



Vraagnummer : 55-1-000015

Parlementslid : GILKINET Georges

Geregistreerd : 23/07/2019

Einde termijn : 30/09/2019

Titel : **La société coopérative.**

De coöperatieve vennootschap (CV) wordt door artikel 350 van het huidig Wetboek van vennootschappen gedefinieerd als "een vennootschap die is samengesteld uit een veranderlijk aantal vennoten met veranderlijke inbreng". Het is een zeer flexibele vennootschapsvorm, die niet enkel voor de vennootschappen uit de traditionele coöperatieve sector aantrekkelijk is, maar in het bijzonder voor professionele vennootschappen van vrije beroepers.

Er is een discrepantie tussen de definitie van een CV in artikel 6:1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) en de Memorie van toelichting voorgaand aan deze wet van 23 maart 2019 (Doc 54 3119/001, 11 en 191). Er heersen binnen de wereld van de vrije beroepers twee standpunten omtrent de CV als mogelijke vennootschapsvorm voor vrije beroepers. Volgens de ene strekking is op basis van een gecombineerde lezing van het WVV en de memorie van toelichting de CV als vennootschapsvorm voor de uitoefening van een vrij beroep niet meer mogelijk. Volgens de tweede strekking wel en dit op grond van de lectuur van de loutere definitie in artikel 6:1 die geen gewag maakt van het voeren van een onderneming met coöperatieve activiteiten in de zin van de International Co-operative Alliance (ICA)-principes zoals vermeld in de toelichting.

Wat de timing en overgangperiode van het WVV zelf betreft, is het zo dat het voor het eerst van toepassing is op 1 januari 2020 op vennootschappen, verenigingen en stichtingen die op datum van de inwerkingtreding van de wet rechtspersoonlijkheid hebben verkregen. Behoudens een opt-in vóór 1 januari 2020 moeten bestaande coöperatieve vennootschappen bij de eerstvolgende statutenwijziging na 1 januari 2020 hun statuten aanpassen, en uiterlijk op 1 januari 2024.

De vennootschappen wier rechtsvorm verdwijnt, blijven voorlopig onderworpen aan het huidig Wetboek van vennootschappen, behalve de nieuwe dwingende bepalingen met betrekking tot hun nieuwe vennootschapsvorm. Hetzelfde geldt voor de coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid (CVBA) die niet beantwoorden aan de nieuwe definitie van coöperatieve vennootschap.

Meer nog, overeenkomstig de memorie van toelichting voorgaand aan de wet van 23 maart 2019 (Doc 54 3119/001, 353) met ingang van 1 januari 2020 "zullen de



Beleidscel van de Vice-eersteminister en minister van Justitie, belast met de Regie der Gebouwen

coöperatieve vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid die niet aan de nieuwe definitie van coöperatieve vennootschap beantwoorden de dwingende bepalingen betreffende de besloten vennootschap moeten naleven, met uitzondering van de bepalingen betreffende het vermogen van de vennootschap en de uittreding en de uitsluiting ten laste van het vennootschapsvermogen (boek 5, titels 5 en 6)."

Er bestaat evenwel geen exhaustieve lijst van dwingende bepalingen in het WVV, hetgeen ook niet bevorderlijk is voor de rechtszekerheid.

Om te vermijden dat de rechtsvorm van een CV zou worden aangenomen door vennootschappen die niet voldoen aan de definitie voorziet artikel 6:127 WVV in een bijzondere sanctie: de ondernemingsrechtbank kan op verzoek van een aandeelhouder, van een belanghebbende derde of van het openbaar ministerie de ontbinding uitspreken van de coöperatieve vennootschap.

Derhalve bestaat er een conflict tussen artikel 6:127 WVV en artikel 41 van de wet van 23 maart 2019. Vanaf 1 januari 2020 kan de bijzondere sanctie van gerechtelijke ontbinding immers worden opgelegd aan coöperatieve vennootschappen die - in de loop van hun bestaan - niet beantwoorden aan de vereisten die het WVV oplegt, terwijl artikel 41 de CVBA die niet aan de definitie van CV beantwoordt tot 1 januari 2024 de tijd geeft om zich om te zetten naar een andere vennootschapsvorm.

