

Pourquoi ne pas confier votre « bébé » à ceux  
qui vous ont aidé à le faire grandir ?



# Transmission d'entreprise en Scop

## Le guide

la démocratie nous réussit

**lescop**  
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
ET PARTICIPATIVES

## > Sommaire

Les Scop, des atouts incontestables	>>> 3
Un statut souple	>>> 4
Les étapes clés de la transmission	>>> 6
Une fiscalité avantageuse	>>> 8
Les Scop, des entreprises compétitives et pérennes	>>> 10
Témoignages	>>> 11
Contacts	>>> 12

# Les Scop, des atouts incontestables

**Les Scop, Sociétés coopératives et participatives**, sont des entreprises dont les salariés sont associés majoritaires et vivent un projet commun en mutualisant équitablement les risques et les grandes décisions : désignation des dirigeants, orientations stratégiques, affectation des résultats.

Dans les années à venir et en raison du départ à la retraite de leur dirigeant, un très grand nombre d'entreprises risque de disparaître faute de repreneur. Afin d'assurer la pérennité de ces milliers d'entreprises, leur reprise par les salariés sous statut Scop offre de nombreux avantages :

## ■ Préparer l'avenir

- > Garantir la pérennité et l'indépendance de l'entreprise,
- > Impliquer le dirigeant cédant dans le passage de relais aux salariés repreneurs.

## ■ Valoriser les salariés et garantir leur emploi

- > Transmettre aux travailleurs de l'entreprise l'outil de production qu'ils ont eux mêmes contribué à faire prospérer,
- > Préserver l'implantation locale des emplois sur le long terme.

## ■ La force d'un réseau

- > Bénéficier d'un accompagnement juridique, financier, administratif dans le processus de transmission mais aussi le développement futur de l'entreprise,
- > Ancrer l'entreprise dans un réseau présent sur tout le territoire français et dans tous les secteurs d'activité, offrant des synergies possibles avec d'autres coopératives.

# Un statut souple

La Scop est une société coopérative de droit commercial déclinée sous forme SA (Société anonyme) ou SARL (Société à responsabilité limitée) disposant d'un cadre juridique spécifique, dans lequel les salariés sont associés majoritaires.

Toute entreprise peut être transformée en Scop, quelque soit son statut (SA, SARL, SAS, SNC, etc).

Voici un tableau comparatif des spécificités des Scop par rapport aux formes principales d'entreprises.

	SA classique	SA Scop	SARL classique	SARL 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 rares 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.	Obligatoire si + de 50 salariés (5 % du résultat)	Obligatoire si + de 50 salariés (40 à 50 % 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.
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% min.) > 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% min.) > La part «capital», reversée aux associés

# Un statut souple (suite)

	SA classique	SA Scop	SARL classique	SARL Scop
Valorisation du patrimoine	La plus value est distribuée aux associés lors de la cession de parts, 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, 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
Dotations aux réserves	5% du résultat obligatoire	Réserve légale de 15% du résultat (43% en moyenne), 1 % de fonds de développement doté chaque année. Exonérées d'IS si accord de participation et tiennent lieu de PPI (provision pour investissement).	5% du résultat obligatoire	Réserve légale de 15% du résultat (43% en moyenne), 1 % de fonds de développement doté chaque année. Exonérées d'IS si accord de participation et tiennent lieu de PPI (provision pour investissement).
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
Taxe professionnelle	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
Commissaire aux comptes	Oui	Non	Uniquement si 2 seuils réglementaires sur 3 atteints*	Pour les Scop SARL seulement, et uniquement si : > 2 seuils réglementaires sur 3 atteints* > Emission de parts sociales réservées aux salariés, > Option de révision coopérative quinquennale.

\*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

\*\* 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.

# Les étapes clés de la transmission

## ■ La constitution de l'équipe et le diagnostic

Comme toute entreprise, une Scop est pilotée par une équipe qui doit être capable de prendre les bonnes décisions en matière de gestion et de développement. Cette équipe dirigeante en général et son leader en particulier doivent être **reconnus par les salariés**.

**Diagnostiquer l'entreprise**, c'est analyser son état de santé financier, ses forces et ses faiblesses ainsi que son environnement économique pour déceler les opportunités ou les menaces qui peuvent avoir un impact sur l'offre et la demande de cette entreprise. Ce diagnostic est déterminant dans la valorisation et le prix de l'entreprise.

Le plan type d'un diagnostic est en général le suivant :

- > Présentation de l'entreprise et de son activité dans le cadre de son environnement (outils de production, fournisseurs, concurrents, contraintes réglementaires, etc),
- > Audit social, avec analyse des savoir-faire et identification des postes clés,
- > Analyse financière des bilans et des comptes de résultats passés.

