



---

Transmettre son  
entreprise de BTP  
à ses salariées

---

# Le Guide

FÉDÉRATION NATIONALE  
DES SCOP DU BÂTIMENT  
ET DES TRAVAUX PUBLICS



[fede@scopbtp.org](mailto:fede@scopbtp.org)



## Transmettre l'entreprise aux salariés

La transmission de l'entreprise aux salariés va permettre de poursuivre l'œuvre du fondateur de l'entreprise avec des atouts essentiels :

- la continuité du travail sans rupture d'emploi
- le maintien dans la cohésion des équipes en place
- l'absence de risque de démantèlement de l'entreprise ou de délocalisation

Aujourd'hui, seule la transmission sous forme **Société Coopérative de Production (SCOP)** en SARL (société à responsabilité limitée) ou en SA (société anonyme) peut répondre fiscalement et socialement de manière optimale aux différents cas de transmission d'entreprise aux salariés.

- **Fiscalement**, la SCOP bénéficie de l'exonération totale de la taxe professionnelle, de la déductibilité de la participation aux salariés et des réserves dans le cadre d'un accord de participation dérogatoire, ce qui facilite la reconstitution plus rapide des capitaux propres après cession.
- **Socialement**, les salariés de SCOP SARL élus gérants, ou administrateurs de SCOP SA ainsi que le Président du Conseil d'administration et la Direction Générale ne perdent pas le bénéfice de leur contrat de travail et de leur qualité de salarié.
- Des **garanties financières** et de contrôle spécifiques ont été prévues par la loi du 19 juillet 1978 sur les SCOP pour les actionnaires cédants.
- La loi du 19 juillet 1978 sur les SCOP, dans son article 48, a prévu que l'opération de transformation en SCOP pouvait être considérée comme une modification des statuts n'entraînant pas la création d'une personne morale nouvelle.
- Enfin le Mouvement SCOP a mis en place des outils financiers et des parcours de formation pour les salariés afin de préparer la transmission de l'entreprise dans les meilleures conditions.

Cette plaquette a pour objet de présenter le cadre légal et réglementaire de la transmission en SCOP ainsi que les principaux outils utilisés.

Notre ambition est de fournir aux cédants, salariés ou prescripteurs, un premier support de réflexion au formidable défi de la cession des PME-PMI.

Le Président de le FNSCOP - BTP  
Maurice Lemainque

Le Président de la CGSCOP  
Patrick Segouin



# SOMMAIRE

## I - Présentation du statut SCOP

- Caractéristiques générales ..... 7
- Les statuts comparés
  - La SARL ..... 8
  - La SA ..... 9
- La SCOP en 12 questions réponses ..... 10

## II - Une fiscalité incitative pour la transmission

- Régime fiscal de la SCOP ..... 13
- Régime fiscal des repreneurs ..... 13
- Fiscalité personnelle du cédant ..... 14

## III - Des garanties pour les cédants

- Garanties financières ..... 15
- Garanties en matière de contrôle ..... 15

## IV - Les étapes de la transmission en SCOP

- Diagnostic de l'entreprise ..... 18
- Evaluation de l'entreprise ..... 18
- Scénarios juridiques de transmission ..... 23
- Les conditions de la transmission ..... 25
- Implication : formation des associés ..... 31
- Normalisation : renforcement des fonds propres ..... 32

## V - Annexes

- Modèle de diagnostic ..... 36
- Plan de reprise ..... 38
- Protocole ..... 39
- le réseau des SCOP de BTP ..... 40
- l'Union régionale des SCOP ..... 40
- les contacts utiles ..... 41
- bibliographie ..... 42





# I-Présentation du statut de SCOP-SARL et de SCOP-SA

## CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

La SCOP (*Société Coopérative de Production*) est au plan économique une entreprise commerciale, SA (*Société Anonyme*) ou SARL (*Société à Responsabilité Limitée*), qui a choisi au plan social un cadre juridique dans lequel les salariés sont majoritairement les associés de l'entreprise.

- Pour une SARL coopérative, le capital social minimum est **celui fixé pour les SARL. Il doit y avoir au moins 2 associés-salariés** à temps complet, ou plus de salariés à temps partiel totalisant au moins 2 équivalents temps plein.
- Il est de **18 500 €** pour une SA coopérative avec **7 associés-salariés** à temps complet, ou plus de salariés à temps partiel totalisant au moins 7 équivalents temps plein.
- Chaque salarié associé dispose d'**une voix** aux assemblées quelque soit le capital détenu.
- Les salariés-associés **élisent parmi eux leurs mandataires** (*gérants, administrateurs*), chargés de la gestion quotidienne de l'entreprise.
- Les salariés-associés participent aux résultats et aux performances économiques. Ils **reçoivent une part des résultats** à la fois en qualité d'associé (*dividendes*) et en qualité de salarié (*participation*).

## LES STATUTS COMPARÉS

Les SCOP sont des entreprises à statut **SARL ou SA**, mais elles possèdent des caractéristiques particulières. Les tableaux suivants sont destinés à donner un aperçu global des caractéristiques distinctives des statuts SCOP - SARL / SARL classique et des statuts SCOP - SA / SA classique.

## La SARL

Juridique	SARL SCOP	SARL classique
Nombre minimum d'associés	2 salariés (ou 2 équivalents temps plein)	2
Capital minimum	1 € variable	1 €
Catégorie d'associés	Associés salariés et associés extérieurs	Une seule catégorie
Répartition du capital	Les associés salariés détiennent la majorité du capital	
Détention du capital par un associé	Maximum 50%	Aucune limite
Pouvoir des associés	1 associé = 1 voix	Proportionnel au capital
Départ d'un associé	Remboursement par la SCOP	Cession de parts entre associés ou à un tiers
Révision Coopérative	Oui	Non
Commissaire aux comptes	Non si révision coopérative annuelle et moins de 2 seuils réglementaires atteints	Oui si 2 sur 3 seuils réglementaires atteints

Fiscal	SARL SCOP	SARL classique
Taxe professionnelle	Non	Oui
Impôt sur les sociétés	Exonération (sous certaines conditions) de : 1 / la réserve de participation constituée par la totalité de la part travail 2 / des réserves qui tiennent lieu de provision pour investissements (jusqu'au montant de la participation)	Oui
IFA	Oui	Oui

Social	SARL SCOP	SARL classique
Statut du dirigeant	Automatiquement salarié : régime général sécurité sociale et allocation chômage	Salarié ou non salarié
Répartition du bénéfice ( <i>obligations</i> )	15% en réserve légale 1% minimum en réserve fonds de développement 25% minimum au salariés 33,33% maximum de dividendes	5% en réserve légale
Patrimoine de l'entreprise	La plus-value ( <i>correspondant aux réserves</i> ) reste dans le patrimoine de la SCOP 1 / remboursement des parts effectué à la valeur nominale 2 / boni de liquidation non distribué aux associés ( <i>notion de réserves impartageables</i> )	La plus-value est distribuée : 1 / lors de la cession de parts 2 / lors de la liquidation ( <i>éventuellement en cas de distribution de réserves</i> )

## La SA

Juridique	SA SCOP	SA classique
Nombre minimum d'associés	7 salariés (ou 7 équivalent temps plein)	7
Capital minimum	18 500 € variable	37 000 €
Catégorie d'associés	Associés salariés et associés extérieurs	Aucune
Répartition du capital	Les associés salariés détiennent la majorité du capital	
Détention du capital par un associé	Maximum 50%	Aucune limite
Pouvoir des associés	1 associé = 1 voix	Proportionnel au capital
Départ d'un associé	Remboursement par la SCOP	Cession de parts entre associés ou à un tiers
Révision Coopérative	Oui	Non
Commissaire aux comptes	Oui	Oui

Fiscal	SA SCOP	SA classique
Taxe professionnelle	Non	Oui
Impôt sur les sociétés	Exonération ( <i>sous certaines conditions</i> ) de : 1 / la réserve de participation constituée par la totalité de la part travail 2 / des réserves qui tiennent lieu de provision pour investissements ( <i>jusqu'au montant de la participation</i> )	Oui
IFA	Oui	Oui

