

Secteur d'activité : Tous secteurs
Domaines techniques : Droit des sociétés, fiscal, social
Sources : Confédération générale des SCOP et Union Régionale des Pays de Loire ; code des sociétés
Date de mise à jour : avril 2005
Auteur : Anne Boisorieux - CAGEC
Référence : C15

SCOP (Société Coopérative de Production) Un statut adapté pour une structure culturelle ?

La SCOP est une forme juridique particulière de société commerciale où la qualité d'associé détenant le capital et celle de salarié sont confondues.

Les règles de fonctionnement des SCOP permettent la cogestion de l'entreprise par ses salariés :



- les salariés-associés définissent en commun les orientations de leur entreprise ;
- les salariés-associés élisent parmi eux leur mandataire chargé de la gestion quotidienne de l'entreprise ;
- les salariés-associés participent aux résultats de l'entreprise : ils reçoivent une part du résultat à la fois en qualité d'associé et en qualité de salarié.

Plusieurs structures culturelles, notamment dans le secteur du spectacle vivant (compagnies de théâtre, de danse, orchestres, prestataires techniques de spectacle vivant), ont adopté le statut de SCOP.

Ce statut peut être une solution adaptée dans certains cas, notamment pour des compagnies constituées en troupe, à condition toutefois que ce choix corresponde à une volonté d'entreprendre ensemble dans une logique qui soit conforme à l'esprit des textes et au fonctionnement spécifique des SCOP, et que ce choix ne soit pas basé uniquement sur les avantages que peut comporter ce statut sur le plan social et sur le plan fiscal.

UN FONCTIONNEMENT ORIGINAL

La SCOP est une société commerciale qui peut exercer son activité dans tous les domaines (industrie, BTP mais aussi édition, communication, spectacle vivant, etc.).

Elle peut être constituée sous forme de SARL (société à responsabilité limitée) ou sous forme de SA (société anonyme).



Les règles de constitution des SCOP-SARL ou SCOP-SA sont pratiquement les mêmes que pour les SARL ou SA classiques, avec cependant des spécificités (cf. « Les règles de constitution d'une SCOP »).

Comme pour toute société commerciale, le risque des associés est limité aux apports en capital ; la responsabilité des dirigeants est celle de droit commun.

Cependant, cette forme juridique d'entreprises se distingue des sociétés commerciales classiques sur plusieurs points.

> DES ASSOCIÉS-SALARIÉS QUI DÉTIENNENT LA MAJORITÉ DU CAPITAL



La SCOP est constituée par des travailleurs qui s'associent pour exercer en commun leur profession dans une entreprise qu'ils gèrent directement.

Tous les travailleurs de la SCOP sont des salariés, y compris le(s) dirigeant(s).

Ainsi, les associés qui détiennent le capital de la SCOP et prennent, en assemblée générale, les décisions concernant les grandes orientations de l'entreprise, sont en principe salariés de la SCOP. Pour devenir associé, chaque salarié doit souscrire des parts sociales. Tout nouvel embauché peut, après formation, demander à devenir associé.

Nb > Le statut de salarié, associé ou non de la SCOP est le même que celui de tous les salariés en matière de législation du travail, de la sécurité sociale, du régime assurance-chômage, etc.

Néanmoins, il n'est pas obligatoire que tous les salariés deviennent associés.

Les statuts de la SCOP prévoient que les salariés peuvent demander à devenir associés. Le cas échéant, si le souhait est que tous les salariés aient vocation à devenir associés, les statuts peuvent prévoir que passé un certain délai, tout nouveau salarié à l'obligation de déposer sa candidature pour devenir associé.

Nb > C'est l'assemblée générale des salariés-associés qui décide d'accepter ou de refuser la qualité d'associé à un salarié qui en fait la demande. Par exemple, dans une entreprise de spectacle vivant, un artiste employé de façon permanente pourra demander à devenir associé et à participer ainsi aux choix stratégiques de l'entreprise, alors qu'un salarié occasionnel n'aura pas obligatoirement à être intégré à « l'équipe ».

Les statuts peuvent prévoir l'entrée d'investisseurs extérieurs au capital des SCOP. Le capital peut donc en partie être détenu par des personnes qui ne sont pas salariées de la SCOP. Cependant, ces associés extérieurs ne peuvent devenir majoritaires.

> UN FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE : UN ASSOCIÉ = UNE VOIX



Le principe fondamental est celui d'une gestion démocratique de l'entreprise : la règle au sein d'une SCOP est que chaque associé ne dispose que d'une seule voix.