## ■ Projet et évaluation de l'entreprise

**Etudier un projet de développement**, dans la continuité de la phase de diagnostic, étudier le cas échéant le recrutement de compétences externes et définir les hypothèses d'exploitation et de financement à 3 ans compte tenu de l'évolution probable de l'activité et des investissements nécessaires.

### **Evaluer avec objectivité le prix de l'entreprise**

Pour le cédant, l'entreprise a d'autant plus de valeur qu'elle représente le fruit d'une vie de travail.

Pour les acheteurs, l'entreprise a la valeur de son avenir.

Les méthodes retenues reposent donc essentiellement sur la mise en relation de la valeur patrimoniale (actif net corrigé) et de la rentabilité présente et future (discounted cash flow), d'où l'importance de valider les hypothèses retenues dans le plan d'affaires à 3 ans (minimum). D'autres méthodes (comparables, multiples, etc) peuvent aussi être utilisées, mais il est primordial qu'elles soient partagées par les deux parties.

# Les étapes clés de la transmission (suite)

## ■ Montage et financement

**Optimiser le montage** en fonction du statut juridique de l'entreprise à céder et du prix de cession envisagé.

Chaque situation est un cas particulier tenant compte :

- > des associés ou actionnaires actuels,
- > de la situation du dirigeant,
- > du futur sociétariat,
- > du projet économique,
- > de l'activité exercée,
- > des facteurs sectoriels et environnementaux.

La transmission s'effectue par des schémas classiques de transmission (cession de fonds, cessions de parts ou d'actions, apports à une Scop, fusion), soit par la transformation en Scop d'une société classique.

**Financer la transmission** est un élément simple à mettre en oeuvre. En effet, la diversité des outils financiers propres au réseau des Scop (capital, fonds propres ou dette) et les financements externes - combinés à un montage juridique original qui aboutit au rachat total ou partiel des parts du dirigeant par la Scop elle-même - permettent de désengager le cédant sereinement.

Par ailleurs, l'apport de départ des associés doit refléter un engagement personnel au regard des autres associés et des financeurs.

## ■ Formation et accompagnement

**La formation de la future équipe dirigeante** est l'un des points clés du dispositif. Les salariés associés d'une Scop élisent parmi eux les administrateurs ou le gérant de leur coopérative.

C'est donc en les préparant à la pratique des problèmes de gestion et de direction qu'ils se donneront les meilleures chances de faire les bons choix. Le réseau des Scop met à la disposition des salariés associés des Scop une large gamme de formations dans cet esprit.

**L'accompagnement des repreneurs** permet de réunir toutes les chances de succès de l'opération de transmission. C'est l'un des services qu'offre le réseau des Scop au travers des conseillers des Unions régionales. D'autre part, la révision annuelle des coopératives permet d'inscrire l'accompagnement dans la durée. A ce stade, le transfert du savoir-faire du cédant à l'équipe dirigeante sur une période déterminée est un facteur clé supplémentaire de succès.

# Une fiscalité avantageuse

Le régime fiscal est l'un des éléments essentiels de la transmission des entreprises. La fiscalité propre aux Scop offre les moyens de reconstituer rapidement les capitaux propres après la cession, gage de pérennité.

## ■ Le régime fiscal de la Scop

La Scop bénéficie des avantages suivants, liés à son inscription sur la Liste arrêtée par le Ministère du Travail :

- > Elle est assujettie à l'impôt sur les sociétés au taux commun, mais la part des bénéfices nets distribuée aux salariés est déductible fiscalement. Dans le cas d'une signature d'un accord de participation, la Scop peut déduire le montant de la réserve spéciale de la participation et une provision pour investissement de même montant,
- > Les réserves qui constitueront une partie des capitaux propres de l'entreprise tiennent lieu de provision pour investissement et sont déductibles de l'assiette de l'impôt,
- > Elle est exonérée de la CET (cotisation économique territoriale, ex-taxe professionnelle).

## ■ Les réductions d'impôts pour les repreneurs

Les réductions suivantes ne sont pas cumulables entre elles:

- > Les salariés associés repreneurs peuvent déduire de leur revenu 25 % des sommes apportées au capital de la Scop au cours de l'année d'imposition dans la limite de 12 000 € pour une personne seule et de 24 000 € pour les contribuables mariés soumis à l'imposition commune,
- > Dans le cadre du régime particulier des Scop, les salariés associés repreneurs peuvent déduire de leur revenu les intérêts d'emprunts souscrits pour l'acquisition des parts d'une Scop dans la limite de 50 % de la rémunération brute versée à l'emprunt ou d'un montant de 15 250 €,
- > Dans le cadre du régime général de l'acquisition des titres de PME, la déduction porte sur 25 % des intérêts si l'acquisition porte au moins sur 25 % du capital, plafonné à 20 000 € pour les célibataires et à 40 000 € pour les couples, dès lors que les titres sont détenus pendant 5 ans minimum et que le repreneur salarié ou les autres associés salariés exercent une fonction de direction.