Social	SA SCOP	SA classique
Statut du dirigeant	Automatiquement salarié : régime général sécurité sociale et allocation chômage	Rattaché au régime général de la sécurité sociale mais pas d'allocation chômage ( <i>sauf exception</i> )
Répartition du bénéfice ( <i>obligations</i> )	15% en réserve légale 1% minimum en réserve fonds de développement 25% minimum au salariés 33,33% maximum de dividendes	5% en réserve légale
Patrimoine de l'entreprise	La plus-value ( <i>correspondant aux réserves</i> ) reste dans le patrimoine de la SCOP 1 / remboursement des parts effectué à la valeur nominale 2 / boni de liquidation non distribué aux associés ( <i>notion de réserves impartageables</i> )	La plus-value est distribuée : 1 / lors de la cession de parts 2 / lors de la liquidation

## LA SCOP EN 12 QUESTIONS-RÉPONSES

### 1 / La SCOP est-elle une société commerciale ?

La SCOP est une société commerciale et elle peut exercer son activité dans tous les domaines. Le capital social minimum est de 3750 € pour une SCOP constituée sous forme de SARL avec au moins deux associés-salariés.

Il est de 18 500 € pour une SCOP constituée sous forme de SA avec au moins 7 associés-salariés. Comme dans toute société commerciale, le risque des associés est limité aux apports en capital.

### 2 / Quelles sont les différences avec une entreprise traditionnelle ?

La particularité de l'entreprise SCOP est d'être véritablement l'affaire de ceux qui y travaillent. Tout nouvel embauché a vocation, après formation, à devenir associé. Les associés-salariés, les "coopérateurs", participent alors aux choix stratégiques de l'entreprise lors des assemblées générales annuelles.

### 3 / Quel est le pouvoir d'un associé-salarié ?

La règle en vigueur entre les associés-salariés est celle de la démocratie.

Chaque associé dispose d'une voix à l'assemblée générale, quel que soit le capital qu'il détient. Cette règle est le reflet des valeurs coopératives et la base d'un esprit d'entreprise fort.

### 4 / Comment est constitué le capital ?

Ce sont les associés-salariés qui apportent le capital.

Au fil des années, la SCOP va consolider peu à peu sa structure financière.

Au-delà de l'apport initial des fondateurs, elle se renforce :

- par les apports en capitaux des nouveaux embauchés qui deviennent associés.
- par le prélèvement sur salaire (de 1% à 5%) auquel consentent les associés-salariés pour augmenter leur capital social.
- par la transformation en parts sociales des bénéfices annuels reçus par chaque salarié coopérateur au titre de la "part travail" ou au titre des dividendes.

### 5 / Le capital peut-il être remboursé ?

Lorsqu'un associé quitte l'entreprise, la SCOP lui rembourse son capital.

Société à capital variable, la SCOP enregistre sans formalité particulière les variations de son capital social.

### 6 / Le statut des salariés (associés ou non) est-il le même que celui de tous les salariés en matière de législation du travail, de sécurité sociale, de convention collective...?

Oui et le dirigeant lui-même, de par la loi, relève du régime général des salariés et peut bénéficier par exemple des indemnités de chômage.

### 7 / Une SCOP peut-elle admettre des associés non salariés ?

Oui une SCOP peut admettre au capital social des investisseurs ou organismes financiers ; leurs parts doivent être inférieures à 50% du capital social qui doit rester majoritairement en possession des associés-salariés.

### 8 / Comment sont répartis les résultats ?

Comme toute entreprise, la SCOP doit réaliser des profits. Ces profits sont équitablement répartis entre 3 composantes : la SCOP, les associés et les salariés.

Ils sont affectés :

- prioritairement aux réserves de l'entreprise pour au moins 16%
- ensuite aux salariés pour au moins 25%. Cette "part travail" fait l'objet le plus souvent d'un accord de participation
- enfin aux associés, en rémunération du capital, pour un montant automatiquement inférieur à la "part travail".

### 9 / Pourquoi faut-il constituer des réserves ?

Au fil des années, les réserves financières constituées à partir des résultats s'accumulent. Impartageables entre les associés, elles ne peuvent servir qu'au financement de l'entreprise qu'elles pérennisent.

### 10 / Qui élit le Dirigeant de la SCOP ?

Le dirigeant de la SCOP est élu par les associés-salariés.

Ce sont donc ses qualités professionnelles et d'animateur qui l'imposent à la tête de l'équipe.

### 11 / Ya-t-il une fiscalité propre aux SCOP ?

Comme toute société commerciale, les SCOP arrêtent des comptes sociaux, acquittent la TVA et l'impôt sur les sociétés au taux en vigueur. Mais pour tenir compte des particularités de leur fonctionnement, et notamment de la non-appropriation de leurs réserves, l'Etat exonère les SCOP de la taxe professionnelle.

Par ailleurs, les sommes issues de la participation et bloquées dans le cadre d'un accord de participation permettent, par la constitution d'une provision pour investissement d'un montant égal, de diminuer très sensiblement l'assiette de l'impôt sur les bénéfices.

### 12 / Qu'est ce que la révision coopérative ?

Pour pouvoir se prévaloir du statut et bénéficier de ses particularités fiscales, la SCOP doit répondre de son fonctionnement coopératif et être inscrite sur une liste établie par le Ministère du travail.

La loi impose également une expertise exercée périodiquement pour s'assurer du bon fonctionnement de la coopérative. Cette expertise, que l'on nomme la révision coopérative, permet aux dirigeants de bénéficier d'un conseil extérieur et de valider des choix stratégiques sur des points sensibles. La révision est un outil d'aide au développement.



## 2- Une fiscalité incitative pour la transmission

Le régime fiscal est un élément important pour permettre la transmission.  
**La fiscalité propre aux SCOP donne les moyens de reconstituer rapidement les capitaux propres après la cession.**

### RÉGIME FISCAL DE LA SCOP

#### ■ Exonération de la taxe professionnelle

En vertu de l'article 1456 du Code général des impôts (CGI), les SCOP qui fonctionnent conformément aux dispositions de la loi du 19 juillet 1978 et qui sont inscrites sur la liste arrêtée par le ministère du Travail sont exonérées de la taxe professionnelle.

#### ■ Impôt sur les sociétés

Les SCOP sont assujetties à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun (*art 206-1 du CGI*).  
**Mais la part des bénéfices nets qui est distribuée aux salariés, via un accord de participation, est déductible de l'assiette imposable. De même, les réserves constituées au sein de l'entreprise et tenant lieu de provision pour investissement sont également déduites de l'assiette.**

Ainsi, une grande partie du résultat défiscalisé sera réinvesti dans la SCOP sous la forme de réserves qui constitueront une partie des capitaux propres de l'entreprise.

#### ■ Statut fiscal de la réévaluation

Un régime de faveur peut être adopté lors de la transformation d'une société classique en SCOP :  
La transformation en SCOP peut nécessiter une réévaluation du bilan. Dans ce cas, il n'y a pas de taxation immédiate de l'écart constaté mais un étalement de cette taxation de plus value sur 5 années est permis. En contrepartie, les amortissements et plus values ultérieurs sont calculés d'après la valeur comptable attribuée lors de la transformation.

### RÉGIME FISCAL DES REPRENEURS :

Deux dispositions essentielles non cumulables :

#### ■ déductibilité des intérêts d'emprunts des salariés :

Les salariés-associés repreneurs peuvent retrancher de leur salaire imposable les intérêts des emprunts personnels contractés afin d'acquies des parts sociales. (*CGI art 83-2<sup>e</sup> quater, 2<sup>e</sup> quinquies.*)

#### ■ déductibilité de 25% des souscriptions au capital :

Les salariés-associés repreneurs peuvent déduire de leur impôt sur le 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 24 000 € pour les contribuables mariés soumis à imposition commune.

