

PARTIE 1 - LES STATUTS

1.14 - LA SCOP

Régie par la loi de 1947 ou 1978

La Société Coopérative de Production (SCOP) est une forme particulière de SA ou de SARL.

Principes généraux de fonctionnement

- l'objet historique de la SCOP est de réduire les intermédiaires, améliorer la qualité des services et des marchandises, et d'enrichir et d'épanouir ses membres ;
- pour créer une SCOP il faut au moins 2 sociétaires ;
- dans les SCOP 65% du capital est entre les mains des salariés et 51% du droit de vote également ;
- les associés peuvent être des personnes physiques et ou morales ;
- dans une SCOP 1 personne = 1 voix ;
- les bénéfices sont redistribués pour une grande partie au salariés ;
- le capital d'une SCOP peut diminuer ou augmenter sans formalités particulières ;
- pour bénéficier des avantages des Scop, les entreprises doivent faire l'objet d'une révision coopérative.

Des règles particulières concernant la fiscalité :

Les Scops sont exonérées de taxe professionnelle et peuvent être défiscalisées totalement de l'impôt sur les sociétés à condition de respecter les critères suivants de répartition du bénéfice :

- avoir signé des accords de participation ;
- avoir mis en réserve pour un montant inférieur ou égal à celui distribué en participation ;
- avoir des réserves affectées en Provisions "Pour Investissement", à réinvestir en quatre années
- 0% de dividendes.

Son statut au sein de la scop :

- c'est le régime général comme dans l'association

Référence loi 47 : <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000684004>

Référence loi 78 : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;?cidTexte=LEGITEXT000006068644>

pour celui qui est salarié ;

- mais une scop est géré par un gérant qui est élu. Son mandat peut-être rémunéré.

Fonctionnement général des scop :

En application du principe que les lois particulières l'emportent sur les lois plus générales, ce sont d'abord les dispositions du statut particulier (loi de 1978 pour les SCOP) qui sont applicables, puis celles du statut général, puis celles applicables aux sociétés en général.

La scop est d'abord une SARL ou une SA :

- la forme SARL impose un minimum de deux associés salariés, et un maximum de cinquante associés au total (associés salariés et associés non salariés). Les SARL sont dirigées par un ou des gérants élu(s) pour un maximum de 4 ans. Le capital ne peut y être inférieur à 30 €, ce qui correspond à deux parts sociales ;
- la forme SA impose un minimum de sept associés employés (pas de maximum), et un capital minimum de 18 750 €. Elles sont dirigées soit par un conseil d'administration, élu par et parmi les associés, et qui désigne en son sein un Président du conseil d'administration (celui-ci assure directement la direction de la société, ou le conseil d'administration peut nommer un directeur général et l'investir des pouvoirs de direction), soit par un directoire, collège de direction désigné par le conseil de surveillance, lequel est élu par et parmi les associés. Les mandats sont portés à 6 ans dans les SA.

La Scop a donc des associés :

- les associés employés doivent détenir plus de 50% du capital et plus de 65% des droits de vote ;

PARTIE 1 - LES STATUTS

1.14 - LA SCOP

- l'admission à la qualité d'associé est prononcée par l'assemblée générale à la majorité simple (51% des voix) ;
- la loi autorise la coopérative à faire figurer dans les contrats de travail conclus avec les nouveaux salariés l'obligation de présenter leur candidature comme associés dans un certain délai ;
- un associé à une voix, quelque soit le montant de ses parts.

Le gérant de la SCOP :

Par dérogation, les gérants (mais aussi DG, présidents du conseil d'administration et membres du directoire) de SCOP, lorsqu'ils perçoivent une rémunération de la société au titre de leurs fonctions, sont au regard de la législation du travail et de la sécurité sociale considérés comme employés de l'entreprise (salariés) s'ils ne le sont déjà à un autre titre (loi 18 juillet 1978, art 17). Ils relèvent également de l'assurance chômage et cotisent à ce titre.

La répartition des bénéfices :

- 15% du bénéfice net est versé à la réserve légale ;
- les statuts doivent prévoir une dotation à une réserve dite fonds de développement ;
- une ristourne" (dite répartition travail) aux salariés d'au moins 6 mois est à prévoir à hauteur d'au moins 25% du bénéfice net ;
- sont facultatives d'une part l'attribution d'un intérêt au capital et d'autre part la dotation à la réserve de revalorisation des parts sociales.

Retour d'expérience :

Points forts :

- la gouvernance est plus horizontale que dans une entreprise ordinaire, chacun peut s'y exprimer ;
- les bénéfices sont redistribués aux salariés, une

- partie d'entre eux retourne à l'entreprise ;
- la gouvernance d'une SCOP ne peut pas passer entre les mains d'un actionnaire unique, d'une personne extérieure à l'entreprise ;
- l'entreprise n'est pas assujétée à l'imôt sur les sociétés ;

Points faibles :

- la gestion d'une SCOP nécessite des compétences très particulières et d'un niveau important ;
- les Assédic considèrent que la fonction de gérant est une activité à plein temps ; le gérant ne peut donc pas bénéficier d'une indemnisation chômage pendant la durée de son mandat (pas d'indemnisation au titre du régime de l'intermittence du spectacle pendant cette période) ;
- un intermittent ne peut pas être gérant d'une SCOP ;