# Une fiscalité avantageuse (suite)

## ■ L'exonération des plus-values pour les cédants

(sauf les 11 % des prélèvements sociaux)

Dès lors que l'activité a été exercée pendant au moins cinq années avant sa cession, le code général des impôts exonère les plus-values professionnelles réalisées par des exploitants individuels et les sociétés de personnes au travers des dispositifs suivants non cumulables :

> **L'exonération en fonction du montant des recettes** (cession d'une entreprise individuelle).

Elle est totale si les recettes annuelles sont inférieures à 250 000 € pour les activités commerciales ou agricoles et à 90 000 € pour les prestations de service,

Elle sera partielle dès lors que les recettes annuelles sont comprises entre 250 000 et 350 000 € pour les activités commerciales ou agricoles et entre 90 000 et 126 000 € pour les prestations de service.

Le bien ne doit pas être un terrain à bâtir.

> **L'exonération en fonction de la valeur du bien** est totale si la valeur des éléments transmis est inférieure à 300 000 € et partielle entre 300 000 € et 500 000 € (cession d'une entreprise individuelle).

> **L'exonération des droits de mutation**, à l'occasion de la cession d'une activité, commerciale, industrielle, artisanale ou libérale pour une valeur n'excédant pas 300 000 € est totale, à la condition expresse que l'acquéreur s'engage à maintenir la même activité pendant une durée minimale de cinq ans, .

> Il existe plusieurs autres dispositions fiscales permettant aux cédants une exonération totale ou partielle de la plus-value selon la durée des détentions ou des droits cédés, ou en cas de départ à la retraite.

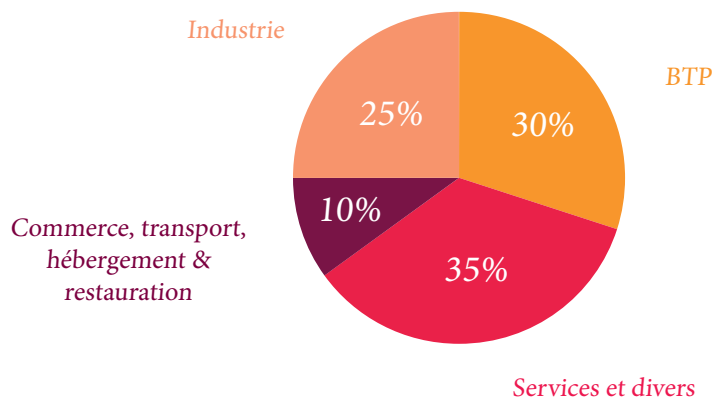
# Les Scop,

## des entreprises pérennes et compétitives

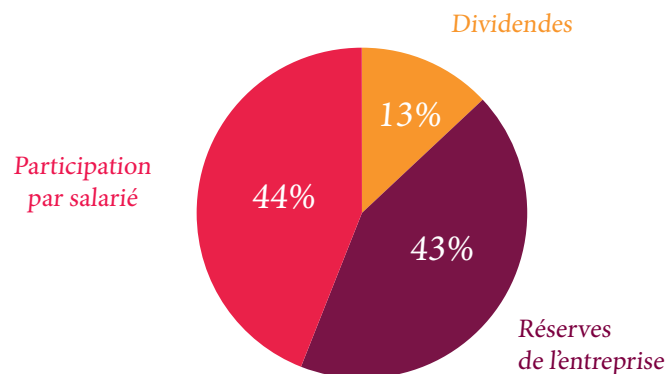
Il existe en France 2 000 Scop, qui représente 40 000 salariés.

200 nouvelles Scop naissent chaque année, dont 20 % en transmission d'entreprise.

### Des entreprises présentes dans tous les secteurs d'activité



### Répartition moyenne des bénéfices dans les Scop



- > Les réserves impartageables restent le patrimoine de l'entreprise, et lui permettent de consolider ses fonds propres et d'investir.
- > Elles représentent 16 % minimum de la part des bénéfices annuels et 43 % dans la pratique (chiffres 2009).

# Témoignages



«Escaliers Bois Aveyronnais a été reprise pour assurer sa transmission et sa pérennité. Je n'aurais pas voulu vendre à des personnes qui auraient implanté l'entreprise ailleurs, nous tenions coûte que coûte à maintenir l'emploi local ».