### FISCALITÉ PERSONNELLE DU CÉDANT

#### ■ En cas de cession de parts

- En général, c'est l'acquéreur qui paie les **droits de mutation** (ou *droits d'enregistrement*) à l'administration fiscale à raison de 4,8% de la valeur des parts pour une SARL après un abattement de 23 000 € et 1% pour une SA avec un plafond à 3 049 € (en 2002).
- Le cédant sera imposé au titre de l'impôt sur le revenu au taux de 26% de la plus value enregistrée (*contributions obligatoires de 10% comprises*). La plus value correspondant à la différence entre le prix de vente du bien ou valeur vénale et leur valeur nette comptable figurant au dernier bilan.

#### ■ En cas de cession de fonds de commerce

- Concernant les **droits de mutation** :  
Si le prix de vente est inférieur à 23 000 €, aucun droit à payer.  
Si le prix de vente est supérieur à 23 000 €, le taux est de 4,8% à charge le plus souvent de l'acquéreur. (*art. 719 du CGI*).
- Concernant la **fiscalité personnelle du cédant** :  
La plus value enregistrée par le cédant du fonds de commerce est qualifiée de "professionnelle" dans le cas d'une entreprise soumise à l'impôt sur le revenu.  
L'article 151 septies du CGI exonère ces plus values professionnelles si le chiffre d'affaires annuel TTC (**l'année de la vente et l'année précédente**) ne dépasse pas 152 600 € pour les entreprises de vente et 54 000 € pour les prestataires de services. Pour bénéficier de cette exonération, il faut en outre que l'activité ait été exercée depuis 5 ans au moins.  
Si l'entreprise était soumise à l'impôt sur les sociétés, les plus values vont entrer dans le résultat taxable de l'entreprise et la distribution du boni de liquidation va s'analyser comme une distribution de réserves avec paiement du précompte, de l'avoir fiscal et paiement de l'impôt sur le revenu par le cédant.

# 3-Des garanties pour les cédants

## GARANTIES FINANCIÈRES :

La valeur des parts ou actions est déterminée par l'assemblée générale, au jour de la transformation. Cette évaluation est faite par les parties (*futurs associés de la SCOP et associés quittant la société et en instance de remboursement de leur capital*) ou par un expert désigné par elles.

Les associés se voient rembourser leurs parts, même après la transformation de la société en SCOP à la valeur qu'elles avaient à la date de l'assemblée générale.

Cette opération s'apparente donc à une cession de parts ou d'actions.

### ■ Garanties de remboursement

Une transformation repose sur l'idée générale d'un retrait plus ou moins progressif des anciens associés, et qu'il convient de reconstituer le capital retiré par ces anciens associés.

Pour faciliter cette reconstitution, les statuts de la SCOP peuvent prévoir que, pendant un délai de 5 ans après la transformation, les droits des associés et des salariés sur la répartition des bénéfices, c'est-à-dire le dividende et la part attribuée aux salariés au titre de la participation soient transformés en parts sociales.

### ■ Situation des minoritaires

Les minoritaires sont ceux qui se sont opposés à la transformation de la société en SCOP.

Les parts ou actions des minoritaires sont évaluées comme ci-dessus. De plus, ils peuvent opter dans un délai de trois mois :

- soit pour le rachat de leurs parts dans un délai de deux ans
- soit pour l'annulation des parts et l'inscription de la contre-valeur à un compte à rembourser portant intérêt au taux légal, le tout, intérêts compris, étant remboursable dans un délai de cinq ans.

## GARANTIES EN MATIÈRE DE CONTRÔLE

*Art. 49 à 51 de la loi de 1978*

### ■ Détention de capital

Afin de faciliter la transformation en SCOP, les anciens associés peuvent détenir pendant un délai maximum de 5 ans **plus de 50% de capital** de la SCOP.

### ■ Attribution de voix supplémentaires

L'article 50 de la loi de 1978 permet de déroger au principe général "1 associé = 1 voix" posé par la loi. Les statuts peuvent attribuer pendant une période maximum de 5 ans aux anciens associés ou actionnaires des **voix supplémentaires** aux assemblées.

### ■ Désignation des Dirigeants de la SCOP

Durant une période de 5 ans maximum, les statuts peuvent prévoir que la **moitié des dirigeants** de la SCOP soient désignés parmi les candidats présentés par les anciens associés ou actionnaires devenus associés de la SCOP.



# 4-Les étapes de la transmission en SCOP

<b>D</b> agnostic de l'entreprise .....	18
<b>E</b> valuation de l'entreprise.....	18
Méthode des praticiens .....	18
Méthode fiscale .....	21
Méthode basée sur le résultat net.....	21
Méthode basée sur la marge brute d'autofinancement.....	21
Barèmes d'évaluation .....	22
<b>S</b> cénarios juridiques de transmission .....	23
Transmission d'une entreprise individuelle .....	23
Transmission d'une société .....	23
<b>T</b> ransmission : .....	25
Conditions humaines.....	25
Outils financiers .....	26
<b>I</b> mplication .....	31
Formation des associés .....	31
<b>N</b> ormalisation.....	32
Renforcement des fonds propres.....	32

## ■ QUI PEUT VOUS AIDER

### Vos conseils habituels

Expert-comptable, conseil juridique, notaire, chambres consulaires, réseau *transcommerce - transartisanat...* ainsi que le réseau SCOP au niveau régional ou national sont là pour vous aider à élaborer le projet de transmission, chacun dans son domaine de prédilection.

Les formalités inhérentes à la transmission sont en général effectuées par ces professionnels.

## ■ LES INTERLOCUTEURS DU CÉDANT

Les salariés repreneurs désigneront parmi eux un ou plusieurs interlocuteurs privilégiés. Ils auront recours également à des intervenants spécialisés au cours des différentes phases de la transmission.

### ■ DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE

Diagnostiquer l'entreprise c'est connaître son état de santé, **ses forces et ses faiblesses**, mais c'est analyser également son **environnement** afin de déceler quelles opportunités ou menaces peuvent avoir un impact sur la demande et sur l'offre des produits et services de cette entreprise.

Le diagnostic aura une importance évidente sur la **valorisation** et sur le prix de l'entreprise et on ne peut que conseiller au chef d'entreprise d'apporter le plus grand soin à cette phase et ne pas hésiter à avoir recours à des spécialistes pour l'aider dans cette tâche.

Le financement de ce type de prestation est souvent en partie assuré par des **fonds régionaux d'aide au conseil** (*se renseigner auprès des services du Conseil Régional*).

Nous vous présentons ci-dessous à titre indicatif le plan général d'un modèle de diagnostic en 4 parties, détaillé en annexe :

- Une **Présentation de l'entreprise** et de son activité dans le cadre de son environnement
- Un **Audit social**
- Une **Analyse financière** afin de cerner l'évolution de l'activité, des résultats et de la marge de sécurité financière
- Les **hypothèses d'exploitation et de financement** à 3 ans compte tenu de l'évolution probable de l'activité et des investissements nécessaires.

### ■ EVALUATION DE L'ENTREPRISE

#### Que vaut une entreprise ?

- Pour le vendeur assurément beaucoup, c'est le plus souvent le travail d'une vie.
- Pour l'acheteur l'entreprise ne vaut pas par son passé, mais par son avenir.

Les méthodes proposées reposent donc essentiellement sur la mise en relation de la valeur patrimoniale (**l'actif net corrigé**) et de la rentabilité (**capacité bénéficiaire**).

Afin d'illustrer les différentes méthodes nous reproduisons quelques formules de calcul et des **ratios utilisés** dans le cadre de transmissions d'entreprises du **secteur bâtiment et travaux publics**.

La plaquette Transmission d'entreprises de BTP Banque du Groupe Coopératif (*coordonnées en annexe*) décrit de manière exhaustive ces différentes méthodes.

#### ■ Méthode des praticiens

Cette méthode repose sur une pondération entre la valeur mathématique (*VM*) de l'entreprise et la valeur de productivité (*VP*) de l'entreprise.

