



MÉMOIRE
DE LA
RÉFORME DE LA LOI
SUR SOCIEDADES
LABORALES

RÉALISÉE
PAR LA
CONFÉDÉRATION ENTREPRENEURIALE DES
SOCIEDADES LABORALES D'ESPAGNE

(CONFESAL)

À Madrid, le 26 octobre 2006

ANTÉCÉDENTS	3
Nées d'un état de besoin en réponse à la demande sociale	3
Rôle des agents économiques et sociaux. Syndicats majoritaires	3
Gouvernement socialiste loi 15/1986 du 25 avril	4
Le livre blanc de l'Économie Sociale en Espagne	5
Loi 19/1989 sur l'adaptation à la directive européenne –	
Effets sur la Sociedad Anónima Laboral, régression dans sa croissance	5
Proposition socialiste en 1997 (depuis l'opposition)	5
Que représentent las sociedades laborales dans le panorama entrepreneurial espagnol?	6
MOTIFS POUR LA MODIFICATION DE LA LOI	8
Objectifs	8
Moyens	8
CONCLUSIONS	9
ANNEXE DE DONNÉES	11
Évolution des coopératives et des sociétés laborales	12
Variations interannuelles des coopératives et des Sociudades Laborales	13
Variation sociétés existantes vs sociétés immatriculées	14
Évolution du PIB vs constitution des sociétés.....	15
Tailles des sociétés laborales	16
Commentaires concernant les tableaux de données et les graphiques....	17
RAPPORT DE LA RÉFORME	21
PROPOSITION DE RÉFORME	41
TEXTE INTÉGRÉ DE LA RÉFORME AVEC LA LOI 4/1997	94
MODIFICATION DÉCRET-LOI ROYAL 3/2004	
SUR L'IMPÔT SUR LES PERSONNES PHYSIQUES	112
MODIFICATION DÉCRET-LOI ROYAL 4/2004 SUR L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS	112

MÉMOIRE

DE LA RÉFORME OU NOUVELLE LOI SUR LAS SOCIEDADES LABORALES

ANTÉCÉDENTS

1. Nées d'un état de besoin en réponse à la demande sociale, las sociedades laborales voient le jour à l'abri de réglementations paternalistes établies pendant la dictature franquiste. Notamment par la **Loi de création du Fonds National de Protection au Travail 45/1960 du 21 juillet** selon lequel ont été créés les **fonds nationaux de l'impôt et de l'épargne, et plus particulièrement dans le titre III de cette loi est créé le FNPT consacré à partir du 01-01-61 à l'accomplissement des fins suivantes: "Concéder l'aide nécessaire aux travailleurs qui, conformément à la législation en vigueur, cessent leur relation de travail par l'application de plans que, pour une meilleure rationalisation du travail et pour le développement et l'amélioration de leurs installations, présentent les entreprises ou des secteurs entiers d'une branche industrielle et qui sont approuvés par le Gouvernement."**

Cette norme appliquée à travers des ordres ministériels ayant des dotations budgétaires annuelles a permis que des collectifs de travailleurs d'entreprises en crise acquièrent des actions de l'entreprise dans laquelle ils travaillaient et contribuent ainsi à sa continuité. Cette approche promue principalement par les gouvernements de la période de la transition à la démocratie, a eu comme résultat la constitution de nombreuses sociétés laborales mais a également produit un nombre élevé d'échecs dû, d'une part, aux difficultés économiques que l'économie espagnole traversait et, d'autre part, aux fortes limitations pour reconduire des entreprises très endettées par la gestion des dirigeants et chefs d'entreprise titulaires de la propriété, avant l'entrée des travailleurs comme actionnaires.

Une bonne référence à cela se trouve dans le livre blanc de l'Économie Sociale en Espagne, parrainé par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (1992), dirigé par les professeurs José Barea et José Luis Monzón, lorsqu'il affirme: "En tout cas, le fait suivant est pertinent: des 5 944 entreprises SAL enregistrées dans les annuaires en date du 31 décembre 1988, seuls 58% de celles-ci exerçaient une activité au second semestre de 1990."

La plupart, c'est-à-dire 76% des sociétés anonymes laborales existantes à cette date, ont été créées à partir de 1987, concrètement 3 472 entreprises qui emploient 54 343 travailleurs. La première loi qui accorde une nature juridique spécifique à ces sociétés est la Loi 15/1986 sur les sociétés anonymes laborales du 25 avril.

2. Rôle des agents économiques et sociaux. Syndicats majoritaires.

Le succès des sociétés laborales est apparent dans le nombre d'entreprises créées, ainsi que dans le taux de survie au cours des années.

Dans leur développement, à la fin des années 70 et début des années 80, interviennent plusieurs facteurs:

- La crise aiguë de l'économie espagnole, dans le contexte d'une crise mondiale et, en particulier, la crise politique de la transition de la dictature à la démocratie, l'insécurité des agents économiques accommodés au régime de Franco et les gouvernements de cette période faibles et agités par des contradictions internes

et par la pression sociale. Il s'agit d'une époque de fuites des capitaux et d'absence de confiance et, par conséquent, d'investissements des entrepreneurs espagnols.

- La fermeture de nombreuses entreprises et le manque d'opportunités d'emploi salarié.
- Le rôle protagoniste des centrales syndicales démocratiques UGT et CC.OO ainsi que la recherche d'alternatives pour les travailleurs courant le risque de perdre leur travail conduisent à la création de sociétés laborales. De nombreux leaders syndicaux s'engagent et génèrent de la confiance pour amener des groupes de travailleurs à constituer des sociétés laborales et à se convertir en propriétaires et travailleurs de celles-ci.
- Les gouvernements de l'Union de Centre Démocratique (*Unión de Centro Democrático ou UCD*) activent à travers des ordres ministériels l'accès des travailleurs à des prêts à long terme et dans des conditions favorables, dans le but de créer de l'emploi en constituant des sociétés laborales. On dispose ainsi du premier instrument effectif de financement permettant l'accès des travailleurs à la propriété des moyens de production (Article 129-2 de la Constitution espagnole de 1978).

3. Gouvernement socialiste, loi 15/1986 du 25 avril

Le triomphe du premier gouvernement de gauche qui gagne des élections démocratiques depuis février 1936 est un jalon historique, d'autant plus qu'il le fait avec une majorité qui, au cours des trente ans de démocratie espagnole, ne s'est jamais reproduite.

Cependant, la tâche d'accorder une nature juridique à des milliers d'entreprises de travailleurs qui avaient adopté la forme juridique de Société Anonyme à l'abri d'une qualification administrative "sui generis" régulée par des ordres ministériels, pour accéder à certaines aides, est retardée de quatre ans. Néanmoins, au cours de cette période, les ressources budgétaires destinées au développement des sociétés laborales augmentent de façon significative, et un important travail est effectué aussi bien depuis le gouvernement que depuis les entreprises, travail de préparation pour structurer la réalité entrepreneuriale existante. Des organisations représentatives de sociétés laborales sont constituées en Catalogne et au Pays Basque mais il n'existe encore pas d'organisation au niveau de l'état les intégrant, et le reste des organisations verront le jour en conséquence des prévisions contemplées par la Loi de 1986. Il faudra attendre jusqu'au 4 juillet 1987 pour que naisse Confesal.

4. Le livre blanc de l'Économie Sociale en Espagne

Le besoin d'identifier et de quantifier le tissu entrepreneurial généré à partir des politiques destinées à développer l'emploi sur une scène économique adverse, est réalisé sur un tissu de milliers d'entreprises de travailleurs, telles que las sociedades laborales et les coopératives de travail associé, et se concrétise dans l'élaboration du document "Le Livre Blanc de l'Économie Sociale en Espagne". Il convient de souligner deux aspects de celui-ci:

- L'identification des typologies d'entreprise avec une analyse quantitative et qualitative de ces dernières, indiquant en outre leur incidence économique à travers une analyse des comptes clés.
- Recommandations aux administrations publiques et aux organisations représentatives qui, en ce qui concerne ces dernières, ont été très clairement explicitées dans le domaine des coopératives de travail associé et des sociétés anonymes laborales, conseillant une convergence vers une seule forme juridique.

Plus tard cela allait dériver ou avoir comme conséquence, entre autres, la constitution de la Confédération Entrepreneuriale Espagnole de l'Économie Sociale (*Confederación Empresarial Española de la Economía Social ou CEPES*).

Les diagnostics et propositions du livre blanc furent justes et en partie accomplis, cependant les aspects les plus ambitieux de centraliser les compétences dispersées entre les ministères du gouvernement central et une plus grande coordination avec les administrations des Communautés Autonomes, sont demeurés très en deçà de ce qui était désirable. Néanmoins, les politiques de développement ont laissé une empreinte tellement profonde qu'elle a subsisté dans le temps et a passé à travers le tamis de gouvernements de signe politique très différent.

