- 1^o avoir pour activité principale d'octroyer des prêts à des bénéficiaires en vue de leur permettre de développer une activité professionnelle individuelle ou collective ;
- 2^o octroyer des prêts individuels de 25.000 euros au maximum ;
- 3^o justifier une expérience significative en matière de microcrédit ;
- 4^o justifier, en cas de financement de projets de coopératives de travailleurs associés, des éléments attestant d'une connaissance suffisante des règles et des critères propres à l'économie sociale et au mouvement coopératif ;
- 5^o justifier une méthodologie jugée satisfaisante en ce qui concerne l'activité d'octroi et de suivi des micro-crédits •

6^o disposer de suffisamment de capitaux propres nécessaires à la réalisation de la mission.

Art. 3. Octroi de garanties sur des prêts dans le cadre de coopératives de travailleurs associés

Les organismes bancaires et les opérateurs de microcrédit qui octroient des microcrédits de maximum 25.000 euros à des coopérateurs leur permettant de constituer ou d'augmenter le capital de la coopérative de travailleurs associés avec qui le coopérateur est ou sera lié par un contrat de travail peuvent bénéficier d'une garantie octroyée par la SOWALFIN à concurrence de 75% maximum des montants empruntés.

En outre, les organismes bancaires et les opérateurs de microcrédit qui ne demandent pas de sûretés personnelles sur les prêts accordés à la coopérative pourront bénéficier d'un taux de garantie octroyé par la SOWALFIN de 75% sur le principal du prêt qu'ils feront à la coopérative de travailleurs associés.

Art. 4. Octroi de garanties sur des crédits accordés à des ASBL

Les prêts contractés auprès d'organismes bancaires par les asbl visées à l'article I^{er}, alinéa 2, 2^o, peuvent bénéficier de la garantie de la SOWALFIN, aux conditions prévues en vertu du décret du 11 juillet 2002 organisant le statut de la Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises.

Art. 5. Octroi d'une indemnité dans le cadre de l'activité d'octroi de microcrédit à destination de coopérateurs salariés

La SOWALFIN octroie à chaque opérateur de crédit agréé en vertu de l'article 2 une indemnité destinée à couvrir ses frais de fonctionnement.

Art. 6. Moyens mis à disposition de la SOWALFIN

La Région wallonne octroie à la SOWALFIN en vue d'assurer la bonne exécution de la présente mission déléguée :

1^o un montant de 190.000 euros, à charge de l'AB 31.02.00 du programme 18.15, destinés à couvrir ses frais de gestion ;

2^o un montant de 178.000 euros à charge de l'AB 31.23.00 du programme 18.15, destinés à couvrir et à financer les indemnités forfaitaires à verser aux opérateurs de crédit agréés ;

3^o un montant de 2.000.000 euros inscrits à l'AB 81.05 du programme 18.03 destinés à constituer une réserve mathématique spécifique pour cette mission.

Art. 7. Exécution du présent arrêté

Le Gouvernement wallon charge le Ministre qui a l'économie sociale dans ses attributions de l'exécution du présent arrêté.

Art. 8. Entrée en vigueur

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

Namur, le 1^{er} décembre 2016.

Le Ministre-Pr'ident,


P. MAGNETTE

le l'Industrie, de l'In

Le Ministre de l'Economie, de

l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique,

J-C. MARCOURT

SERVICE PUBLIC DL WALLONIE

Arrêté du Gouvernement wallon modifiant la mission déléguée confiée le 14 juillet 2016 à la SOWECSOM visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et le développement de coopératives de travailleurs associés

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 2 avril 1962 relative à la Société fédérale d'investissement et aux sociétés régionales d'investissement, telle qu'elle a été modifiée par le décret de l'Exécutif régional wallon du 7 décembre 1989 et par celui du 6 Inai 1999 •

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, telle que modifiée;

Vu le décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale ,

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 juillet 2014 fixant la répartition des compétences entre les Ministres et réglant la signature des actes du Gouvernement ;

Vu les statuts de la Société wallonne d'Economie sociale marchande, société anonyme d'intérêt public, en abrégé « SOWECSOM » approuvés par le Gouvernement wallon en date des 3 juin et 18 novembre 1999, et dont la modification a été approuvée par l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 juillet 2013;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 décembre 2014 confiant une mission déléguée à la SOWECSOM en vue du soutien et de la promotion de sociétés coopératives;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 novembre 2015 confiant une mission déléguée complémentaire à la SOWECSOM en vue du soutien et de la promotion de sociétés coopératives ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2016 confiant à la SOWECSOM une mission déléguée visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et le développement de coopératives de travailleurs associés;

Considérant l'article 3 des statuts de la SOWECSOM qui définit l'objet social de la société et notamment l'exécution de missions qui lui seraient déléguées par décret ou par arrêté du Gouvernement wallon dans le secteur de l'économie sociale ;

Considérant qu'il y a lieu de s'assurer que les dispositions statutaires des coopératives de travailleurs associés favorisent l'existence d'un lien de subordination entre la coopérative et les travailleurs que celle-ci entend occuper sous contrat de travail ;

Considérant qu'afin de faire connaître les mesures en faveur du mouvement coopératif auprès du grand public et de sensibiliser les porteurs de projets potentiels à l'entrepreneuriat collectif et/ou coopératif, une importante campagne de promotion doit être lancée dans le courant de l'année 2017 et se poursuivre sur une période de deux ans;

Qu'à cet effet, il est nécessaire de confier à la SOWECSOM une mission déléguée supplémentaire en l'ajoutant à celles lui confiées le 14 juillet dernier;

Considérant par ailleurs qu'afin de limiter le nombre d'intermédiaires dans le cadre de l'octroi de garantie aux prêts consentis aux coopératives de travailleurs associés, il est jugé plus pertinent de confier la gestion de la garantie des prêts octroyés non plus par la SOWECSOM plutôt par la SOWALFIN •

Qu'il est dès lors nécessaire de prévoir cette mission déléguée au profit de la SOWALFIN dans un arrêté du Gouvernement wallon distinct et d'abroger par conséquent les articles 6 et 7 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2016 •

Considérant l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 28 novembre 2016 •

Considérant l'accord du Ministre du Budget, donné le 1^{er} décembre 2016;
Sur proposition du Ministre qui a l'économie sociale dans ses attributions; Après
délibération,

Arrête .

Article 1^{er}. Dispositions statutaires relatives à la gouvernance des coopératives de travailleurs associés

A l'article 5, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2016 confiant à la SOWECSOM une mission déléguée visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et le développement de coopératives de travailleurs associés, le 4^o est remplacé par ce qui

« 4^o déterminer dans une disposition statutaire que:

a) la coopérative est gérée par un conseil d'administration composé d'au moins trois membres et dont au moins un administrateur n'est pas membre du personnel de la coopérative de travailleurs associés ,

b) le conseil d'administration de la coopérative forme un collège et se réunit au moins une fois par mois •

c) le mandat des administrateurs est gratuit ;

d) lorsqu'un mandat d'administrateur est exercé par un travailleur salarié de la coopérative, les tâches de gestion relevant de l'exercice de ce mandat doivent être nettement distinctes des fonctions techniques, commerciales ou administratives faisant l'objet de son contrat de travail et doivent être accomplies en dehors du temps de travail fixé par celui-ci

e) le conseil d'administration désigne le ou les organe(s) et/ou préposé(s) de la coopérative qui dispose(nt) de la faculté d'exercer l'autorité patronale sur les travailleurs salariés lorsque ceux-ci sont également membres du conseil d'administration ;

f) lorsqu'un mandat d'administrateur est exercé par un travailleur salarié de la coopérative, ce mandat prend fin, automatiquement et de plein droit, au plus tard en même temps que le contrat de travail de cet administrateur ».

Art. 2. Objet de la mission supplémentaire déléguée à la SOWECSOM

Un article 8bis est inséré dans le même arrêté et est libellé suit :

« Art. 8bis. Le Gouvernement wallon confie à la SOWECSOM la mission de financer une campagne de promotion de l'entrepreneuriat collectif et coopératif, ainsi que des coopératives de travailleurs associés.

Cette campagne de promotion doit rencontrer les objectifs suivants :

1^o renforcer la notoriété des formes d'entrepreneuriat coopérative, collective et/ou à finalité sociale ;

2^o visibiliser les expériences positives afin de susciter de nouvelles initiatives;

3^o faire connaître les de soutien que la Wallonie propose à destination de différents publics cibles •

4^o permettre aux structures d'accompagner de coordonner ou de mutualiser les actions de communication et de promotion de l'entrepreneuriat collectif et collaboratif ; 5^o faciliter et accélérer les initiatives d'entrepreneuriat collectif et coopératif.

Cette campagne de promotion doit être déclinée, à travers des vecteurs médiatiques adaptés, afin de toucher les publics cibles suivants :

1^o pour les sociétés coopératives, les fondateurs potentiels (entrepreneurs, porteurs de projet, citoyens.) ;

2⁰ pour les coopératives de travailleurs associés, les fondateurs potentiels (entrepreneurs, porteurs de projet, citoyens. . .) les travailleurs, les organisations syndicales ainsi que les chefs d'entreprise et, plus particulièrement, les dirigeants de PME à transnRttre ou à reprendre.

La SOWECSOM veille à mettre à disposition des structures d'accompagnement du réseau de l'Agence pour l'Entreprise et l'Innovation pour mener à bien leurs propres actions de communication et de promotion.

§ 2. Cette campagne de promotion doit débuter au plus tard le 1^{er} septembre 2017, et s'étalera sur une période de deux ans au minimum.

§3. Le Gouvernement wallon décide d'engager et d'ordonnancer la somme de 1.484.000 euros en faveur de la SOWECSOM à charge de l'article 31,02 du Programme 18.15 pour l'année 2016 pour la mise en œuvre de cette mission.

La liquidation de ce budget est opérée en deux tranches :

- 75% du montant, soit 1.113,000 € dès l'entrée en vigueur du présent arrêté ; -
- 25% du montant, soit 371.000 € sur base d'un dossier justificatif des dépenses.

Art. 3. Disposition abrogatoire

Les articles 6 et 7 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juillet 2016 confiant à la SOWECSOM une mission déléguée visant à soutenir et promouvoir les sociétés coopératives et le développement de coopératives de travailleurs associés sont abrogés.

Art. 4. Exécution du présent arrêté

Le Ministre ayant l'économie sociale dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Art. 5. Entrée en vigueur

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa signature.

Namur, le 1^{er} décembre 2016.

Le Ministre-P • sident,

E

P. MAGNETT

Le Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de l'In ustrie, de l'Innovation et du Numérique,

J-C. MARCOURT

ANNEXE VII : MODÈLE DE STATUTS COOPÉRATIVE (BELGE)

7.2. STATUTS D'UNE SCRL

L'acte constitutif doit contenir, outre l'ensemble des indications à insérer dans l'extrait à publier aux *Annexes au Moniteur belge* en vertu de l'article 69 du Code des sociétés, également l'ensemble des indications reprises aux articles 355 et 402 du Code des sociétés, à savoir les mentions suivantes:

- 1) la forme et la dénomination de la société;
- 2) la désignation précise du siège social;
- 3) sa durée si elle n'est pas illimitée;
- 4) le montant du capital social avec indication de la partie libérée de celui-ci et le respect des conditions légales relatives à la souscription et à la libération;
- 5) le montant de la part fixe du capital;
- 6) le début et la fin de chaque exercice social;
- 7) les dispositions relatives à la constitution de réserves, à la répartition des bénéfices, des pertes et du boni de liquidation;
- 8) la désignation précise de l'objet social;
- 9) les lieu, jour et heure de l'assemblée générale ordinaire;
- 10) les conditions d'admission et d'exercice du droit de vote;
- 11) les conditions d'admission, de démission et d'exclusion des associés et les conditions de retrait et de versement;
- 12) les règles qui déterminent le nombre et le mode de désignation des membres des organes chargés de l'administration, de la représentation à l'égard des tiers, du contrôle de la société, ainsi que la répartition des compétences entre ces organes et la durée de leur mandat;
- 13) les droits des associés;
- 14) le mode de convocation à l'assemblée générale, la majorité requise pour la validité des délibérations;
- 15) le mode de vote.

Description	Les statuts sont les différents articles constituant le contrat de société.
Qui rédige l'acte?	Le notaire: il insère les statuts dans l'acte constitutif adéquat.
Références légales	Articles 350 à 436 du Code des sociétés.
Formalités	A publier par extraits au <i>Moniteur belge</i> .

Titre Ier

Dénomination – Siège – Objet – Durée

Article I^{er}

Forme – Dénomination

La société adopte la forme de société coopérative à responsabilité limitée, sous la dénomination de ...

Dans tous les actes, factures et documents, cette dénomination est précédée ou suivie immédiatement des mots «société coopérative» ou des initiales «SCRL».

Article 2

Siège

Le siège social est établi à ...

Il peut, sans modification des statuts, être transféré en Belgique, dans la région linguistique francophone et bilingue de Bruxelles-Capitale, par simple décision de l'organe de gestion, visé aux articles 18 ou 19, décision à publier aux *Annexes au Moniteur belge*.

La société peut établir, par simple décision de l'organe de gestion, des sièges administratifs ou d'exploitation, des succursales, dépôts et agences, en Belgique et à l'étranger.

Article 3

Objet

La société a pour objet ...

Elle peut en outre, sous réserve de restrictions légales, faire toutes opérations commerciales, industrielles, mobilières, immobilières ou financières se rattachant directement ou indirectement à son objet social.

Elle peut notamment s'intéresser par voie d'apport, de fusion, de souscription, d'intervention financière ou par tout autre mode, dans toutes sociétés ou entreprises, en Belgique ou à l'étranger, ayant en tout ou en partie, un objet similaire ou connexe au sien ou susceptible d'en favoriser l'extension et le développement.

Elle peut prêter à toutes sociétés et se porter caution pour elles, même hypothécairement.

Article 4

Durée

La société est constituée pour une durée illimitée.

Sauf décision judiciaire, elle ne peut être dissoute que par décision de l'assemblée générale prise dans les formes et conditions prévues pour les modifications aux statuts.

Titre II

Parts sociales – Associés – Responsabilité

Article 5

Capital

Le capital social est illimité.

Il s'élève initialement à ... (*en lettres*) euros (... (*en chiffres*)).

La part fixe du capital est fixée à ... (*en lettres*) euros (... (*en chiffres*)) (*minimum 18.550 EUR libéré au minimum à concurrence d'1/4 et à concurrence de 6.200 EUR*).

