



Préparez-vous à réussir votre création d'entreprise

SCOP - Société coopérative et participative

Une Scop est une société coopérative de type SARL, SAS ou SA, dont les associés majoritaires sont les salariés. Réunis autour d'un même projet économique et des mêmes valeurs, ils s'impliquent totalement dans l'entreprise.

Les Scop peuvent être créées dans tous les secteurs d'activités : commerce, industrie, artisanat, services, multimédia et mêmes certaines professions libérales réglementées (architectes, géomètres-experts, **experts-comptables**, vétérinaires).

Sommaire

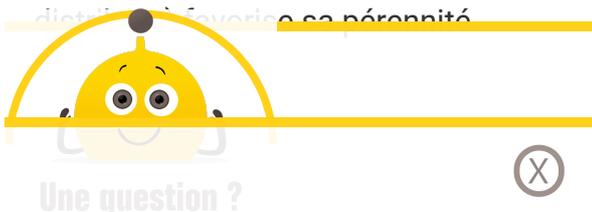
- Généralités
- Associés
- Engagement financier
- Fonctionnement
- Régime fiscal des Scop
- Procédure d'agrément
- Les services des Urscop
- Textes de référence
- Annexe : tableau comparatif sur les spécificités des Scop

Généralités

La Scop est l'acronyme de société coopérative de production ou société coopérative et participative.

La Scop se constitue un patrimoine propre (réserves financières impartageables). L'impartageabilité de ces réserves (c'est-à-dire l'impossibilité de les incorporer dans le capital social ou de les

dictation à favoriser sa pérennité



Pour prétendre à l'appellation de Scop et bénéficier des dispositions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, la société doit être inscrite par arrêté individuel sur une liste dressée par le ministère du Travail.

Cette liste est gérée par la **Confédération générale des Scop** et publiée chaque année au Journal officiel.

Associés

On distingue deux types d'associés :

▶ Les associés salariés de l'entreprise

- 2 au minimum et 100 au maximum pour une SARL,
- 2 au minimum pour une SAS,
- 7 au minimum pour une SA.



Précision : la loi impose la présence de 2 salariés "équivalents temps plein" (ce qui peut correspondre à plusieurs temps partiels).

Les associés salariés détiennent au minimum :

- 65 % des voix,
- 51 % des parts.

Aucun associé ne peut détenir plus de la moitié du capital.

Ces associés salariés participent aux choix stratégiques de l'entreprise lors de l'assemblée générale. Tout nouvel embauché a vocation à devenir associé s'il le souhaite, et selon les modalités fixées par les statuts de la société.

La loi crée un lien spécifique entre les deux statuts, salarié et **associé**. Ainsi, sauf dispositions contraires des statuts de la société, la renonciation à la qualité d'associé entraîne la rupture simultanée du contrat de travail et la rupture du contrat de travail entraîne la perte de la qualité d'associé (sauf retraite, licenciement économique, invalidité).



Une question ?



Personnes physiques ou personnes morales, qui ne travaillent pas dans l'entreprise et restent minoritaires, ils ont 35 % des droits de vote au maximum et détiennent 49 % des parts au maximum. Comme tout associé de Scop, ils peuvent aussi investir en titres participatifs, qui ne leur donnent pas de droit de vote, mais leur attribuent une rémunération plus forte, composée d'une partie fixe et d'un complément variable d'autant plus élevé que les résultats de l'entreprise sont bons.

Le nombre d'associés extérieurs dépend donc du nombre d'associés salariés.

Engagement financier

Le capital est variable. Il peut augmenter ou diminuer sans aucune formalité d'enregistrement. Les associés peuvent donc entrer et sortir facilement de la société par voie d'apport ou de retrait de leur apport.

Pour une **SARL** ou une **SAS**, il doit être intégralement libéré lors de la constitution de la société. Il doit être composé d'au moins 2 parts d'une valeur unitaire minimale de 15 euros (le capital minimum étant fixé à 30 euros).

Pour une **SA**, il ne peut être inférieur à 18 500 euros (soit la moitié du capital d'une SA classique de 37 000 euros). Les apports en numéraire doivent être libérés d'au moins un quart de leur montant au moment de la constitution de la société. Le solde doit impérativement être libéré dans les 3 ans.