Il convient de souligner l'appel d'attention réalisé dans le Livre Blanc en relation à "la Loi 19/1989 du 25 juillet", concernant la réforme partielle et l'adaptation de la législation du commerce aux directives de la CEE" et, surtout, par le Texte Refondu de la Loi sur les Sociétés Anonymes, approuvé par le Décret Royal Législatif de 1564/1989 du 22 décembre. L'Article 4 du Texte Refondu établit que le capital social ne pourra être inférieur à 10 millions de pesetas (soit 60 101,21 €) et, bien qu'il existe une période transitoire d'adaptation pour les SAL¹ préexistantes qui dure jusqu'au 31 décembre 1996, il est exigé aux SAL de nouvelle création un capital social minimum de 10 millions de pesetas.

Compte tenu de la structure et de la dimension des SAL créées au cours des dernières années, les nouvelles exigences de capital social minimum vont supposer un frein important à la constitution de nouvelles SAL." De plus, il conseillait le développement d'un processus de convergence juridique entre CTA² et SAL qui, du fait qu'il n'était pas concret, est demeuré dans le vague et a généré une rivalité exacerbée entre les dirigeants de structures représentatives et un manque de viabilité. Bien qu'il s'agisse de formes juridiques entrepreneuriales proches socialement et économiquement, les coopératives ont leurs racines dans un mouvement centenaire avec d'autres conditionnants, auquel le Livre Blanc fait plus d'une critique (page 90, en relation aux principes coopératifs). Par contre les SAL, basées sur des formes sociétaires de commerce plus flexibles, associent plus efficacement la condition d'actionnaire à celle de travailleur salarié, avec une approche plus agile et compréhensible.

5. La loi 19/1989 sur l'adaptation à la directive européenne génère des effets sur la Société Anonyme à participation ouvrière, provoquant une régression dans sa croissance.

Le pronostic du Livre Blanc était juste et en 1989 la constitution de Sociétés Anonymes laborales descend de 80%, cette tendance se poursuivant au cours des années suivantes. Et, bien qu'elles continuent de créer de l'emploi, la croissance des entreprises laborales existantes se ralentit appréciablement. Les gestions développées par les représentants de Confesal dans les années antérieures à la promulgation de cette norme ne donnèrent pas de résultat et l'on parvint à la fin de l'étape du gouvernement socialiste sans une loi donnant une réponse à l'évidente inadaptation des sociétés anonymes au nouveau cadre juridique, résultat de l'application des directives européennes en matière de sociétés anonymes.

6. Proposition de la loi socialiste en 1996 (depuis l'opposition)

¹ SAL: Société Anonyme Laboral

² CTA: Coopérative de Travail Associé

En 1996 le Parti Populaire gagne les élections générales avec une majorité relative. Le PSOE (Parti Socialiste Ouvrier Espagnol), depuis l'opposition, présente un ensemble de propositions de Loi parmi lesquelles se trouve une Loi sur las sociedades laborales. Toutes sont rejetées sauf cette dernière pour laquelle, de façon surprenante, le groupe parlementaire populaire vote à faveur. Par conséquent, elle suit les démarches parlementaires et voit finalement le jour le 24 mars 1997.

Avec les imperfections d'une loi proposée par le principal parti de l'opposition, appuyée par le parti du gouvernement et amendée par ce dernier et par le groupe catalan de CiU,³ il est facile de pressentir les incohérences et les défauts que présente le texte. Néanmoins, le bilan global est extraordinairement positif.

La réponse est donnée par les entrepreneurs eux-mêmes, c'est-à-dire les bénéficiaires potentiels de cette loi. Des 706 entreprises sociétés laborales constituées en 1996, le chiffre passe à 1 315 en 1997 et à 3 979 en 1998. Celui-ci n'arrête pas d'augmenter au cours des années suivantes et atteint son maximum en 2002 avec 6 013 nouvelles sociétés.

Depuis 1996, le nombre d'entreprises actives de travailleurs ayant, en Espagne, la forme juridique d'une société laboral a triplé, en augmentant de 15 000 nouvelles entreprises et en doublant l'emploi avec la création de 73 000 postes de travail.

Actuellement (30 juin 2006), il existe en Espagne 20 341 entreprises employant 130 055 travailleurs. Le fait que les deux grands partis politiques, PSOE et PP, coïncident dans leur appui qu'ils portent aux sociétés laborales est une valeur devant être soulignée, étant donné qu'il a créé les conditions nécessaires à un développement très fécond de cette forme d'entrepreneuriat, qui recueille au sein de sa propre structure juridique la participation des travailleurs dans la propriété et dans la répartition des bénéfices, consolidant une façon de créer de l'emploi innovatrice et attrayante dans le panorama entrepreneurial espagnol et européen.

7. Que représentent las sociedades laborales dans le panorama entrepreneurial espagnol?

Les données disponibles le 31 décembre 2005 pour effectuer des comparaisons ont révélée les faits suivants:

- Il existe 20 279 sociétés laborales. Dans le DIRCE⁴ 3 174 393 entreprises sont actives, dont 675 762 (21,29%) ont plus de deux salariés. C'est-à-dire que las sociedades laborales représentent 3% de ces dernières.
- En 2005 le nombre d'entreprises actives (selon le DIRCE) a augmenté de 3,6% et las sociedades laborales de 4,6% (MTAS).
- L'emploi créé dans las sociedades laborales en 2005 a augmenté de 7'5%; (6'6% en 2004, en 2003 il s'est accru de 8'0%; 8'4% en 2002; 9'6% en 2001); se traduisant en 8 794 nouveaux postes de travail (7 256 en 2004, 8 821 en 2003, 7 796 en 2002; 8 109 en 2001). Ce chiffre implique, en termes relatifs, que le taux de croissance de l'emploi dans las sociedades laborales est le double du taux général de notre économie: 3'1% (avec 548 000 nouveaux emplois).
- En termes généraux, l'emploi existant dans las sociedades laborales, 125 646 personnes, représente 0'81%⁵ de la population occupée salariée, soit 15 502 100 personnes et suppose 0'99% des 12 637 900 salariés du secteur privé.
- Au cours du second semestre 1990, le Livre Blanc recueille le volume d'affaires qui est estimé à 2 milliards 194 millions d'euros (soit 365 milliards 39 millions de pesetas).

³ Convergència i Unió

⁴ Annuaire Central des Entreprises

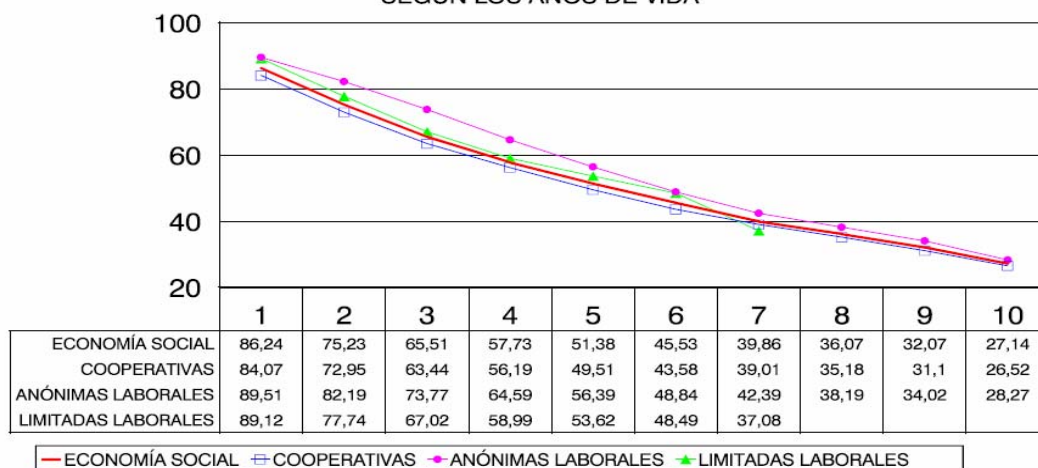
⁵ (en 2004 avec 116 852 personnes, il s'agit de 0'79% sur 14 720 800 salariés)

Selon les données de l'agence tribulaire fournies par le directeur général d'Économie sociale en référence à l'exercice 2003, il est estimé à 8 milliards 600 millions d'euros. Étant donné que cette année-là, l'emploi a été de 109 596 travailleurs, les ventes moyennes par employé et année sont de 78 470 €(soit 13 056 312 pesetas). En 1990, ils étaient de 42 070'85 €(soit 7 millions de pesetas).