Le capital est variable, sans modification des statuts, pour ce qui dépasse ce montant fixe.

Article 6

Parts sociales – Libération – Obligations

Le capital social est représenté par des parts sociales d'une valeur nominale de ... (*en lettres*) euros chacune.

Chaque part doit être libérée d'un quart au moins.

En dehors des parts représentant les apports, il ne peut être créé aucune espèce de titres, sous quelque dénomination que ce soit, représentatifs de droits sociaux donnant droit à une part des bénéfices.

Un nombre de parts sociales correspondant au capital fixe devra être à tout moment souscrit.

La part fixe du capital doit être intégralement libérée à concurrence de minimum six mille deux cents euros (6.200 EUR).

Outre les parts sociales souscrites ci-après, d'autres parts sociales pourront, en cours d'existence de la société, être émises, notamment dans le cadre d'admission d'associés ou de majoration de souscriptions.

L'organe qui gère la société, visé à l'article 18 ci-après, fixe leur taux d'émission, le montant à libérer lors de la souscription ainsi que, le cas échéant, les époques d'existence des montants restant à libérer et le taux des intérêts dus sur ces montants.

Les associés qui restent en défaut d'effectuer leurs versements dans les délais fixés sont tenus, de plein droit et sans mise en demeure, de bonifier un intérêt de ... pour cent l'an, à partir de la date d'exigibilité, sans préjudice du droit pour la société de poursuivre par voie judiciaire le recouvrement de tout le solde restant dû, ou la résolution de la souscription, ou d'exclure l'associé défaillant.

Le droit de vote attaché aux parts sur lesquelles les versements n'ont pas été opérés sera suspendu aussi longtemps que ces versements, régulièrement appelés et exigibles n'auront pas été effectués.

La société peut émettre des obligations hypothécaires ou non, par décision prise à la simple majorité des voix par l'assemblée générale des associés, qui fixera le taux, les conditions et les modalités de l'émission, et organisera le fonctionnement de l'assemblée des obligataires.

Article 7

Responsabilité

Les associés ne sont tenus que jusqu'à concurrence de leur souscription. Il n'existe entre eux ni solidarité, ni indivisibilité.

Article 8

Nature des parts

Les parts sociales sont nominatives.

Elles sont indivisibles vis-à-vis de la société qui a le droit, en cas d'indivision, de suspendre les droits y afférents jusqu'à ce qu'un seul des indivisaires ait été reconnu comme propriétaire à son égard.

Si les parts sont grevées d'usufruit, le droit de vote appartiendra à l'usufruitier, sauf opposition du nu-propriétaire, auquel cas le droit de vote sera suspendu jusqu'à décision judiciaire ou désignation de commun accord par l'usufruitier et le nu-propriétaire, ou par les indivisaires, d'une personne qui sera titulaire du droit de vote.

Article 9

Cession des parts

Les parts sociales sont cessibles entre vifs ou transmissibles pour cause de mort, à des co-associés, moyennant agrément préalable de l'organe de gestion.

Elles ne peuvent, par contre, être cédées ou transmises par décès à des tiers y compris les héritiers et ayants cause de l'associé défunt.

Elles sont néanmoins cessibles et transmissibles:

aux personnes ci-après nommées:

... (nom, prénoms, domicile)

– moyennant approbation de l'organe de gestion visé à l'article 18, à des personnes faisant partie de la catégorie décrite ci-après et remplissant les conditions requises par la loi et/ou les présents statuts pour être associés, telles:

– ... (nom, prénoms, domicile)

Les parts représentant des apports en nature ne peuvent être cédées que dix jours après le dépôt du deuxième bilan annuel qui suit leur création. Il en est fait mention dans le registre des associés conformément à la loi.

Titre III

Associés

Article 10

Titulaires de la qualité d'associé

Sont associés:

1. les signataires du présent acte;
2. les personnes physiques ou morales, agréées comme associés par l'organe de gestion visé à l'article 18, en tant que souscripteurs ou cessionnaires de parts.

L'organe de gestion n'est pas tenu, en cas de refus d'agrément, de justifier sa décision.

Pour être agréé comme associé, il appartient au requérant de souscrire, aux conditions fixées par l'organe de gestion, en application de l'article 6, au moins une part sociale et de libérer chaque part souscrite d'un quart au moins. L'admission implique adhésion aux statuts et le cas échéant, aux règlements d'ordre interne.

L'admission d'un associé est constatée par l'inscription au registre des associés conformément aux articles 357 et 358 du Code des sociétés.

Article 11

Perte de la qualité d'associé

Les associés cessent de faire partie de la société par leur démission, leur exclusion, leur décès, leur interdiction, faillite et déconfiture.

Article 12

Registre des associés

Toute société coopérative doit tenir au siège social un registre que les associés peuvent consulter sur place et qui indique pour chaque associé :

- ses nom, prénoms et domicile;
- la date de son admission, de sa démission ou de son exclusion;
- le nombre de parts dont il est titulaire ainsi que les souscriptions de parts nouvelles, les remboursements de parts, les cessions de parts, avec leur date;
- le montant des versements effectués et les sommes retirées en remboursement des parts.

L'organe de gestion est chargé des inscriptions. Celles-ci s'effectuent sur la base de documents probants qui sont datés et signés. Elles s'effectuent dans l'ordre de leur date.

Une copie des mentions les concernant figurant au registre des associés est délivrée aux titulaires qui en font la demande par écrit adressée à l'organe de gestion. Ces copies ne peuvent servir de preuve à l'encontre des mentions portées au registre des associés.

La démission d'un associé est constatée par la mention du fait dans le registre des associés. Si l'organe de gestion refuse de constater la démission, elle est reçue au greffe de la justice de paix du siège social conformément à l'article 369 du Code des sociétés.

Article 13

Démission - Retrait de parts

Un associé ne peut démissionner de la société ou demander le retrait partiel de ses parts que durant les six premiers mois de l'exercice social; ce retrait ou cette démission ne sont toutefois autorisés que dans la mesure où ils n'ont pas pour effet de réduire le capital social à un montant inférieur à la part fixe établie par les présents statuts ou de réduire le nombre des associés à moins de trois.

L'organe de gestion peut s'opposer au retrait de parts et de versements ainsi qu'à la démission au cas où la situation financière de la société devrait en souffrir, ce dont il juge souverainement.

Article 14

Exclusion

Tout associé peut être exclu pour justes motifs, notamment s'il ne remplit plus les conditions de l'agrégation, ou pour toute autre cause. Des motifs peuvent être indiqués dans un règlement d'ordre intérieur.

L'exclusion est prononcée par l'assemblée générale, sauf dans l'hypothèse où l'organe de gestion est un conseil d'administration, auquel cas c'est ledit conseil qui prononcera l'exclusion.

L'associé dont l'exclusion est demandée doit être invité à faire connaître ses observations par écrit devant l'organe chargé de se prononcer, dans le mois de l'envoi d'un pli recommandé contenant la proposition motivée d'exclusion.

S'il en fait la demande dans l'écrit contenant ses observations, l'associé doit être entendu.

Toute décision d'exclusion est motivée.

La décision d'exclusion est constatée dans un procès-verbal dressé et signé par l'organe chargé de la gestion de la société. Ce procès-verbal mentionne les faits sur lesquels l'exclusion est fondée. Il est fait mention de l'exclusion sur le registre des membres de la société. Une copie conforme de la décision est adressée par lettre recommandée dans les quinze jours à l'associé exclu.

Article 15

Remboursement de parts

L'associé démissionnaire, retrayant ou exclu, a droit à la valeur de ses parts, telle qu'elle résulte des chiffres du bilan dûment approuvé par l'assemblée générale des associés de l'année sociale en cours, y compris - sauf

en cas d'exclusion une part proportionnelle des réserves disponibles, sous déduction le cas échéant des impôts auxquels le remboursement pourrait donner lieu.

Le bilan régulièrement approuvé, lie l'associé démissionnaire ou exclu, sauf le cas de fraude ou de dol. L'associé démissionnaire, retrayant ou exclu, ne peut faire valoir aucun droit vis-à-vis de la société.

Le paiement aura lieu, le cas échéant, *pro rata liberationis*, dans la quinzaine de l'approbation du bilan.

Article 16

En cas de décès, faillite, déconfiture ou interdiction d'un associé, ses héritiers, créanciers ou représentants recouvrent la valeur de ses parts, telle qu'elle est déterminée à l'article 15 ci-dessus. Le paiement a lieu suivant les modalités prévues par ce même article.

Article 17

Les associés, comme leurs ayants droit ou ayants cause ne peuvent provoquer la liquidation de la société, ni faire apposer les scellés sur les avoirs sociaux, ni en requérir l'inventaire. Ils doivent, pour l'exercice de leurs droits, s'en rapporter aux livres et écritures sociaux et aux décisions des assemblées générales.

Titre IV

Administration

Article 18

Généralités

La société est administrée par un ou plusieurs administrateurs, associés ou non, nommés dans les présents statuts ou par l'assemblée générale des associés.

L'assemblée générale fixe librement la durée du mandat des administrateurs qu'elle nomme et qu'elle peut révoquer en tout temps sans motif ni préavis; la durée dudit mandat ne peut toutefois excéder ... ans.

Les administrateurs sortants sont rééligibles.

L'assemblée peut rémunérer le mandat des administrateurs et leur allouer des émoluments fixes et/ou variables ainsi que des jetons de présence.

Dans les huit jours de leur nomination, les administrateurs doivent déposer au greffe du tribunal de commerce un extrait de l'acte constatant leur pouvoir et portant leur signature.

Remarque importante: La loi du 2 août 2002 publiée au *Moniteur belge* le 22 août 2002 prévoit que si l'un des administrateurs est une personne morale, il convient d'indiquer l'identité de la personne physique représentant permanent de ladite société, laquelle personne physique doit nécessairement être elle-même associée ou gérant ou administrateur ou travailleur de la société qu'elle représente:

Il convient donc d'insérer le texte suivant:

«Lorsqu'une personne morale est nommée administrateur ou membre du comité de direction de la présente société, celle-ci est tenue de désigner parmi ses associés, gérants, administrateurs ou travailleurs, un représentant permanent chargé de l'exécution de cette mission au nom et pour compte de la personne morale. Ce représentant est soumis aux mêmes conditions et encourt les mêmes responsabilités civiles et pénales que s'il exerçait cette mission en son nom et pour son compte propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente. Celle-ci ne peut révoquer son représentant qu'en désignant simultanément son successeur. La désignation et la cessation des fonctions du représentant permanent son soumises aux mêmes règles de publicité que s'il exerçait cette mission en son nom et pour son compte propre.»

Article 19

Conseil d'administration

Lorsqu'il y a plus de deux administrateurs, ils forment un conseil.

Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, la séance est présidée par le membre le plus âgé.

Le conseil se réunit sur convocation du président aussi souvent que l'intérêt social l'exige. Il doit aussi être convoqué lorsque deux de ses membres le demandent.

Le conseil se réunit au siège social ou à tout autre endroit de la commune du siège social indiqué dans les avis de convocation.

Les convocations sont faites par lettres recommandées, sauf le cas d'urgence à motiver au procès-verbal de la réunion, au moins cinq jours francs avant la réunion et contiennent l'ordre du jour.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente ou représentée. Toutefois si lors d'une première réunion le conseil n'est pas en nombre, une nouvelle réunion pourra être convoquée avec le même ordre du jour, qui délibérera valablement quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la simple majorité des voix.

En cas de parité des voix, celle du président ou du membre qui préside la réunion est prépondérante.

Un administrateur peut même par simple lettre, téléx, télégramme, téléfax ou tout autre procédé analogue, donner mandat à un autre administrateur, pour le remplacer à la réunion et voter en son lieu et place.

Un administrateur ne peut toutefois représenter qu'un seul autre membre du conseil.

Les délibérations et votes du conseil sont constatés par des procès-verbaux signés par la majorité des administrateurs présents à la réunion.

Les copies ou extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Article 20

Vacance d'une place d'administrateur

En cas de vacance d'une place d'administrateur, les administrateurs restants, lorsqu'il existe un conseil d'administration, peuvent y pourvoir provisoirement.

La nomination est soumise à la ratification de la plus prochaine assemblée générale.

Article 21

Pouvoirs

L'organe de gestion constitué selon le cas du conseil d'administration, d'un administrateur unique ou de deux administrateurs agissant conjointement, possède, outre les pouvoirs lui conférés aux présents statuts, les pouvoirs d'administration et de disposition les plus étendus, rentrant dans le cadre de l'objet social.

Il peut notamment prendre et donner en location, acquérir et aliéner tous biens, tant mobiliers qu'immobiliers; contracter tous emprunts, sauf par émission d'obligations; affecter en gage ou en hypothèque tous biens sociaux, donner mainlevée avec renonciation à tous droits d'hypothèque, de privilège et actions résolues, même sans justification de paiement, de toutes inscriptions hypothécaires et autres transcriptions, saisies et autres empêchements quelconques, représenter la société en justice en demandant et en défendant; transiger et compromettre en tout état de cause sur tous intérêts sociaux.

Il établit les projets de règlements d'ordre interne.

Article 22

Délégations

Le conseil d'administration peut sous sa responsabilité conférer la gestion journalière de la société à un ou plusieurs administrateurs qui porteront le titre d'administrateur-délégué ou d'administrateur-gérant; il peut aussi confier la direction de tout ou partie des affaires sociales à un ou plusieurs directeurs, ayant ou non la qualité d'administrateur; il peut donner des pouvoirs pour des objets déterminés à tout tiers qu'il avisera.

Le conseil d'administration détermine les émoluments attachés aux délégations qu'il confère.

L'administrateur unique ou les deux administrateurs agissant conjointement disposent *mutatis mutandis* du même pouvoir de délégation.

Article 23

Représentation

Sans préjudice des délégations spéciales, la société est valablement représentée à l'égard des tiers et en justice par l'administrateur unique ou, s'il y a plusieurs administrateurs ou un conseil d'administration, par deux administrateurs agissant conjointement.

Si l'administration est confiée à plusieurs administrateurs, chacun d'eux représentera valablement la société relativement aux actes et opérations de gestion courante, notamment vis-à-vis de services publics, de la poste et des entreprises de transport.

Article 24**Contrôle**

Le contrôle de la situation financière, des comptes annuels et de la régularité au regard de la loi et des statuts des opérations à constater dans les comptes annuels est régi par les dispositions des articles 166, 167 et 385 du Code des sociétés.

