



Les ouvriers se rebiffent

PAR CÉDRIC VALLET
PHOTOGRAPHIES : PIERRE VANNESTE

En juin 2016, le choc fut terrible pour les 67 employés de Truck Technic, une entreprise liégeoise de reconditionnement de pièces de camion. Leur usine allait être délocalisée vers la République tchèque. Le combat qui suivit cette annonce n’y changea rien. L’usine a fermé ses portes. C’est à cette époque qu’une idée a germé dans la tête de Francisco Gomez, l’un des délégués syndicaux de Truck Technic. Et si les ouvriers reprenaient eux-mêmes une partie de l’activité de l’entreprise ?

Billy Gomez est un peu inquiet. Ses sourcils se froncent. Les travaux ont pris du retard. «*Quatre mois de retard!*», grogne-t-il. Le bâtiment n’est encore qu’un mystérieux cube noir posé dans la zone d’activités industrielles de Milmort, non loin de Liège. À l’intérieur, de nombreux outils sont déjà installés, les salles sont presque prêtes, mais on peaufine les détails. Le bâtiment n’est toujours pas connecté au réseau de distribution d’électricité. Deux hommes s’affairent. Le premier pose du carrelage. L’autre entrepose quelques outils sur de grandes étagères. Ils attendent.

Ce qu’ils attendent, c’est le transfert de fonds. Le nerf de la guerre. Cet argent qui permettra de véritablement lancer l’activité de l’entreprise. Le versement n’a pas eu lieu, malgré l’accord des organismes publics et privés de financement. «*Mais cela devrait s’arranger d’ici quelques jours*», tempère Billy Gomez, assez confiant.

Billy Gomez s’appelle en réalité Francisco Gomez. «Billy», ce n’est que son surnom, au boulot. Le vieux routier de la réparation de pièces de camion en a vu d’autres. Cette dernière année, il a été licencié de son entreprise – pour cause de délocalisation – après 33 ans de bons et loyaux services dans la même boîte, Truck Technic. Une entreprise de reconditionnement de pièces de freinage.

En tant que délégué syndical, il a mené la grève et l’occupation des locaux de Truck Technic. Une grève dure, à l’ancienne. Une grève au finish. Du genre à lessiver des familles entières et à se terminer sans véritable gagnant.

Puis il a décidé, avec trois camarades, Franco Deiana, Bernardo Del Angel et Marshal Lin, de lancer un pari complètement fou : reprendre une partie de l'activité de Truck Technic. Créer sa propre entreprise, sous forme de coopérative. Redonner du pouvoir aux ouvriers. Relocaliser l'activité. Agir, ne pas subir. Et proposer des alternatives concrètes à la brutalité du monde du travail.

Cette nouvelle entreprise, elle s'appelle Difrenotech. Il s'agit d'une société à gestion coopérative et participative (SCOP). Elle est aussi installée à Milmort, dans les environs industriels de Liège, à quelques encablures seulement des anciens locaux de Truck Technic.

Pour l'instant, l'usine n'est que ce cube noir. À l'intérieur, de grandes machines à laver industrielles sont prêtes à l'usage (encore faut-il qu'il y ait du courant). Des pièces de camion – valves abîmées ou différentiels de freinage – attendent d'être remises à neuf. Le temps est à l'arrêt. Il ne manque pas grand-chose pour que le boulot commence. Des outils à acheter. L'électricité. Et les premiers clients afflueront. Le constructeur suédois de poids lourds – Scania – a déjà contacté l'équipe de Difrenotech pour faire une étude de prix. Le rêve devrait donc devenir réalité. Si ces satanés fonds sont versés à temps.

Mais avant de commencer cette nouvelle aventure, les quatre fondateurs de Difrenotech ont affronté bien des épreuves.