Ainsi, quel que soit le capital qu'il détient et indépendamment de sa position hiérarchique, chaque associé dispose des mêmes pouvoirs au sein de l'assemblée générale.

> DES DIRIGEANTS ÉLUS PAR LES SALARIÉS - ASSOCIÉS

Le dirigeant de la SCOP, chargé de la gestion quotidienne de l'entreprise, est désigné par les salariés-associés toujours selon le même principe : une personne = une voix.

Certaines SCOP mettent en place des gérants tournants pour renforcer l'implication et la responsabilisation de tous.



Pour les entreprises de spectacle vivant, c'est le dirigeant de la SCOP (le gérant en cas de SCOP-SARL ou le président du Conseil d'Administration en cas de SCOP-SA), qui est titulaire de la licence d'entrepreneur de spectacles ; ce qui limite les possibilités de prévoir une gérance tournante.

Les dirigeants de SCOP ont un statut de salarié au regard de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Tout associé peut être désigné comme dirigeant sans perdre le bénéfice de son contrat de travail.



Le dirigeant peut donc cumuler son contrat de travail avec son mandat de gérant ou d'administrateur. Il continue ainsi de participer au régime assurance chômage au titre de son contrat de travail. La possession de la licence d'entrepreneur de spectacles n'est pas, en soi, un obstacle à la reconnaissance de ce cumul.

Nb > Par contre, 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 (notamment pas d'indemnisation au titre du régime de l'intermittence du spectacle pendant cette période).

Par ailleurs, lorsqu'il perçoit une rémunération au titre de son mandat (gérant ou président du Conseil d'administration...), il participe au régime assurance-chômage au titre de sa qualité de mandataire (régime général).



Ainsi, au terme de son mandat de gérance, l'intéressé pourra bénéficier des allocations chômage sous réserve que les autres conditions d'ouverture de droits soient remplies.

Nb > Afin de prévenir toute contestation au moment du dépôt d'une demande d'allocations, il convient de se procurer, auprès de l'Assédic à laquelle l'entreprise est affiliée, un questionnaire permettant de déterminer si un dirigeant mandataire de société commerciale remplit bien les conditions qui l'autorisent à cotiser au régime assurance-chômage et à bénéficier, le cas échéant, des prestations. En effet, l'Assédic est tenu de répondre et sa réponse l'engage à condition que la situation et les renseignements fournis n'aient subi aucune modification.

> UNE SOCIÉTÉ À CAPITAL VARIABLE

La SCOP est une société à capital variable. Lorsqu'un associé quitte l'entreprise, la SCOP lui rembourse son capital. A l'inverse, l'apport initial des fondateurs se renforce par les apports en capitaux des nouveaux embauchés qui deviennent associés.

> DES BÉNÉFICES PARTAGÉS ENTRE LES SALARIÉS, LES ASSOCIÉS ET L'ENTREPRISE

Les bénéfices sont répartis en trois parts entre l'entreprise, les associés et les salariés :

- **les réserves** : les bénéfices sont affectés prioritairement aux réserves de l'entreprise pour au moins 16 % du bénéfice.

Nb > Ces réserves financières servent exclusivement au financement de la SCOP ; les associés ne peuvent se les approprier en se les partageant ; elles ne rentrent pas dans la valeur de remboursement des parts sociales des associés. Elles constituent un patrimoine commun garant de la pérennité de l'entreprise.

- **la part travail** : une fraction, qui ne peut être inférieure à 25 % des bénéfices, est attribuée à l'ensemble des salariés qu'ils soient associés ou non.

Nb > La part travail qui revient aux salariés fait généralement l'objet d'un accord de participation. Celui-ci permet à l'entreprise de bloquer cette somme pendant 5 ans et de s'autofinancer ; à l'issue de cette période de 5 ans, ces fonds peuvent être reversés aux salariés, nets de charges sociales et d'impôts et augmentés d'intérêts.

Cette participation permet également à l'entreprise de bénéficier d'avantages fiscaux en matière d'impôt sur les sociétés (cf. « Une fiscalité spécifique »).

- **la part capital** : la fraction des bénéfices éventuellement attribuée aux associés (dividendes) est obligatoirement inférieure à la « part travail » et la part affectée aux réserves.