Aussi longtemps que la société répond aux critères visés aux articles 130 à 171 du Code des sociétés et qu'aucun commissaire n'est nommé, chaque associé a individuellement le droit de contrôle et d'investigation.

Conformément aux dispositions des articles 166, 167 et 385 du Code des sociétés les pouvoirs individuels d'investigation et de contrôle des associés peuvent être délégués à un ou plusieurs associés chargés de ce contrôle, nommés par l'assemblée générale, qui ne peuvent exercer aucune autre fonction ni accepter aucune autre mission ou mandat dans la société. Ces associés peuvent se faire représenter par un expert-comptable conformément à la loi.

L'assemblée peut leur attribuer des émoluments fixes en rémunération de l'exercice de leur mandat.

Titre V**Assemblée générale****Article 25****Composition et compétence. Règlements d'ordre intérieur**

L'assemblée régulièrement constituée représente l'universalité des associés; ses décisions sont obligatoires pour tous, même les absents ou dissidents.

Elle possède les pouvoirs lui attribués par la loi et les présents statuts.

Elle peut compléter les statuts en ce qui concerne leur application aux relations entre la société et ses associés, notamment quant aux causes d'exclusion et conditions d'agrégation, par des règlements d'ordre intérieur auxquels sont soumis les associés par le seul fait de leur adhésion à la société.

Ces règlements sont établis, modifiés ou abrogés par l'assemblée par décision prise à la majorité des ... des voix valablement émises.

Article 26**Tenue**

L'assemblée générale est convoquée par l'organe de gestion visé à l'article 18, par lettre recommandée, contenant l'ordre du jour, adressée aux associés au moins quinze jours francs avant la date de la réunion.

L'assemblée générale ordinaire doit se tenir chaque année au siège de la société ou en tout autre endroit mentionné dans les convocations, le ... (date) de chaque année à ... heures ou, si ce jour est férié, le premier jour ouvrable suivant.

Cette assemblée entend (le cas échéant si les administrateurs sont tenu d'en établir un) le rapport de gestion dressé par les administrateurs et le rapport du commissaire (si la société en est dotée), ainsi que, le cas échéant, des associés chargés du contrôle, et ceux-ci répondent aux questions qui leur sont posées au sujet de leur rapport ou des points portés à l'ordre du jour; l'assemblée statue ensuite sur l'adoption des comptes annuels.

Après l'adoption de ceux-ci, l'assemblée se prononce par un vote spécial sur la décharge à donner aux administrateurs et aux commissaires. Cette décharge n'est valable que si les comptes annuels ne contiennent ni omission, ni indication fautive dissimulée dans la situation réelle de la société et, quant aux actes fait en dehors des statuts, que s'ils ont été spécialement indiqués dans la convocation.

Les comptes annuels sont ensuite, à la diligence du conseil d'administration, publiés conformément aux règles légales et réglementaires applicables à la société.

L'assemblée peut aussi être convoquée extraordinairement. Elle doit l'être si des associés possédant au moins un cinquième de l'ensemble des parts sociales ou, le cas échéant, un commissaire, en font la demande; elle doit être convoquée dans le mois de la réquisition.

Les assemblées générales se tiennent au siège social ou en tout autre endroit indiqué dans les convocations.

Toute assemblée générale est présidée selon le cas par l'administrateur unique, ou le plus âgé des administrateurs ou par le président du conseil d'administration ou, à son défaut, par un administrateur à ce délégué par ses collègues ou, à défaut d'administrateur présent, par l'associé représentant la plus grande participation ou son représentant.

Le président désigne éventuellement un secrétaire. L'assemblée choisit éventuellement parmi ses membres un ou plusieurs scrutateurs.

Les procès-verbaux des assemblées générales sont signés par les membres du bureau et par les associés qui le demandent.

Ces procès-verbaux sont consignés dans des registres spéciaux. Les délégations, ainsi que les avis et votes donnés, par écrit ou par télégramme, télex ou télécopie, y sont annexés.

Article 27

Formalités d'admission aux assemblées – Représentation

Pour assister aux assemblées, les associés peuvent être requis par le conseil d'administration ou l'organe de gestion, de notifier à la société leur intention d'assister à l'assemblée, trois jours francs au moins avant la date fixée pour l'assemblée.

Chaque associé peut se faire représenter à l'assemblée par un mandataire, associé ou non.

Les copropriétaires, les usufruitiers et nus-propriétaires, les créanciers et débiteurs gagistes, doivent respectivement se faire représenter par une seule et même personne.

En cas de mise en gage de parts sociales, le droit de vote y afférent ne peut être exercé par le créancier-gagiste.

L'organe qui convoque l'assemblée peut arrêter la formule des procurations et exiger que celles-ci soient déposées au lieu indiqué par lui et dans le délai qu'il fixe.

Les associés sont en outre autorisés à voter par correspondance au moyen d'un formulaire établi par l'organe de gestion reprenant leur identité complète (nom, prénoms, profession, domicile ou siège social), le nombre de parts pour lequel ils prennent part au vote, l'ordre du jour, le sens du vote pour chacune des propositions. Ce formulaire doit être daté et signé (cette signature devant être légalisée par notaire ou une autorité publique) et renvoyé par lettre recommandée trois jours au moins avant l'assemblée, au lieu indiqué dans les convocations.

Une liste de présence indiquant l'identité des associés et le nombre de titres qu'ils possèdent doit être signée par chacun d'eux ou par leur mandataire, avant d'entrer en assemblée.

A la liste de présence demeureront annexés les procurations et formulaires des associés ayant voté par correspondance.

Article 28

Droit de vote – Vote

Chaque part sociale donne droit à une voix.

Chaque associé possède un nombre de voix égal au nombre de ses parts sociales.

A l'exception des cas prévus par la loi, les décisions seront prises à la majorité simple des voix, quel que soit le nombre de titres représentés.

Les votes se font par main levée ou appel nominal, à moins que l'assemblée n'en décide autrement.

Les votes relatifs à des nominations d'administrateurs et de commissaires se font en principe au scrutin secret.

Lorsque l'assemblée est appelée à se prononcer sur une modification aux statuts sociaux, elle ne peut valablement délibérer que si les convocations spécifient les objets des délibérations et si ceux qui assistent à l'assemblée représentent au moins la moitié des parts sociales disposant du droit de vote.

Si elle ne remplit pas cette dernière condition, une nouvelle assemblée sera convoquée avec le même ordre du jour, qui délibérera valablement quel que soit le nombre des parts représentées. Une décision n'est valablement prise en cette matière que si elle réunit les trois quarts des voix valablement émises. Le tout sous réserve de l'application des dispositions spéciales prévues aux articles 435, 436, 778 et 779 du Code des sociétés concernant le changement de forme de coopérative et les transformations de sociétés, aux articles 671 et suivants du Code des sociétés concernant la fusion et la scission des sociétés, et aux articles 678 et suivants du Code des sociétés concernant les apports d'universalité ou de branche d'activités.

Sauf cas d'urgence dûment justifié, l'assemblée ne délibérera valablement que sur des points figurant à son ordre du jour.

Article 29**Ajournement**

Quels que soient les points à l'ordre du jour, le conseil d'administration l'organe de gestion a le droit, après l'ouverture des débats, d'ajourner à trois semaines toute assemblée tant ordinaire qu'extraordinaire.

Cet ajournement, notifié par le président (l'organe de gestion) avant la clôture de la séance et mentionné au procès-verbal de celle-ci, annule toute décision prise.

Les associés doivent être convoqués à nouveau pour la date que fixera le conseil, avec le même ordre du jour.

Les formalités remplies pour assister à la première séance, en ce compris le dépôt des titres et procurations, resteront valables pour la seconde; de nouveaux dépôts seront admis dans les délais statutaires.

L'ajournement ne peut avoir lieu qu'une seule fois; la seconde assemblée statue définitivement sur les points à l'ordre du jour, qui doit être identique.

Titre VI**Bilan – Répartition bénéficiaire****Article 30****Exercice social**

L'exercice social commence le ... et se clôture le ... de chaque année.

A cette date, les écritures sociales sont arrêtées et l'organe de gestion dresse l'inventaire et établit des comptes annuels conformément à la loi.

Article 31**Répartition bénéficiaire**

Après les prélèvements obligatoires, le montant disponible du bénéfice net, sur proposition de l'organe de gestion, est mis à la disposition de l'assemblée générale des associés qui en détermine l'affectation.

Les dividendes sont payables aux endroits et aux époques fixés par l'organe de gestion.

Titre VII**Dissolution – Liquidation****Article 32****Liquidation**

En cas de liquidation, après apurement de toutes les dettes et charges et des frais de liquidation, ou consignation des sommes nécessaires à cette fin, l'actif net sera réparti également entre toutes les parts sociales, après qu'elles auront été mises sur pied d'égalité quant à leur libération, soit par appel complémentaire, soit par remboursement partiel.

Titre VIII**Dispositions diverses****Article 33****Election de domicile**

Pour l'exécution des présents statuts, faute de domicile élu en Belgique et notifié à la société, tout associé, administrateur et liquidateur de la société non inscrit au registre de population d'une commune du Royaume (pour les sociétés, à un registre des personnes morales en Belgique), est censé avoir élu domicile au siège social ou toutes communications, sommations, assignations ou significations peuvent lui être valablement faites.

La mention du domicile dans le dernier acte de la société contresigné par l'intéressé vaudra notification du domicile à considérer.

A défaut par l'intéressé d'avoir notifié un changement de domicile à la société, celle-ci pourra valablement lui adresser toute notification au dernier domicile connu, se réservant cependant le droit de ne considérer que le domicile (ou siège) réel.

ANNEXE VIII : STATUTS DE DAMNET SCRL

ORIGINAL DÉPOSÉ LE

MAI 2005

mi cro / cor ine / coord/ DAMNET - cds

au Greffe du Tribunal de

Commerce de

Société Civile sous forme de Société Privée à Responsabilité Limitée
"James DUPONT, Bertrand NERINCX, Jean VINCKE,
Notaires associés"
0476.479.539 RPM Bruxelles
rue de l'Industrie, 24 – Bruxelles (1040)

"DAMNET"

Société coopérative à responsabilité limitée

siège social : Rue Louis Haute, numéro 6 B, 5020 Vedrin
TVA BE 0475. 409.470 RPM Namur

CONSTITUTION acte reçu par Maître Jacques Wathelet , notaire à Wavre, le 24 juillet 2001, publié par extrait aux Annexes du Moniteur belge du 11 août suivant sous le numéro 20010811/392 .

CONSTITUTION DE DEUX CATEGORIES DE PARTS - MODIFICATION AUX STATUTS acte reçu par Maître James Dupont, le 25 avril 2005, en cours de publication aux Annexes du Moniteur Belge .

COORDINATION DES STATUTS

TITRE 1 : DENOMINATION SIEGE OBJET DUREE

Article 1 . Dénominat ion .

II est créé une société coopérat ive à responsabilité limitée sous la dénomination <<DAMNET>> .

Dans tous les actes , factures , annonces , publications , lettres , note de commande et autres pièces et documents émanant de la société , cette dénomination doit touj ours être précédée ou suivie immédiatement et de façon lisible de la ment ion « Société Coopérat ive à responsabilité limitée» ou des initiales « S.C.R.L. >>

Article 2 . Siège social .

Le siège social est établi à 5020 Vedrin, rue Louis Haute n° 6 b.

Il pourra être transféré en tout autre endroit de Belgique par simple décision du conseil d'administration, sous condition de respecter Les lois linguistiques en vigueur .

Le transfert du siège social à l' ' étranger sera de la compétence de l' assemblée générale .

Tout changement du siège social sera publié aux annexes du Moniteur Belge par les soins du conseil d' r administration.

La société é pourra , par simple décision du conseil d' administration, établir de succursales ou agences en Belgique et à l' ' étranger.

Article 3. Objet social.

La société a pour obj et:

La réalisation de tous services informatiques et notamment l' administration de réseau, la formation, la maintenance , l' hébergement de services, la location de matériel et de salle informatique, la réalisation de support multimédia et de manière générale, tout type d' audit et de conseil en matière de ressource informatique,

La société é pourra notamment fai re toute opérat ion mobilière, financière et immobilière ou connexes restant dans le cadre normal de ses activités ou qui seraient de nature à en favoriser le développement ;

La société peut également prêter de la consultance pour tout organisme (entreprise , association, secteur public , . . .) , pour toute matière liée à leur fonctionnement .

La société peut exercer toute activité susceptible de favoriser la réalisation de son objet social, et participer à une telle activité de quelque manière que ce soit.

Elle peut participer dans/ ou fusionner avec d' ' autres sociétés ou entreprises qui peuvent contribuer à son développement ou le favoriser .

Article 4. - Durée.4.- D

La société est constituée pour une durée illimitée.

Elle peut être dissoute anticipativement par décision de l'assemblée générale délibérant comme en matière de modification des statuts.

TITRE 2 CAPITAL SOCIAL - PARTS SOCIALES

Article 5. Capital social .

Le capital social est illimité.

La part fixe du capital est de dix huit mille sept cent cinquante euros. La part fixe devra toujours être libérée en totalité.

Article 6 . Parts sociales.

Le capital est représenté par des parts sociales de deux catégories:

1) La catégorie A : parts de coopérateurs garants :

- du respect d'un objectif de services de qualité et adaptés aux besoins des entreprises, associations, services publics , - de la réalisation de l'objet social, - du développement des valeurs démocratiques de l'entreprise .

Ces parts sont d'une valeur nominale de mille deux cent cinquante (1250) euros .

2) La catégorie B : parts de coopérateurs ordinaires d'une valeur nominale de deux cent cinquante (250) euros .

Un même associé ne peut avoir des parts que dans une seule catégorie, A ou B.

Les parts sociales doivent être entièrement libérées au moment de leur souscription.

En dehors des parts représentant les apports , il ne peut être créée aucune autre espèce de titres , sous quel que dénomination que ce soit.

Un nombre de parts sociales correspondant à la part fixe du capital devra à tout moment être souscrit par les coopérateurs de catégorie A.

Les parts sociales sont nominatives . Elles sont indivisibles à l' égard de la société . Elles ne pourront j amais être représentées par des titres négociables. Le titre de chaque associé résultera seulement du registre des associés, tenu au siège social, et qui indiquera les noms, prénoms et domicile de chaque associé , la date de son admission, le nombre de parts dont il est titulaire . S' il y a plusieurs propriétaires d' une même part , l' exercice des droits y afférents est suspendu jusqu'à ce qu' une seule personne ait été désignée comme représentante de la part à l' égard de la société.