LE CONFLIT SOCIAL

Tout remonte au 30 janvier 2016. Francisco Gomez, Franco Deiana et Bernardo Del Angel entament leur journée de travail comme à leur habitude. Ils n'ont jamais bossé ailleurs que chez Truck Technic, entreprise qui répare et remet à neuf des pièces de camion abîmées ou usagées. Des pièces de freinage, des mâchoires de freins, des différentiels. « *C'est en fait de l'économie circulaire, explique Francisco Gomez. On redonne vie à de vieilles pièces, on les répare, on les nettoie puis on les revend à différents clients.* »

Francisco Gomez est alors délégué syndical FGTB au sein de l'entreprise. Une entreprise « *sans conflit social majeur* », dit-il. Toutefois, les salariés savent qu'une épée de Damoclès les menace en permanence. Ils se doutent qu'ils pourraient bien, un jour, perdre leur boulot. Une partie de l'activité de Truck Technic – le démontage des pièces – a déjà été délocalisée en République tchèque. « *On savait que ça arriverait un jour, mais pas si tôt* », explique Bernardo Del Angel.

Et puis c'est arrivé. Le 30 juin 2016. La douche froide. Un grand ponton de l'entreprise américaine Meritor, qui possède Truck Technic depuis 2008, débarque à Milmort. Son ombre qui se déplace sans un regard pour quiconque, sur le parking de l'usine, est annonciatrice de mauvaises nouvelles.

Il vient tout droit de Zurich, là où se situe le siège européen de Meritor. « *Dès que je l'ai vu arriver, pour moi c'était clair* », se souvient Francisco Gomez. On leur annonce l'intention de délocaliser l'activité vers la République tchèque.



Chez les 67 salariés, le choc est immense. Tout l'équilibre de leur vie est menacé. « *J'étais déçu, se remémore Franco Deiana, mais, surtout, j'étais en colère. Ils sont arrivés, sans prévenir, et au début ils ne parlaient pas de fermeture complète, ils disaient 'c'est une possibilité', mais leur décision était prise, c'était évident.* »

L'abattement fait place à la colère. La communication de l'entreprise n'est pas claire. Certains travailleurs seraient sauvés de la tempête. Mais lesquels? Quelles seraient les conditions de cette série de licenciements économiques? Rien ne semble évident dans la stratégie de communication de Meritor. « *Et puis on avait des commandes, le groupe était en bénéfice. Nous ne comprenions pas, mais il fallait vite se reprendre en main et obtenir des réponses à nos questions* », explique l'ancien délégué syndical.

La fameuse procédure Renault est lancée. Elle impose aux entreprises qui licencient collectivement des salariés de transmettre des informations détaillées sur les raisons du plan social, sur le nombre de travailleurs concernés, sur la date de licenciement. « *Nous voulions avoir le listing des travailleurs licenciés, les résultats de l'entreprise et demandions la date de fermeture* », explique Billy Gomez.

Mais les réponses tardent. Les discussions avec l'entreprise se déplacent vite sur le terrain des conditions financières du licenciement. Francisco Gomez donne le détail des négociations : « *Au départ, Meritor ne proposait que 15% en plus du préavis légal. Pour des*

gens qui n'avaient travaillé que quelques années, cela faisait à peine 500 euros, c'était inacceptable.» La délégation syndicale demande plus d'argent et exige que la reconversion des employés soit gérée par une cellule publique. Les points d'achoppement se multiplient. Les positions se crispent.



Une réunion entre syndicats et direction dégénère. *« Ils refusaient de nous transmettre les listings des personnes concernées par le licenciement. J'en avais plein le dos, je me suis emporté, reconnaît Billy Gomez. J'ai dit qu'on allait parler à la Billy Gomez, avec des gifles. Puis j'ai reçu un courrier pour faute grave, et ensuite ils sont venus avec les gardes de sécurité dans l'usine. »*

La tension est à son comble. Le 2 décembre 2016, les ouvriers de l'usine exigent des réponses... et de meilleures conditions de licenciement. Refus de la direction. *« Nous avions proposé une somme, ils nous proposaient la moitié, nous dit Bernardo Del Angel, qui officiait lui aussi en tant que délégué syndical FGTB. Tout le monde était d'accord, il fallait mettre la direction dehors, lancer la grève et l'occupation totale. »*

