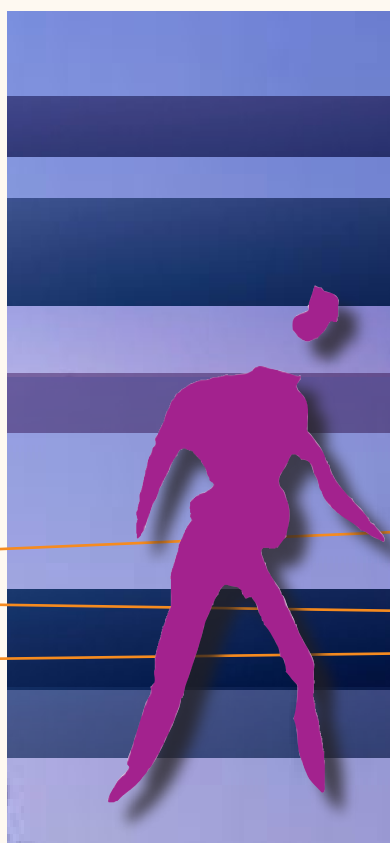




# La transmission en SCOP



**SCOP**  
*Entreprises*



# SOMMAIRE

<b>La Scop, des atouts incontestables</b> .....	3
<b>Un statut souple</b> .....	4
<b>Les étapes clés de la transmission en Scop</b> .....	6
Equipe et diagnostic	
Projet et évaluation	
Montage et financement	
Formation et accompagnement	
<b>Une fiscalité de la transmission avantageuse</b> .....	8
<b>Contacts</b> .....	10
<b>Témoignages</b> .....	11



# La Scop, des atouts incontestables

**La Scop, ou Société coopérative de production**, est une entreprise 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 proches 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.

## En réponse aux attentes du cédant...

- Vendre son entreprise,
- Préparer sa retraite progressivement,
- Trouver un successeur compétent et reconnu,
- Assurer la pérennité de son entreprise,
- Préserver son indépendance.

## ... Les principaux atouts de la solution Scop...

- L'acquisition des titres ou du fonds au prix du marché,
- Une équipe de direction qui connaît l'entreprise et son environnement,
- Des salariés repreneurs motivés parce que devenus associés et qui préservent ainsi leur emploi,
- Des collaborateurs motivés qui s'impliquent dans la gestion et prennent part aux décisions,
- Des résultats qui profitent à l'entreprise par les réserves, aux salariés par la participation et aux associés par les dividendes,
- La garantie de l'indépendance de la structure devenue non opéable et le maintien du centre de décision sur son territoire,
- Les bénéfices de l'appartenance à un réseau offrant des synergies possibles avec d'autres coopératives.

## ... et des conditions préalables pour réussir la transmission de son entreprise

- Préparer et anticiper l'opération très en amont,
- Elaborer le projet de reprise avec les salariés et un leader,
- Faciliter la transmission avec une période de transition dans le transfert des responsabilités entre le cédant et la nouvelle équipe de direction,
- Accompagner cédants et repreneurs dans chacune des étapes de la transmission avec les experts du Mouvement Scop Entreprises.

## Un statut souple

**La Scop est une entreprise commerciale** de forme SA (Société anonyme) ou Sarl (Société à responsabilité limitée) avec un cadre juridique dans lequel les salariés sont associés majoritaires. Toute entreprise, quel que soit son statut (SA, SARL, SAS, SNC, etc.) peut être transformée en Scop.

	SA		SARL	
	Classique	Scop	Classique	Scop
Nombre minimum d'associés	7	7 parmi les salariés	2	2 parmi les salariés
Capital minimum	37 000 €	18 500 €	Fixé librement	30 €, soit au minimum 1 part de 15 € par associé
Capital fixe/variable	Fixe	Variable	Fixe ou variable (rare)	Variable
Pouvoir des associés	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs	Proportionnel au capital détenu	1 associé = 1 voix sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs
Statut du PDG ou du Gérant	Salarié ou non Pas d'allocation chômage	Assimilé à un salarié s'il est rémunéré  Allocation chômage	Salarié ou non Généralement pas d'allocation chômage	Assimilé à un salarié s'il est rémunéré  Allocation chômage
Capital individuel	Pas de remboursement Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le marché	Remboursé en cas de départ	Pas de remboursement (sauf si capital variable). Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le marché	Remboursé en cas de départ
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	La plus-value correspond aux réserves qui restent le patrimoine de la Scop. Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts	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	La plus-value correspond aux réserves qui restent le patrimoine de la Scop. Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts
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 bloquée 5 ans). - Entreprise (réserves) - Associés (intérêts au capital)	Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes)	Trois parts : - Salariés (part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation bloquée 5 ans). - Entreprise (réserves) - Associés (intérêts au capital)
Participation aux résultats	Obligatoire si + de 50 salariés dans proportion de 5 % du résultat	Obligatoire si + de 50 salariés mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50 % du résultat. Défisicalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP	Obligatoire si + de 50 salariés dans proportion de 5 % du résultat	Obligatoire si + de 50 salariés mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50% du résultat. Défisicalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP

Au-delà de ces principes et critères essentiels contenus dans le cadre de la loi de référence du 19 juillet 1978, il revient à chaque Scop de définir librement dans ses statuts ses propres règles de fonctionnement.