La valeur retenue par les praticiens pour le secteur du BTP est la suivante :

$$\text{Valeur entreprise} = (VM + 2VP) / 3$$

## Evaluer la valeur mathématique (VM) de l'entreprise

Appelée également valeur patrimoniale ou actif net corrigé ou situation nette corrigée. C'est ce qui reste quand l'entreprise a réalisé (*vendu*) son actif et remboursé ses dettes. Elle se calcule à partir du bilan en examinant tous les éléments de l'actif et du passif afin de les porter à leur valeur réelle ou d'usage.

BILAN - ACTIF	Brut	Amortissement	Valeur nette	Réévaluation ou dépréciation	Valeur nette corrigée
Immobilisations Incorporelles					
Immobilisations Corporelles					
Stocks matières et marchandises					
Travaux en cours					
Créances					
Valeurs mobilières					
Disponibilités					
<b>TOTAL ACTIF</b>					Actif réévalué

BILAN – PASSIF EXIGIBLE	NET	REEVAL(+ -)	NET CORRIGE
Emissions de titres participatifs			
Avances conditionnées			
Provisions pour risques			
Provisions pour charges			
Emprunts obligataires convertibles			
Autres emprunts obligataires			
Emprunts auprès des banques			
Emprunts et dettes financières			
Avances et acomptes reçus sur commandes			
Dettes fournisseurs			
Dettes fiscales et sociales			
Dettes sur immobilisations			
Autres dettes			
Dividendes de l'exercice			
Produits constatés d'avance			
Ecarts de conversion passif			
<b>TOTAL PASSIF EXIGIBLE</b>			Passif exigible

$$\text{Valeur mathématique (VM)} = \text{Actif réévalué} - \text{Passif exigible}$$

### Quelques points à examiner particulièrement pour le calcul de la valeur mathématique

- **Immobilisations incorporelles :**
  - frais d'établissement : à éliminer
  - droit au bail : comparer avec un loyer équivalent
  - brevets, licences : durée des revenus à vérifier
- **Immobilisations corporelles :**
  - terrains : évaluation à leur valeur vénale
  - constructions : valorisation en tant qu'outil industriel mais coefficient de vétusté de 1% à 5% par an suivant l'état d'entretien
  - agencements : rarement dépasser la valeur nette comptable
  - matériels et outillages : retenir la notion de valeur d'utilisation, se référer à des cotes du marché de l'occasion, questionner les fabricants
  - consulter les sites professionnels pour connaître les valeurs de l'occasion :  
<http://www.lemoniteurbtp.com>, <http://www.batiweb.com>
- **Stocks :** vérifier les provisions pour dépréciation, faire un inventaire contradictoire, vérifier la cadence de rotation
- **Valeurs réalisables ou disponibles :** s'assurer de la solvabilité des débiteurs
- **Capitaux propres et réserves :**
  - provisions à caractère de réserves : les inclure dans les capitaux propres en tenant compte de l'incidence fiscale
  - subventions : à reclasser entre capitaux propres et dettes
- **Dettes :**
  - inclure les provisions pour risques et charges dans les provisions n'ayant pas le caractère de réserves (*passif exigible*)
  - vérifier les dates d'échéance des emprunts, s'enquérir des garanties données
  - vérifier l'ancienneté des dettes fournisseurs
  - vérifier les comptes courants d'associés (*sont ils productifs d'intérêts ?*)

### Evaluer la valeur de productivité (VP) de l'entreprise :

Appelée également **valeur de rendement ou valeur de rentabilité**, elle est basée sur le résultat net corrigé de l'entreprise en fonction d'un taux de risque estimé.

Cette valeur permet de calculer les délais de récupération des sommes que l'on va investir pour acquérir l'entreprise. Elle correspond globalement au montant des capitaux à investir pour obtenir un résultat annuel correspondant au résultat des trois dernières années.

Le résultat net doit être corrigé des éléments suivants : rémunérations excessives ou insuffisantes du dirigeant et de son entourage, loyers des locaux s'ils ne correspondent pas au marché, éléments exceptionnels, provisions non destinées à faire face à une véritable charge...

Le résultat net corrigé doit ensuite être pondéré sur les trois dernières années puis actualisé avec un **taux de risque économique encouru par l'entreprise**.

Ce taux pour les entreprises du secteur BTP se situe à **15%**

#### CALCUL DU RÉSULTAT MOYEN (RM)

$$\begin{aligned} & \text{Résultat net comptable corrigé année (N-2 x 1)} \\ & + \text{Résultat net comptable corrigé année (N-1 x 2)} \\ & + \text{Résultat net comptable corrigé année (N x 3)} \\ \text{Résultat (R)} & = (N-2 \times 1) + (N-1 \times 2) + (N \times 3) \\ \text{RESULTAT MOYEN (RM)} & = R / 6 \end{aligned}$$

$$\text{Valeur de productivité (VP)} = \text{RM} / 0,15$$

## ■ **Méthode fiscale :**

L'administration fiscale retient pour les entreprises du secteur BTP une valorisation pondérant valeur mathématique et valeur de productivité différente de la pondération utilisée par les praticiens :

$$\text{Valeur entreprise} = (4VM + VP) / 5$$

## ■ **Méthode basée sur le résultat net :**

Cette méthode consiste à appliquer un coefficient multiplicateur au résultat net positif corrigé comme précédemment.

Ce coefficient multiplicateur est issu des transactions constatées dans le secteur auquel appartient la société.

**Dans le secteur du B.T.P., les coefficients multiplicateurs sur résultats nets des sociétés s'établissent entre 5 et 8.**

Avec un coefficient de 6 la valeur de la société sera :

$$\text{Valeur entreprise} = \text{Résultat net comptable corrigé} \times 6$$

## ■ **Méthode basée sur la marge brute d'autofinancement :**

Cette méthode consiste à appliquer un coefficient multiplicateur à la marge brute d'autofinancement corrigée de la société.

Ce coefficient multiplicateur est issu des transactions constatées dans le secteur auquel appartient la société. Dans le secteur du B.T.P., le multiple sur MBA s'établit entre 3 et 5.

Avec un multiple sur MBA de 4 la valeur de la société sera :

### **CALCUL DE LA MBA :**

Résultat net comptable corrigé  
+ dotations aux amortissements  
+ dotations aux provisions  
– reprises sur provisions

$$\text{Valeur entreprise} = \text{MBA corrigée} \times 4$$

### ■ Barèmes d'évaluation

Signalons également pour les toutes petites entreprises artisanales de BTP les barèmes d'évaluation des fonds de commerce utilisés par les experts et les tribunaux avec les remarques suivantes :

- Le chiffre d'affaires retenu est souvent le chiffre d'affaires moyen des trois dernières années.
- Les valeurs obtenues s'entendent "matériel compris" mais à l'exclusion du stock de matières et marchandises.

Nature du commerce	Fourchette de valeurs	Unité du barème (Chiffre d'affaires TTC)
Carrelage	10 à 15	% CA TTC par an
Cheminée (vente, installation)	20 à 40	% CA TTC par an
Ebénisterie, menuiserie	20 à 35	% CA TTC par an
Electricité générale	20 à 40	% CA TTC par an
Maçonnerie, couverture	10 à 30	% CA TTC par an
Peinture	30 à 80	% CA TTC par an
Plomberie, chauffage, sanitaire	15 à 60	% CA TTC par an
Serrurerie, électricité	20 à 40	% CA TTC par an



[fede@scopbtp.org](mailto:fede@scopbtp.org)

## SCÉNARIOS JURIDIQUES DE TRANSMISSION

Les différents scénarios vont se décliner suivant le statut juridique de l'entreprise à céder. La solution de transmission sera différente s'il s'agit d'une entreprise individuelle ou d'une société commerciale et diffèrera aussi selon le prix de cession envisagé.

### ■ *Transmission d'une entreprise individuelle*

Schématiquement, le procédé de transmission sera le suivant :

Les salariés constituent une SCOP qui :

- achète partiellement ou totalement le fonds ou
- prend le fonds en location gérance

La location gérance permet de louer le fonds de commerce puis à terme de l'acheter.