- Le taux de croissance de l'emploi dans las sociedades laborales dépasse de 4'4% celui de l'économie espagnole, bien qu'en chiffres absolus il représente l'60% de l'augmentation nette de l'emploi en 2005 (2'05% en 2004). La croissance de l'emploi dans las sociedades laborales a supposé 3'04% de celui créé par l'économie espagnole en 2003, 3'8% en 2002; 2'2% en 2001; 1'94% en 2000, 1'86% et 1'59% en 1999 et 1998 respectivement.
- En 2005, las sociedades laborales représentent une réduction de 0'45 dixièmes de point quant au degré de participation dans la création nette d'emploi par rapport à l'année précédente. Lorsque la création de l'emploi général s'accélère, la participation dans la création d'emploi des sociétés laborales dans l'ensemble de l'économie se maintient ou diminue, et s'intensifie dans les moments de ralentissement.
- Las sociedades laborales ont augmenté le taux d'emploi de 5'15 personnes occupées par millier d'employés (EPA) en 1999 à 6'62 en 2005 (28'54%.)
- En 2005 les coopératives ont augmenté de 5 164 emplois, c'est-à-dire, 1'7% et las sociedades laborales de 8 794 emplois nets (7'5%). L'emploi créé par las sociedades laborales existantes dépasse l'ensemble des coopératives de 70%.
- Durabilité. Selon le rapport (5/2005) du Conseil Économique Social d'Espagne (CES) "Le processus de création d'entreprises et le dynamisme entrepreneurial", las sociedades laborales dépassent de plus de 12% le taux de survie des entreprises en général, à la troisième année de vie après leur naissance.
- Dans le même sens, dans le cadre d'une recherche réalisée par la Direction Générale d'Économie Sociale du MTAS, las sociedades laborales maintiennent un niveau de survie supérieur à la moyenne de l'ensemble de l'Économie Sociale.

SUPERVIVENCIA DE LAS SOCIEDADES RESPECTO AL ORIGEN

SEGÚN LOS AÑOS DE VIDA



MOTIFS POUR LA MODIFICATION DE LA LOI

La loi de 1997 a servi à impulser fortement le dynamisme entrepreneurial et la création de l'emploi, tel que le souligne le rapport du CES et les statistiques officielles d'évolution. Cependant, la norme présente, après près de 10 ans en vigueur, des aspects pouvant et devant être améliorés.

Tel que cela s'est produit en 1989, l'adaptation à la directive européenne des sociétés anonymes et la postérieure promulgation de la loi sur les sociétés à responsabilité limitée, ont fait que la Loi sur las sociedades laborales de 1986 soit très déphasée. Faisant preuve d'un certain parallélisme, le besoin d'une norme actualisée est, de nos jours, également évident, en accord avec les modifications législatives aussi bien en matière d'emploi, avec la réforme du travail et le Statut du Travailleur Indépendant, qu'en matière de commerce, avec les nouveautés introduites par la Loi sur la Société Limitée Nouvelle Entreprise (LSLNE), qui touchent très directement las sociedades laborales. Tout cela encadré dans les politiques européennes d'appui à l'esprit d'entrepreneuriat, à la création d'emploi, aux PME, à la transmission d'entreprises aux salariés, à la participation des travailleurs dans l'entreprise et enfin à la promotion de la responsabilité sociale corporative.

Le modèle d'entreprise dans laquelle les travailleurs participent majoritairement qui représente, de façon avancée, las sociedades laborales, dans leur régulation actuelle, commence à faire apparaître des erreurs, contradictions et défauts de technique juridique pouvant être corrigés et qui, une fois résolus, peuvent favoriser une nouvelle impulsion d'entrepreneuriat, encore plus puissant que celui vérifié ces dix dernières années.

Fruit des défauts mentionnés, se trouve le fait que la réalité entrepreneuriale générée par las sociedades laborales n'est pas reflétée dans toutes ses dimensions par les statistiques, étant donné que, dû aux limitations inadéquates établies par la loi en vigueur, des déqualifications non désirées se sont produites dans un nombre non négligeable de sociétés laborales qui, tout en maintenant la nature participative de leurs travailleurs, se sont transformées en sociétés anonymes ou limitées en perdant la qualification de "laboral".

La réforme de la Loi proposée a les objets suivants:

- Augmenter l'utilité des sociétés laborales et leur préférence face aux entrepreneurs pour donner une forme juridique sociétaire à leur projet entrepreneurial.
- Affirmer la nature d'option entrepreneuriale valide aussi bien dans les moments de crises que de prospérité économique.
- Recueillir le résultat du succès des politiques de développement du travail indépendant, lorsqu'il évolue et constitue des sociétés, en accordant une option entrepreneuriale participative dans le domaine de l'économie sociale.
- Donner une cohérence à la promotion de l'esprit entrepreneurial basé sur la participation des travailleurs dans la petite et moyenne entreprise, et les incitations pour la rendre effective. Pour cela, les formes juridiques les plus appropriées sont las sociedades laborales. Les raisons pour cela sont basées sur leur succès quantitatif évident, mais également qualitatif, fondé sur les principes et les politiques provenant de l'Union Européenne.

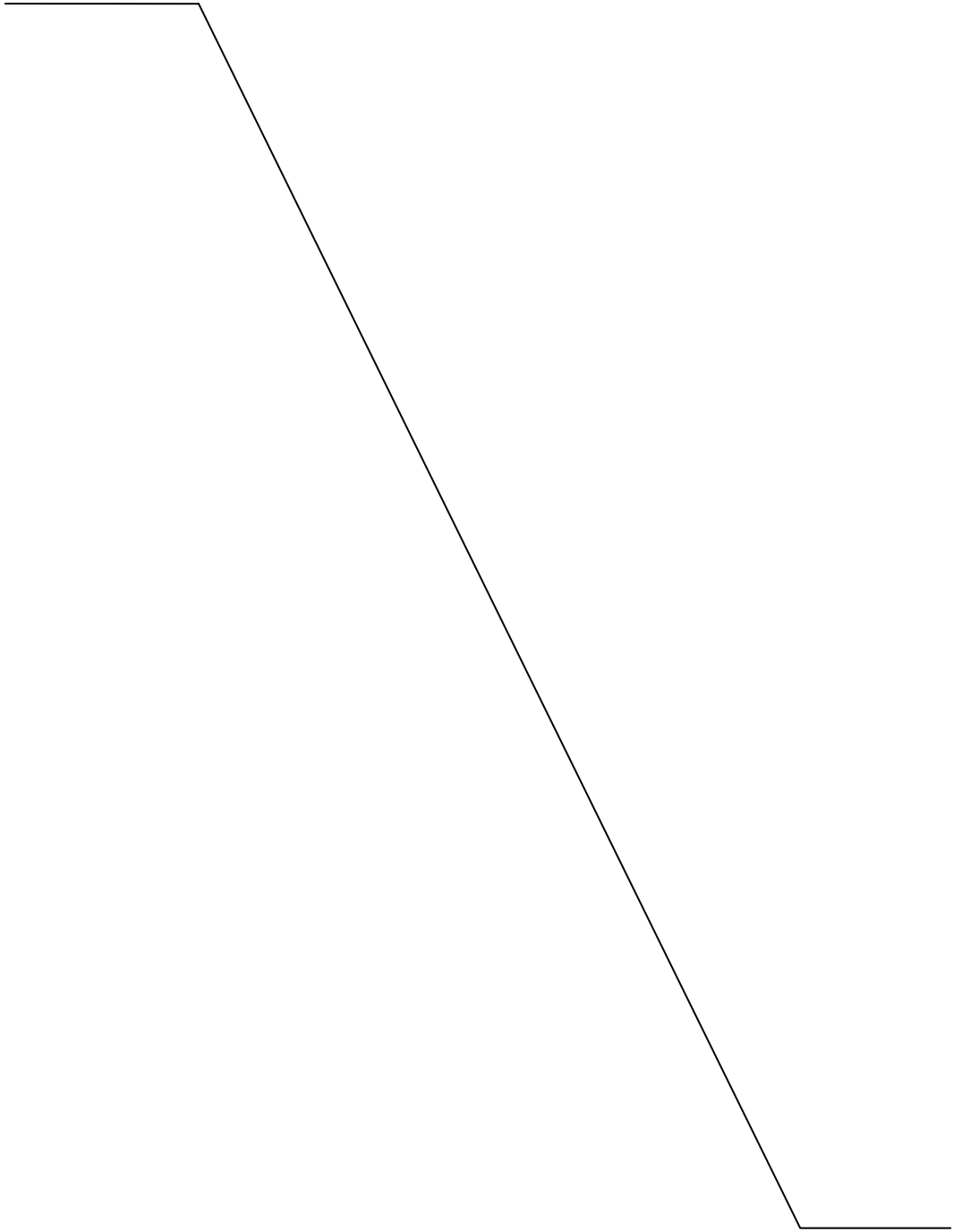
Afin d'atteindre ces objectifs, la proposition suggère les points suivants:

- Établir des mécanismes effectifs d'accès des travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie à la condition de membre, chose qui, bien que cela puisse paraître incroyable, n'est pas envisagée avec la priorité nécessaire dans la norme en vigueur.
- Les mécanismes établis sont basés sur une "incitation objective" qui génère un intérêt dans le fait de maintenir et d'incrémenter le nombre de travailleurs membres. Ainsi, la nouvelle régulation laisse de côté des limites inefficaces et sans succès en ce qui concerne la contractualisation de travailleurs pour une durée indéfinie qui, basées sur la déqualification administrative, ont dévié l'attention de véritable objectif qui est d'intégrer les travailleurs en tant que membres, en facilitant l'acquisition d'actions ou de participations sociales avec des aides et des incitations la rendant possible et durable.
- De la même façon, elle établit des incitations fiscales, en ligne avec les critères déjà approuvés par l'UE, basés sur un équilibre étudié entre les avantages fiscaux et la consolidation de l'autonomie financière de la société, qui promeut l'investissement productif en réinvestissant les bénéfices et, sur un plan plus élevé d'engagement social, elle constitue des "plans d'acquisition d'actions" dirigés aux travailleurs non membres, pour promouvoir leur intégration dans la société.