Article 7 . Augmentation de la part fixe du capital

La part fixe du capital peut être augmentée par décision de l ' assemblée générale délibérant à la majorité des 3/4 des voix en conformité avec les articles 421 et suivant du code des sociétés

La société ne peut souscrire directement ou indirectement à sa propre augmentation de capital .

Article 8. Augmentation de la part variable du capital

La part variable du capital pourra en tout temps être augmentée par émission de nouvelles parts .

Le conseil d administration fixe le taux d ' émission des nouvelles parts.

Article 9. Cession des parts sociales.

Il est permis de céder à titre onéreux ou gratuit les actions à des personnes externes ou internes à la société.

La cession à des personnes externes à la société doit néanmoins être présentée par le conseil d' administration à l ' assemblée générale, à charge pour elle d' autoriser, à une majorité des trois quart des voix, l 'entrée dans la société de la personne externe à la société TITRE 3 : ASSOCIE

Article 10. Admissions.

Sont associés:

1. Les signataires du présent acte.

2 . Les personnes physiques ou morales agréées par l assemblée générale et/ ou par le conseil d

Pour être admis comme coopérateur garant il faut souscrire volontairement et hors de tout élément de contrainte au moins une part à mille deux cent cinquante (1.250) euros et la libérer totalement, cette souscription impliquant l'adhésion aux statuts sociaux et au règlement d'ordre intérieur. Il faut en outre être agréé, sur présentation du conseil d'administration, par décision de l'assemblée générale statuant à la majorité des deux tiers des voix. La décision ne doit pas être motivée.

Pour être admis comme coopérateur ordinaire il faut souscrire volontairement et hors de tout élément de contrainte au moins une part à deux cent cinquante (250) euros et la libérer totalement, cette souscription impliquant l'adhésion aux statuts sociaux et au règlement d'ordre intérieur. Il faut en outre être agréé par le conseil d'administration statuant à la majorité des deux tiers des voix. La décision ne doit pas être motivée.

La société ne peut, dans un but de spéculation, refuser l'admission d'associés ou prononcer leur exclusion que s'ils ne remplissent pas ou cessent de remplir les conditions générales d'affiliation ou s'ils commettent des actes contraires aux intérêts de la société.

Article 11. Registre.

L'admission d'un associé est constatée par la signature du registre des associés conformément à l'article 357 du code des sociétés.

Les associés cessent de faire partie de la société par leur démission, exclusion, décès, interdiction, faillite ou déconfiture.

Article 12. Admission des salariés.

Chaque membre du personnel a la possibilité d'acquérir la qualité d'associé suivant les règles prévues à l'article 9 des présents statuts. Les modalités d'accès à la qualité d'associé pour des membres du personnel sont précisées par le règlement d'ordre intérieur.

Article 13. Démission.

Un associé ne peut présenter sa démission de la société ou demander le retrait partiel de ses parts que durant les 6

premiers mois de l ' exercice social et moyennant l ' accord préalable du conseil d administration.

En toute hypothèse , cette démission ou ce retrait n est autorisé que dans la mesure où il n'a pas pour effet de .

Réduire le capital à un montant inférieur à la part fixe .

■ Réduire le nombre des associés à moins de trois .

■ Provoquer la liqui dation de la société ou rnet
tre l existence de celle-ci en danger.

La démission ou le retrait partiel de parts est mentionné dans le registre conformément aux articles 357, 358 et 368, 369 du code des sociétés.

Article 14. Exc lus ion .

Tout associé peut être exclu pour de justes motifs, notamment s il commet des actes contraires aux intérêts ou à l image de la société consacrée entre autre par la charte constitutive , s' il cesse de rempl i r les condit ions d' admission prévues par les présents statuts s il survient une mésentente grave et persistante préj udiciable au fonctionnement de la société .

La procédure est initiée par le conseil d ' administration. La décision est prise à la majorité des deux tiers par l assemblée générale . Elle ne pourra être prononcée qu ' après que l ' associé dont l ' exclusion est demandée aura été invité par le conseil d administration à faire connaître ses observations par écrit, dans le mois de l ' envoi d 'un pli recommandé contenant la proposition motivée d' exclusion.

S il le demande dans l ' écrit contenant ses observations, l ' associé doit être entendu. La décision d ' exclusion doit être motivée.

Elle est constatée dans un procès verbal . Une copie conforme de celui-ci est adressée à l ' associé exclu dans les quinze jours . Il est fait mention de l exclusion dans le registre des associés.

Article 15. Sortie pour un membre du personnel qui t tant l ' entreprise .

Le membre du personnel qui cesse d' être dans les liens d 'un contrat de travail avec la société doit, un an au plus tard après la fin de ce lien contractuel, avoir perdu la qualité

d' associé. Les modalités de cette perte de statut d' associé sont définies dans le règlement d' ordre intérieur. Toutefois, si les deux tiers des associés sont d' accord, l' ex-travailleur peut rester associé.

Article 16. Remboursement .

L' associé démissionnaire, retenant ou exclu a droit au remboursement de sa part à sa valeur telle qu' elle résulte du bilan, dûment approuvé par l' assemblée générale , de l' année sociale en cours, en ce compris les réserves autres que légales et statutaires.

Le remboursement de la part se fera dans les trois mois de l' approbation des comptes annuels. Conformément à l' article 371 du code des sociétés, tout associé démissionnaire ou exclu reste tenu, pendant un délai de 5 ans, de tous les engagements contractés par la société avant la fin de l' année dans laquelle sa retraite a été publiée.

Toutefois, les remboursements ne pourront excéder annuellement un dixième du capital, tel qu' il figurera au bilan de l' année précédent la démission, le retrait ou l' exclusion. Il est dérogé à la règle qui précède, dans le cas de recapitalisation par les autres actionnaires. Dans ce cas, le montant retiré pourra être identique au nouveau montant apporté, moyennant accord de l' assemblée générale .

En cas de décès , de faillite, de déconfiture ou d' interdiction d' un associé, ses héritiers, créanciers ou représentants recouvrent la valeur de ses parts de manière la déterminée ci -dessus .

Article 17. Responsabilités des associés.

Les associés ne sont passibles des dettes sociales que jusqu' à concurrence de leur apport . Il n' existe entre eux ni solidarité, ni indivisibilité.

Article 18 . Activité concurrente à la société menée directement ou indirectement par un associé

Tout associé s' engage à avertir le conseil d' administration au cas où il mènerait, en dehors de la société, directement ou indirectement , une activité concurrente à celle de la société.

TITRE 4 ADMINISTRATION ET SURVEILLANCE

Article 19. Conseil d'administration.

La société est administrée par un conseil d'administration, composé de deux administrateurs au moins, associés ou non, nommés pour une période de trois années par l'assemblée générale, qui fixe également leur nombre .

Les mandats sont renouvelables .

En cas de vacance d'une ou de plusieurs places d'administrateurs par suite de décès, de démission ou autre cause, les administrateurs restant ont le droit d'y pourvoir provisoirement .

Dans ce cas, l'assemblée générale, lors de sa première réunion, procède à l'élection définitive. L'administrateur ainsi nommé achève le mandat de l'administrateur qu'il remplace .

Les administrateurs peuvent être révoqués par l'assemblée générale. Ils ne contractent aucune obligation personnelle aux engagements de la société. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat , chacun en ce qui le concerne, personnellement, et sans aucune solidarité .

Le mandat d'administrateur est gratuit . Toutefois, en ce qui concerne les administrateurs chargés d'une délégation comportant des prestations spéciales ou permanentes , il peut être accordé une rémunération en aucun cas, cette rémunération ne peut consister en une participation au bénéfice de la coopérative .

Article 20 . Participation du personnel au conseil d'administration .

La société peut organiser l'investissement de ses travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise . Les membres du personnel peuvent être élus au conseil d'administration. Toutefois, sur une série de points définis dans le règlement d'ordre intérieur, ils quittent le conseil le temps du débat et ne peuvent voter sur ces points .

Les membres du personnel peuvent être associés et peuvent être élus au conseil d'administration. Toutefois, sur une série de points définis dans le règlement d'ordre intérieur,

ils quittent le conseil le temps du débat et ne peuvent voter sur ces points.

Article 21. Pouvoirs du conseil d'administration.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire tous les actes de gestion et de disposition rentrant dans le cadre de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée générale.

Il peut notamment accepter toutes sommes et valeurs ; acquérir, aliéner, échanger, donner, et prendre en location, donner ou hypothéquer tous droits et biens meubles et immeubles ; contracter des emprunts obligataires ; accorder des prêts, accepter tous cautionnements et hypothèques avec ou sans voie parée, renoncer à tous droits réels et autres et de toutes garanties, privilèges et hypothèques, donner mainlevée avec ou sans paiement de toutes inscriptions privilégiées hypothécaires, émargements, appositions ou saisies, donner dispense d'inscription d'office, effectuer ou permettre des paiements avec ou sans subrogation ; renoncer en quelque cas que ce soit ; se désister ou acquiescer ; conclure tous compromis, faire appel à l'arbitrage et accepter des décisions arbitrales, consentir éventuellement des ristournes ; engager suspendre ou licencier du personnel, déterminer son traitement et ses attributions.

Article 22. Convocation

Le conseil est convoqué par le président ou par l'administrateur délégué (ou gérant ou directeur) chaque fois que l'intérêt de la société l'exige et en tous cas lorsque deux administrateurs le demandent.

La réunion se tiendra à l'endroit, au jour et à l'heure indiqué par la convocation.

Sauf urgence motivée, les convocations doivent être envoyées aux administrateurs dix jours avant la date de la réunion, par lettre à la poste, télécopie, courrier électronique ou tout autre moyen de communication écrit.

La preuve des convocations préalable n'est pas nécessaire au cas où tous les administrateurs sont présents ou représentés à la réunion.

Article 23. Présidence Réunion.

Le conseil d'administration peut choisir parmi ses membres un président, un secrétaire et un trésorier. Il se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige.

Le conseil d'administration ne peut délibérer valablement que sur les points repris à l'ordre du jour et si les deux tiers de ses membres sont présents, sauf cas d'urgence dûment motivée.

Tout administrateur peut donner, par écrit, par télégramme, par télex, par fax, par courrier électronique à un autre associé, délégation pour le représenter à une réunion déterminée du conseil d'administration et y voter en ses lieux et place. Un administrateur ne peut être porteur que d'une procuration.

Article 24. Vote .

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix.

Lors des réunions du conseil d'administration, si un des administrateurs demande que la procédure de vote se fasse par écrit, cela est accordé d'office.

Article 25. Procès-verbal .

Les délibérations du conseil d'administration sont constatées dans des procès-verbaux signés par les membres présents au moins. Ces procès-verbaux sont inscrits ou reliés dans un registre spécial. Les délégations, ainsi que les avis et votes donnés par écrit, télégramme, télex, télécopie, courrier électronique y sont annexés.

Les membres du conseil d'administration pourront faire mentionner au procès-verbal leurs dires et observations s'ils estiment devoir dégager leur responsabilité.

Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par deux administrateurs ou un administrateur délégué.

Article 26. Délégation.

Le conseil d' administration peut déléguer ses pouvoirs en tout ou en partie à un ou plusieurs de ses rnetnbres ou à des tiers . Ainsi, i l pourra notamment confier la gestion journalière de la société à un administrateur délégué ou à un gérant ou à un directeur. Ce dernier se chargera de l ' exécution et de l ' accomplissement des décisions du conseil d' admini stration . conse i l d' administration détermine la rémunération attachée aux délégations qu' il confère .

Article 27. Représentat ion .

Pour tous les actes et actions en justice ou non où interviennent un fonct ionnaire public ou un officier ministériel ou non, la société sera valablement représentée par un administrateur lequel devra justifier, à l égard des tiers, d ' une décision préalable du conseil d' administration .

Les administrateurs délégués sont mandatés pour gérer la société dans le cadre du budget défini et des orientations données par l assemblée générale conseil d ' administration .

Pour toutes décisions dont le montant dépassera une somme défini e par règl ement d ' ordre intérieur , les administrateurs délégués doivent obtenir , a minima , l ' accord d ' un autre administrateur délégué ou de deux autres administrateurs .

La société est en outre valabl ement engagée par des mandataires spéciaux dans les limites de leur mandat .

Article 28. surveill ance .

Tant que la société répondra aux critères énoncés à l ' article 15 du code des sociétés, il n' est pas nommé de commissaire- réviseur , sauf décision contraire de l ' assemblée générale .

Dans ce cas, il peut être nommé un associé chargé du contrôle nommé par l assernblée générale. Celui -ci ne peut exercer aucune autre fonction ou mandat au sein de la société . A défaut , chaque actionnaire possède indivi duel ement l es pouvoi rs d ' investigat ion et de contrôle du cornmissaire . II peut se faire représenter par un expert comptable. La rémunération de celui -ci incombe à la société s ' il a été désigné avec son accord ou si cette rémunération a été mise à sa charge par décision j udiciaire .

TITRE 5 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 29. Composition et réunion.

L' assemblée générale se compose de tous les associés. Elle se réunit au moins une fois par an, dans les six premiers mois de l' année civile . Elle statuera notamment sur l' ' approbation des comptes annuels et la décharge à donner aux administrateurs commissaires éventuels . Elle approuvera le budget de l' ' année suivante par vote -

Une assemblée générale extraordinaire pourra toutefois être convoquée, à tout moment, par le conseil d' administration, dès que l' intérêt de la société l' exige. Ils doivent en convoquer une chaque fois que , soit un ou plusieurs associés, qui détiennent un quart des voix au moins, soit l' ' associé chargé du contrôle , en font la demande , à condition de préciser ce dont ils veulent voir traiter à cette assemblée.

Les convocations devront être faites par lettre ou courrier électronique au moins dix jours calendrier avant la date fixée par l' assemblée générale.

Article 30. Mandat .

Tout associé peut donner à tout autre associé par tout moyen de transmission , une procuration écrite pour le représenter à une assemblée et y voter en son lieu et place .

Chaque associé ne peut en représenter qu' ¹ un seul autre .

Article 31. Votes .

Chaque associé dispose d' ' une voix quel que soit le nombre de ses parts .