C'est alors le début d'un long siège de 58 jours. Un conflit difficile. Les ouvriers occupent l'usine jour et nuit. Ils se relaient, mettent en place des permanences. Mais la grève est aussi ponctuée de moments suspendus, comme entre parenthèses, presque joyeux. Le 24 décembre, par exemple, les ouvriers en grève fêtent Noël dans l'usine, avec leur famille. *« C'était une belle fête pour nous, vu le contexte », nous confie Billy Gomez.*

Et puis peu à peu, les salariés de Truck Technic remportent la bataille médiatique. Les ouvriers liégeois victimes des choix économiques d'une grosse boîte américaine attirent l'attention. Les syndicalistes l'ont bien compris. Ils lancent des happenings dévastateurs pour l'image de l'entreprise *made in USA*. Un faux cimetière américain est érigé devant l'usine de Truck Technic. *« Il y avait des croix blanches et sur chacune d'elles était écrit le nom d'un des travailleurs licenciés, nous narre Francisco Gomez. Pour eux, c'était un affront énorme. »*

La bataille est âpre, mais les positions du groupe Meritor commencent à bouger. Finalement, le 19 janvier, la direction zurichoise organise une réunion pour négocier. C'est une victoire pour les salariés. Une victoire que savoure encore Francisco Gomez : *« Nous demandions de toucher 100% en plus du préavis légal. Ils ont fini par proposer 75%*

pour ceux qui avaient de 0 à 10 ans d'ancienneté et 70% pour les autres. Ils ont même accepté de nous payer les jours de grève. Leur condition, c'était que le matériel soit en bon état, que rien n'ait été volé. Mais pour nous c'était primordial. Il fallait protéger l'outil. »

Fin de la partie. Meritor délocalise son activité vers la République tchèque. Les salariés de Truck Technic se retrouvent au chômage, avec un petit bas de laine acquis de haute lutte. C'est une cellule du Forem – donc un opérateur public – qui gèrera la reconversion des salariés. Mais Billy Gomez et ses amis n'avaient pas dit leur dernier mot.

LE PARI FOU DE LA COOPÉRATIVE

Pendant la grève, les employés de Difrenotech avaient reçu le soutien et la visite de syndicalistes, de personnages publics et d'hommes politiques. Robert Rouzeeuw, un ancien syndicaliste FGTB d'Arcelor, aujourd'hui conseiller de Jean-Claude Marcourt, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias, a rendu visite aux grévistes. Il avait discuté avec Francisco Gomez : *« Robert Rouzeeuw nous a dit que notre entreprise avait du potentiel, qu'il était possible de conserver une activité. »*

Quelques semaines plus tard, le même Robert Rouzeeuw glisse à l'oreille de Billy Gomez le mot « SCOP ». Il évoque les sociétés à gestion coopérative et participative. *« Je ne connaissais pas du tout, reconnaît l'ouvrier syndicaliste liégeois. Je lui ai dit : 'On est de bêtes travailleurs, on n'est pas vraiment capables de monter une boîte.' Et puis on n'a pas les moyens, on n'a pas les fonds. »* Mais tout de même. L'idée fait son chemin dans le cerveau du syndicaliste. Elle creuse des sillons et vient éveiller chez Billy Gomez une sorte de soif d'entreprendre. *« Le soir même, je n'arrivais pas à dormir, dit-il. Je me disais qu'il y avait peut-être moyen de faire quelque chose. J'ai vu Bernardo le lendemain et je lui ai dit que quelque chose pouvait s'ouvrir pour nous. Qu'il y avait une piste. »*

Ce quelque chose qui « pouvait s'ouvrir », c'était une SCOP. Les SCOP n'ont pas de statut juridique en Belgique. Il s'agit d'un modèle d'entreprise dont l'objectif est de conférer le pouvoir décisionnel aux salariés. L'idée est d'asseoir la dynamique d'entreprise sur un fonctionnement participatif dans lequel le capital est en partie détenu par les travailleurs coopérants. La rémunération du capital est limitée et une part significative des bénéfices doit être reversée aux travailleurs. *« Pour un délégué syndical, la SCOP, c'est un peu un rêve, avance Billy Gomez. C'est reprendre et gérer nous-mêmes l'outil de travail. Garder notre savoir-faire sans que le pognon aille chez les actionnaires. Dans ce modèle, les décisions seront prises par les travailleurs. Une part dans la coopérative = une voix. »*