CONCLUSIONS

- Il s'agit d'une norme qui consolidera, à l'avenir, le succès déjà constaté dans un modèle de participation des travailleurs dans l'entreprise, moderne et intégré dans des tendances plus innovatrices et plus avancées de propriété et de gestion participative et démocratique dans l'entreprise, fondée sur les recommandations et les directives provenant de l'Union Européenne.
- L'équilibre étudié entre les incitations fiscales, très éloignées de la considération d'aides de l'état, rend viable un traitement fiscal favorable, en échange de contreparties consistant à réinvestir les bénéfices et à renoncer à une partie de ceux-ci, afin d'accomplir des fins sociales dirigées à faciliter l'intégration en tant que membres des travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie.
- La norme favorise la nature stable et non conjoncturelle (dans une situation de crise) des sociétés laborales, apportant plus d'éléments objectifs contre l'utilisation inadéquate de ce modèle entrepreneurial.
- La proposition prévoit un mécanisme d'incitation de l'épargne des travailleurs avec l'utilisation du "compte épargne entreprise"⁶, destinée à l'acquisition d'actions ou de participations sociales de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

⁶ déjà utilisé pour la Société Limitée Nouvelle Entreprise, et introduite par le Décret-Loi 2/2003, du 25 avril, sur les mesures de réforme économique.



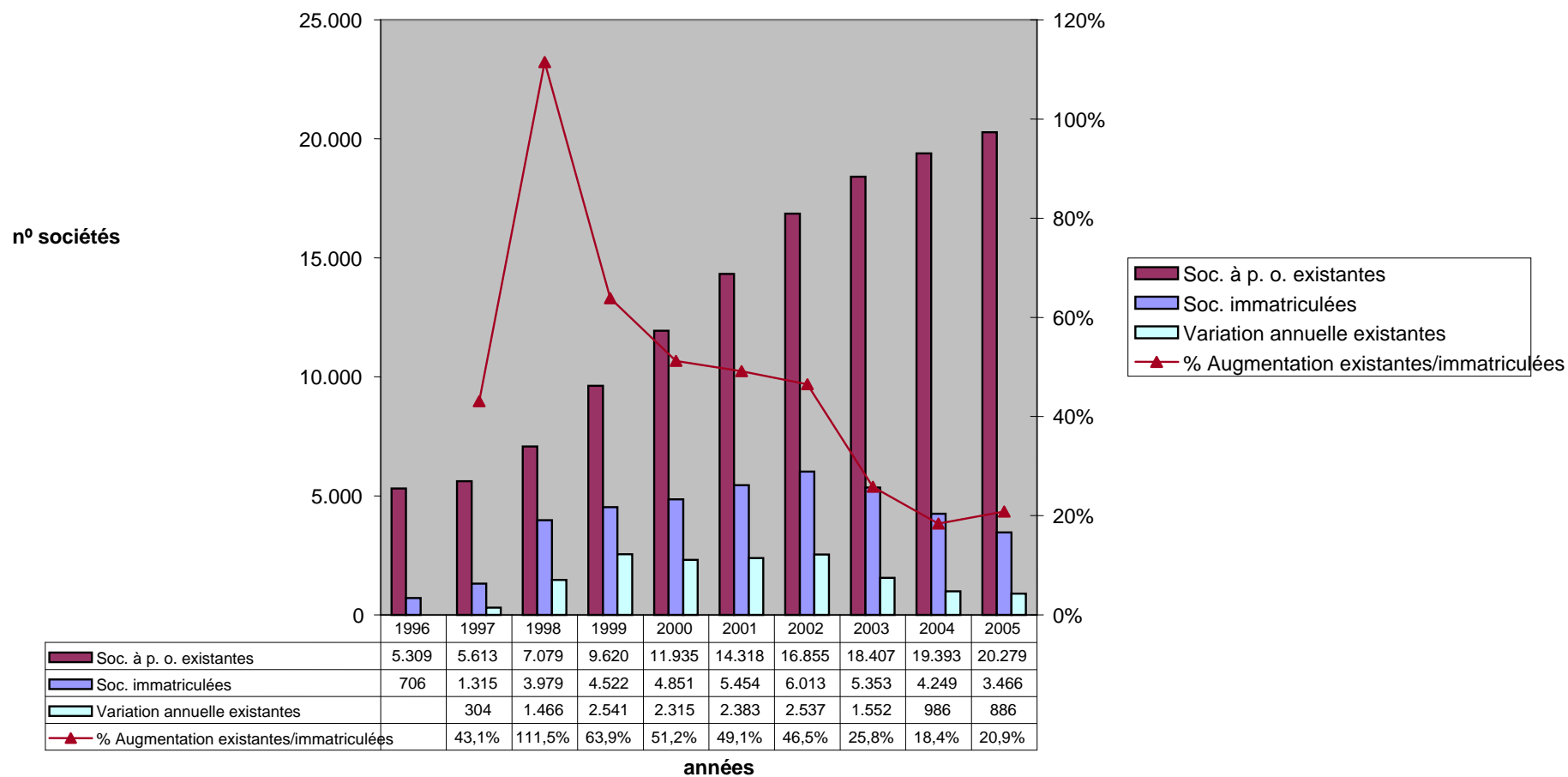
ANNEXE DES DONNÉES
SOCIEDADES
LABORALES EN
ESPAGNE
DONNÉES STATISTIQUES
OFFICIELLES

(Ministère du Travail et des Affaires Sociales)
(Confesal: propre élaboration)

ÉVOLUTION DES COOPÉRATIVES ET DES SOCIÉTÉS LABORALES																		
	1996	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%
TOTAL SOCIÉTÉS	25.710	100%	29.234	100%	32.184	100%	35.269	100%	38.669	100%	42.191	100%	43.314	100%	44.747	100%	46.425	100%
Coopératives	20.401	79%	22.155	76%	22.548	70%	23.334	66%	24.351	63%	25.336	60%	24.907	58%	25.354	57%	26.146	56%
Laborales	5.309	21%	7.079	24%	9.620	30%	11.935	34%	14.318	37%	16.855	40%	18.407	42%	19.393	43%	20.279	44%
Anonymes	5.309	21%	4.867	17%	4.560	14%	4.195	12%	3.798	10%	3.494	8%	3.180	7%	2.885	6%	2.735	6%
Limitées	0	0%	2.212	8%	7.718	16%	7.781	22%	10.520	27%	13.361	32%	15.227	35%	16.508	37%	17.544	38%
ÉVOLUTION DES COOPÉRATIVES ET DES SOCIÉTÉS LABORALES																		
	1996	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%
TOTAL TRAVAILLEURS	267.334	100%	307.278	100%	335.363	100%	353.933	100%	370.364	100%	385.450	100%	429.351	100%	425.600	100%	439.618	100%
Dans coopératives	214.477	80%	244.711	80%	259.757	77%	269.063	76%	277.385	75%	284.675	74%	319.755	74%	308.808	73%	313.972	71%
Dans laborales	52.857	20%	62.567	20%	75.606	23%	84.870	24%	92.979	25%	100.775	26%	109.596	26%	116.852	27%	125.646	29%
Anonymes	52.857	20%	53.993	18%	54.798	16%	51.971	15%	48.485	13%	44.105	11%	41.489	10%	38.207	9%	37.811	9%
Limitées	0	0%	8.574	3%	20.808	6%	32.899	9%	44.494	12%	56.670	15%	68.107	16%	78.645	18%	87.835	20%