Fonctionnement

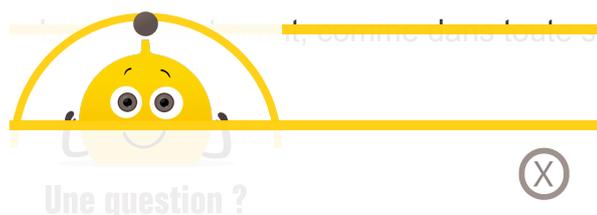
► Dirigeants

- **Management participatif**

Dans une SARL ou une SAS, les dirigeants sont élus par les associés salariés pour une durée maximale de 4 ans.

Dans une SA, la durée du mandat du dirigeant est au maximum de 6 ans.

Ils sont rééligibles et peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée des associés ou le conseil d'administration.



... société, responsables de leurs fautes de gestion.

Les dirigeants mandataires sociaux rémunérés, sont assimilés à des salariés (notamment au regard de l'assurance chômage).

► Répartition du bénéfice

Les résultats de l'entreprise sont répartis de la manière suivante :

● Une part "entreprise"

Une fraction minimale de 15 % est affectée à la constitution de la réserve légale (ce prélèvement cesse lorsque le montant de la réserve s'élève au montant le plus élevé atteint par le capital).

Une fraction est affectée à une réserve statutaire dite "fonds de développement" (Le seuil est fixé par les statuts, au minimum à hauteur de 1 %).

Une partie des réserves peut être modifiée en provision pour investissement (PPI). Il s'agit d'un engagement pris par la Scop d'investir en matériel sous 4 ans. Ainsi les PPI sortent de l'assiette fiscale de l'IS.

● Une part "salariés"

Une "part travail" est attribuée aux salariés associés ou non (minimum : 25 % mais globalement 40 % en moyenne). Cette part peut tenir lieu de réserve spéciale de participation dans le cadre d'un accord de participation avec blocage pendant 5 ans (ainsi pas de charges sociales ni patronales sur ces sommes, seules la CSG et la CRDS sont dues).

● Une part "associés"

Cette part "capital" est versée aux associés sous forme d'intérêts aux parts sociales (équivalent à des dividendes). Elle ne peut être supérieure ni aux réserves ni à la "part travail".

► Désignation d'un commissaire aux comptes et révision coopérative

Les Scop SA doivent désigner un **commissaire aux comptes** et réaliser une révision coopérative tous les 5 ans.

Les SARL et SAS qui n'atteignent pas 2 des 3 seuils suivants n'ont pas l'obligation d'avoir un commissaire aux comptes. En revanche elles doivent, procéder annuellement à la révision coopérative.

Les 3 seuils sont :

- pour la SARL : total du bilan > à 1,5 million d'euros, chiffre d'affaires ou ressources > à 3,1 millions

de salariés > à 50,

total du bilan > à 1 million d'euros, chiffre d'affaires ou ressources > à 2 millions d'€,

non salariés > à 20.

Une question ?



participation dérogatoire a été signé.

Précision : L'accord dérogatoire permet la constitution de provisions pour investissement déductible à 100% du résultat fiscal pour un montant équivalent à la réserve spéciale de participation constituée au cours du même exercice.

► **Contribution économique territoriale** : exonération.

Procédure d'agrément

La demande de reconnaissance du statut de Scop est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au ministre chargé du Travail qui la transmet pour avis à la Confédération générale des sociétés coopératives.

Le contenu du dossier a été précisé par décret du 23 mars 1993.

Le ministre chargé du travail notifie sa décision à la société intéressée dans un délai de 2 mois à compter de la date de dépôt de la demande.

La société agréée devra ensuite chaque année, dans les 6 mois de la clôture de son exercice social, communiquer au ministre chargé du Travail un certain nombre d'informations sur le suivi de son activité.

Le défaut de communication de ces documents entraîne la nullité de l'inscription ministérielle et l'impossibilité de se prévaloir des avantages attachés au statut de Scop.

Les services des Urscop

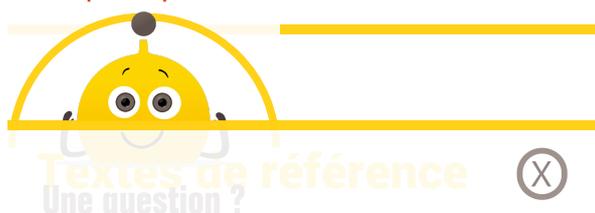
Les 9 Unions régionales assurent pour les coopératives des missions d'appui et de conseil et accompagnent toutes les créations de nouvelles coopératives.

Elles proposent également un accompagnement pour les sociétés qui souhaitent se transformer en Scop.

Les honoraires sont payés une fois la Scop créée.