Cette solution peut être mise en œuvre si le cédant a été inscrit au registre du commerce pendant au moins 7 ans et s'il a exploité personnellement le fonds de commerce pendant au moins 2 ans. Ainsi le bailleur recevra une redevance qu'il devra déclarer fiscalement comme un revenu commercial.

Lors de la cession du fonds loué, les plus values dégagées par cette opération sont exonérées si la redevance annuelle n'excède pas 54 000 € et si la cession du fonds intervient au moins 5 ans après sa mise en location (*ou après le début de son activité commerciale si les conditions d'exonération étaient déjà remplies à la date de mise en location gérance*).

Toutefois, le bailleur est solidairement responsable avec le gérant du fonds des dettes qu'il peut contracter pendant les 6 premiers mois de l'exploitation.

Le bailleur est également solidairement responsable avec le gérant du fonds des impôts directs dus par celui-ci en raison de son activité.

### ■ *Transmission d'une SARL ou SA, ou SAS*

2 possibilités en fonction du prix de cession souhaité :

- **Si le prix de cession est inférieur ou égal à la situation nette comptable de l'entreprise (capitaux propres + réserves) :**

Dans ce cas, la solution retenue pourra être la suivante :

- **La transformation directe** de la société en SCOP lors d'une assemblée générale extraordinaire. Par ailleurs, l'article 48 de la loi du 19 juillet 1978 sur les SCOP souligne que la modification des statuts n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle.

L'assemblée générale va se prononcer sur :

- le principe de la transformation en SCOP,
- l'adoption de nouveaux statuts,
- la fixation de la valeur de remboursement de la part, en particulier si la valeur de remboursement est supérieure à la valeur nominale.

L'assemblée votera également les résolutions nécessaires pour mettre en harmonie le fonctionnement pratique de la société avec celui d'une SCOP : admission d'au moins 7 associés-salariés pour une SA, 2/3 des administrateurs salariés...

**Le prix de cession sera versé soit immédiatement, soit de façon différée avec l'accord du cédant.**

Le nouveau capital de la SCOP est reconstitué par les apports des salariés-associés et les capitaux à long terme par des emprunts ou par des titres participatifs.

Dans le cas d'un remboursement progressif du capital, la loi prévoit des garanties que le cédant peut mettre en œuvre (*voir chapitre III "des garanties pour les cédants"*).

- **Si le prix de cession est supérieur à la situation nette comptable de l'entreprise (capitaux propres + réserves) :**

Dans ce cas, les solutions retenues pourront être les suivantes :

**1<sup>ère</sup> solution :**

Création d'une SCOP constituée par tout ou partie des salariés de la société à céder. La SCOP acquiert progressivement le capital de la société puis procède à une **fusion-absorption**.

**2<sup>ème</sup> solution :**

Création d'une SCOP constituée par tout ou partie des salariés de la société à céder. **La SCOP reprend des éléments du fonds de commerce à céder.** La SCOP acquiert ces éléments et le cédant conserve la partie du fonds non repris, à charge pour lui de cesser plus tard l'activité subsistante de son entreprise.

**3<sup>ème</sup> solution :**

Création d'une SCOP constituée par tout ou partie des salariés de la société à céder. La SCOP prend en **location-gérance** tout ou partie des éléments du fonds de commerce. Il s'agira d'un contrat à durée indéterminée avec promesse de vente. La SCOP devra, selon les conventions passées, se porter acquéreuse des éléments du fonds qu'elle loue. (*voir plus haut "location-gérance"*.)

# TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE

## ■ Conditions humaines

Le diagnostic, l'évaluation et le scénario juridique sont les conditions nécessaires mais non suffisantes pour transmettre une entreprise aux salariés. Les **conditions humaines** sont sans aucun doute les plus importantes et les plus délicates à réunir lors de toute cession aux salariés. L'expérience acquise dans ce domaine par le Mouvement SCOP est un atout non négligeable dont il est souhaitable de suivre les avis.

### ■ Le leader :

#### Conditions à remplir par le (la) futur(e) dirigeant(e) :

Etre capable de diriger l'entreprise et de la diriger en créant une **dynamique interne de participation** basée notamment sur la transparence des informations. La coopérative est une "maison de verre" et l'oublier peut se révéler préjudiciable pour tous.

#### Origine Interne du leader :

C'est le cas le plus favorable si deux conditions sont réunies : une compétence technique appréciée dans ses fonctions actuelles et des qualités humaines reconnues par les futurs salariés-associés. Afin d'acquérir progressivement les techniques de gestion financière, administrative, et coopérative, le Mouvement SCOP a mis en place pour les futurs dirigeants des formations spécifiques, des "parcours de dirigeant de SCOP" qui seront proposés et financés dans le cadre de l'engagement de développement de la formation coopérative et gestionnaire signé entre l'Etat et l'Union Régionale des SCOP.

#### Origine externe du leader :

On se retrouve alors dans le cadre d'une procédure de recrutement classique : définition du poste, annonce, sélection, choix, période d'essai... Un cabinet de recrutement est alors nécessaire et une bonne coordination entre ce cabinet et le mouvement SCOP indispensable afin de présenter aux candidats les spécificités du statut SCOP et les caractéristiques des fonctions de dirigeant de coopérative. Cette procédure de recrutement externe allonge à l'évidence le processus de cession mais est souvent incontournable dans le cas des entreprises les moins structurées.

### ■ L'équipe :

#### Les salariés-associés :

La réussite de la transmission repose sur une adhésion la plus large possible au projet de cession, adhésion qui se manifeste notamment par l'acquisition de parts sociales. Outre l'acquisition de parts, le salarié devient alors salarié-associé.

Le salarié peut suivre des formations dédiées aux coopérateurs, "les parcours de professionnalisation coopérative" dispensées par le Mouvement SCOP. Ces parcours présentent les droits et devoirs de l'associé de SCOP et assurent la formation économique nécessaire à la compréhension du projet de cession puis des états financiers présentés lors des assemblées générales.

### Les salariés non associés :

La transformation en SCOP de l'entreprise ne recueille que rarement l'unanimité des salariés. Les raisons sont d'ordre financier, social ou psychologique. On ne devient pas coopérateur "malgré-soi". Ceci étant, les statuts doivent permettre d'accueillir à terme comme associés les salariés et les salariés non associés doivent pouvoir bénéficier des formations coopératives décrites plus haut.

### ■ L'accompagnement :

#### Le cédant :

Il apparaît nécessaire que le cédant accompagne durant un certain nombre de mois l'équipe dirigeante de l'entreprise cédée. Cet accompagnement doit être défini par un acte juridique détaillant les conditions financières et la durée. Il est possible également que le cédant reste dans l'entreprise comme associé extérieur.

#### Le Mouvement SCOP :

Des dirigeants de SCOP expérimentés peuvent parrainer et conseiller l'équipe dirigeante de la SCOP afin de rompre l'isolement et l'inexpérience des premiers temps. Une SCOP ancienne peut également être associée de la nouvelle SCOP. Rappelons que l'avantage coopératif essentiel est le partage de l'expérience.

## TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE

### ■ Les outils financiers

Le financement de la transmission n'est pas paradoxalement l'élément le plus délicat à mettre en œuvre : le diagnostic, l'évaluation, l'équipe mise en place favoriseront l'obtention de financements pour permettre de désengager le cédant. La **diversité des outils financiers** créés ne nous permet pas d'en dresser une liste exhaustive, aussi nous nous contenterons de présenter les outils financiers du Mouvement SCOP ainsi que les outils spécifiques du secteur bâtiment et travaux publics.

### 1 - LES OUTILS FINANCIERS DU RÉSEAU SCOP ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

#### ◆ SOCODEN - prêts participatifs et personnels :

SOCODEN est une société financière qui finance en quasi-fonds propres les SCOP en création, en développement, ou en difficultés. Durant les dix dernières années, SOCODEN a été présente dans une SCOP sur deux, en création ou au cours de la vie de l'entreprise.

