

Le caméléon a-t-il la couleur du capitalisme ? Récit d'une récupération d'entreprise bruxelloise

Julien CHARLES, avec Victor BAUDRY

En octobre 2020, la société « Famous Clothes SA », propriétaire des comptoirs de ventes de vêtements « Cameleon SRL », fait faillite et entraîne la fermeture des deux enseignes situées à Woluwe et Genval, ainsi que la perte d'emploi pour ses 110 salariés. Toutefois, un plan de reprise porté par la directrice générale ainsi que deux autres investisseurs privés est accepté par la curatelle. L'enseigne Cameleon, dont la propriété est alors transférée à la société « Rengo SRL », met en place un plan de relance dans lequel les travailleurs volontaires, durant une période de deux à trois mois, poursuivent leur travail et investissent dans la reprise de parts de la société. Concrètement, l'opération est double : d'une part, les salariés de Cameleon ayant perdu leur emploi bénéficient d'allocations de chômage alors qu'ils continuent à travailler pour reprendre l'activité des deux magasins et, d'autre part, il est prévu qu'ils puissent convertir ce temps de travail en achat de parts de la nouvelle société en gestation. Cette double opération est rendue juridiquement possible par l'intermédiaire d'une coopérative d'activités nommée JobYourself. Cette dernière propose de mettre en œuvre une variante au statut de « candidat entrepreneur », avec le soutien de HUB Brussels¹ qui fournit un support logistique et administratif à l'expérimentation. C'est ainsi que 57 travailleurs s'engagent dans le projet de relance en tant que « candidats repreneurs », avec au terme de cette période de quelques mois (hiver 2020-21), la signature d'un nouveau contrat de travail en CDI avec Rengo SRL.

Qu'est-ce qu'une coopérative d'activités en Belgique ?

La coopérative d'activités est une société qui donne accès au statut de « candidats-entrepreneurs » à des personnes sans emploi souhaitant lancer un projet professionnel sous statut d'indépendant tout en conservant une partie, ou l'intégralité, de leurs allocations issues de la sécurité sociale ou de la protection sociale (allocations de chômage ou revenu d'intégration). Durant une période limitée à 18 mois au maximum, le candidat-entrepreneur bénéficie d'un suivi varié selon les services offerts par la coopérative d'activité (diverses formations, appui administratif, aide comptable...). Il n'en est cependant pas salarié et, dès lors, « la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est, à l'exception de l'article 18, pas applicable aux conventions conclues entre la coopérative d'activité et le candidat-entrepreneur »². L'exception en question est relative aux dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat : le travailleur ne répondra que

¹ Agence bruxelloise pour l'Accompagnement de l'entreprise. <https://hub.brussels/fr/>

² Loi du 1er mars 2007, art. 85.

de son dol et de sa faute lourde. Un arrêté ajoute une exception relative aux accidents de travail, pour lesquels la coopérative d'activités est considérée comme employeur³.

La loi fédérale du 1 mars 2007 précise que la coopérative d'activités doit être une société à finalité sociale qui « s'inscrit principalement dans l'occupation et l'insertion des chômeurs difficiles à placer et d'autres groupes à risque dans le but, ensuite, de leur démarrage dans la vie professionnelle (...). Une coopérative d'activités doit avoir pour objet statutaire de conseiller les candidats-entrepreneurs, les accompagner, les coacher et les soutenir dans l'exercice de leurs activités en vue de s'installer plus tard en tant qu'entrepreneur » (art. 81). La société en question doit être agréée par la Région où se situe son siège social pour pouvoir réaliser ces activités. Elle s'engage en outre à « tenir une comptabilité analytique mensuelle par porteur de projet » (idem).

Comment permettre aux ex-salariés de Cameleon d'acheter à moindre frais des parts de la société qui les emploiera ?

Dans le cadre du projet pilote « Reload Yourself », la coopérative d'activités JobYourself propose de considérer les personnes concernées par le projet de « candidats-repreneurs », un statut qui n'existe pas en droit belge. Ce projet a pour objectif de faciliter la reprise de « petites entreprises » par des travailleurs bénéficiant du chômage.

Au départ, le cas de la reprise de Cameleon ne semble donc pas entrer dans ce périmètre. En effet, après la faillite, la nouvelle direction cherchait à lever trois millions d'euros afin de permettre la reprise et relance de l'entreprise – sous le nom de Rengo. En outre, il n'est jamais question de reprise intégrale et collective de l'entreprise par les travailleurs. Néanmoins, un schéma alternatif est dessiné. Une phase de relance est imaginée, durant laquelle les travailleur·euse·s passeront sous le giron de la coopérative d'activité (JobYourself) et percevront leurs allocations de chômage tout en travaillant au sein de la nouvelle société (Rengo) en gestation. Au terme de cette phase de relance de quatre mois, ces personnes seront salariées en CDI par la nouvelle société Rengo et commueront la rémunération du temps de travail presté durant la phase de relance en parts dans la nouvelle société. Cette interprétation extensive est justifiée par le fait que, durant la période – en pleine crise économique du Covid – pendant laquelle ils perçoivent des allocations de chômage, les travailleurs impliqués ne travaillaient pas pour le compte de Cameleon – en voie de dissolution devant le Tribunal de commerce de Bruxelles à ce moment – mais « testaient la viabilité d'un projet entrepreneurial » : Rengo.