Les régions versent en général de leur côté une subvention au créateur de Scop.

Plus d'infos : S'adresser à la Confédération générale des Scop (CGSCOP), 30 rue des Epinettes, 75017 Paris, tél. : 01 44 85 47 00, ou à l'une de ses unions régionales, site internet : www.les-scop.coop.

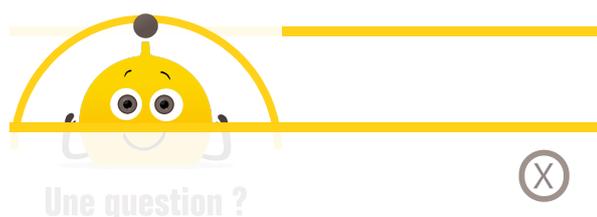


- Loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération
- Loi n°78-763 du 19 juillet 1978 modifiée portant statut des Scop
- Décret n° 93-1231 du 10 novembre 1993 relatif à la reconnaissance de la qualité de société coopérative ouvrière de production
- Directive Unedic n° 31-94 du 23 septembre 1994 relative à la situation des dirigeants de Scop

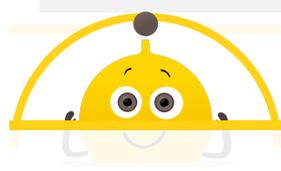
Annexe : tableau comparatif sur les spécificités des Scop

Ce tableau a été réalisé par la Confédération générale des Scop.

	SA classique	SA Scop	SARL classique	SARL Scop ou SAS
Associés (minimum)	2	7 parmi les salariés	2	2 parmi les salariés
Capital minimum	37 000 euros	18 500 euros	Fixé librement	30 euros, soit au minimum 1 part de 15 euros par associé.
Capital fixe/variable	Fixe	Variable	Fixe ou variable	Variable
Commissaire aux comptes	Oui	Oui	Uniquement si 2 seuils réglementaires sur 3 sont atteints.	Uniquement si 2 seuils réglementaires atteints sur 3.



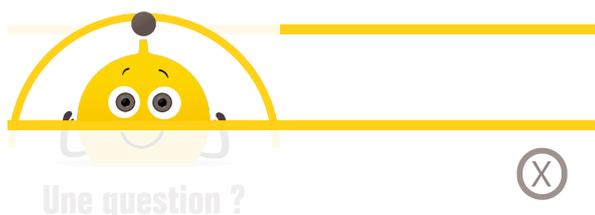
Révision coopérative	Non	Oui, quinquennale	Non	Oui - annuelle en l'absence de commissaire aux comptes, - quinquennale si commissaires aux comptes.
Contribution économique territoriale (CET)	Oui	Exonération	Oui	Exonération
Impôt sur les sociétés	Oui, au taux de droit commun.	Oui, au taux de droit commun. Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserve (avec accord de participation et constitution de PPI). IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts.	Oui, au taux de droit commun.	Oui, au taux de droit commun. Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserve (avec accord de participation et constitution de PPI). IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts.
Pouvoir des associés	Proportionnel au capital détenu.	1 associé = 1 voix	Proportionnel au capital détenu.	1 associé = 1 voix



Une question ?



Dotation aux réserves	Réserve légale 5 % du résultat obligatoire.	Réserve légale 15 % du résultat, + 1 % pour le fonds de développement (43 % en moyenne).	Réserve légale 5 % du résultat obligatoire.	Réserve légale 15 % du résultat, + 1 % pour le fonds de développement (43 % en moyenne).
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 si capital fixe, remboursé en cas de départ si capital variable.	Remboursé en cas de départ.
Valorisation du patrimoine	La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts, de la liquidation de la société ou d'une distribution de réserves.	Restitution du capital investi.	La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts, de la liquidation de la société ou d'une distribution de réserves.	Restitution du capital investi.



Répartition du résultat	Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).	Trois parts : - salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée pendant 5 ans. - entreprise : réserves (16 % minimum). - associés : intérêts au capital (cette part ne peut pas être supérieure aux deux précédentes).	Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).	Trois parts : - salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée pendant 5 ans. - entreprise : réserves (16 % minimum). - associés : intérêts au capital (cette part ne peut pas être supérieure aux deux précédentes).
-------------------------	--	---	--	---

Cette fiche a été réalisée avec la collaboration de la [Confédération générale des Scop](#).

Septembre 2021

Avez-vous créé votre Pass Entrepreneur ?

[Je crée mon Pass](#)