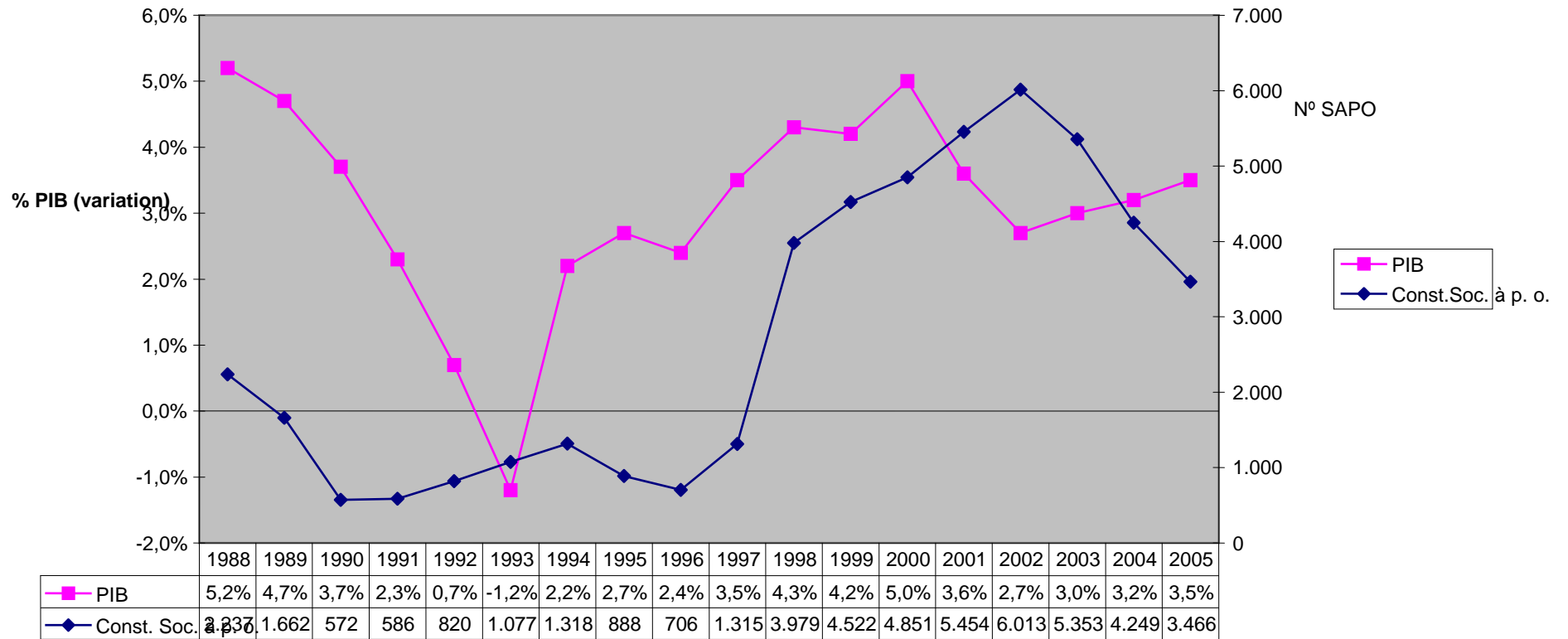
VARIATION INTERANUELLE																		
	1997-1996	% variation	1998	% variation	1999	% variation	2000	% variation	2001	% variation	2002	% variation	2003	% variation	2004	% variation	2005	% variation
TOTAL SOCIÉTÉS	1434	5,6%	2090	7,7%	2950	10,1%	3085	9,6%	3400	9,6%	3522	9,1%	1123	2,6%	1433	3,3%	1678	3,7%
Coopératives	1130	5,5%	624	2,9%	409	1,8%	770	3,4%	1017	4,4%	985	4,0%	-429	-1,7%	447	1,8%	792	3,1%
Laborales	304	5,5%	1466	26,1%	2541	35,9%	2315	24,1%	2383	20,0%	2537	17,7%	1552	8,4%	986	5,4%	886	4,6%
Anonymes	-160	-3,0%	-282	-5,5%	-307	-6,3%	-406	-8,9%	-356	-8,6%	-304	-8,0%	-314	-9,9%	-295	-9,3%	-150	-5,5%
Limitées	464		1748	376,7%	2828	128,8%	2721	53,8%	2739	35,2%	2841	27,0%	1866	12,3%	1281	8,4%	1036	6,3%
VARIATION INTERANUELLE																		
	1997-1996	% variation	1998	% variation	1999	% variation	2000	% variation	2001	% variation	2002	% variation	2003	% variation	2004	% variation	2005	% variation
TOTAL TRAVAILLEURS	16058	6,0%	23886	8,4%	28085	9,1%	18570	5,5%	16431	4,6%	15086	4,1%	43901	10,2%	-3691	-0,9%	13958	3,3%
Dans coopératives	13132	6,1%	17102	7,5%	15046	6,1%	9306	3,6%	8322	3,1%	7290	2,6%	35080	11,0%	-10947	-3,4%	5164	1,7%
Dans laborales	2926	5,5%	6784	12,2%	13039	20,8%	9264	12,3%	8109	9,6%	7796	8,4%	8821	8,0%	7256	6,6%	8794	7,5%
Anonymes	1119	2,1%	17	0,0%	805	1,5%	-2287	-5,2%	-3486	-6,7%	-4380	-9,0%	-2616	-6,3%	-3282	-7,9%	-396	-1,0%
Limitées	1807		6767	374,5%	12234	142,2%	12091	58,1%	11595	35,2%	12176	27,4%	11437	16,8%	10538	15,5%	9190	11,7%

% augmentation soc. existantes / Soc. immatriculées



(*) Ligne de triangles: % Augmentation des Sociétés laborales existantes par rapport à celles immatriculées dans l'exercice antérieur

Évolution PIB et Constitution de Sociédaes Laborales



ejerccice

2005

2004

ESPAGNE	taille moyenne	taille moyenne	variation	% variation	coef. SAPO/SL à P.O.
Sociétés Anonymes Laborales	13,82	13,24	0,58	4,39%	<u>2,76</u>
Sociétés Limitées Laborales	5,01	4,76	0,24	5,09%	
Total	6,20	6,03	0,17	2,83%	

Commentaires au sujet des tableaux précédents

I. Évolution des coopératives et des sociétés laborales

- a. Elle visualise l'évolution du nombre d'entreprises actives et en termes d'emploi du secteur entrepreneurial de l'économie sociale, c'est-à-dire, les coopératives dans l'ensemble (agaires, de travail associé, consommation, transport, enseignement ... etc.) et las sociedades laborales détaillées selon leurs deux spécialités Sociétés Anonymes laborales (SAL) et les Sociétés Limitées laborales (S.L.P.O.)
- b. Elle suit l'évolution du poids relatif de chaque forme juridique et met en évidence la plus grande incidence des sociétés laborales dont la représentation passe de 21% à 44% dans l'ensemble des entreprises. En neuf ans, elles ont obtenu un gain de 23% dans cet ensemble entrepreneurial.
- c. L'emploi dans las sociedades laborales de 1996 à 2005 a augmenté de neuf pourcents, passant ainsi de 20% à 29%.

II. Variations interannuelles des coopératives et des sociétés laborales

- a. Le dynamisme dans le nombre d'entreprises actives est clairement supérieur dans las sociedades laborales à partir de l'entrée en vigueur de la loi de 1997 et des suivantes.
- b. La création d'emploi s'intensifie à partir du premier exercice complet après l'entrée en vigueur de la loi de 1997, c'est-à-dire, en 1998.
- c. Les taux de croissance, aussi bien en nombre d'entreprises qu'en création d'emploi, sont significativement supérieurs à ceux des coopératives dans leur ensemble, de façon que le bilan général de la période montre le dynamisme et la préférence des entrepreneurs pour la sociedad limitada laboral face à d'autres formes juridiques d'économie sociale.

III. Comparaison entre le nombre de sociétés laborales existantes (actives) et celles constituées chaque année (immatriculées au registre administratif du MTAS et au Registre du Commerce)

- a. Las sociedades laborales présentent un équilibre brillant en tant que réalité entrepreneuriale et de génération de richesse et d'emploi mais leur succès est encore plus important que celui recueilli par les statistiques. Qu'est-ce qui conduit à une telle affirmation?
- b. Le besoin d'aborder la réforme de la loi proposée est basé, parmi d'autres raisons, sur l'analyse réflexive de ce tableau. Que nous indique cette comparaison entre les sociétés existantes et celles qui sont constituées chaque année?
 - i. Chaque année un nombre de sociétés laborales est constitué, indiquant le niveau d'utilisation de cette forme juridique par groupes d'entrepreneurs. Les chiffres proviennent de 706 sociétés constituées en 1996 jusqu'aux 3 466 de 2005, marquant un maximum de 6 013 entreprises en 2002.
 - ii. En même temps, une variation nette interannuelle se produit, fruit des immatriculations qui ont lieu, déduites des désactivations correspondantes.