#### Quels services ?

- Des **prêts personnels** d'une durée de 3 à 5 ans qui ont pour vocation d'anticiper la formation du capital des associés.
- Des prêts participatifs d'une durée de 3 à 5 ans sans garantie qui ont pour vocation de :
- Couvrir le besoin en fonds de roulement et l'immatériel que les établissements financiers hésitent à financer
- Accompagner la constitution de capitaux permanents
- Démultiplier les fonds investis en suscitant un effet de levier sur la base de la contribution financière des associés, des financements extérieurs non affectés.

### ◆ SPOT - capital social :

La vocation de SPOT est de souscrire au capital des PME SCOP, de conforter les fonds propres et d'accompagner l'entreprise en priorité lors de sa transformation en SCOP ou lors de ses phases de développement. Son intervention est d'une durée de 5 à 7 ans, à l'appui de plusieurs supports d'investissement (*capital, titres participatifs, obligations convertibles...*).

SPOT est rémunéré par le versement de dividendes préciputaires (*dividendes versés aux actions privilégiées par préférence aux actions ordinaires*).

### ◆ SOFISCOPE - caution mutuelle :

SOFISCOPE a pour vocation d'intervenir en faveur des SCOP par la constitution d'un **fonds de garantie mutuelle**, offrant ainsi à la société une caution pour ses engagements financiers afin d'éviter la prise de garantie sur les associés de la SCOP.

Caractéristiques :

- Garantie jusqu'à 50% lors d'investissements matériels (dont leasing)
- Garantie jusqu'à 30% lors d'investissements immatériels

SOCODEN et SOFISCOPE délèguent aux CEFR (Comités d'Engagement Financier Régionaux), dont la compétence s'étend au territoire de l'Union régionale des SCOP, leurs prises de décisions. Le montant de cette délégation est plafonné pour chaque SCOP.

### ◆ IDES : Institut de Développement de l'Économie Sociale

Société anonyme, l'IDES ou Institut de Développement de l'Économie Sociale, a été créé en 1983 par les institutionnels de l'économie sociale désireux d'aider financièrement d'autres entreprises du secteur. Conçu pour apporter des capitaux propres, l'IDES rassemble les acteurs majeurs du secteur, grandes banques coopératives et mutuelles, qui y investissent une partie de leurs réserves. Depuis 1990, l'IDES est une filiale d'ESFIN S.A., holding dédiée au financement de l'économie sociale et constituée par les mutuelles, la Confédération Générale des SCOP, le Crédit Coopératif.

**L'Institut de Développement de l'Économie Sociale (IDES)** apporte des **fonds propres** aux entreprises de l'économie sociale (*essentiellement les coopératives*), à leurs filiales ou à des entreprises issues des réseaux d'aide à la création. Le montant de ses interventions est de 76.000 € à 300.000 €.

**L'IDES** souscrit des **titres participatifs** émis par les coopératives. La coopérative s'adresse directement à **L'IDES**, qui établit le dossier d'investissement et le soumet à son comité mensuel d'investissement. Ensuite, **L'IDES** établit l'ensemble des documents juridiques nécessaires à l'émission des titres. L'émetteur du titre paie chaque année un intérêt minimum fixe en référence aux taux du marché financier auquel se rajoute une rémunération variable qui dépend des résultats de l'entreprise.

Aux côtés des **titres participatifs**, **L'IDES** peut également souscrire des **obligations convertibles**

**Pour plus d'informations, s'adresser soit :**

- à **L'IDES**,

<http://www.esfin-ides.com> - 10/12 rue des Trois Fontanot - 92022 NANTERRE  
Tél : 01 55 23 07 18 - e-mail : [ides@esfin-ides.com](mailto:ides@esfin-ides.com)

- à la **société de gestion ESFIN-Gestion qui gère l'ensemble des participations de l'IDES**,

10-12 rue des Trois Fontanot - 92022 NANTERRE  
Tél : 01 55 23 07 10 - e-mail : [esfin-gestion@esfin-ides.com](mailto:esfin-gestion@esfin-ides.com)



## 2 - LES OUTILS RÉGIONAUX ET LES FINANCEMENTS PROFESSIONNELS

Dans la plupart des régions, à l'initiative des pouvoirs publics et/ou des organisations professionnelles, des dispositifs ou des structures ayant pour objet le soutien à la création, la transmission/reprise et la mutation des entreprises ont été mis en place, intervenant, selon le cas, au travers de subvention, d'avances remboursables ou en fonds propres.

Votre interlocuteur du mouvement SCOP pourra vous orienter vers celles de ces aides qui correspondent le mieux à votre projet.

### ◆ Les FRAC BTP

Une aide spécifique pour les entreprises de BTP est disponible sous forme d'**aide au conseil** pour recruter dans le cadre d'une transmission de l'entreprise ou pour une aide au conseil externe. Les taux de subvention vont de 50% du coût estimatif initial (HT) à 80% selon que le diagnostic est approfondi (+ 5 jours) ou court (- 5 jours). Avec un plafond de 30 500 € pour la version approfondie et 3 800 € pour le diagnostic court.

Contact : **Direction Régionale de l'Équipement.**

### ◆ BTP BANQUE

**Pour le secteur du BTP, BTP BANQUE**, est la banque spécialiste du financement de l'exploitation des entreprises du BTP. Elle apporte les compétences d'une Banque professionnelle disposant de compétences d'expertise des besoins spécifiques des entreprises du secteur. Elle octroie également des prêts pour le rachat de parts sociales, l'acquisition d'un fonds de commerce, la reprise de tout ou partie des actifs de la société cible.

Coordonnées

Nationales : 41, rue des Trois-Fontanot BP 211  
92002 Nanterre cedex



## ■ IMPLICATION : FORMATION DES ASSOCIÉS

Pas de gestion sans gestionnaires : les salariés-associés des SCOP élisent parmi eux les administrateurs ou gérants de leur coopérative, c'est donc en préparant le plus grand nombre à la pratique des problèmes de gestion et de direction qu'ils se donneront les meilleures chances de faire de bons choix. Le Mouvement SCOP a une longue expérience de la formation gestionnaire et coopérative et propose aux salariés-associés des parcours de professionnalisation coopérative.

### Le parcours de base pour les associés-salariés est composé de 3 sessions :

- Session 1 : La découverte active du rôle de co-entrepreneur
- Session 2 : La maîtrise de la co-responsabilité
- Session 3 : L'implication dans le co-pilotage

### ■ Session 1 : La découverte active du rôle de co-entrepreneur

Elle conduit le participant à s'approprier deux acquis de professionnalisation :

- une connaissance de base du fonctionnement de l'entreprise en coopérative (*statuts, mode d'administration, etc.*), lui permettant de mesurer les engagements liés à sa qualité d'associé ou de futur associé ;
- une première expérience de recherche d'informations significatives sur sa SCOP et donc une "prise de repères" comme salarié- associé ou futur associé.

Une première étape d'acquisition de connaissances et d'expérience qui fait l'objet d'une certification intermédiaire de professionnalisation coopérative.

### ■ Session 2 : La maîtrise de la co-responsabilité

Elle vise l'approfondissement des axes de compétences déjà abordés dans la session 1 :

- Une meilleure compréhension de la gestion de la SCOP (*contrôle de l'exploitation et du financement, analyse financière*);
- Un développement de l'approche stratégique, à travers le marketing stratégique ;
- Un travail sur la communication et le travail de groupe dans la coopérative.

Une deuxième étape d'acquisition de connaissances et d'expérience qui débouche sur une seconde certification intermédiaire de professionnalisation coopérative

### ■ Session 3 : L'implication dans le co-pilotage

Cette session s'adresse à des associés ayant déjà une solide expérience de la responsabilité professionnelle et coopérative. Elle vise à permettre aux dirigeants de constituer une équipe solide pour les soutenir dans le co-pilotage de la SCOP.

Cette formation doit permettre aux participants de faire la synthèse de l'ensemble du parcours de professionnalisation en reliant les trois "dimensions" abordées (*technique, stratégique et relationnelle*) pour développer une vision cohérente et harmonieuse de leur SCOP.