A la demande du cabinet de la Secrétaire d'Etat à la transition économique, l'administration publique HUB Brussels a été chargée d'encadrer ce projet pilote. Concrètement, le rôle de HUB à travers le projet de relance de Cameleon a été de coordonner les différents acteurs et de fournir l'accès à des experts susceptibles d'assister les acteurs concernés dans leurs diverses démarches. Ce fut entre autres le cas lors des négociations avec la curatelle après la

³ Arrêté royal du 15 juin 2009 portant des dispositions diverses concernant le statut du candidat entrepreneur dans une coopérative d'activités

faillite, lors de la création de la nouvelle société, et également pour la formalisation de la reprise des anciens travailleurs. HUB a également offert au projet les services d'une consultante en gouvernance, qui guide l'entreprise autour des enjeux de gouvernance participative. Enfin, HUB mobilise également des experts internes et externes afin de les conseiller sur des matières commerciales et de durabilité, dans le but de garantir la pérennité du projet.

Les conditions précises qui ont été proposées aux travailleurs ne nous sont pas entièrement connues. Nous savons néanmoins que la phase de relance prévoyait que les travailleur·euse·s constituent un capital d'actions dans l'entreprise au prorata du temps de travail, limités statutairement à un maximum de 24% du capital de la société. Ceci a permis aux candidat·e·s-repreneur·euse·s devenu·e·s travailleur·euse·s-actionnaires d'accéder à l'Assemblée générale des actionnaires (avec un pouvoir de décision proportionné au montant de leurs actions, donc collectivement 24% au maximum). Les droits accordés par cette classe d'actions sont explicités dans les statuts révisés de la SRL Rengo, publiés au Moniteur en octobre 2021⁴. Une représentation au CA est également assurée à la classe d'action propre aux salariés.

Commentaires

JobYourself a ainsi offert, sur une période de quatre mois, l'infrastructure permettant d'offrir aux travailleurs une variante du statut de candidat-entrepreneurs, leur permettant de bénéficier des allocations de chômage en étant dispensé de toute recherche active d'emploi afin de développer leur propre projet professionnel – la relance des magasins où ils étaient jusque-là salariés. En revanche, HUB est intervenu en offrant de l'information et un support logistique depuis la faillite jusqu'à ce jour, et continue ainsi à suivre le développement de l'entreprise. Au-delà de ces enjeux institutionnels, il nous importe ici d'identifier la portée de cette initiative pour les travailleurs concernés.

Durant la phase de reprise, les travailleurs ont investi du temps de travail chez Cameleon sans percevoir de salaire de la part de l'entreprise mais en bénéficiant des allocations de chômage. Ils réalisaient ces prestations dans le cadre de la convention qui les liait à la coopérative d'activité Job Yourself, laquelle les facturait à l'entreprise Rengo. Durant cette période, les travailleurs concernés étaient dispensés de recherche active d'emploi, de disponibilité et de réponse aux offres d'emploi. Les montants perçus par la coopérative ont été convertis en parts dont les candidats-repreneurs sont devenus propriétaires à titre personnel.

Il est néanmoins apparu aux accompagnateurs mandatés par HUB.Brussels que les travailleurs n'étaient pas entièrement informés des modalités de la reprise. Celles-ci s'écrivaient de jour en jour et les acteurs en découvraient les contours à mesure qu'ils en écrivaient l'histoire. Plus précisément, si l'offre qui a été faite aux travailleurs s'est construite sur l'idée d'une reprise

⁴ La première version des statuts avait été réalisée « dans l'urgence », pendant la reprise, négligeant entre autre l'inclusion formelle des travailleurs-actionnaires aux espaces de décision.

« sans risque », étant donné qu'ils continueraient de bénéficier des allocations de chômage, les obstacles juridiques à l'élaboration du statut sur mesure d'auto-repreneur ont entraîné des retards dans les versements de ces allocations. L'incertitude économique a été d'autant plus forte qu'une part des revenus des candidats-repreneurs devenus travailleurs-actionnaires allaient faire l'objet d'une double imposition, due aux fiscalités distinctes entre les rémunérations du travail et du capital - une solution sur mesure a néanmoins été négociée avec le SPF Finance en juin 2021, ce qui a eu pour conséquence de rendre effectif la participation des travailleurs dans l'actionariat à partir de septembre 2021 seulement.

Il convient de rappeler enfin que si les travailleurs siègent désormais à l'AG de l'entreprise et son représentés au CA, ce n'est qu'en proportion des actions dont ils sont propriétaires, laquelle ne peut statutairement dépasser les 24% du total du capital, et donc de la puissance votale. L'autonomie collective des salariés de Rengo reste, à ce titre, soumise au bon vouloir des titulaires des 76% restant du capital.

Plus généralement, cette expérimentation invite à questionner l'intervention des pouvoirs publics dans la reprise d'entreprise par leur salariés, laquelle a ici été financée indirectement par la sécurité sociale, sans assurance relative au caractère démocratique de l'entreprise en question et sans intervention directe sur son modèle économique et la finalité – capitaliste ici – de l'entreprise en question. Certes, il est louable de sauver une cinquantaine d'emploi mais, encore une fois, il semble bien que le nombre d'emploi ait primé sur la qualité de ces derniers, la démocratisation du travail et l'utilité des activités développées par l'entreprise. La possibilité pour Rengo de se constituer en SRL lui permet en effet une représentation du capital par part (une part, une voix) et non par personnes (une personne, une voix), comme cela aurait *a priori* été le cas dans une coopérative. La repreneuse et les partenaires initiaux semblent, au vu des informations dont nous disposons, ne rien avoir cherché d'autre que des investisseurs supplémentaires, pour un quart de son capital. Ils ont été trouvés dans le chef de travailleurs sans que ceux-ci n'accèdent à un véritable pouvoir de peser sur les décisions stratégiques de l'entreprise et au prix d'un travail non salarié et pour soutenir une activité dont on peut questionner l'utilité sociale et écologique. Aider les travailleurs à reprendre leur entreprise est une bonne idée qui doit encore être développée, de là à ce que les travailleurs soient pris dans un jeu de dupes...