- iii. La ligne des triangles qui mesure, en termes de pourcentages, la variation du nombre d'entreprises existantes par rapport à la variation du nombre d'entreprises immatriculées au cours de l'exercice antérieur, donne comme résultat un indicateur qui peut servir à l'interprétation de l'évolution et les causes expliquant pourquoi il en est ainsi et non pas autrement.
- iv. En 1996, 706 nouvelles sociétés ont été immatriculées mais le census des sociétés actives a augmenté de 304. Cela suppose que 43,1% de celles-là se sont maintenues actives pour alimenter la croissance nette de 1997. Qu'est-il survenu aux 56,9% (402 sociétés) restants?
 - 1. Niveau d'échec estimé à 25%, en prenant comme référence le taux de sortie des entreprises du tableau de survie élaboré par le MTAS qui situe la sortie des sociétés limitées laborales lors de l'année 1 de vie à 10,88%, lors de l'année 2 à 22,26% et lors de l'année 3 à 32,98%
 - 2. Des 31,9% restants, il peut être inféré qu'il s'agit de déqualifications non désirées, étant donné que le registre du commerce nous indique que la majeure partie des sociétés continue d'être actives.
 - 3. Les déqualifications détectées dans la pratique ont pour causes:
 - a. Dépassement des limites de contractualisation de travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie ou bien la perspective de les avoir dépassées, dû au:
 - i. Manque de volonté du travailleur pour s'incorporer en tant que membre, en conséquence du manque de ressources financières ou de son refus à assumer un risque entrepreneurial.
 - b. Non disponibilité d'actions ou de participations sociales destinées à de nouveaux membres
 - c. Absence de volonté sociale à admettre de nouveaux membres, pour diverses raisons: refus absolu de faciliter de nouvelles entrées ou pour estimer que, s'ils s'incorporent comme membres, ils doivent le faire en acquérant un paquet d'actions qui supposent un déboursement important.
- v. La ligne de tendance du graphique indique que l'augmentation nette des sociétés existantes évolue et représente en 1997 43,1% des sociétés constituées au cours de l'exercice antérieur et 20,9% en 2005, enregistrant un maximum en 1998 avec 111,5%. C'est-à-dire, qu'il existe une corrélation de moins en moins importante entre les sociétés immatriculées et l'augmentation de celles existantes, ou ce qui revient au même, il se produit de plus en plus de déqualifications par rapport aux entreprises qui naissent au cours de l'exercice antérieur. En outre, ce fait est contradictoire avec l'évolution de l'économie espagnole et les

indicateurs des bénéfiques entrepreneuriaux publiés par la centrale de bilans de la Banque d'Espagne.

- vi. Nous avons vu dans les tableaux d'évolution des sociétés laborales, au cours de la période comprise entre les années 1996 et 2005, qu'une augmentation nette de 14 970 nouvelles sociétés actives s'est produite, c'est-à-dire, 282% d'augmentation nette et 72 789 nouveaux emplois qui supposent 137,7% d'augmentation nette. Cependant, il faut considérer sérieusement que sans les déficiences mentionnées dans la loi en vigueur, le bilan qui, dans ces conditions est bon, serait exceptionnellement positif.

IV. Évolution du PIB par rapport à la constitution de sociétés laborales

- a. Il est intéressant de suivre l'évolution comparée des deux données car elle dessine une trajectoire très intéressante pour les politiques d'emploi et de promotion entrepreneuriale
- b. Il convient de distinguer différentes étapes au cours des années analysées qui s'étendent de 1988 (avec la loi en pleine vigueur) à 2005.
 - i. Années de 1988 à 1990. Il se produit une diminution très importante du nombre de sociétés laborales constituées, provenant de l'adaptation de la législation commerciale espagnole des sociétés anonymes à la directive européenne. Son impact est appréciable, en 1990 le minimum historique avec 502 nouvelles sociétés se produit, ce qui représente à peine 22% de celles constituées seulement deux ans auparavant, en 1988.
 - ii. Années de 1991 à 1996. Le nombre de sociétés se récupère dû à la chute du PIB qui a une incidence négative sur l'emploi. Ici, il est possible d'observer la nature anticyclique des sociétés laborales, comme instrument de création d'emploi, dans une conjoncture économique défavorable. Jusqu'en 1994, leur nombre croît mais en 1995, avec la récupération de la croissance du PIB, il décroît à nouveau.
 - iii. De 1997 à 2002, la loi 4/1997 du 24 mars produit l'effet attendu mais avec une force absolument imprévue. Les sociétés anonymes laborales (SAL) avaient été "déplacées" dans le panorama juridique entrepreneurial, étant donné que l'adaptation à la directive européenne orientait la société anonyme comme forme juridique appropriée à la moyenne et grande entreprise. Cependant, les SAL sont, pour la plupart, de petites entreprises et des micro-entreprises. Par conséquent, lorsque la loi de 1997 régule, outre la SAL, la figure de la sociedad limitada laboral (SLPO), le succès parmi les entrepreneurs est excellent.
 - iv. De 2003 à 2005, l'impact de la réforme du travail du Parti Populaire a lieu, celle-ci proposant l'élimination du paiement unique du chômage comme élément d'appui à l'incorporation de des chômeurs comme travailleurs membres dans las sociedades laborales et CTA⁷. Finalement, une rectification a lieu et, fondamentalement, l'instrument de promotion de l'emploi et de l'intégration dans ces entreprises est maintenu. Simultanément, une impulsion de promotion du travail indépendant se produit, se

⁷ CTA: Cooperatives de Travail Associé

matérialisant dans la possibilité d'accéder partiellement au paiement unique du chômage, en plus d'augmenter les aides et les avantages liés à la conversion en travailleur indépendant. Les deux circonstances ont une incidence sur la constitution des sociétés laborales tel que l'illustrent les chiffres. Cependant, la plus importante est d'actualité et fait référence à l'impact de la réforme du travail sur l'emploi temporaire. Les niveaux de contractualisation des travailleurs ayant un contrat pour une durée déterminée sont élevés dans las sociedades laborales. Nous avons déjà commenté que l'existence de limites à la contractualisation de travailleurs pour une durée indéfinie dans las sociedades laborales, loin d'encourager leur conversion en membres (et que la loi de 1997 ne prévoit pas de mécanismes plus efficaces), a eu comme résultat une augmentation hors de toute logique de l'emploi temporaire. De façon à ce que dans l'ensemble de l'Économie sociale il s'élève à 35,1%, deux points au-dessus du taux général (33%). Dans les SAL, il est de 32,7 % et dans les SLPO, il atteint 51,5%. Cette situation, bien que légale (les travailleurs temporaires ne sont pas inclus dans le calcul des limites établies par la loi), est indésirable. L'application de la réforme du travail fera que de nombreux travailleurs ayant un contrat temporaire se convertissent en travailleurs indéfinis, raison pour laquelle l'impact peut être grave, étant donné que les mécanismes légaux pour incorporer de nouveaux membres sont très déficients dans le cadre de la loi actuelle.

v. Ainsi, la réforme de la Loi de 1997 est appropriée, nécessaire et urgente.

V. La taille moyenne des sociétés anonymes laborales est petite et les SLPO sont considérées comme des micro-entreprises.

a. Il est observé que la taille moyenne de l'entreprise croît en conséquence du fait qu'avec moins d'entreprises constituées, il est créé plus d'emploi, et que les entreprises existantes, en croissant, augmentent le niveau d'emploi.

**PROPOSITION DE RÉFORME DE LA LOI SUR SOCIEDADES LABORALES
4/1997.**

Docteure Gemma Fajardo García
Prof. TU Droit Commercial
Université de Valence
Régime sociétaire

M^a Pilar Alguacil Marí
Professeure TU Droit Financier
Université de Valence
Régime tributaire

Juan López Gandía
Professeur Agrégé de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale
Université Polytechnique de Valence
Encadrement dans le Système de la Sécurité Sociale

L'approbation de la Loi 7/2003, du 1^{er} avril (BOE 79, du 2 avril), régulatrice de la Société Limitée Nouvelle Entreprise, introduit des modifications dans le régime de la société limitée afin de permettre les participations consultatives et de rendre possible l'acquisition et la possession temporaire de la part de la société de ses propres participations, qui obligent également à réformer la Loi des Sociétés laborales.

Il conviendrait de profiter de ce fait pour corriger et améliorer une loi qui, bien qu'elle ne soit en vigueur que depuis mars 1997, a en partie reproduit certaines des déficiences déjà détectées dans la première loi sur las sociedades laborales de 1986 et d'autres qui, au cours du rodage, ont été mises en évidence aussi bien par la doctrine que par la pratique.

Au moment de projeter la modification d'une loi telle que celle des sociétés laborales, il conviendrait de savoir clairement quels sont les traits essentiels qui caractérisent cette figure et qui doivent par conséquent être conservés, voire consolidés, et quelles sont les autres matières exigeant une régulation légale ou devant plutôt être autorégulées par la société.

Une analyse de la législation sur las sociedades laborales depuis l'Ordre Ministériel du 6 février 1971 nous permet de conclure que les points suivants sont

essentiels à ces sociétés: le fait que les travailleurs fixes aient accès à la condition de membres et que le contrôle de la société soit aux mains de l'ensemble des travailleurs.

Afin de faciliter la conservation de ces traits, le législateur met à disposition des sociétés laborales une série de mécanismes juridiques tels que le droit d'acquisition préférentielle, les droits préférentiels dans l'augmentation de capital, les réserves qui facilitent l'entrée et la sortie de membres ne pouvant être réparties, les limites quant au nombre de travailleurs non membres, les limites à la participation dans le capital des non travailleurs et des membres considérés individuellement , etc.