1. Is een CV als vennootschapsvorm voor de uitoefening van een vrij beroep onder het WVV nog steeds mogelijk?
2. Zo niet, is het correct te stellen dat een bestaand bedrijfsrevisorenkantoor - en bij uitbreiding elke professionele vennootschap van vrije beroepers - onder de vorm van een CVBA dat op datum van 1 januari 2020 niet aan de definitie van coöperatieve vennootschap in artikel 6:1 WVV beantwoordt en niet heeft gekozen voor een opt-in, als dus niet voldoet aan de bepalingen van het WVV en bijgevolg vanaf 1 januari 2020 de dwingende bepalingen van de BV moet toepassen?
3. Kan er een exhaustieve lijst van dwingende bepalingen in het WVV worden opgemaakt?
4. Impliceert het voorgaande dat, bij gebrek aan naleving van artikel 6:1 WVV, deze CVBA het risico loopt om op verzoek van een aandeelhouder, van een belanghebbende derde of van het openbaar ministerie gerechtelijk te worden ontbonden?



ANTWOORD

1) Er werd van meet af aan duidelijk gemaakt dat één van de doelstellingen van de hervorming van het vennootschapsrecht erin bestond aan de CV haar oorspronkelijke eigenheid terug te geven m.n. het voeren van een onderneming op basis van het coöperatief gedachtengoed, zoals vervat in de coöperatieve beginselen verwoord door de International Co-operative Alliance (ICA) (Memorie van Toelichting, Parl.St., 54-311/001, p. 10). Geheel in de lijn van deze doelstelling wordt in de definitie van de CV in artikel 6:1 WVV aansluiting gezocht bij de terminologie die de Europese wetgever hanteert bij de invulling van de Europese Coöperatieve Vennootschap (SCE) (Verordening nr. 1453/2003) en worden in de toelichting op deze bepaling de zeven algemeen erkende en aanvaarde ICA-beginselen samengevat (Memorie van Toelichting, Parl.St., 54-311/001, p. 191).

Uit een en ander volgt dat de CV onder het WVV niet meer in aanmerking komt voor de uitoefening van een vrij beroep. Om aan de behoeften en de wensen van de vrije beroepen tegemoet te komen werd evenwel de regelgeving van de BV aangepast. De soepele uittredingsregeling die de CV kenmerkt, wordt nu ook mogelijk in de BV (art. 5:154 en 5:155) en ook intredingen zijn eenvoudiger gemaakt door de delegatie die aan het bestuursorgaan kan worden gegeven om nieuwe aandelen uit te geven (art. 5:134 tot en met 5:137). Professionele vennootschappen kunnen dus de rechtsvorm van de BV aannemen en gebruik maken van de nieuwe mogelijkheden die deze vennootschapsvorm biedt.

Dit neemt niet weg dat beoefenaars van vrije beroepen onder omstandigheden, en in voorkomend geval naast hun professionele vennootschap, een CV kunnen oprichten die wel geïnspireerd is door het coöperatief gedachtengoed.

2) Voorts werd in een soepele overgangsregeling voorzien. CV's die niet aan de wettelijke definitie van artikel 6.1 WVV beantwoorden, blijven beheerst door het Wetboek van vennootschappen tot hun omzetting in een andere rechtsvorm en uiterlijk tot 1 januari 2024 (art. 41, § 1 van de wet van 23 maart 2019). Indien zij zich voordien niet vrijwillig in een andere rechtsvorm hebben omgezet, worden zij op die datum van rechtswege in een BV omgezet (art. 41, § 2 van de wet).

3) Vanaf 1 januari 2020, datum waarop het WVV op bestaande vennootschappen van toepassing wordt (behoudens "opt-in"), moeten deze CV's de dwingende bepalingen in acht nemen die op de BV toepassing vinden, met uitzondering van de bepalingen over de geschillenregeling, het vermogen van de vennootschap en de uittreding van aandeelhouders.

Het bleek niet mogelijk, of althans niet aangewezen, in de wet zelf een exhaustieve lijst van deze dwingende bepalingen op te nemen. De memorie van toelichting bevat evenwel een indicatieve lijst van deze bepalingen (Memorie van Toelichting, Parl.St., 54-311/001, p. 350).