Toutes les décisions de l' assemblée générale, en ce compris l' élection des administrateurs, doivent être approuvées à la majorité simple (ou à la majorité qualifiée si nécessaire de par les statuts ou la loi) de l' ' ensemble des coopérateurs (catégorie A et B confondus) ainsi qu' à la majorité simple (ou qualifiée) des coopérateurs garants (catégorie A) . Il n' est pas tenu compte des abstentions ni des votes blancs .

Lors des réunions de l' assemblée générale , si un des associés demande que la procédure de vote se fasse par écrit, cela est accordé d'office.

Le droit de vote des associés qui n ' ont pas effectué les versements exigibles sur base des dispositions de l article sept peut être suspendu jusqu au moment de sa réalisation, selon décision préalable du conseil d ' administration.

Article 32 Bureau .

Chaque assemblée générale est présidée par le président du conseil d' administration ou à défaut par L ' administrateur le plus âgé.

Le président désigne un secrétaire .

L assemblée désigne deux scrutateurs , le nornbre de mernbres présents le permet .

Article 33 - Délibération.

Aucune assemblée ne peut délibérer sur des obi ets qui ne figurent pas à l ordre du jour, sauf cas d ' urgence dûment justifié.

Les décisions de l ' assemblée générale sont prises à la majorité des voix présentes ou représentées .

L assemblée pourra dél ibérer quel que soit le nombre de parts présentes ou représentées . Toutefois , el le devra respecter les règles de quorum et de maj or ité lorsque la loi imposera des règles plus restrictives (notamment en matière de fusion) .

Lorsque les délibérations ont pour objet des modifications aux statuts, ainsi que la dissolution anticipée de la société, aucune modification ne sera admise que si elle réunit les deux tiers des voix présentes ou représentées (maj or ité qualifiée) .

Article 34 Procès verbaux .

Les procès verbaux des assemblées générales sont signés par les mernbres du bureau et par les associés qui le demandent .

Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par un administrateur .

Article 35 Exercice social .

L'exercice social commence le premier j anvier pour se terminer le trente et un décembre .

Par exception, le premier exercice commence le ce j our, pour s achever le trente et un décembre deux mille un. Chaque année , conseil d ' administrat ion dressera l ' inventaire et établira les comptes annuels . Ceux-ci comprennent le bilan, le compte des résultats ainsi que l ' annexe . L ' assemblée générale annuelle entend le rapport de gestion et, le cas échéant, celui des commissaires ou des associés chargés du contrôle et statue sur l adoption des comptes annuels de la société .

Après l ' adoption du bilan, l assemblée se prononce par un vote spécial sur la décharge à donner aux administrateurs et le cas échéant, aux commissaires ou aux associés chargés du contrôle .

Article 36 - Répartition bénéficiaire .

Le bénéfice net, tel qu' il résultera du bilan sera affecté comme suit:

1 . Cinq pour- cent à la réserve légale selon les prescriptions de la loi . (Ce prélèvement cesse d' être obligatoire lorsque ce fond de réserve atteint le dixième du capital social) .

2 . Le solde sera éventuellement réservé, provision-né , reporté ou distribué aux actionnaires et fondateurs suivant la décision de l'Assemblée générale. En cas de distribution aux coopérateurs, le taux maximum de l intérêt ne peut en aucun cas excéder celui qui est fixé conformément à l Arrêté royal du huit janvier mil neuf cent soixante-deux fixant les conditions d' agréation des sociétés coopératives pour le Conseil National de la Coopération.

Article 37 - Ristourne .

La ristourne qui serait éventuellement accordée ne peut être attribuée aux associés qu' au prorata des opérations qu' ils ont traitées avec la société.

TITRE 7 : DISSOLUTION - LIQUIDATION

Article 38.

Outre les causes légales de dissolution, la société peut être dissoute anticipativement par décision de l'assemblée générale prise dans les conditions prévues pour les modifications aux statuts .

Article 39.

En cas de dissolution de la société et pour quelque cause et à quelque moment que ce soit, la liquidation s'opérera par les soins du ou des liquidateurs nommés par l'assemblée générale .

A défaut de pareille nomination, la liquidation s'opérera par les soins des administrateurs en fonction, formant un collège .

Les liquidateurs disposeront des pouvoirs les plus étendus conférés par les articles 186 et suivants du code des sociétés .

L'assemblée déterminera, le cas échéant, les émoluments des liquidateurs .

Chaque année , le ou les liquidateurs soumettront à l'assemblée générale les résultats de la liquidation avec l'indication des causes qui ont empêché celle-ci d'être terminée .

L'assemblée se réunit sur convocation et sous la présidence du liquidateur ou de l'un d'eux , conformément aux dispositions des présents statuts .

Elle conservera le pouvoir de modifier les statuts aux seules fins de mener à bien la liquidation.

Article 40.

Après apurement de toutes les dettes, charges et frais de liquidation ou consignation des sommes nécessaires à cet effet, l'actif net servira d'abord à rembourser le montant du capital libéré .

Si les parts sociales ne sont pas toutes libérées dans une égale proportion, les liquidateurs, avant de procéder aux répartitions , tiennent compte de cette diversité de situations et rétablissent l'équilibre en mettant toutes les parts sociales sur un pied d'égalité absolue, soit par des appels de fonds complémentaires à charge des titres insuffisamment libérés , soit par des remboursements préalables

en espèces au profit des parts sociales libérées dans une proportion supérieure .

surplus liquidation sera distribué proportionnellement aux parts aux associés . Il pourra être dérogé à cette règle et voir attribué le surplus à une autre utilisation moyennant accord unanime des associés .

TITRE 8 DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41.

Le règlement d'ordre intérieur peut, dans les limites des prescriptions légales et statutaires, prévoir toutes les dispositions concernant l'exécution des présents statuts et le règlement des affaires sociales . Il peut notamment définir les critères d'admissions des coopérateurs et leur imposer, ainsi qu'à leurs ayants droit, toutes obligations requises dans l'intérêt de la société. Des dispositions pénales, notamment des amendes ne dépassant pas vingt-cinq (25) euros par infraction, ainsi que la suspension des droits et avantages sociaux peuvent être prévus par le règlement d'ordre intérieur pour assurer l'exécution de ses prescriptions et de celles des statuts.

Le règlement d'ordre intérieur est établi et modifié par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers et soumis pour approbation à l'assemblée générale qui suit. En attendant cette approbation, il est déjà d'application

Article 42 .

Toutes dispositions des statuts qui seraient contraires aux dispositions impératives de la loi seront réputées non écrites .

Les parties entendent se conformer entièrement à la loi pour les objets non expressément réglés par les présents statuts.

Article 43 .

Pour l'exécution des présents statuts, tout associé, obligataire, administrateur, commissaire, directeur, liquidateur

I. Domicilié à l'étranger, fait élection de domicile au siège social,

2 . Domicilié en Belgique , fait:. élection de domicile au domicile indiqué dans le registre des associés, et, par Ta à la dernière adresse i T dûment notifiée à la

. Devenu domicile connu , et pour autant. que la société en ai E été avisée, au siège social, où tontes Tes communi call. ions , sommations , **assignat**ions , s igni f ions peuvent lui être valablement. faites .

POUR COORDINATION CONFORME

ANNEXE IX : STATUTS DE SCOPITON SCRL



Statut

Copie à publier aux annexes du Moniteur belge
après dépôt de l'acte au greffe

MOD WORD 11.1

DÉPOSÉ AU GREFFE DU TRIBUNAL
DE COMMERCE DE NAMUR

le 27-09-2013

Pr le Greffier,
Greffé



13152356

Bilagen bij het Belgisch Staatsblad - 08/10/2013 - Annexes du Moniteur belge

N° d'entreprise : 539.709.681
Dénomination
(en entier) : SCOPITON

(en abrégé) :

Forme juridique : SOCIETE COOPERATIVE A RESPONSABILITE LIMITEE

Siège : 5001 BELGRADE - ROUTE DE LOUVAIN-LA-NEUVE 6
(adresse complète)

Objet(s) de l'acte : CONSTITUTION-NOMINATION

D'un acte reçu par Maître OLIVIER BROUWERS, Notaire associé de résidence à Ixelles, le 24/09/13, en cours d'enregistrement à Bruxelles 3, il est extrait ce qui suit :

1. La société coopérative à responsabilité limitée « **DAMNET** », dont le siège social est établi à 5001 Belgrade, Route de Louvain-la-Neuve, 6 bte 14, inscrite au registre des personnes morales de Namur sous le numéro 0475.409.470.
2. Monsieur **COUTELIER Jean-François**, né à Jemappes, le 5 avril 1967, domicilié à 5020 Namur, rue Louis Haute, 6
3. Monsieur **RULMONT Pierre-André**, Jacques, Jean, né à Rocourt le 23 septembre 1969, domicilié à 1933 Zaventem, Museumlaan, 86
4. La société en commandite simple « **DIES, de Wasseige & Cie** », dont le siège social est établi à 1150 Woluwé-Saint-Pierre, avenue Capitaine Piret, 67, inscrite au registre des personnes morales de Bruxelles sous le numéro 832.058.377.

Lesquels comparants ont requis le notaire soussigné d'acter ce qui suit :

Ils constituent entre eux une société coopérative à responsabilité limitée, sous la dénomination « SCOPITON » au capital illimité dont le montant initial est fixé à trente mille euros (€ 30.000,00), représenté par soixante (60) parts sociales d'une valeur de cinq cents euros (€ 500,00), chacune.

I. CONSTITUTION.

Souscription par apports en espèces

Les comparants déclarent que les soixante (60) parts sociales sont à l'instant souscrites au pair de leur valeur nominale et en espèces.

Les comparants déclarent qu'ils ont libéré la totalité de l'apport en numéraire qu'ils réalisent, soit la somme de trente mille euros (€ 30.000,00).

A l'appui de cette déclaration, les comparants produisent au notaire soussigné, en conformité aux dispositions légales en la matière, une attestation du dépôt préalable du montant libéré en un compte spécial ouvert au nom de la présente société en formation auprès de la Banque CBC Banque.

Cette attestation sera conservée par Nous, Notaire.

II. STATUTS

TITRE I : DENOMINATION, SIEGE, OBJET, DUREE

Art. 1 : Forme et Dénomination

La société adopte la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée sous la dénomination « SCOPITON », désignée ci-après « la coopérative » ou « la société ».

La dénomination doit dans tous les actes, factures, annonces, publications, lettres, notes de commande et autres documents émanant de la société, être précédée ou suivie immédiatement de la mention « société coopérative à responsabilité limitée » ou des initiales « SCRL ». Elle doit en outre, être accompagnée de l'indication précise

Mentionner sur la dernière page du Volet B : Au recto : Nom et qualité du notaire instrumentant ou de la personne ou des personnes ayant pouvoir de représenter la personne morale à l'égard des tiers
Au verso : Nom et signature

du siège social de la société, des mots « Registre des Personnes Morales » ou des lettres abrégées « R.P.M. » suivie de l'indication du ou des sièges du tribunal de commerce dans le ressort duquel la société a son siège social ainsi que du numéro d'entreprise. En cas d'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée, ledit numéro devra être précédé de la mention « TVA BE ».

Art. 2 : Siège social, siège d'exploitation

Le siège social est établi à 5001 Belgrade, Route de Louvain-la-Neuve, 6 dans l'arrondissement judiciaire de Namur.

Il peut être transféré ailleurs en Belgique par décision du conseil d'administration publiée aux annexes du Moniteur belge ou à l'étranger par décision de l'assemblée générale publiée aux annexes du Moniteur belge. La société peut également établir tout siège d'exploitation en Belgique ou à l'étranger par décision du conseil d'administration.

Art. 3 : But social et objet social

Le but social de la coopérative est de développer les activités, le soutien et la coopération entre ses associés membres, principalement dans le secteur IT.

La coopérative a pour objet social la création, la gestion, la promotion et l'animation d'un groupe de coopératives principalement dans le secteur IT, c'est à dire des TIC ou des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication).

Elle pourra fournir à ses coopératives membres une palette de services, dont :

- Un accompagnement dans la réussite de leur projet, impliqué entre autres par la prise de participations en capital de type business angel coopératifs
- Des services mutualisés
 - En IT : systèmes de gestion, tableaux de bord,
 - Backoffice : gestion agendas, téléphone, finances, administration,
 - Marketing
 - Aide au recrutement et à la gestion des ressources humaines
 - Conseils divers (juridiques, fiscaux, organisationnels...)
 - De manière générale, tout type de service favorisant le développement des entités du groupe
- Un lieu d'échange, de formation, de coaching et de partenariat entre managers et travailleurs (outils, méthode de management, ...)
- Des locaux et des investissements communs.

Plus généralement, la coopérative pourra fournir tous services et biens en matières IT, l'achat et la vente de tous produits finis ou semi-finis, fournitures, appareils et biens de toute nature, ainsi que toute prestation de services, d'administration et de gestion.

La société peut également prêter de la consultance pour tout organisme (entreprise, association, secteur public, ...), pour toute matière liée à leur fonctionnement.

Cette liste est énonciative et non pas limitative.

La coopérative pourra réaliser les opérations ci-dessus pour son compte personnel ou pour le compte de tiers comme commissionnaire, courtier, intermédiaire, agent ou mandataire.

La coopérative pourra fournir des garanties réelles ou personnelles au profit des sociétés ou entreprises dans lesquelles elle est intéressée.

La coopérative pourra aussi s'intéresser par voie d'apport, de fusion, de souscription ou de toute autre manière dans toute entreprise, association ou société ayant un objet similaire, analogue ou connexe ou de nature à favoriser celui de la société.

La coopérative peut faire toute opération commerciale, industrielle ou financière, mobilière et immobilière se rapportant directement, en tout ou en partie à l'objet social ou qui seraient de nature à en faciliter la réalisation.

La coopérative peut notamment, sans que cette énumération soit limitative, acheter, vendre, échanger, prendre ou donner en location tout bien meuble ou immeuble, prendre, obtenir ou concéder, acheter ou vendre tous brevets, marques de fabrique ou licences, effectuer tous paiements en valeurs mobilières, prendre des participations par voie d'association, apport, souscription, fusion ou de toute autre manière dans toutes sociétés et entreprises, existantes ou à créer.

La coopérative peut être administrateur, gérant ou liquidateur.

Art. 5 : Capital

Le capital social est illimité.

Le capital initial est fixé à trente mille euros (€ 30.000,00).

La part fixe du capital est fixée à vingt mille euros (€ 20.000). Elle correspond à quarante (40) parts sociales d'une valeur nominale de cinq cents euros (€ 500) chacune, entièrement souscrites et libérées.