Le législateur en approuvant la Loi 4/1997 du 24 mars sur las sociedades laborales recueille dans son exposition de motifs *“les lignes maîtresses du concept de société laboral”* mais confond ce qui devraient être les traits fondamentaux avec les instruments mis à disposition des membres afin de parvenir à ces traits et de les consolider. Ainsi il est dit que *“La nouvelle régulation respecte les lignes maîtresses du concept de société laboral parmi lesquelles il convient de souligner: que la majeure partie du capital sera propriété de l'ensemble des membres travailleurs prêtant au sein de celle-ci des services rétribués de façon personnelle et directe dont la relation de travail le sera pour un temps indéfini; définition d'une limite à l'ensemble des travailleurs non membres contractés pour un temps indéfini; définition du maximum de capital que chaque membre peut posséder; existence de deux types d'actions ou de participations selon le fait que leurs propriétaires soient ou non travailleurs; droit d'acquisition préférentielle en cas de transmission des actions ou des participations liées au travail; constitution d'un fonds de réserve spéciale destiné à compenser les pertes. Tous ceux-ci constituent leurs points essentiels qui, conjointement avec les bonifications fiscales, contribuent à la promotion et au développement de ce type de société”*.

Les points antérieurs ne sont pas tous des points essentiels. Pourraient l'être le fait que la majorité du capital soit propriété de l'ensemble de ces travailleurs ainsi que la définition du maximum de capital que chaque membre peut posséder. Cependant, même ces points sont erronés et incomplets. Erronés parce que ce qui est important n'est pas le fait que ce collectif de membres ait la majorité du capital sinon le contrôle de la société, circonstances qui ne vont pas toujours de paire. Incomplets parce qu'il manque le point

le plus pertinent pour ses fondements constitutionnels: l'accès des travailleurs à la condition de membres.

Les autres, tel que nous l'avons dit, ne constituent pas des points essentiels mais des mécanismes juridiques pour rendre possible les précédents. Par conséquent, ces mécanismes doivent être révisés afin de voir s'ils sont adéquats et suffisants pour atteindre les objectifs auxquels ils sont destinés.

LA JUSTIFICATION D'UNE RÉSERVE SPÉCIALE.-

Certains de ces mécanismes ont disparu avec le temps comme cela est le cas de la réserve ne pouvant être répartie. Cette réserve permettait de diminuer la valeur d'acquisition ou de remboursement des actions (75% de la valeur réelle) et par la même facilitait aussi bien l'entrée que la sortie du membre. Avec la Loi de 1997, elle peut être répartie et est maintenue comme une réserve de plus, qui garantit la solvabilité de la société mais ne remplit plus la fonction pour laquelle elle avait initialement été créée (similaire à celle assurée, à l'époque, par la fondation du travail "Fultuv" ou celle actuellement assurée par la réserve obligatoire des coopératives). La dotation à cette réserve ne constitue pas un point essentiel des sociétés laborales et, en tant que mécanisme juridique, elle ne remplit plus la fonction pour laquelle elle a été créée. Par conséquent, actuellement, elle est non seulement superflue mais il est également absurde que son manque de dotation par la société conduise à la perte de sa condition de société laboral.

Cette réserve, dans le cas où son exigence serait maintenue, devrait servir fondamentalement à atteindre les objectifs relatifs à la participation ouvrière de la société, c'est-à-dire, faciliter l'incorporation des travailleurs à la condition de membres.

D'autres mécanismes doivent faire l'objet d'une révision, tels que celui qui limite le nombre de travailleurs non membres, la limite maximum de capital que certains membres peuvent avoir ou encore les droits de préférence dans l'acquisition d'actions ou de participations.

LA LIMITATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS NON MEMBRES.-

Le fait de fixer une limite maximum à l'ensemble des travailleurs non membres ayant un contrat pour une durée indéfinie est une mesure qui oblige la conversion de travailleurs en membres sous peine que la société soit déqualifiée, ce qui pourrait même entraîner la restitution des bénéfices fiscaux reçus (article 16.4). Par conséquent, il est possible de dire qu'il s'agit d'un mécanisme qui devrait favoriser la conversion des travailleurs en membres. Cependant, dans de nombreux cas, l'application de cette norme génère un excès de travailleurs temporaires ou une déqualification non désirée, parce que la conversion des travailleurs en membres ne dépendra pas exclusivement de la volonté du travailleur et de la société mais d'un grand nombre de facteurs différents.

Afin que les travailleurs puissent se convertir en membres de la société laboral, ceux-ci doivent être titulaires d'une action ou d'une participation de la société, s'ils ne sont pas membres à partir du moment où la société est constituée, ils pourront le devenir, en acquérant une action ou une participation si elles sont aliénables ou, dans le cas d'une augmentation de capital, en souscrivant des actions ou en assumant des participations dans celle-ci. Cependant, le fait d'acquérir la condition de membre n'est pas toujours désirable par le travailleur, et lorsque cela est désirable, cela n'est pas toujours possible, de nombreux facteurs devant converger pour cela. Certains de ces facteurs sont indiqués ci-après:

A) Pour acquérir la condition de membre par l'acquisition *intervivos* d'actions ou de participations, il est nécessaire en premier lieu, que celles-ci soient disponibles afin qu'elles puissent être acquises par le travailleur non membre. Il y a des actions ou des participations disponibles:

Lorsqu'un membre est disposé à transmettre ses actions ou participations de classe sociale à des travailleurs fixes non membres de la société ou lorsqu'il désire transmettre ses actions ou participations à une personne n'étant pas un travailleur de la société, parce que dans ce cas la loi reconnaît un droit d'acquisition préférentielle en faveur des travailleurs. Par contre, si la transmission a été convenue en faveur d'un membre travailleur, ces actions ou participations ne sont pas disponibles pour les travailleurs non

membres. Le travailleur ne pourra acquérir ces actions ou participations que dans le cas où le transmettant n'opte pas pour les transmettre à un autre membre travailleur. À ce niveau, il convient de se demander: est-il possible d'obliger un membre à céder ses actions ou participations en faveur d'un travailleur non membre? La loi ne le permet pas, cela n'a en fait même pas été envisagé comme option statutaire, le système prévu à l'article 7 est établi comme nécessaire. Cette possibilité n'existerait que dans le cas où la relation de travail d'un membre s'est éteinte. Dans ce cas, l'article 10 exige que ce membre offre l'acquisition de ses actions ou de ses participations conformément à ce qui est établi à l'article 7. Le précepte ne clarifie pas si ce membre dont la relation de travail s'est éteinte peut accorder la transmission de ses actions ou de ses participations à un membre travailleur, tel que l'admettrait l'article 7. 1, ou bien si elles sont nécessairement offertes en premier lieu aux travailleurs non membres ayant un contrat pour une durée indéfinie. Bien que cette seconde interprétation devrait être l'interprétation correcte – tel que nous le croyons – rien n'empêche qu'avant l'extinction de sa relation de travail, le membre travailleur transmette ses actions ou ses participations en faveur des autres membres travailleurs, les possibilités d'acquisition de celles-ci par les travailleurs non membres disparaissant de ce fait.

Dans le cas de transmission d'actions ou de participations de classe générale, l'article 7.8 ne reconnaît pas aux travailleurs non membres un droit à leur acquisition, ou du moins, cela n'est pas clair dans la loi. Ce qui est sûr est le fait que le titulaire de ces actions ou de ces participations n'est pas libre de les transmettre à un travailleur non membre, et le droit d'acquisition préférentielle établi par la loi exclut les travailleurs non membres, parce que – tel qu'elle l'indique – “la notification de l'organe d'administration commencera par les membres travailleurs”.

Le cas serait différent si la société était titulaire de ses propres actions ou de ses participations. La société laboral ne peut acquérir originairement ses propres actions ou participations, c'est-à-dire, en conséquence d'une augmentation de son capital. Ni l'article 15 le contemple, car les actions et participations non souscrites par les membres seront offertes de la façon prévue à l'article 7 mais uniquement en faveur des travailleurs, membres ou non; ni cela est possible en vue de la législation sur les sociétés anonymes (article 74. 1) et sur les sociétés limitées (article 39. 1). Cependant,

elle peut acquérir de façon dérivée ses propres actions ou participations, dans plusieurs cas. La LSL considère certains cas:

- dans les cas de transmission inter vivos d'actions et de participations aussi bien sociales (article 7.6) que générales (article 7.8), si personne n'exerce le droit d'acquisition préférentielle, il pourra être exercé par la société;
- dans le cas de transmission forcée par extinction de la relation de travail, elle pourra acquérir les actions ou les participations du membre dont la relation s'est éteinte (article 10), si elles n'ont pas été acquises par les personnes ayant un droit préférentiel pour cela;
- dans le cas de décès d'un membre travailleur, elle pourra acquérir ses actions ou participations sociales si celles-ci ne sont pas préalablement acquises par les personnes ayant un droit préférentiel (article 11.2), si les statuts ont établi cette restriction à la transmissibilité libre proclamée par l'article 11. 1.