UNE FISCALITÉ SPÉCIFIQUE

Comme toute société commerciale, les SCOP arrêtent des comptes sociaux, acquittent la TVA et l'impôt sur les sociétés et sont redevables de l'impôt forfaitaire annuel.



Toutefois, pour tenir compte des particularités de leur fonctionnement, l'Etat exonère les SCOP de la taxe professionnelle.

En outre, la fraction des bénéfices correspondant à la part travail et affectée en réserve de participation est déductible des bénéfices imposables de l'entreprise.

D'autre part, lorsque la part des bénéfices revenant aux salariés de la SCOP fait l'objet d'un accord de participation (cf. « Des bénéfices partagés entre les salariés, les associés et l'entreprise »), l'entreprise peut bénéficier d'avantages fiscaux permettant de diminuer sensiblement l'assiette de l'impôt sur les sociétés en constituant une provision pour investissement en franchise d'impôt.

Pour pouvoir se prévaloir de cette fiscalité spécifique, la SCOP doit répondre de son fonctionnement coopératif et être inscrite sur une liste établie annuellement par le Ministère du Travail.

LES RÈGLES DE CONSTITUTION D'UNE SCOP

La SCOP peut être constituée sous forme de SARL ou sous forme de SA. Les règles de constitution sont globalement les mêmes que pour une SARL ou une SA classique sauf en ce qui concerne le capital social et les conditions relatives aux associés.

Pour la SCOP-SARL, les montants du capital sont librement fixés par les associés en fonction de la taille, de l'activité et des besoins en capitaux de la société.

En effet, comme pour la SARL classique, la loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 a supprimé l'exigence de 7 500 € pour les SARL et les EURL.



La SCOP-SARL doit comprendre un nombre minimal d'associés, salariés de l'entreprise : au minimum 2 salariés-associés, c'est-à-dire deux salariés à temps plein ou plusieurs personnes salariés-associés pour un temps de travail équivalent globalement à deux temps plein (exemple : 1 temps plein et deux mi-temps ; ou 4 mi-temps, etc.).

Pour une société anonyme classique, le capital minimum est de 37 000 € alors que pour une SCOP-SA, il n'est que de 18 500 €, le nombre minimum de salariés-associés est de 7 temps plein ou équivalents temps plein.



Dans le secteur culturel, la majorité des SCOP sont constituées sous forme de SARL.

Néanmoins, pour certaines structures, la condition relative au nombre minimal de salariés-associés peut être difficile à remplir, lorsque le nombre total d'heures «salariées» est inférieur à deux équivalents temps plein.

Nb > Le non respect de cette condition relative au nombre minimum de salariés-associés de l'entreprise peut entraîner la dissolution de la SCOP.

UN STATUT ADAPTÉ POUR UNE STRUCTURE CULTURELLE ?

Le statut de SCOP comporte des avantages sur le plan fiscal et sur le plan du statut social des associés et des dirigeants qui restent rattachés au régime des salariés sur le plan de la législation de la sécurité sociale.

C'est une forme juridique d'entreprise fondée sur une autogestion démocratique de l'entreprise par ses salariés.



*La SCOP ne peut donc être adaptée que lorsque les motivations des différentes personnes impliquées dans le projet et lorsque le mode de fonctionnement envisagé sont **en adéquation avec le principe de l'égalité entre les différents associés**. Ce principe distingue fondamentalement la S.C.O.P. d'une société commerciale classique, où le capital est détenu par les associés et le pouvoir des associés est proportionnel à la part du capital qu'ils détiennent.*

LE RÉSEAU SCOP ENTREPRISES

Pour faire face aux opportunités du marché comme à l'instabilité économique, les entreprises coopératives ont créé un réseau national dont le rôle est :

- d'appuyer les SCOP en matière de gestion et d'organisation ;
- de proposer des solutions de montage financier ;
- de favoriser les échanges inter-entreprises ;
- de dispenser des formations gestionnaires.

Les entreprises adhérentes contrôlent ce réseau qui est constitué de 12 Unions régionales, de 3 Fédérations professionnelles et des services centraux de la Confédération Générale des SCOP à Paris. Les Unions régionales apportent également une assistance aux créateurs de SCOP pour l'élaboration de leur projet.

Pour plus de renseignements sur les SCOP ou pour bénéficier d'un appui en vue de la création d'une SCOP, contactez l'Union de votre région (adresses disponibles auprès de la Confédération Générale des SCOP - 37, rue Jean Leclaire - 75017 Paris - Tél. : 01 44 85 47 00 - www.scop.coop).