### **NORMALISATION : RENFORCEMENT DES FONDS PROPRES**

Le remboursement des cédants affecte en partie les fonds propres de l'entreprise et il est nécessaire d'utiliser des moyens financiers spécifiques afin de conforter à moyen terme les capitaux propres.

**Les SCOP bénéficient d'instruments financiers permettant le renforcement de leurs fonds propres à moyen et surtout à long terme.** Un certain nombre d'instruments juridiques existent, plus ou moins bien connus, plus ou moins bien utilisés. Depuis la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 la SCOP SARL dispose d'un nouvel outil trop méconnu et trop peu utilisé, antérieurement réservé à la SCOP SA : le titre participatif.

Le Guide juridique des SCOP (*publication Scopedit*) détaille la mise en œuvre de ces différents instruments :

#### **Instruments propres aux sociétés coopératives et aux SCOP**

- Transformation en parts de capital de l'intérêt versé et de la part travail revenant aux associés ;
- Emission de parts sociales réservées aux salariés ;
- Titres participatifs ;
- Parts à dividende prioritaire sans droit de vote ;
- Emploi des droits à participation en parts sociales ;
- Plan d'épargne investi en parts de la SCOP.

#### **Principaux instruments ouverts aux SCOP sous la forme anonyme**

- Obligations ;
- Obligations convertibles en actions ;
- Certificats coopératifs d'investissement.

Dans le cadre de la transmission de l'entreprise aux salariés nous ne citerons que les outils les plus fréquemment utilisés :

### **■ Emploi des droits à participation en parts sociales**

L'associé a le droit, si l'accord de participation le prévoit, d'utiliser le montant qui lui revient dans l'accord à la **souscription de parts sociales** de la SCOP. Les parts ainsi créées sont en tous points considérées comme du capital.

D'autre part, lorsque la SCOP dispose d'un accord de participation des salariés aux fruits de l'expansion, régi par l'article L.442 du Code du travail, elle a le droit de constituer une provision pour investissement (*PPI*) d'un montant égal à celui attribué aux travailleurs de l'entreprise au titre de l'accord de participation. La PPI est considérée, dès l'origine, comme une réserve.

## ■ Transformation en parts sociales de l'intérêt au capital

Cette possibilité est prévue par l'article 34 de la loi du 19.07.1978. aux termes duquel :

*“l'assemblée des associés ou, selon le cas, l'assemblée générale ordinaire peut décider la transformation en parts sociales de tout ou partie des excédents nets de gestion distribuables aux associés au titre de l'exercice écoulé en application des dispositions du 3° et du 4° de l'article 33 ci-dessus. Les droits de chaque associé dans l'attribution des parts sont identiques à ceux qu'il aurait eus dans la distribution des excédents de gestion.”*

Il s'agit de la part des excédents nets revenant aux associés, soit au titre de l'intérêt versé aux parts sociales qu'ils détiennent, soit au titre de la part travail.

## ■ Plan d'épargne investi en parts de la SCOP

Le plan d'épargne d'entreprise est ainsi défini par l'article 443-1 : **“Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières, constitue un plan d'épargne entreprise.”**

Les avoirs du plan d'épargne peuvent être investis directement en parts de la coopérative (*sous forme SCOP-SA*). Depuis la loi du 17 juillet 2001 ayant ouvert aux coopératives SARL la possibilité d'émettre des titres participatifs, qui sont des valeurs mobilières, les fonds versés au PEE peuvent être également affectés à la souscription de ces titres.

## ■ Titres participatifs

Il s'agit d'une **catégorie de valeurs mobilières** créée par la loi n° 83-1 du 03.01.1983 et réservée aux seules sociétés par actions appartenant au secteur public ou aux sociétés anonymes coopératives. Elle a été étendue par la loi précitée aux sociétés coopératives constituées sous la forme SARL.

Les titres participatifs sont négociables. Ils peuvent donc être cédés par simple virement de compte. La cession n'est pas soumise à la procédure d'agrément prévue pour les parts sociales, elle s'opère indépendamment de l'accord de la société. Les parts peuvent être cédées à un ou des fonds communs de placements, elles peuvent être un moyen d'emploi des droits à participation des salariés aux fruits de l'expansion.

Contrairement aux parts de SCOP qui ne sont pas concernées par la dématérialisation, les titres participatifs sont régis par le droit commun, et donc sont concernés par la dématérialisation. Les titres participatifs sont remboursables.

La société peut :

- soit procéder au remboursement des titres, mais au terme d'un délai minimum de sept ans ;
- soit ne jamais procéder au remboursement des titres, sauf en cas de dissolution.

Les titres participatifs permettent de renforcer les fonds propres des SCOP, sans modifier la structure du capital. Le plan comptable les inscrit en classe 1 (16) comme les obligations

### ■ **Parts à dividende prioritaire sans droit de vote**

La part à dividende prioritaire est une catégorie particulière de parts sociales. L'absence de droits de vote permet de ne pas déséquilibrer le sociétariat lors des assemblées et la rémunération privilégiée dont elle bénéficie en fait un instrument dans un objectif de développement plus que de restructuration puisque l'absence de droits de vote est liée à la distribution de dividendes. En effet, l'absence de distribution de dividendes pendant trois exercices entraîne l'attribution du droit de vote correspondant. Ces parts ne pouvant être souscrites par les salariés, l'exercice des droits de vote par les associés non employés, tout particulièrement quand ces parts ont été souscrites un par plusieurs associés non employés, peut modifier considérablement l'équilibre du sociétariat.

Il convient donc d'être particulièrement vigilant lors de l'émission de ces titres.

### ■ **Obligations**

Les obligations sont des **valeurs mobilières négociables** qui, dans une même émission confèrent les mêmes droits à créances pour une même valeur nominale. Elles sont régies principalement par les articles L 213 – 5 du Code monétaire et financier et par les articles L 228-38 à L228-90 du Code des sociétés. Contrairement au titre participatif, aucune disposition particulière au droit coopératif ne régit l'obligation. Les SCOP peuvent émettre des obligations. Ce titre un étant une valeur mobilière, seules les SCOP constituées sous la forme anonyme peuvent les émettre.

# 5-Annexes

<b>M</b> odèle de diagnostic .....	36
Présentation de l'entreprise .....	36
Audit social .....	36
Analyse financière .....	36
Prévisionnel .....	37
Synthèse .....	37
<b>E</b> léments du plan de reprise .....	38
<b>E</b> léments du protocole d'accord .....	39
<b>L</b> e réseau des SCOP BTP .....	40
<b>L'</b> Union Régionale des SCOP .....	40
<b>L</b> es contacts utiles .....	41
<b>B</b> ibliographie .....	42

Présentation statut

Fiscalité incitative

Garanties cédants

Méthode efficace

Annexes

# 1 - MODÈLE DE DIAGNOSTIC

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

### ■ Nature juridique

- Historique : (*forme juridique, créateurs, chiffre d'affaires, salariés, investissements, activités...*)
- Répartition actuelle du capital
- Filiales
- Participations dans d'autres sociétés
- Dirigeants actuels

### ■ Activité

- Détail de l'activité
- Marché
- Secteur géographique
- Concurrence
- Clients : (*nature, répartition du chiffre d'affaires, répartition géographique*)
- Fournisseurs
- Sous-traitants
- Perspectives

### ■ Moyens Matériels

- Immobilisations :  
Constructions : (*Société civile immobilière, location, propriétaire,...*)  
Matériel et mobilier : principaux matériels avec âge et valeur de renouvellement
- Locations et crédit bail :  
Matériel et mobilier : principaux matériels avec âge, loyer annuel et valeur de renouvellement

### ■ Organisation :

- Organigramme
- Définition des postes
- Tâches du dirigeant

## AUDIT SOCIAL

- Représentation du personnel
- Liste du personnel : (*poste, qualification, date d'embauche, date de naissance, salaire brut, primes,...*)
- Absentéisme, turn-over, causes des départs depuis 3 ans, nature des conflits,...
- Formations entreprises depuis 3 ans
- Recensement des compétences manquantes
- Identification des changements nécessaires à court et moyen terme dans l'organisation
- Inventaire des besoins de formation