	SA		SARL	
	Classique	Scop	Classique	Scop
Réserves	Réserve légale 5 % du résultat obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réserve légale 15 % du résultat</li> <li>• Fonds de développement doté chaque année</li> <li>• Exonérées d'I.S. si accord de participation et tiennent lieu de PPI (provision pour investissement)</li> <li>• Le montant des réserves est proche de 45 %</li> </ul>	Réserve légale 5 % du résultat obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réserve légale 15 % du résultat</li> <li>• Fonds de développement doté chaque année</li> <li>• Exonérées d'I.S. si accord de participation et tiennent lieu de PPI (provision pour investissement)</li> <li>• Le montant des réserves est proche de 45 %</li> </ul>
Impôts sur les sociétés	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun. Possibilité de défiscalisation à 100% sous quatre conditions : - Signature d'un accord de participation, - Mise en réserves égale au montant mis en participation, - Réserves affectées en PPI (provision pour investissement) à investir dans les 4 ans, - Aucune distribution de dividende.	Oui, au taux de droit commun	Oui, au taux de droit commun. Possibilité de défiscalisation à 100% sous quatre conditions : - Signature d'un accord de participation, - Mise en réserves égale au montant mis en participation, - Réserves affectées en PPI (provision pour investissement) à investir dans les 4 ans, - Aucune distribution de dividende.
Commissaires aux comptes	Oui	Oui	Non (sauf deux seuils réglementaires sur trois atteints)*.	Non, sauf si : - Deux seuils réglementaires atteints sur trois, - Emission de parts sociales réservée aux salariés, - Option de révision coopérative annuelle.
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

\* Seuils : 1. Total du bilan : 1,5 million d'euros  
2. Chiffre d'affaires H.T. : 3 millions d'euros  
3. Nombre moyen de salariés : 50

## Les étapes clés de la transmission

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

**Constituer une équipe** capable de reprendre les rênes de l'entreprise. 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 sera 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, clients, fournisseurs, concurrents, contraintes réglementaires...),
- 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...) peuvent aussi être utilisées, mais il est important qu'elles soient partagées par les deux parties.

## 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 transformation en Scop d'une société commerciale.

**Financer la transmission** est un élément simple à mettre en œuvre. En effet, la diversité des outils financiers propres au Mouvement Scop Entreprises (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

**Former 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 Mouvement Scop Entreprises met à la disposition des salariés associés des Scop une large gamme de formations dans cet esprit.

**Accompagner les repreneurs**, afin de réunir toutes les chances de succès de l'opération de transmission.

Cet accompagnement est l'un des services que rend le Mouvement Scop Entreprises 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 de succès supplémentaire.

## Une fiscalité de la transmission avantageuse

**Le régime fiscal** est l'un des éléments essentiels de la transmission des entreprises. La fiscalité propre aux Scop<sup>1</sup> 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 :

- Les Scop sont assujetties à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun, mais la part des bénéfices nets distribuée aux salariés est déductible de l'impôt. Dans le cas de la 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 déduites de l'assiette de l'impôt,
- Les Scop inscrites sont exonérées de la 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 du 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, plafonnée 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.

## 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 ans 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** :

### 1. L'exonération en fonction du montant des recettes :

- L'exonération de la plus-value sera 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,
- L'exonération 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 prestataires de service,
- Le bien ne doit pas être un terrain à bâtir.

### 2. L'exonération en fonction de la valeur du bien

L'exonération sera totale si la valeur des éléments transmis est inférieure à 300 000 € et partielle entre 300 000 et 500 000 €.

### 3. Exonération des droits de mutation

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

### 4. Autres exonérations

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

1. Pour plus de précision, se reporter au code des impôts et au conseiller du Mouvement Scop Entreprise de votre région.

## Contacts

**Pour trouver une solution à votre projet** de cession ou de reprise d'entreprise, prenez contact avec l'Union Régionale de votre région géographique.

### Confédération générale des Scop

37, rue Jean Leclaire - 75017 Paris  
Tél. : 01 44 85 47 00 - Fax : 01 44 85 47 10  
www.scop.coop - scopentreprises@scop.coop

## Les Unions régionales

### 1. Union régionale des Scop d'Ile-de-France Centre Orléanais, Haute-Normandie & Dom-Tom

100, rue Martre - 92110 Clichy la Garenne  
Tél. : 01 40 87 87 00 - Fax : 01 40 87 01 10  
www.scop-idf.coop - urparis@scop.coop

### 2. Union régionale des Scop du Nord, Pas-de-Calais & Picardie

3-5 rue Camille Guérin - 59800 Lille  
Tél. : 03 20 90 49 70 - Fax : 03 20 53 83 39  
urnord@scop.coop

### 3. Union régionale des Scop de Bourgogne & Franche-Comté

2 bis Cours Fleury - 21000 Dijon  
Tél. : 03 80 30 27 60 - Fax : 03 80 30 11 87  
www.scop-bfc.coop - urbfc@scop.coop