**Bernard DELPECH, dirigeant de la société.**

«Les mécanismes de répartition des bénéfices dans les Scop sont performants et souples. Ils sont avantageux en matière d'épargne salariale et de fiscalité pour les personnes. Ils permettent aussi une consolidation financière de la coopérative plus rapide que dans les autres types d'entreprise. Choisir le statut de Scop revient à privilégier l'outil de travail, c'est-à-dire le projet commun, et l'implication personnelle, avec tout l'intérêt que l'on peut y mettre. »

**Robert OHAYON, expert-comptable**

« Je pensais à ma succession sans rien mettre en œuvre », témoigne Michel ARTAUD, qui connaissait déjà la formule Scop pour la pratiquer dans une autre société de transport. « Je l'ai présentée à mon délégué syndical qui a été séduit. Après, il a fallu être pédagogue. » Et il a accepté de rester dans l'entreprise : « Un moyen de passer le manche en douceur et de mettre ce temps à profit pour former les futurs gérants. »

**Michel ARTAUD, gérant de la société de transport Les Montagnards dans le Puy-de-Dôme.**

«Dans de nombreuses PME françaises qui devront faire l'objet d'une transmission dans les prochaines années, le dirigeant doit avoir une compétence technique marquée. De ce fait, ces entreprises trouvent difficilement repreneur et là, la solution coopérative apporte un vrai plus. Pour avoir travaillé régulièrement avec le mouvement coopératif, j'ai pu observer que l'une des réponses apportées consiste, au-delà d'un plan de reprise viable, à s'assurer que les salariés repreneurs soient en capacité d'entreprendre et de gérer l'activité, avec des formations et un management adaptés. »

**Henry ROSSIGNOL, conseil en transmission d'entreprise**



# Le réseau des Scop

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ÎLE-DE-FRANCE  
CENTRE ORLÉANAIS HAUTE-NORMANDIE DOM-TOM  
urparis@scop.coop  
[www.les-scop-idf.coop](http://www.les-scop-idf.coop)  
[www.les-scop-centre-orleanais.coop](http://www.les-scop-centre-orleanais.coop)  
[www.les-scop-haute-normandie.coop](http://www.les-scop-haute-normandie.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DU NORD  
PAS-DE-CALAIS PICARDIE  
npdc-picardie@scop.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE BOURGOGNE FRANCHE-  
COMTÉ  
urbfc@scop.coop  
[www.scop-bourgogne-franche-comte.org](http://www.scop-bourgogne-franche-comte.org)

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ALSACE LORRAINE  
CHAMPAGNE-ARDENNE  
urest@scop.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'Auvergne  
urauvergne@scop.coop  
[www.scop-auvergne.coop](http://www.scop-auvergne.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE RHÔNE-ALPES  
rhone-alpes@scop.coop  
[www.les-scop-rhonealpes.coop](http://www.les-scop-rhonealpes.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE PROVENCE-ALPES-CÔTE  
D'AZUR  
CORSE  
urpaca@scop.coop  
[www.scop-paca.com](http://www.scop-paca.com)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE MIDI-PYRÉNÉES  
urmidiptyrenees @scop.coop  
[www.scopmidiptyrenees.coop](http://www.scopmidiptyrenees.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LIMOUSIN BERRY  
urlimousinberry@scop.coop  
[www.scop-limousinberry.coop](http://www.scop-limousinberry.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE POITOU-CHARENTES  
infopoitou@scop.coop  
[www.scop-poitoucharentes.coop](http://www.scop-poitoucharentes.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP DE L'OUEST  
rouest@scop.coop  
[www.les-scop-ouest.coop](http://www.les-scop-ouest.coop)

UNION RÉGIONALE DES SCOP D'AQUITAINE  
uraquitaine@scop.coop

UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LANGUEDOC-ROUSSILLON  
urlanguedoc@scop.coop  
[www.scop-lr.coop](http://www.scop-lr.coop)

FÉDÉRATION NATIONALE DES SCOP DU BTP  
fede@scopbtp.org  
[www.scopbtp.org](http://www.scopbtp.org)

FÉDÉRATION DES SCOP DE LA COMMUNICATION  
accueil@fdcom.coop  
[www.fdcom.coop](http://www.fdcom.coop)

FÉDÉRATION DES SCOP DE L'INDUSTRIE  
industrie@scop.coop  
[www.industrie.coop](http://www.industrie.coop)

UNION SOCIALE  
[www.union-sociale.coop](http://www.union-sociale.coop)

MUTUELLE UNION DU COMMERCE ET DES SCOP -  
MUCS  
[www.mucs.fr](http://www.mucs.fr)

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES SCOP  
les-scop@scop.coop  
[www.les-scop.coop](http://www.les-scop.coop)

la démocratie nous réussit

**lescop**  
SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
ET PARTICIPATIVES