## ANALYSE FINANCIÈRE

### ■ Activité et Rentabilité

L'activité est analysée sur les trois exercices précédents à travers les indicateurs suivants :

- Chiffre d'affaires
- Marge commerciale (*pour les entreprises de négoce*)
- Production totale
- Production interne
- Valeur ajoutée

La rentabilité est analysée sur les trois exercices précédents à travers les indicateurs suivants :

- Excédent brut d'exploitation
- Résultat d'Exploitation
- Résultat courant
- Résultat net
- Capacité d'Autofinancement

### ■ Structure Financière

Les étapes précédentes ont permis d'apprécier l'activité et la rentabilité, il s'agit ensuite de savoir si l'entreprise a su maintenir son équilibre financier. L'équilibre financier s'effectue par l'examen des bilans de l'entreprise à travers la relation unissant :

- Le fonds de roulement
- Le besoin en fonds de roulement
- La trésorerie

## PRÉVISIONNEL

(*hypothèses hors cadre de transmission ou de cession*)

### ■ Hypothèses d'activité

- Chiffre d'affaires
- Effectif
- Soldes de gestion

### ■ Besoins

- Investissements
- Variation besoins en fonds de roulement
- Remboursements d'emprunts en capital

### ■ Ressources

- Apports
- Autofinancement
- Emprunts nouveaux

## SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC

- Points forts – Points faibles
- Opportunités – Menaces

## 2 - LE PLAN DE REPRISE

C'est un **document de synthèse** visant à formaliser la reprise de l'entreprise par les salariés dans ses aspects humain, économique et financier et destiné à convaincre les financeurs de la faisabilité du projet et de la pertinence des choix à moyen terme.

### Ce document doit comprendre les éléments suivants :

- Une présentation détaillée des repreneurs salariés : curriculum vitae, fonctions antérieures et prévues au sein de l'entreprise reprise
- Caractéristiques générales de l'entreprise reprise : signalétique, historique
- Le diagnostic de l'entreprise reprise
- Les objectifs : organisation, positionnement, investissements...
- L'évaluation et le prix négocié
- Le scénario de transmission
- Prévisionnel d'exploitation
- Plan de financement
- Le projet de protocole d'accord
- Le projet de statuts sous la forme SCOP

### 3 - LE PROTOCOLE D'ACCORD

Le protocole d'accord est l'une des étapes les plus importantes dans la transmission : il termine la phase de discussion et de négociation, il précède la phase de réalisation. Ses principales dispositions seront réitérées dans les différents documents ultérieurs.

**A faire rédiger obligatoirement par un juriste spécialisé dans la cession d'entreprise**

#### Clauses types du protocole :

##### ***Identification des parties***

- les vendeurs : un ou plusieurs signataires désignés par les actionnaires cédants
- les acheteurs : deux mandataires salariés futurs coopérateurs ; les mandats (*pouvoirs*) des autres futurs coopérateurs sont joints au protocole.

##### ***Objet de la transaction***

- L'acheteur achète l'entreprise au prix fixé à partir des documents audités. Des clauses de garantie de passif et d'actif définiront la responsabilité, la portée et les conséquences pratiques d'évènements ultérieurs susceptibles de modifier le prix négocié.

##### ***Modalités de paiement***

- Acquisition immédiate ou paiement fractionné
- Déterminer ou non une revalorisation et les modes de re-calcul.

##### ***Clauses diverses***

- Clause de non concurrence
- Clause de garantie de passif
- Clause de maintien du dirigeant en activité dans l'entreprise
- Clause d'assistance technique
- Clause d'arbitrage

## 4 - LE RÉSEAU DES SCOP DE BTP

Les SCOP du BTP sont représentées au niveau national par une **Fédération nationale des SCOP du BTP**, sise au 88 rue de Courcelles, 75008 PARIS. Cette Fédération est présente auprès des 3 autres organismes professionnels du BTP lors de toutes les négociations de la branche (*FFB, FNTP et CAPEB*).

Au niveau régional, les SCOP de la profession sont également représentées par une structure chargée localement de représenter et d'assurer un service d'aide et de suivi pratique des PME adhérentes au même titre que les autres instances professionnelles de la branche BTP.

Outre les nombreux outils mis à disposition des adhérents de la Fédération : site internet et intranet (*www.scopbtp.org*), publication pratique et juridique : "Vous Devez Savoir Que", magazine "Chantiers coopératifs", des groupes professionnels réunissent au niveau régional ou national des responsables de SCOP de même activité permettant des échanges sur les expériences et également de déboucher sur des actions communes dans le domaine des achats par exemple.

Les SCOP de BTP adhèrent obligatoirement à la **Caisse de congés payés des SCOP du BTP** en vertu des articles D-732.1 à D-732.10 du Code du travail. Cette caisse a un rôle de gestion des congés payés et du chômage-intempéries. En outre, dans un souci de simplification, la caisse perçoit également diverses cotisations pour d'autres organismes : apprentissage, prévention, cotisation à la Fédération nationale des SCOP du BTP.

Pour toutes les autres questions : convention collective, régime de retraite et de prévoyance, formation professionnelle, qualifications, assurance qualité, assurances... les SCOP du BTP ne présentent pas de particularités par rapport aux autres entreprises de la profession.

## 5 - L'UNION RÉGIONALE DES SCOP

En Région , les SCOP, quelque soit leur activité, sont représentées par une Union Régionale des SCOP.

Le rôle de l'Union Régionale est multiple :

- Rassembler les coopératives et défendre leurs intérêts
- Promouvoir et développer le statut coopératif
- Assurer un suivi et surtout un appui aux SCOP existantes

L'Union régionale des SCOP est dirigée par un Conseil d'administration composé de dirigeants de SCOP élus lors de l'Assemblée générale de l'association par l'ensemble des SCOP de la région. Le Mouvement SCOP Entreprises en France, c'est une Confédération Générale des SCOP, 12 Unions Régionales de SCOP, 3 Fédérations professionnelles : BTP, Métallurgie et Communication.

## 6 - LES CONTACTS UTILES

- **La Fédération nationale des SCOP du BTP**  
www.scopbtp.org  
88 rue de Courcelles, 75008 Paris  
Tel : 01 55 65 12 20
- **BTP Banque**  
www.btp-banque.fr  
41 rue des Trois-Fontanot, BP 211, 92002  
Nanterre Cedex  
Tel : 01 47 24 87 30
- **ESFIN-Gestion**  
10-12 rue des Trois Fontanot  
92022 NANTERRE  
Tél : 01 55 23 07 10  
esfin-gestion@esfin-ides.com
- **Confédération générale des SCOP**  
www.scop.coop  
37 rue Jean Leclaire, 75017 Paris  
Tel : 01 44 85 47 00
- **IDES**  
www.esfin-ides.com  
10-12 rue des Trois Fontanot  
92022 NANTERRE  
Tél : 01 55 23 07 18

## **7 - BIBLIOGRAPHIE**

- Editions DELMAS:  
“Transmettre, céder ou reprendre une entreprise”, 3<sup>e</sup> édition 2002.
- Editions DALLOZ Référence-Droit de l’entreprise :  
“Cession d’entreprise”, 4<sup>e</sup> édition, 1999.
- Réseau Transcommerce - Transartisanat :  
“Le guide pratique de la transmission”, édition 2000.
- BTP Banque :  
documentation pratique “Succession, Transmission et Création d’entreprises du BTP”.
- Editions SCOPEDIT :  
“Guide juridique des SCOP”, nouvelle édition 2003.



FÉDÉRATION NATIONALE  
DES SCOP DU BÂTIMENT  
ET DES TRAVAUX PUBLICS



Avec le concours de Pierre Le Vey,  
service juridique de la Confédération générale des SCOP.  
Guide créé par l'URSCOP Poitou – Charentes