La société est à capital variable pour ce qui dépasse le montant de la part fixe. Cette part variable du capital varie en raison de l'admission ou du départ d'associés, ou de l'augmentation du capital ou du retrait des parts. Cette variation ne requiert pas de modification des statuts.

Les parts sociales doivent toujours être entièrement libérées et le rester.

Art. 6 : Parts sociales

Le capital social est représenté par des parts sociales de trois catégories :

- 1) catégorie A: parts de coopérateurs SCOP, c'est-à-dire de coopératives dont SCOPITON sera actionnaire, dans le respect des règles d'admission comme coopérateur de chaque SCOP;
- 2) catégorie B: parts de coopérateurs travailleurs, salariés ou indépendants, de la coopérative SCOPITON;
- 3) catégorie C: parts de coopérateurs externes, c'est-à-dire d'investisseurs qui agissent en tant que business angel coopératifs.

Les parts souscrites à la fondation de catégorie A, parts de coopérateurs SCOP, ont été souscrites par la société coopérative à responsabilité limitée « DAMNET » pour vingt (20) parts, soit dix mille euros (€ 10.000,00).

Les parts souscrites à la fondation de catégorie B, parts de coopérateurs travailleurs, ont été souscrites par Monsieur Jean-François Coutelier pour vingt (20) parts, soit dix mille euros (€ 10.000,00).

Les parts souscrites à la fondation de catégorie C, parts de coopérateurs externes ont été souscrites par :

- Monsieur Pierre-André RULMONT pour dix (10) parts, soit cinq mille euros (€ 5.000,00)
- La société en commandite simple « DiES, de Wasseige & Cie » pour dix (10) parts, soit cinq mille euros (€ 5.000,00).

Les parts sociales sont nominatives.

Elles sont indivisibles à l'égard de la coopérative qui a le droit, en cas d'indivision, de suspendre les droits afférents aux parts jusqu'à ce qu'un seul des indivisaires ait été reconnu comme propriétaire à son égard. En cas de démembrement de la propriété d'une part entre nue-propriété et usufruit, le titulaire de l'usufruit des parts exerce les droits attachés à celles-ci. Aucune obligation de l'usufruitier à l'égard du nu propriétaire ne pourra être opposée à la coopérative.

Art. 7 : Transferts de parts

Tout transfert de parts entre coopérateurs requiert l'accord du conseil d'administration statuant à l'unanimité ou de l'assemblée générale statuant à la majorité des deux tiers.

Un coopérateur ne peut avoir des parts de différentes catégories.

La mise en gage des parts sociales est interdite. La propriété des parts s'établit par une inscription dans le registre des parts.

Art. 8 : Responsabilités.

La responsabilité des coopérateurs est limitée au montant de leur souscription. Ils sont tenus sans solidarité ni indivisibilité.

Art. 9 : Conditions d'admission

Sont coopérateurs :

1. Les signataires du présent acte.
2. Les personnes physiques ou morales admises en tant que soit coopérateur SCOP, soit coopérateur travailleur, soit coopérateur externe, par l'assemblée générale sur présentation du conseil d'administration et souscrivant soit au moins cinq (5) parts sociales de catégorie A, soit au moins une (1) part sociale de catégorie B, soit au moins dix (10) parts sociales de catégorie C.

Pour être coopérateur SCOP il faut souscrire volontairement et hors de tout élément de contrainte au moins cinq (5) parts de catégorie A et les libérer totalement, cette souscription impliquant l'adhésion aux statuts sociaux et au règlement d'ordre intérieur. Il faut préalablement être admis comme coopérateur SCOP, sur présentation du conseil d'administration, par décision de l'assemblée générale statuant à la majorité des trois quarts de ses voix dont au moins quatre cinquièmes des voix liées aux parts de la catégorie A et trois cinquièmes des voix liées aux parts des deux autres catégories. La décision ne doit pas être motivée.

Pour être coopérateur travailleur (catégorie B) il faut souscrire volontairement et hors de tout élément de contrainte au moins une (1) part de type B et la libérer totalement, cette souscription impliquant l'adhésion aux statuts sociaux et au règlement d'ordre intérieur. Il faut préalablement être admis comme coopérateur travailleur, sur présentation du conseil d'administration, par décision de l'assemblée générale statuant à la majorité des trois quarts de ses voix dont au moins quatre cinquièmes des voix liées aux parts de catégorie B et trois cinquièmes des voix liées aux parts des deux autres catégories. La décision ne doit pas être motivée.

Pour être coopérateur externe (catégorie C) il faut souscrire volontairement et hors de tout élément de contrainte au moins dix (10) parts de type C et les libérer totalement, cette souscription impliquant l'adhésion aux statuts sociaux et au règlement d'ordre intérieur. Il faut préalablement être admis comme coopérateur externe, sur présentation du conseil d'administration, par décision de l'assemblée générale statuant à la majorité des trois quarts de ses voix dont au moins quatre cinquièmes des voix liées aux parts de la catégorie C et trois cinquièmes des voix liées aux parts des deux autres catégories. La décision ne doit pas être motivée.

Toutes les parts (A, B et C) confèrent les mêmes droits et tous les coopérateurs ont les mêmes droits et obligations, sauf stipulation contraire dans les présents statuts.

La société ne peut, dans un but de spéculation, refuser l'admission d'associés ou prononcer leur exclusion que s'ils ne remplissent pas ou cessent de remplir les conditions d'admission fixées par les présents statuts et –le cas échéant– par le règlement d'ordre intérieur ou s'ils commettent des actes contraires aux intérêts de la société.

La qualité de coopérateur est constatée dans le registre des parts, par les mentions prévues à l'article 357 du code des sociétés, en y ajoutant expressément s'il s'agit d'un coopérateur SCOP et de parts de catégorie A, ou travailleur et de parts de catégorie B, ou externe et parts de catégorie C. Le coopérateur est invité à signer le registre des parts en regard de son nom suite à la souscription qui suit son admission.

Art. 10 : Démission – Retrait de parts

Tout coopérateur ne peut démissionner ou retirer une partie de ses parts que dans les six premiers mois de l'exercice social. Toutefois, cette démission ou ce retrait de part peut être refusé par le conseil d'administration si cette démission ou ce retrait de part avait pour effet de réduire le capital à un montant inférieur à sa part fixe, ou de réduire le nombre des coopérateurs à moins de trois, ou de provoquer la liquidation de la coopérative, ou encore de mettre gravement son fonctionnement en péril.

Le membre du personnel, coopérateur travailleur, qui cesse d'être dans les liens d'un contrat de travail ou d'une convention d'indépendant, avec la société perd la qualité de coopérateur travailleur trois mois après la fin de ce lien contractuel, sauf s'il demande à rester coopérateur en passant en catégorie C, coopérateur externe, et y est admis. Les modalités de cette demande et de cette admission sont fixées dans le ROI.

Si ce coopérateur travailleur ne formule pas une telle demande ou si le conseil d'administration la rejette, il est remboursé de son apport suivant les règles de l'article 12 des statuts.

Art. 11 : Exclusions

Un coopérateur ne peut être exclu de la société que s'il cesse de remplir les conditions d'admission fixées par les présents statuts et –le cas échéant– par le règlement d'ordre intérieur ou s'il commet des actes contraires aux intérêts de la société ou aux règles du Code des sociétés, des présents statuts ou –le cas échéant– du règlement d'ordre intérieur.

Les exclusions sont prononcées par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration. L'associé dont l'exclusion est demandée doit être invité à faire connaître ses observations par écrit devant l'assemblée générale, dans le mois de l'envoi d'un pli recommandé contenant la proposition motivée d'exclusion. S'il le demande dans l'écrit contenant ses observations, l'associé doit être entendu. Toute décision d'exclusion est motivée. Une copie conforme du procès-verbal de l'exclusion est notifiée par lettre recommandée dans les trente jours à l'associé exclu.

Art. 12 Remboursement des parts

Le coopérateur retrayant, démissionnaire ou exclu a droit au remboursement de sa part telle qu'elle résulte du bilan de l'année sociale pendant laquelle la démission a été donnée, le retrait demandé ou l'exclusion prononcée.

Le remboursement des parts est effectué dans les six mois de l'approbation des comptes annuels de l'exercice servant de base au calcul de la part.

Toutefois, le conseil d'administration peut déroger à cette règle pour anticiper par le versement d'un montant provisionnel et conditionnel ou postposer le remboursement en tenant compte des liquidités disponibles et afin d'éviter de mettre en péril la trésorerie de la coopérative ou que l'actif net suivant la définition de l'article 429 du Code des sociétés soit réduit en dessous de la part fixe du capital social. Si un remboursement est ainsi postposé, il n'y a pas d'intérêts dus sur la somme en attente de remboursement.

Le montant à rembourser est réduit des éventuelles créances certaines et exigibles de la coopérative sur le coopérateur démissionnaire, retrayant ou exclu et de tous impôts et taxes généralement quelconques qui pourraient être réclamés à la coopérative du fait de ce remboursement. Des retenues provisionnelles peuvent être décidées à cet effet par l'assemblée générale.

Art. 13 : En cas de décès, de faillite, de saisie ou autre procédure, ou d'interdiction d'un coopérateur, ses héritiers, créanciers, ou représentants légaux recouvrent la valeur de ses parts conformément aux dispositions des présents statuts.

Ils ne disposent pas du droit de vote à l'assemblée générale sauf s'ils sont formellement admis comme coopérateur conformément à l'article 9 des présents statuts.

Les parts de coopérateur ne sont pas transmissibles à des ayants droit, notamment pour cause de mort ou en cas de liquidation, faillite, scission, fusion ou absorption de société, sauf si la personne ayant droit est admise comme coopératrice.

Les ayants droit peuvent obtenir remboursement des parts concernées, conformément aux articles 10 et 12 des présents statuts et, le cas échéant, au Règlement d'Ordre Intérieur (ROI).

Art. 14 : Les coopérateurs et les ayants droit ou ayants cause d'un coopérateur ne peuvent provoquer la liquidation de la société, l'apposition de scellés, la liquidation ou le partage de l'avoir social, ni intervenir de quelque manière que ce soit dans l'administration de la société.

Ils doivent pour l'exercice de leurs droits s'en rapporter aux livres et écritures sociaux et aux décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

En cas de propriété indivise d'une part, la société a le droit de suspendre l'exercice des droits des héritiers ou des propriétaires indivis jusqu'à ce qu'une seule personne admise en qualité de coopérateur conformément à l'article 9 soit désignée comme titulaire vis-à-vis de la coopérative.

Art. 15 : Conseil d'administration

La coopérative est administrée par un conseil d'administration composé de trois membres au moins, coopérateurs ou non, nommés par l'Assemblée Générale (AG).

La durée du mandat des administrateurs est de 3 ans, ils sont rééligibles. Ils sont en tout temps révocables par l'assemblée générale.

Si un coopérateur SCOP détient deux voix en AG, selon les règles de l'article 26 des présents statuts, l'AG nomme un administrateur choisi dans une liste de candidats présentée par cet associé, et ce pour autant qu'une telle liste soit présentée par cet associé. Si un associé SCOP détient trois voix en AG, l'AG nomme deux administrateurs choisis dans une liste de candidats présentée par cet associé, et ce pour autant qu'une telle liste soit présentée par cet associé.

Le conseil d'administration comporte au moins un administrateur par catégorie d'associés, c'est-à-dire choisi dans des listes de candidats présentées par chaque catégorie, en ce compris les listes présentées par les SCOP détenant deux ou trois voix en AG.

Le ROI précise la manière dont sont présentées ces listes.

Si l'administrateur est une personne morale, celle-ci doit désigner parmi ses associés, gérants, administrateurs ou travailleurs un représentant permanent chargé de l'exécution de cette mission au nom et pour le compte de la personne morale. Ce représentant est soumis aux mêmes conditions et encourt les mêmes responsabilités civiles et pénales que s'il exerçait cette mission en nom et pour compte propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente. Celle-ci ne peut révoquer son représentant qu'en désignant simultanément son successeur.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le règlement d'ordre intérieur peut spécifier des conditions particulières d'incompatibilité avec la fonction d'administrateur.

Art. 16 : Rémunération des administrateurs

Les mandats des administrateurs et, le cas échéant, des associés chargés du contrôle sont gratuits. Toutefois en ce qui concerne les administrateurs chargés d'une délégation comportant des prestations spéciales ou permanentes, il peut leur être accordé une rémunération. En aucun cas cette rémunération ne peut consister en une participation au bénéfice de la coopérative.

Art. 17 : Vacance

En cas de vacance d'une place d'administrateur, le conseil d'administration peut pourvoir au remplacement à titre provisoire jusqu'à ce qu'une assemblée générale, à tenir dans les trois mois de la démission ou autre cause ayant occasionné la vacance, en décide de manière définitive. L'administrateur remplaçant un autre est nommé pour une durée dont le terme est identique à celui du mandat de l'administrateur qu'il remplace.

Art. 18 : Fonctionnement et Présidence du conseil

Les administrateurs forment un collège.

Le conseil d'administration peut choisir un président parmi ses membres. Il est libre d'attribuer en son sein d'autres fonctions.

Il se réunit sur convocation de son président ou de l'administrateur délégué ou de l'administrateur le plus ancien, et chaque fois que deux administrateurs au moins le demandent.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, la séance est présidée par le vice-président s'il en existe, ou à défaut par l'administrateur présent le plus ancien, et, en cas d'égalité, le plus jeune parmi les plus anciens.

Le conseil se réunit au siège social ou à tout autre endroit indiqué dans les convocations. En cas de nécessité, le conseil d'administration peut se réunir valablement en téléconférence.

Les convocations des réunions du conseil d'administration doivent contenir l'ordre du jour.

Un administrateur absent à une réunion peut donner procuration à un autre administrateur pour le représenter à cette réunion. Chaque administrateur ne peut être porteur que d'une seule procuration.

Le conseil d'administration ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés et si deux administrateurs au moins sont physiquement présents ou participent à la téléconférence.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents et représentés.

Lorsqu'un administrateur a, directement ou indirectement, un intérêt opposé de nature patrimoniale ou d'ordre moral à une décision ou à une opération relevant du conseil d'administration, il doit en informer les autres membres du conseil et ne peut pas participer à la décision. L'information ainsi que le retrait du membre pour cette décision sont consignés dans le procès-verbal de la réunion.

Art. 19 : Pouvoirs du conseil d'administration – Procès-verbaux

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire tous les actes de gestion et de disposition entrant dans le cadre de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée générale.