Francisco Gomez rencontre alors Jean-Claude Marcourt (certainement grâce au réseau FGTB – Parti socialiste). *« Je me méfiais un peu car les politiques parlent beaucoup, mais souvent rien ne suit, dit-il. Mais nous avons de la chance, à l'époque, au niveau régional, de l'argent avait été mis sur la table pour lancer les SCOP en Belgique. On est tombé pile quand les outils financiers étaient prêts. »*

Billy s'associe très vite à Bernardo del Angel, puis, un peu plus tard, il implique Franco Deiana, ancien ouvrier de Truck Technic. Pour ce dernier, le choix de s'embarquer dans le projet, de faire partie des fondateurs, s'est fait très naturellement : *« Lorsque les deux autres m'ont proposé de les rejoindre, j'ai tout de suite accepté, après en avoir parlé avec ma femme. J'aime bien les défis et c'est un sacré défi. Mais, finalement, même si la SCOP, c'est un truc nouveau, on reste dans le même métier, avec de la paperasse et des responsabilités en plus. J'aurais plus de difficultés à m'adapter dans une entreprise qui fait autre chose. »*

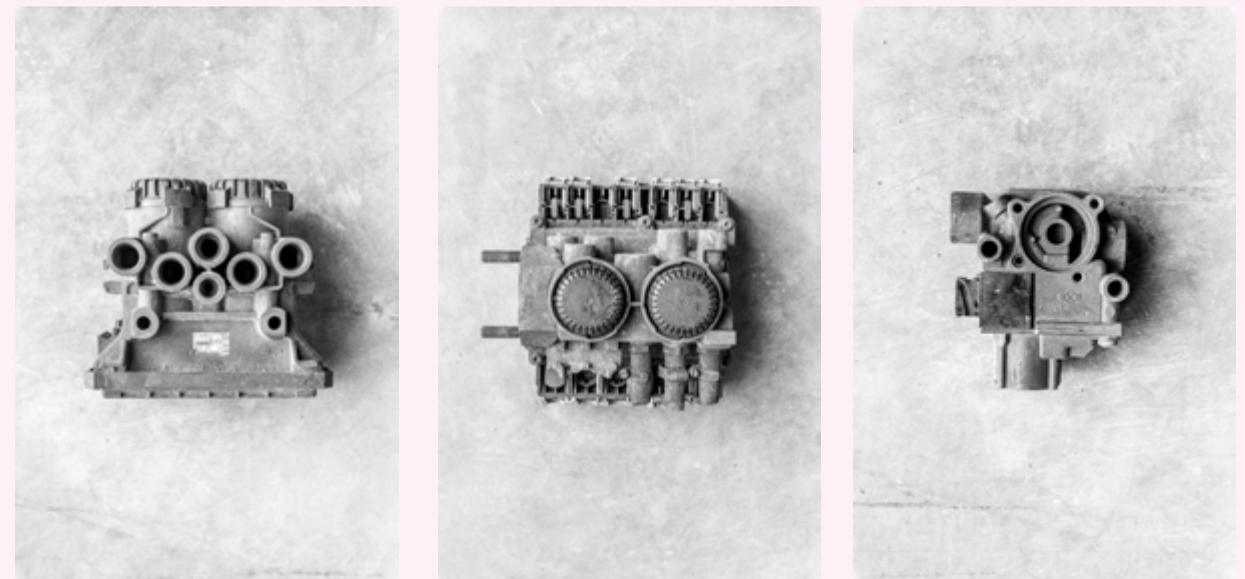
MARSHAL LIN, LA FILLE DE LA BANDE

Pour bien ficeler leur projet, les trois anciens salariés de Truck Technic vont rencontrer Propage-s, une agence-conseil en économie sociale (elle aussi directement créée par la FGTB en 2009). *« Nous les avons accompagnés et coachés pour qu'ils deviennent autonomes, contextualise François Moens, coordinateur de Propage-s. C'était impressionnant, on avait face à nous deux ouvriers qui venaient d'être licenciés. Dès que nous leur posions une question, ils trouvaient dans leur entourage quelqu'un qui avait les informations. »*