### 4. Union régionale des Scop de l'Est, Champagne-Ardenne

5, rue Morey - 54000 Nancy  
Tél. : 03 83 37 47 80 - Fax : 03 83 37 95 30  
urest@scop.coop

### 5. Union régionale des Scop d'Auvergne

10, rue Henri Becquerel - BP 123  
63541 Beaumont Cedex  
Tél. : 04 73 26 20 37 - Fax : 04 73 27 68 77  
www.scop-auvergne.coop  
urauvergne@scop.coop

### 6. Union régionale des Scop de Rhône-Alpes

74, rue Maurice Flandin - BP 3164  
69211 Lyon cedex 3  
Tél. : 04 78 53 08 06 - Fax : 04 72 34 88 46  
www.scop.org - rhone-alpes@scop.coop

### 7. Union régionale des Scop de Provence, Alpes, Côte d'Azur & Corse

8, rue des Fabres - 13001 Marseille  
Tél. : 04 91 90 19 35 - Fax : 04 91 90 38 18  
www.scop-paca.com - urpaca@scop.coop

### 8. Union régionale des Scop de Midi-Pyrénées & Languedoc-Roussillon

6, rue Bernard Ortet - 31500 Toulouse  
Tél. : 05 61 61 04 61 - Fax : 05 61 61 28 42  
www.scop-midipy.org & www.scop-lr.coop  
urmplr@scop.coop

### 9. Union régionale des Scop du Limousin-Berry

Ester Technopole - BP 16 946  
87069 Limoges  
Tél. : 05 55 35 10 11 - Fax : 05 55 35 10 12  
www.scop-limousinberry.coop  
urlimousinberry@scop.coop

### 10. Union régionale des Scop de Poitou-Charentes

4, rue Joseph Cugnot - 79000 Niort  
Tél. : 05 49 73 37 79 - Fax : 05 49 73 16 20  
www.scop-poitoucharentes.coop  
infopoitou@scop.coop

### 11. Union régionale des Scop de l'Ouest

7, rue Armand Herpin Lacroix CS 730902  
35039 Rennes cedex  
Tél. : 02 99 35 19 00 - Fax : 02 99 35 05 15  
www.scop-ouest.coop - uroouest@scop.coop

### 12. Union régionale des Scop d'Aquitaine

Pôle technologique Jean Bertin  
Avenue du 1<sup>er</sup> mai - 40220 Tarnos  
Tél. : 05 59 74 54 92 - Fax : 05 59 64 51 87  
uraquitaine@scop.coop

## Les Fédérations professionnelles

### Fédération nationale des Scop du BTP

88, rue de Courcelles - 75008 Paris  
Tél. : 01 55 65 12 20 - Fax : 01 55 65 12 29  
www.scopbtp.org - fede@scopbtp.org

### Fédération des Scop de la Communication

8, boulevard Poissonnière - 75009 Paris  
Tél. : 01 56 03 90 05 - Fax : 01 56 03 90 09  
www.fdc.com - accueil@fdcom.coop

### Fédération TEMIS (Industrie, métallurgie)

37, rue Jean Leclaire - 75017 Paris  
Tél. : 01 44 85 47 20 - Fax : 01 44 85 47 10  
fedtemis@scop.coop

## Témoignages

### Jean-Paul Haspot,

**fondateur de Besné Mécanique,  
entreprise de mécanique de précision  
en Loire-Atlantique**

« Personne dans ma famille n'était intéressé par la reprise », explique Jean-Paul Haspot. « En concertation avec Loïck Anger (le nouveau dirigeant), j'ai choisi une Scop pour maintenir les emplois face à des repreneurs extérieurs qui auraient revendu au bout de sept ans pour réaliser une plus-value. » Transmettre à ses salariés, c'est reconnaître qu'« une entreprise ne se fait pas toute seule. En vingt-cinq ans, chacun a apporté sa pierre à l'édifice. »

### Bernard Delpech,

**dirigeant du fabricant d'escaliers EBA  
dans l'Aveyron**

« Escaliers Bois Aveyronnais a été reprise en Scop pour assurer sa transmission et sa pérennité », raconte Bernard Delpech. « 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. »

### Michel Artaud,

**gérant de la société de transport  
Les Montagnards dans le Puy-de-Dôme**

« 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 le ou les futurs gérants. »

### Pascal Marsaleix,

**PDG d'ETETP, entreprise de téléphonie,  
électricité et travaux publics,  
dans les Pyrénées-Orientales**

« Avec mon associé, Patrice Hardy, directeur général délégué, nous n'étions pas dans l'entreprise mais en quête d'une possibilité de reprise », raconte Pascal Marsaleix. « Le montage a été relativement rapide avec une venue au capital de salariés d'ETETP. » « La Scop est une bonne formule car elle permet aux salariés de se sentir impliqués dans leur entreprise et de vivre leur entreprise au quotidien. »



**SCOP**

*Entreprises*

37, rue Jean Leclaire  
75017 Paris

Tél. : 01 44 85 47 00

Fax : 01 44 85 47 22

scopedit@scop.coop

**www.scop.coop**