Les procès-verbaux du conseil d'administration sont collationnés dans un registre et signés par le président du conseil ou par deux administrateurs. Les copies et extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Art. 20 : Délégation – Gestion journalière

Le conseil d'administration peut déléguer la gestion journalière de la société, ainsi que la représentation de la société en ce qui concerne cette gestion, à un administrateur délégué ou à un directeur. Le pouvoir de représentation ainsi délégué inclut la représentation dans les actions de justice, dans les limites de la gestion journalière.

Le conseil d'administration détermine la rémunération attachée aux délégations qu'il confère en tenant compte des dispositions de l'article 16.

L'administrateur-délégué ou le directeur peut, moyennant autorisation du conseil d'administration, octroyer des délégations spéciales à un ou plusieurs mandataires, dans telles parties de son pouvoir de représentation qu'il détermine et pour la durée qu'il fixe.

Art. 21 : Contrôle

Tant que, en vertu de l'article 141 du code des sociétés, l'obligation de nommer un commissaire ne s'applique pas à la société, spécialement parce qu'elle répond aux critères d'une petite société énoncés à l'article 15 du code des sociétés, il n'est pas nommé de commissaire réviseur, sauf décision contraire de l'assemblée générale.

S'il n'est pas nommé de commissaire, l'assemblée générale peut nommer un associé chargé du contrôle, appelé « vérificateur aux comptes ». Celui-ci ne peut exercer aucune autre fonction ou mandat au sein de la société. Il peut lui être accordé des jetons de présence.

Art. 22 : Représentation dans les actes et en justice

Sans préjudice de ce qui est prévu en matière de gestion journalière, la société est représentée vis-à-vis des tiers, y compris en justice et dans les actes requérant l'intervention d'un officier ministériel, soit par le président, ou l'administrateur délégué, qui n'ont pas à justifier à l'égard des tiers d'une décision préalable du conseil d'administration, soit par deux ou plusieurs administrateurs agissant conjointement et mandatés par le CA.

La société est en outre valablement engagée par des mandataires spéciaux dans les limites de leur mandat.

TITRE V : ASSEMBLEE GENERALE

Art. 23 : Composition et pouvoirs

Tout coopérateur ayant souscrit et libéré, conformément aux décisions du conseil d'administration, au moins une part de coopérateur fait partie de droit de l'assemblée générale. Celle-ci possède les pouvoirs qui lui sont attribués par la loi et les présents statuts.

Art. 24 : Réunion et convocation

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an dans le courant du premier semestre, le dernier jeudi du mois de juin ou à une date antérieure indiquée dans la convocation. La date et l'heure de l'assemblée générale sera communiquée un mois avant par email et la convocation officielle devra se faire quinze jours au moins avant la réunion suivant les modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur et mentionner la date, l'heure, le lieu et les points de l'ordre du jour.

Des assemblées générales extraordinaires peuvent être convoquées par le conseil d'administration. Il doit en convoquer une chaque fois que le ou les commissaires, ou le vérificateur aux comptes ou un ou plusieurs associés qui détiennent 20 % des droits de votes, en font la demande, à condition de préciser ce dont ils veulent voir traiter à cette assemblée. L'assemblée doit être convoquée dans le mois de la demande.

La convocation devra se faire quinze jours au moins avant la réunion suivant les modalités prévues dans le règlement d'ordre intérieur et mentionner la date, l'heure, le lieu et les points de l'ordre du jour.

Les assemblées générales se tiennent au siège social ou en tout autre endroit de Belgique indiqué dans la convocation.

Les documents devant être approuvés ou discutés en réunion de l'assemblée générale sont annexés à la convocation ou envoyés par courriels au moins trois jours avant la date de la réunion.

Des nouveaux points à l'ordre du jour peuvent être inscrits si des coopérateurs représentant le dixième de droits de vote le demandent, au moins cinq jours avant la date de l'assemblée. Ils devront être communiqués aux autres coopérateurs au moins trois jours avant la date de l'assemblée générale.

Art. 25 : Bureau

L'assemblée générale est présidée par le Président du conseil d'administration ou, à défaut, par l'administrateur le plus ancien et en cas d'égalité le plus jeune parmi les plus anciens. Le président, les deux scrutateurs nommés par l'assemblée parmi ses membres et le secrétaire, également nommé par l'assemblée, forment le bureau de l'assemblée.

Art. 26 : Réunions - Représentation - Majorité - Droit de vote

Tout coopérateur peut se faire représenter par un autre coopérateur de la même catégorie, un coopérateur ne pouvant en représenter qu'un seul autre.

L'assemblée ne peut délibérer que sur les points repris à l'ordre du jour, sauf cas d'urgence dûment motivé et approuvé par l'assemblée à la majorité des deux tiers.

Dans le calcul des majorités, il n'est pas tenu compte des abstentions ni des votes blancs ou nuls.

Chaque coopérateur dispose d'une voix à l'assemblée générale, quel que soit le nombre de parts qu'il détient.

Toutefois, les coopérateurs SCOP (de catégorie A) disposent d'une voix supplémentaire (avec un maximum de deux voix supplémentaires) par tranche de 10 emplois équivalents temps plein sur leur payroll ou par tranche de 750.000 € de marge brute dans leurs comptes de l'année antérieure à l'AG. Le ROI précise la manière dont sont calculés ces deux indices, le plus favorable étant retenu.

Lorsqu'un coopérateur SCOP de catégorie A dispose de deux ou trois voix il peut se faire représenter en AG soit par un représentant unique, soit par deux ou trois représentants porteurs chacun individuellement d'une voix.

Cependant nul ne peut prendre part au vote pour un nombre de voix qui excède, à titre personnel et comme représentant, le dixième des voix attachées aux parts présentes et représentées.

Art. 27 : Règles particulières pour les modifications aux statuts

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer sur des modifications aux statuts que si l'objet des modifications a été spécialement indiqué dans la convocation et si ceux qui assistent à la réunion représentent au moins la moitié du capital social. Si cette dernière condition n'est pas remplie, une nouvelle convocation sera nécessaire pour une date qui sera au moins quinze jours plus tard et au maximum un mois plus tard avec le même ordre du jour, et la nouvelle assemblée délibérera valablement quel que soit le nombre de parts présentes ou représentées.

Suivant les articles 382 et 558 du code des sociétés, aucune modification aux statuts n'est admise que si elle réunit les trois quarts des voix. Et, s'il s'agit d'une modification de l'objet social, suivant l'article 413 du code des sociétés, aucune modification n'est admise que si elle réunit les quatre cinquièmes au moins des voix.

Art. 28 : Procès-verbaux

Les procès-verbaux de l'assemblée générale sont collationnés dans un registre et signés par le président de l'assemblée ou par deux administrateurs et le secrétaire, ainsi que par les membres du bureau et les coopérateurs qui le demandent.

Les copies et extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par le président ou par deux administrateurs.

TITRE VI : EXERCICE SOCIAL - BILAN - RAPPORT SOCIAL

Art. 29 : Exercice social

L'exercice social court du premier janvier au trente et un décembre de chaque année.

Art. 30 : Comptes annuels – Rapport d'activités

A la fin de chaque exercice social, le conseil d'administration dresse l'inventaire ainsi que le bilan et le compte de résultats et annexes à soumettre à l'assemblée générale.

Il dresse également un rapport d'activités à soumettre à l'assemblée générale.

Art. 31 : Rapports – Approbation des comptes- Décharges

L'assemblée générale annuelle entend les rapports des administrateurs et du commissaire réviseur ou du vérificateur aux comptes et statue sur l'approbation des comptes annuels (bilan, compte de résultats et annexes) et du rapport d'activités.

Après approbation des comptes annuels et du rapport d'activités, l'assemblée générale se prononce sur la décharge des administrateurs et du ou des commissaires ou du vérificateur aux compte ou de l'associé chargé du contrôle.

TITRE VII : REPARTITION BENEFICIAIRE

Art. 32 : Répartition

Le bénéfice net, tel qu'il résultera du bilan, sera affecté comme suit :

- 1) 5 % à la réserve légale selon la prescription de la loi (ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque le fonds de réserve a atteint le dixième du capital social minimum).
- 2) Le solde sera éventuellement réservé, provisionné, reporté ou distribué aux coopérateurs suivant la décision de l'Assemblée générale. En cas de distribution aux coopérateurs, le taux maximum de l'intérêt ne peut en aucun cas excéder celui qui est fixé conformément à l'arrêté royal du 8 janvier 1962 fixant les conditions d'agrégation des sociétés coopératives pour le Conseil National de la Coopération.

Art. 33 : Ristourne

La ristourne qui serait éventuellement accordée aux coopérateurs ne peut être attribuée qu'au prorata des opérations qu'ils ont traitées avec la société.

TITRE VIII : DISSOLUTION - LIQUIDATION

Art. 34 : Dissolution

La coopérative peut être dissoute par décision de l'assemblée générale prise dans les conditions prévues pour les modifications de statuts.

En cas de dissolution, soit volontaire, soit forcée, l'assemblée générale désigne un ou plusieurs liquidateurs. Elle détermine leurs pouvoirs, le mode de liquidation et leurs émoluments éventuels.

Aussi longtemps que les liquidateurs n'auront pas été désignés, le conseil d'administration est de plein droit chargé de la liquidation.

Art. 35 : Répartition du boni de liquidation - Réserves

Après paiement des dettes et des charges sociales, et frais de liquidation, le solde servira d'abord au remboursement des sommes versées en libération des parts. Le surplus de liquidation sera distribué aux associés proportionnellement aux parts. Il pourra être dérogé à cette règle et voir attribué le surplus à une autre utilisation moyennant accord unanime des coopérateurs.

TITRE IX : DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 36 : Règlement d'ordre intérieur

Le conseil d'administration peut adopter un ou plusieurs règlements d'ordre intérieur (ROI), fixant notamment les règles de fonctionnement et les responsabilités de tous ceux qui participent à la gestion, à l'animation, à la surveillance et au contrôle de l'activité de la coopérative. L'adoption d'un règlement d'ordre intérieur et de ses modifications éventuelles se fait à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés. Toute modification au ROI doit être ratifiée par l'assemblée générale qui suit à la majorité des associés présents ou représentés.

Les règlements d'ordre intérieur peuvent, à condition de ne pas contrevenir aux statuts et aux dispositions impératives de la loi, prendre toutes dispositions relatives à l'application des statuts et au règlement des affaires sociales en général, et peut imposer aux sociétaires et à leurs ayants droit tout ce qui est jugé utile aux intérêts de la coopérative.

Article 37 : Élection de domicile:

Pour l'exécution des statuts et tout litige avec la coopérative, tout coopérateur, administrateur, directeur ou liquidateur domicilié ou ayant son siège social hors de Belgique fait élection au siège social de la coopérative où toutes communications, sommations, assignations, significations peuvent lui être valablement faites.

Article 38 : Compétence Judiciaire

Pour tout litige entre la coopérative, ses coopérateurs, administrateurs, commissaires et liquidateurs relatifs aux affaires de la coopérative et à l'exécution des présents statuts, compétence exclusive est attribuée aux tribunaux du siège social, à moins que la coopérative n'y renonce expressément.

Article 39: Droit commun

Pour les objets qui ne sont pas expressément réglés par les statuts, il est référé à la loi. En conséquence, les dispositions légales auxquelles il ne serait pas explicitement dérogé sont réputées inscrites au présent acte et les clauses contraires aux dispositions impératives de la loi sont censées non écrites.

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES ET/OU TRANSITOIRES

Article 40 : Le premier exercice social débute le jour de la constitution pour s'achever le 31 décembre 2014

Article 41 : l'assemblée générale désigne comme administrateurs pour une durée de 3 ans c'est à dire jusqu'à l'assemblée générale ordinaire de 2016:

- Jérôme HERMAN, prénommé
- Monsieur DEFRANCE Jacques, Augustin, né à Braine l'Alleud le 3 février 1948, domicilié à 1190 Forest, avenue du Domaine, 5 boîte 3
- Jean-François COUTELIER, prénommé

Réservé
au
Moniteur
belge

Biilagen bij het Belgisch Staatsblad - 08/10/2013 - Annexes du Moniteur belge

Volet B - Suite

- de WASSEIGE Michel, prénommé

Les administrateurs réunis immédiatement en conseil adoptent le règlement d'ordre intérieur et le soumettent pour ratification à l'assemblée générale.

Les administrateurs réunis immédiatement en conseil désignent Monsieur Jean-François COUTELIER, prénommé comme administrateur délégué et directeur.

Le conseil d'administration délègue à Monsieur Jean-François COUTELIER les pouvoirs suivants :

Signer valablement au nom de la société tous actes, contrats, pièces et correspondances concernant la gestion journalière.

Toucher et recevoir de la Banque Nationale de Belgique, du Trésor Belge, de toutes caisses publiques et de toutes administrations, sociétés ou personnes quelconques, toutes sommes ou valeurs qui pourront être dues à la société, en principal, intérêts et accessoires pour quelle que cause que ce soit ; retirer toutes sommes ou valeurs consignées ; de toutes sommes ou valeurs reçues donner bonne et valable quittance et décharge au nom de la société.

Faire ouvrir, au nom de la société, tous comptes en banque ; signer tout virement, accepter, endosser tous effets de paiements, mandats, chèques, traites, billets à ordre et autres documents ; prolonger le délai des traites ou effets de paiements échus.

Requérir toutes inscriptions ou modifications à la banque Carrefour des Entreprises.

Retirer, au nom de la société, de la poste, de la douane, de toutes messageries et chemins de fer ou recevoir à domicile, les lettres, paquets, colis, recommandés ou non, chargés ou non, et ceux renfermant des valeurs déclarées ; se faire remettre tous dépôts et signer toutes pièces ou décharges.

Signer valablement au nom de la société tous actes, pièces et correspondances concernant la nomination et la révocation des agents, employés et salariés de la société, la détermination de leurs attributions, rémunérations, traitements et salaires.

Signer valablement au nom de la société tout acte, convention d'accompagnement, accord de coopération, concernant les candidats entrepreneurs.

Représenter la société devant toute administration publique ou privée.

Article 42 : l'Assemblée générale ratifie à l'unanimité le Règlement d'Ordre Intérieur.

Procuration :

Tous pouvoirs, avec faculté de substitution, sont conférés à Monsieur Jean-François COUTELIER afin d'assurer l'inscription de la société auprès d'un guichet d'entreprises (Banque Carrefour des Entreprises) et de l'Administration de la Taxe sur la Valeur Ajoutée.