Lors d'une réunion, Steve Johnson, le fondateur de Truck Technic (avant la vente de 2008 à Meritor), appelé à la rescousse par Francisco Gomez, vient vanter le sérieux économique du projet de coopérative devant des huiles de cabinets, des professionnels du secteur et des membres de Propage-s. L'idée se précise alors. Il faudra centrer l'activité sur le reconditionnement de différentiels de freinage (mécanisme qui permet de réaliser une rotation identique entre les roues d'un véhicule lors d'un freinage, NDLR). Il n'existe pas vraiment de concurrent dans ce domaine en Belgique (et ce n'était qu'une partie des activités de Truck Technic). L'idée sera de privilégier les petits volumes qui n'intéressent pas Meritor (qui reste un concurrent à l'échelle européenne).

Mais cela ne suffit pas. Pour vraiment convaincre, il faut se doter d'une étude de marché, d'un plan d'affaires. C'est là que Francisco Gomez s'adresse à Marshal Lin, l'ancienne responsable de l'assurance qualité chez Truck Technic. Elle avait quitté l'entreprise deux ans avant sa fermeture. *« Chez Truck Technic j'étais la 'chef' de Francisco, nous explique Marshal Lin. C'était un délégué syndical très rationnel qui essayait d'avancer. Alors quand il est venu me voir pour demander un coup de main, j'ai tout de suite accepté. »*

C'est ainsi que, de fil en aiguille, Marshal Lin rejoint le groupe des fondateurs de la SCOP Difrenotech. Son profil plus « business » et moins « ouvrier » que les trois autres en fait un atout capital pour la coopérative. Et puis la jeune femme connaît très bien l'univers de Francisco et des autres. Elle baigne dans ce monde, majoritairement masculin, depuis toute petite, lorsqu'elle vivait à Taïwan et accompagnait son père, ingénieur, sur des sites de reconditionnement de pièces. *« Déjà, à 6 ans j'adorais la mécanique, j'accompagnais mon père, et j'adorais les pièces de camion. »* Et même lorsqu'elle travaillait dans les bureaux de direction chez Truck Technic, elle se jetait dans la mêlée. Elle en imposait alors aux ouvriers par sa volonté. *« Je ne voulais pas qu'on me prenne pour quelqu'un qui ne sait rien, qui doit sa place à son père, dit-elle. Alors, en plus de mon travail de gestion, j'allais dans l'usine démonter des mécanismes, poser des questions pour apprendre le métier mécanique. J'aime voir la production. »*



Le père de Marshal Lin s'est installé en Belgique dans les années 2000 pour travailler dans l'usine de Truck Technic en tant que chef ingénieur. Il a récemment lancé sa propre entreprise de reconditionnement de pièces (essentiellement des valves pneumatiques), nommée Actzone. C'est pour abriter cette entreprise qu'il a lancé la construction de l'usine de Milmort, qu'occupe aujourd'hui Difrenotech.

Difrenotech et Actzon se sont donc associés. C'est Marshal Lin qui a fait le lien. Elle a eu l'idée de nouer un partenariat entre les deux structures aux « activités complémentaires ». *« Il s'agit des mêmes machines, du même réseau, mais pas des mêmes pièces, détaille-t-elle. Les sociétés ne sont pas concurrentes, j'ai encouragé la synergie entre les deux structures. »* Difrenotech occupe donc les locaux, encore en travaux, d'Actzone, l'entreprise du père de Marshal Lin, et travaillera, parfois, en sous-traitance pour cette entreprise.

DÉGOTER DU POGNON

Le groupe des quatre fondateurs, une fois constitué, se lance corps et âme dans la recherche d'argent.

