

Comparatif statuts Scop/ SA/ SARL

	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.

			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 tiennent 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 tiennent 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
Commissaires aux comptes	Oui	Oui	Seulement si 2 seuils réglementaires sur 3 atteints**	Seulement si : > 2 seuils réglementaires sur 3 atteints** >Emission de parts sociales réservées aux salariés, >Option de révision coopérative quinquennale.

* Pour bénéficier des avantages spécifiques aux Scop, les entreprises doivent faire l'objet d'une révision coopérative. Il s'agit d'un audit du fonctionnement et de la situation de l'entreprise portant sur la situation financière, le fonctionnement coopératif, l'organisation, la stratégie et la conformité juridique. La liste des Scop reconnues par le Ministère du Travail est gérée par la Confédération générale des Scop et publiée chaque année au Journal officiel.

**Seuils: 1. total du bilan de 1,5 millions d'euros – 2. Chiffre d'affaires HT de 3 millions d'euros – 3. Nombre moyen de salariés de 50