Beleidscel van de Vice-eersteminister en minister van Justitie,
belast met de Regie der Gebouwen

4) Artikel 6:127 bepaalt inderdaad de sanctie op het oneigenlijk gebruik van de rechtsvorm van de CV. Een CV die niet beantwoordt aan de vereisten van art. 6:1 WVV kan op verzoek van een aandeelhouder, van een belanghebbende derde of van het openbaar ministerie worden ontbonden. Uit de overgangsregeling volgt evenwel dat deze sanctie pas vanaf 1 januari 2024 kan worden toegepast op CV's die op 1 mei 2019 reeds bestonden (art. 41, eerste lid van de wet van 23 maart 2019). De sanctie van het niet in acht nemen van de dwingende bepalingen die op de BV toepassing vinden is de sanctie die aan elk van deze dwingende bepalingen is verbonden.

De minister,

Koen GEENS.

Bijlage(n): 0



REPONSE

1) Il a été précisé d'emblée que l'un des objectifs de la réforme du droit des sociétés était de redonner à la SC sa particularité initiale, à savoir mener une entreprise sur la base d'un modèle coopératif, conformément aux principes coopératifs de l'Alliance coopérative internationale (ACI) (Exposé des motifs, Doc. parl., 54-3119/001, p. 10). Dans le droit fil de cet objectif, la définition de la SC figurant à l'article 6:1 du CSA tend à s'aligner sur la terminologie utilisée par le législateur européen dans le contenu donné à la société coopérative européenne (SCE) (règlement (CE) n° 1435/2003) et le commentaire relatif à cette disposition résume les sept principes de l'ACI, qui sont généralement reconnus et admis (Exposé des motifs, Doc. parl., 54-3119/001, p. 191).

Il en découle que la SC n'entre plus en ligne de compte dans le CSA pour l'exercice d'une profession libérale. Toutefois, pour répondre aux besoins et aux souhaits des professions libérales, la réglementation applicable à la SRL a été adaptée. Le régime souple de démission qui caractérise la SC est désormais également possible dans la SRL (artt. 5:154 et 5:155) et les admissions y sont également simplifiées grâce à la possibilité de déléguer à l'organe d'administration le pouvoir d'émettre de nouvelles actions (artt. 5:134 à 5:137). Les sociétés professionnelles peuvent donc adopter la forme juridique de la SRL et bénéficier des nouvelles possibilités offertes par cette forme de société.

Cela n'empêche toutefois pas que les titulaires de professions libérales puissent, dans certaines circonstances et, le cas échéant, à côté de leur société professionnelle, fonder une SC qui s'inspire du modèle coopératif.

2) En outre, un régime transitoire souple a été prévu. Les SC qui ne répondent pas à la définition légale de l'article 6:1 du CSA restent soumises aux dispositions du Code des sociétés jusqu'à leur transformation en une autre forme légale et au plus tard jusqu'au 1er janvier 2024 (art. 41, § 1er, de la loi du 23 mars 2019). Si, auparavant, elles n'ont pas été transformées volontairement en une autre forme légale, elles sont à cette date transformées de plein droit en une SRL (art. 41, § 2, de la loi).

3) À partir du 1er janvier 2020, date à laquelle le CSA s'appliquera aux sociétés existantes (sauf en cas d'« opt-in »), ces SC devront prendre en considération les dispositions contraignantes qui s'appliquent aux SRL, à l'exception des dispositions relatives au règlement des litiges, au patrimoine de la société et à la démission des actionnaires.

Il s'est avéré impossible, ou du moins non recommandé, d'inclure dans la loi même une liste exhaustive de ces dispositions contraignantes. L'exposé des motifs contient toutefois une liste indicative de ces dispositions (Exposé des motifs, Doc. parl., 54-3119/001, p. 350).



Beleidscel van de Vice-eersteminister en minister van Justitie,
belast met de Regie der Gebouwen

4) L'article 6:127 prévoit en effet la sanction en cas d'usage abusif de la forme juridique de la SC. Une SC qui ne répond pas aux exigences de l'article 6:1 du CSA peut être dissoute à la requête d'un actionnaire, d'un tiers intéressé ou du ministère public. Cependant, il résulte de la disposition transitoire que ces sanctions ne peuvent être appliquées qu'à partir du 1er janvier 2024 aux SC qui existaient déjà au 1er mai 2019 (art. 41, alinéa 1er, de la loi du 23 mars 2019). La sanction applicable au non-respect des dispositions contraignantes qui s'appliquent aux SRL est la sanction qui est liée à chacune de ces dispositions contraignantes.

Le ministre,

Koen GEENS

Annexe(s): 0