Conformément aux principes des SCOP, les coopérateurs-fondateurs doivent investir des fonds de leur poche pour posséder une part substantielle du capital. Chacun débourse un peu plus de 14.000 euros. Une somme importante pour les anciens ouvriers de Truck Technic. Ils parviennent à sortir 3.200 euros chacun de leur poche. Le reste de la somme est levé grâce à un microcrédit dégoté auprès de Crédal (*« mais, quand même, à un taux élevé de 4,5% »*, précise Francisco Gomez).

Les fonds propres réunis, la bande des quatre trouve un soutien de 55.000 euros auprès de la société d'investissement du bassin liégeois (SIBL), branche privée de Meusinvest,

« Pour un délégué syndical, la SCOP, c'est un peu un rêve. C'est reprendre et gérer nous-mêmes l'outil de travail. Garder notre savoir-faire sans que le pognon aille chez les actionnaires. »

ainsi qu'auprès de la Sowecsom, organisme financier de la Société wallonne d'économie sociale marchande.

C'est ainsi que nos coopérateurs réunissent 140.000 euros. Une somme qui sera doublée grâce au fonds Brasero de soutien à l'économie sociale et aux coopératives dont le principe est simple : pour un euro «levé», le fonds Brasero double la mise. Toutes ces structures donnent leur accord pour financer le projet, car elles le trouvent solide.

« C'est la première société coopérative qui associe des travailleurs et bénéficie des fonds de la Région wallonne », détaille François Moens, de Propage-s. Selon lui, ces fonds permettent de soutenir un modèle alternatif qu'il faut encourager : *« On est face à une coopérative de travailleurs qui ont entre leurs mains la majorité des pouvoirs décisionnels. Ils sont propriétaires du capital de base. La société appartient à ses chevilles ouvrières. Le but ici, c'est de créer des emplois non délocalisables, de créer de la richesse et des bénéfices, certes, mais de les redistribuer à ceux qui les produisent, de réinvestir et d'embaucher. Et puis c'est un projet très sérieux. Ils ont pris le temps de démarcher, ils connaissent les produits. Ils ont un savoir-faire et leur ancienne boîte faisait des profits. »*

Sauf que les dédales administratifs restent toujours impénétrables. Si les quatre fondateurs ont déjà racheté aux enchères plusieurs machines vendues par leur ancien employeur – Meritor –, il leur reste des outils à acquérir. Sans ces outils, ils ne peuvent lancer la production. Leur mise de départ commence à fondre. Et l'inquiétude gagne. Pourtant, de premiers contacts ont été pris avec des clients potentiels.

UNE ORGANISATION À RÉINVENTER

Les quatre fondateurs de Difrenotech ont depuis longtemps contacté certains de leurs anciens collègues ouvriers, frappés eux aussi par le licenciement collectif de Truck Technic. Ils sont cinq ou six dans l'affaire, prêts à se jeter dans le bain, lorsque les premières commandes arriveront. *« On aimerait que tous les travailleurs deviennent coopérateurs, affirme Franco Deiana. Une part, c'est 500 euros. Si certains n'ont pas les 500 euros,*





on pourra s'arranger, en leur prélevant de petites sommes chaque mois pour qu'ils participent. Car l'idée, ce n'est pas qu'on prenne toutes les décisions à quatre, mais qu'elles se prennent avec tout le monde.»

Voilà pour l'idéal. Mais il n'est pas si facile de convaincre les ouvriers de passer le cap et d'acheter une part. «*Pour eux, ce n'est pas forcément dans le schéma habituel, décrypte Francisco Gomez. On leur explique bien que nous sommes les fondateurs, et pas les patrons. On leur dit qu'ils pourront prendre des initiatives, participer aux décisions. Mais cela demande de s'investir. Et pour certains, l'idée c'est de faire huit heures et point. Mais je suis convaincu qu'en devenant coopérateur, les mentalités vont changer.*» C'est donc un pari que font Francisco et ses comparses. Même en interne, le fonctionnement en coopérative n'a pas immédiatement emballé tous les fondateurs. Surtout Marshal Lin, dont le parcours diffère des trois ouvriers. «*J'étais un peu réticente au début, admet-elle. J'ai toujours connu des sociétés privées classiques. Je me suis dit que des problèmes pouvaient émerger d'une structure où le personnel est à la fois employé et décideur. J'avais peur d'une confusion. Mais l'essentiel est de bien baliser le fonctionnement avec des procédures, et surtout d'être très transparents sur toutes les décisions que nous allons prendre.*»