POUR EXTRAIT ANALYTIQUE CONFORME, délivré avant enregistrement uniquement pour le dépôt au greffe et la publication à l'annexe du Moniteur Belge

Le notaire associé, OLIVIER BROUWERS

NOTAIRE

Déposé en même temps : expédition de l'acte

Mentionner sur la dernière page du Volet B :

Au recto : Nom et qualité du notaire instrumentant ou de la personne ou des personnes ayant pouvoir de représenter la personne morale à l'égard des tiers

Au verso : Nom et signature

ANNEXE X : ARTICLE 661 CODE DES SOCIÉTÉS

« Les sociétés dotées de la personnalité juridique énumérées à l'article 2, § 2, 1[à l'exception des sociétés européennes,]1 2[et des sociétés coopératives européennes]2 sont appelées sociétés à finalité sociale lorsqu'elles ne sont pas vouées à l'enrichissement de leurs associés et lorsque leurs statuts:

1° stipulent que les associés ne recherchent qu'un bénéfice patrimonial limité ou aucun bénéfice patrimonial;

2° définissent de façon précise le but social auquel sont consacrées les activités visées dans leur objet social et n'assignent pas pour but principal à la société de procurer aux associés un bénéfice patrimonial indirect;

3° définissent la politique d'affectation des profits conforme aux finalités internes et externes de la société, conformément à la hiérarchie établie dans les statuts de ladite société, et la politique de constitution de réserves;

4° stipulent que nul ne peut prendre part au vote à l'assemblée générale pour un nombre de voix dépassant le dixième des voix attachées aux parts ou actions représentées; ce pourcentage est porté au vingtième lorsqu'un ou plusieurs associés ont la qualité de membre du personnel engagé par la société;

5° stipulent, lorsque la société procure aux associés un bénéfice patrimonial direct limité, que le bénéfice distribué à ceux-ci ne peut dépasser le taux d'intérêt fixé par le Roi en exécution de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération, appliqué au montant effectivement libéré des parts ou actions;

6° prévoient que, chaque année, les administrateurs ou gérants feront rapport spécial sur la manière dont la société a veillé à réaliser le but qu'elle s'est fixé conformément au 2°; ce rapport établira notamment que les dépenses relatives aux investissements, aux frais de fonctionnement et aux rémunérations sont conçues de façon à privilégier la réalisation du but social de la société;

7° prévoient les modalités permettant à chaque membre du personnel d'acquérir, au plus tard un an après son engagement par la société, la qualité d'associé; cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui ne jouissent pas de la pleine capacité civile;

8° prévoient les modalités permettant que le membre du personnel qui cesse d'être dans les liens d'un contrat de travail avec la société perde, un an au plus tard après la fin de ce lien contractuel, la qualité d'associé;

9° stipulent qu'après l'apurement de tout le passif et le remboursement de leur mise aux associés, le surplus de liquidation recevra une affectation qui se rapproche le plus possible du but social de la société.

Le rapport spécial visé au 6° sera intégré au rapport de gestion devant être établi conformément aux articles 95 et 96.

ANNEXE XI : STATUTS DE HCG SCRL À FINALITÉ SOCIALE

doen bijeen van een voorafgaande beslissing van de Raad van Bestuur. De vennootschap wordt geldig vertegenwoordigd voor wat het dagelijks bestuur betreft door een afgevaardigde voor dit bestuur, die afgevaardigd bestuurder of algemeen directeur is.

Tenslotte kan de Raad van Bestuur, binnen de perken die hij raadzaam acht, aan iedere andere persoon volmacht verlenen om, alleen of gezamenlijk met anderen, stukken te tekenen die de vennootschap verbinden.

De vennootschap wordt in rechte vertegenwoordigd, hetzij als eiseres, hetzij als verweerder, door twee bestuurders.

De opdrachten van Voorzitter, bestuurder en afgevaardigd bestuurder worden onbezoldigd uitgeoefend.

Contrôle : Het toezicht op de vennootschap wordt toevertrouwd aan een commissaris-revisor benoemd door de algemene vergadering onder de leden van het Instituut der Bedrijfsrevisoren, voor een hernieuwbare termijn van drie jaar.

Dit mandaat kan door de algemene vergadering om wettige redenen herroepen worden.

De algemene vergadering stelt de bezoldiging, toegekend aan de commissaris-revisor overeenkomstig de wet vast.

De commissaris-revisor heeft een onbeperkt recht van toezicht en controle op alle verrichtingen van de vennootschap.

Deze beslissing wordt met eenparigheid van stemmen genomen.

VIJFDE BESLISSING

Ontslag van de zaakvoerder en van de Commissaris-Revisor

De vergadering beslist tot de aanvaarding van het ontslag van de voornoemde naamloze vennootschap SOLVAY, van haar functies van Zaakvoerder, en van het ontslag van de maatschap van bedrijfsrevisoren "DELOITTE & TOUCHE REVISEURS D'ENTREPRISES", waarvan het kantoor gevestigd is te Diegem, Berkenlaan, 6, van haar functies van Commissaris-revisor.

Ze beslist dat kwijting voor de uitvoering van hun mandaat vanaf de laatste gewone algemene vergadering van negenentwintig mei tweeduizend en één tot heden hen gegeven zal worden bij de eerste gewone algemene vergadering die de jaarlijkse rekeningen zal goedkeuren.

Deze beslissing wordt met eenparigheid van stemmen genomen.

ZESDE BESLISSING

Benoeming van de Bestuurders en van de Commissaris-Revisor

a) De algemene vergadering beslist het aantal bestuurders op drie vast te stellen. Ze beslist als bestuurders voor een termijn van zes jaar te benoemen:

Opgemaakt en verleden te Elsene, Prins Albertstraat, 44. Nadat het proces-verbaal integraal werd voorgelezen en werd toegelicht, hebben de leden van de vergadering en de nieuwe bestuurders met Ons, Notaris, getekend.

Geragistreerd twaalf blad(en) geen renvoel(en) op het tweede registratiekantoor van Brussel op vier juli tweeduizend en één, boek 28 blad 20 vak 02. Ontvangen duizend frank (1.000,-). De Ontvanger, L'Inspecteur Principal A.I. (getekend) Veerle DE PAUW.

Toedijk hiemee neergelegd : Uitgifte - Drie volmachten - Verslag van de zaakvoerder-vennoot - Verslag van de Commissaris-Revisor - Gecoördineerde statuten.

Voor gelijkvormig analytisch uittreksel :

(Gel.) Bernard Wilcox,
notaris.

Neergelegd, 12 juli 2001.

6	12 000	RTW 21 %	2 520	14 520
				(82777)

N. 20010721 — 1173

HCG

Société Coopérative à Responsabilité Limitée à finalité sociale

4000-Liège, rue Louvrex 14.

CONSTITUTION.

D'un acte avenu devant Maître Daniel BEGASSE de DHAEM, Notaire à Liège en date du dix-neuf juin deux mille un, enregistré à Liège VI le vingt et un juin deux mille un volume 149 folio 90 case 09 dix rôles quatre renvois. Reçu la somme de 1.251 frs. Le Receveur (s) Fr. Vieujean. Il résulte que :

- 1) Monsieur ABRAHAM André chargé de cours à HEC Liège domicilié à Verlaine, Buisson de la Fleur numéro 25.
- 2) Monsieur BERNIER Bertrand étudiant domicilié à 6960-Manhay, Bas-Va, Vaux Chavanne 5.
- 3) Mademoiselle COEUR Murielle étudiante, domiciliée à 4350-Monalle, rue de la Station 17.
- 4) Monsieur QUITTE François étudiant domicilié à Oupeye, rue de Hermalle 10.
- 5) Monsieur DUFOUR Benoit étudiant domicilié à Visé, rue de Jupille 113.
- 6) Mademoiselle EVERS Anne étudiante, domiciliée à Verviers, rue Florikosse 28/A.

societale et pouvant en faciliter entièrement ou partiellement la réalisation l'exploitation ou le développement. Elle pourra également s'intéresser par toutes voies (d'association, d'apport, de fusion, de souscription, de participation, d'intervention financière etc.) dans toutes sociétés ou entreprises ayant un objet analogue, similaire ou connexe, susceptible de favoriser directement ou indirectement le développement de ses activités. Le cas échéant elle se conformera pour telle ou telle activité à la loi réglementant l'accès à la profession. La société peut réaliser son objet tant en Belgique qu'à l'étranger, sous toutes ses formes et de toutes les manières qu'elle jugera les plus appropriées.

IV./ La société est constituée à partir du dix-neuf juin deux mille un pour une durée illimitée

V./ Conformément à l'article 661-2° du Code des Sociétés les activités visées aux statuts ont pour but le développement, la formation pratique et l'encouragement de l'esprit d'initiative des personnes-ressources engagées dans la société et n'assignent pas pour but principal à la société de procu-

7) Monsieur FRAIKIN Etienne étudiant domicilié à Sprimont, Haie des Chênes 8.
 8) Mademoiselle GARRAIS Grace étudiante domiciliée à 4020-Liège, rue de Fléron 95.
 9) Monsieur GILLES François-Jean-Germain étudiant célibataire, domicilié à Marche-en-Famenne, Rempart des Jésuites 55/2.
 10) Monsieur HAZEE Denis, étudiant, domicilié à 4610-Beyne Heusay, rue Voie des Prés 39.
 11) Monsieur HENRY Marc étudiant, domicilié à Liers chaussée Brunehaut 649.
 12) Monsieur Julien LAHAYE étudiant domicilié à Liège, rue Mandeville 58.
 13) Monsieur François LUTHERS, étudiant, domicilié à 4000-Liège, rue Laurent de Koninck 14.
 14) Monsieur OUHADI Alexandre étudiant domicilié à Liège, quai Gloesner 5/31.
 15) Monsieur Adil RERHAYE, étudiant, domicilié à Ans, rue Doumier 143.
 16) Monsieur RIZZO Samuel, étudiant, domicilié à Seraing, rue de l'Ecureuil 37.
 17) Monsieur RONDELUX Benoît étudiant, domicilié à 4000-Liège, rue Dieudonné Salme 57.
 18) Monsieur Nicolas ROVIVE, étudiant, domicilié à Huy, Le Fond l'Evêque 29.
 19) Monsieur STREEL Alexandre étudiant, domicilié à 4630-Soumagne, rue des Carmes 140.
 20) Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Liège en abrégé HEC Liège ASBL à 4000-Liège, rue Louvrex ont constitué une SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE A RESPONSABILITÉ LIMITÉE A FINALITÉ SOCIALE.
 Conformément à l'article 661-1° du Code des Sociétés ses associés ne recherchent qu'un bénéfice patrimonial limité ou aucun bénéfice patrimonial. Elle est dénommée HEC-SCRL A FINALITÉ SOCIALE.

II./ Le siège social est établi à 4000-Liège, rue Louvrex 14.

III./ La société a pour objet tant en Belgique qu'à l'étranger pour son compte et pour compte de tiers ou en participation avec ceux-ci : services et conseils aux indépendants et aux entreprises. De manière générale, la société pourra réaliser toutes opérations commerciales, industrielles, financières, mobilières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet

rer aux associés un bénéfice patrimonial indirect
 VI/ Le capital social est illimité. La part fixe du capital social est fixée à 6.200 euros soit 250.107 FB souscrit en numéraire par les fondateurs. Le capital social est représenté par des parts sociales d'une valeur nominale de 124 euros soit 5002 FB chacune.

VII./ Les associés ne sont tenus que jusqu'à concurrence de leur souscription. Il n'existe entre eux ni solidarité ni indivisibilité.

VIII./ Sans préjudice aux délégations spéciales la société est valablement représentée à l'égard des tiers et en justice par l'administrateur unique ou s'il y a plusieurs administrateurs ou s'il existe un conseil d'administration, par deux administrateurs. Si l'administration est confiée à plusieurs administrateurs, chacun d'eux représentera valablement la société relativement aux actes et opérations de gestion courante, notamment vis-à-vis de services publics, de la poste et des entreprises de transport.

IX./ Les fondateurs ont expressément convenu que une personne votait pour une voix tout en étant que cette disposition ne pourra faire obstacle aux dispositions du Code des Sociétés.

X/ L'exercice social commence le premier décembre et finit le trente novembre de chaque année.

XI./ -Le premier exercice social commence le 19 juin 2001 pour se terminer le 30 novembre 2001. La première assemblée générale annuelle aura lieu le dernier vendredi d'avril deux mille deux.

-Le nombre d'administrateurs est fixé à douze. Sont nommés à cette fonction : Messieurs André ABRAHAM Bertrand BERNIER, François OJITTE, François GILLES Denis HAZEE, François LUTHERS, Benoît RONDELUX, Nicolas ROVIVE et Alexandre STREEL ainsi que Mesdemoiselles Murielle COHEUR, Grace GARRAIS et HEC LIEGE ASBL représentée par Jacques DEFER. Leur mandat prendra fin avec l'assemblée générale ordinaire de deux mille deux et leur mandat sera exercé à titre gratuit. A été nommé président du conseil : Monsieur François GILLES. De Vice-Président : Monsieur Denis HAZEE, de secrétaire : Mademoiselle Murielle COHEUR, de trésorier : Mademoiselle Grace GARRAIS, d'administrateur-délégué avec les pouvoirs de gestion journalière au sens le plus large

Monsieur François GILLES, Monsieur Denis HAZEE, Mademoiselle Grace GARRAIS. Il n'a pas été nommé de commissaire.

Déposé en même temps : expédition conforme de l'acte du dix-neuf juin deux mille un avec attestation bancaire et procuration annexées.

Pour extrait analytique conforme :

(Signé) Daniel Begasse,
 notaire.

Déposé à Liège, 12 juillet 2001 (A/22025).

3	6 000	T.V.A. 21 %	1 260	7 260
			(82853)	

DEMISSION - NOMINATION

Le 3 juillet 2001, l'assemblée Générale Extraordinaire des associés a décidé à l'unanimité les points suivants :

Démission de son poste de gérant de Monsieur BOOTHALHAJ domicilié rue des Houillères 8 à 4000 LIEGE

Nomination du nouveau gérant, Monsieur MOHAMMAD Afzal, né le 01/01/1971 domicilié Vlamingsstraat 37 à 8000 BRUGGE

(Signé) Boothal, Alhaj,
 gérant.

(Signé) Mohammad, Afzal,
 gérant.