Les décisions stratégiques de Difrenotech seront prises par les coopérateurs. Le fonctionnement quotidien de l'usine sera organisé, lui, selon une hiérarchie assez classique. «*Si tout le monde commande, cela ne va pas non plus pour avancer dans le travail, pense Franco Deiana. Il y aura donc une hiérarchie, une grille des salaires et des responsables.*»

Lui-même est aujourd'hui responsable du travail financier, des factures. «*Car je gère bien ça à la maison, nous dit-il. Et jusqu'à présent personne ne se plaint de mon travail. Pendant mon préavis j'ai suivi une formation en Word/Excel, qui m'aide bien pour ça.*» Et lorsque les autres ouvriers arriveront, c'est Franco qui sera responsable de leur production. «*J'étais suppléant au chef d'atelier chez Truck Technic.*»

Au sommet de cette hiérarchie, on trouve Marshal Lin, directrice. «*Au départ, nous avons fait quelques réunions à quatre complètement stériles, affirme Francisco Gomez. Les décisions étaient difficiles à prendre. Finalement, c'est Marshal qui choisira une voie. Quitte à ce que certaines décisions soient rediscutées si besoin. Cela va nous permettre d'avancer.*» Toutefois, la gestion des relations de travail, même dans un cadre hiérarchisé, se veut différente des entreprises classiques, comme l'explique l'ancien syndicaliste, Billy Gomez : «*Les futurs travailleurs ont besoin et sont demandeurs d'une hiérarchie. Par contre, nous chercherons à casser le modèle du petit chef ouvrier qui décide de tout. En cas de problème, nous serons avant tout dans le dialogue. La directrice aura la porte ouverte pour tout le monde.*»

Bien sûr, les fondateurs de Difrenotech sont lucides. Ils savent pertinemment que le chemin des SCOP sera jalonné d'obstacles. Le rêve se heurtera à la réalité. Si l'entreprise marche mal, il faudra peut-être licencier. Si un employé ne travaille pas, ou travaille mal, il faudra agir. Marshal, Francisco, Bernardo et Franco ont bien en tête ces cas de figure. Francisco reste convaincu que la gestion à la sauce Difrenotech sera juste : «*Nous faisons attention de ne pas nous transformer en patrons. On s'est surpris à se dire 'Attention, lui, on ne va pas l'appeler il est tout le temps malade, lui il ne travaille pas bien'. Alors qu'il faut aussi leur donner leur chance d'adhérer au projet. Mais si le gars n'en a vraiment rien à foutre... alors nous nous raccrocherons au règlement de travail. Nous serons plus souples, dans le dialogue. Mais si, au bout de cent fois, il ne fout rien... eh bien, il faudra sauver la coopérative.*» Tous ces cas restent hypothétiques. Aucun engagement n'est prévu avant la fin de l'année. Une chose est sûre, Francisco Gomez tire déjà des leçons de cette expérience : «*Nous ne sommes pas habitués à prendre des décisions, à anticiper, à réfléchir aux impacts de nos décisions. On doit tout gérer ici. Avant je me concentrais sur ma tâche. Et là, il y a toujours une inconnue. On se rend compte des difficultés du travail de direction. Ce n'est pas facile de gérer une boîte.*» En attendant, Billy Gomez regarde son téléphone avec impatience. On va lui annoncer que les fonds sont transférés. Que le rêve va devenir réalité. C'est sûr. C'est une question de jours. •

En savoir +

«*Les coopératives de travailleurs associés bientôt tendance?*», *Alter Échos* n°459, 6 février 2018, Julien Winkel.

«*Coopératives de travailleurs : merci patron!*», *Alter Échos* n°441-442, du 27 mars 2017, Julie Luong.

«*La perfectible ascension des SCOP belges*», *Alter Échos* n°422, 19 mai 2016, Julien Winkel.