Aux cas antérieurs, il faut ajouter ceux d'acquisition dérivative considérés par la législation sur les sociétés anonymes et limitées:

- La société laboral pourra acquérir librement ses propres actions ou participations si elles font partie d'un patrimoine acquis à titre universel, ou sont acquises à titre gratuit ou en conséquence d'une adjudication judiciaire pour satisfaire un crédit de la société contre le titulaire de celles-ci (articles 40.1 a LSRL et 77 LSA).
- La société laboral à responsabilité limitée – en tant que société fermée qu'elle est – pourra également acquérir librement ses propres participations, dans le cas de saisie de celles-ci, en se subrogeant à l'adjudicataire ou, le cas échéant, du créancier, dans les conditions prévues à l'article 31.3 LSRL.
- Avec l'autorisation de l'assemblée générale, la société pourra acquérir ses propres actions ou participations dans diverses circonstances. Dans ces cas, la régulation établie par la loi sur les sociétés anonymes ne coïncide pas avec celle prévue dans la loi sur les sociétés à responsabilité limitée. La première permet cette acquisition dérivative en toute circonstance, si

certaines exigences et limites considérées dans l'article 75 ⁽⁸⁾ sont respectées, par contre, la seconde ne considère cette possibilité que dans trois circonstances: pour acquérir les participations d'un membre séparé ou exclu; pour acquérir les participations en conséquence de l'application d'une clause restrictive de la transmission; ou pour acquérir les participations transmises "mortis causa" (article 40.1.d).

Afin que la société laboral acquière ses propres actions ou participations, il est nécessaire que les travailleurs de la société, membres ou non, fixes ou non, ainsi que les autres membres de la société n'exercent pas leur droit d'acquisition préférentiel (article 7.6 LSL).

Une fois que les propres actions ou participations sont acquises, celles-ci ne peuvent être conservées indéfiniment, comme règle générale elles devront à nouveau être aliénées dans un délai de trois ans ou, à défaut, être amorties avec la correspondante réduction de capital qu'elles représentent (article 78 LSA ou 40.2 LSRL). Si la société est parvenue à être titulaire de ses propres actions ou participations, elle pourra directement offrir aux travailleurs non membres leur acquisition afin qu'ils deviennent membres de la société.

B) Dans le cas de transmission mortis causa, afin que le travailleur non membre puisse acquérir la condition de membre, il est requis:

- que l'héritier soit un travailleur de la société;

- ou, que les statuts sociaux établissent le droit d'acquisition préférentielle de ses actions ou participations de classe sociale, selon la procédure de l'article 7. Cette clause étant établie dans les statuts, les travailleurs seront les premiers à avoir le droit d'exercer cette option d'achat.

C) Dans le cas d'une augmentation de capital, les nouvelles actions pourraient être offertes aux travailleurs, cependant cette possibilité est conditionnée à une série

⁸ a) Que l'accord autorisant l'acquisition exprime: les modalités d'acquisition, le nombre maximum d'actions à acquérir, le prix minimum et maximum d'acquisition et la durée de l'autorisation. Si l'acquisition a comme objectif de remettre des actions directement aux travailleurs, cela devra être exprimé dans l'autorisation concédée dans ce but; b) que la valeur nominale des actions acquises, s'ajoutant à celles qu'elle a déjà, n'excède pas dix pour cent du capital social; c) que l'acquisition permette à la société acquérante de doter une réserve pour le montant des actions propres acquises, sans diminuer le capital, ni les réserves légalement ou statutairement indisponibles; et enfin, d) que les actions acquises soient entièrement libérées.

d'exigences. En premier lieu, l'accord de modification du capital social doit être adopté en assemblée générale, ce qui requiert le vote favorable de la majorité qualifiée des voix. En second lieu, comme la loi établit le droit de souscription préférentiel des nouvelles actions en faveur des personnes déjà membres, il faudra attendre de voir s'il reste des actions ou des participations non souscrites pour les offrir aux travailleurs "qu'ils soient ou non membres" – tel que l'indique l'article 15.3 - de la façon prévue à l'article 7. Ce droit de souscription préférentiel peut être exclu sur accord de l'assemblée générale avec le vote favorable d'une majorité qualifiée, afin d'offrir toutes ou une partie de ces nouvelles actions ou participations aux travailleurs non membres. Pour que cela soit possible, certaines exigences établies par la Loi (article 159 LSA et 76 LSRL) doivent être respectées: mention, dans la convocation de l'assemblée générale qui va décider au sujet de l'augmentation de capital, de la proposition de suppression du droit de souscription préférentielle; élaboration d'un Rapport qui sera mis à disposition des membres au domicile social, fait qui sera indiqué dans la convocation, dans le cadre duquel les administrateurs informeront des personnes auxquelles les nouvelles actions ou participations seront attribuées. En ce qui concerne la valeur pour laquelle elles devront être acquises par les travailleurs, la LSL offre une régulation différente des lois sur les sociétés anonymes et limitées, dans le but de faciliter leur acquisition par les travailleurs. Ainsi face à la valeur réelle des participations, qui devra au minimum être versée par la personne les acquérant dans le cas de suppression du droit de souscription préférentielle, ou à la valeur raisonnable des actions selon le rapport élaboré par un auditeur de comptes nommé à cet effet par le chef du registre du commerce, la valeur que le travailleur devra verser pour les nouvelles actions ou participations de la société laboral sera déterminée par l'assemblée générale (article 15. 4), cependant cela est conditionné par le fait que celle-ci approuve un Plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs de la société, et que les nouvelles actions ou participations soient destinées à l'accomplissement du Plan et impose la prohibition d'aliénation de celles-ci dans un délai de cinq ans.

D) Nous avons vu jusqu'à présent les possibilités qu'il existe des actions ou des participations disponibles pour être acquises, souscrites ou assumées par les travailleurs d'une société laboral. Cependant, le fait qu'il y ait des actions ou des participations disponibles n'est pas suffisant, il est également nécessaire que le travailleur soit prêt à leur acquisition, souscription ou assumption, et cela ne va pas toujours être le cas. Dans

de nombreux cas, les travailleurs ne désirent pas assumer la condition de membres car cela leur impose des obligations et des responsabilités qu'ils ne sont pas disposés à accepter, ou parce qu'ils ne s'identifient pas autant avec la société que l'on pourrait le penser. Cette circonstance se présente également dans les coopératives de travailleurs, et ainsi, la Loi de coopératives considère expressément la possibilité que le travailleur ayant le droit de s'intégrer en tant que membre y renonce formellement (⁹).

Dans d'autres cas, même si le travailleur désire s'intégrer comme membre, il ne sera pas en conditions de le faire parce que, en termes économiques, il ne pourra faire face à ce coût.

Comme nous le voyons, il n'existe pas un accès direct du travailleur à la condition de membre, qu'il suffit de demander. En fait, il s'agit d'un accès conditionné par le fait qu'il existe des actions ou des participations disponibles et que les travailleurs soient en conditions d'accéder.

Pour des raisons ou pour d'autres, une société laboral peut avoir un nombre important de travailleurs fixes n'ayant pas la condition de membres. Dans ces cas, la société essaiera d'éviter les contractualisations pour une durée indéfinie afin d'éviter la déqualification, ou elle s'y risquera, même si cela n'est pas une conséquence désirable pour elle. Par conséquent, nous pouvons conclure que, bien que la mesure limitant le nombre maximum de travailleurs non membres dans une société laboral pourrait faciliter la consécution de l'un des principaux objectifs de la société laboral, elle génère également des effets pernicieux pour les travailleurs ainsi que pour la propre société, raison pour laquelle elle ne devrait pas être imposée législativement.

Si une société laboral est contrôlée par les travailleurs et elle est ouverte à de nouveaux membres travailleurs, car ceux-ci ont une préférence d'accès lorsqu'il y a des actions ou des participations disponibles, elle ne devrait pas être déqualifiée dû à un manque de disponibilité de celles-ci ou à un manque de disposition des travailleurs.

Au contraire, la législation devrait articuler des mesures incrémentant les possibilités de disposition d'actions et de participations, facilitant leur acquisition par les travailleurs et récompensant les sociétés qui rendent possible le fait que leurs

⁹ Conformément à l'article 80 Loi 27/1999 du 16 juillet sur les Coopératives, dans le paragraphe 7^e: le nombre d'heures/an réalisées par des travailleurs ayant un contrat de travail salarié ne pourra dépasser 30% du total d'heures/an réalisées par les membres travailleurs. Ne seront pas inclus dans ce pourcentage: (...) b) Les travailleurs refusant explicitement d'être membres travailleurs".

travailleurs acquièrent la condition de membres. Parmi les mesures qui faciliteraient une plus grande disponibilité d'actions et de participations, nous pouvons recommander que la société ait une position plus préférentielle lorsque les actions ou les participations sont transmises pour leur acquisition, lorsque celles-ci ne sont pas acquises par les travailleurs, afin de pouvoir les transmettre à un moment plus opportun. L'accès des travailleurs à la condition de membre serait également facilité si la société disposait des réserves opportunes permettant de couvrir une partie du coût que le travailleur doit verser pour acquérir les actions ou les participations qui lui confèreront la condition de membre.

LIMITES À LA PARTICIPATION DANS LE CAPITAL DE LA SOCIÉTÉ.-

La Loi emploie comme critère pour mesurer la capacité de contrôle de la société la participation dans le capital. Ainsi, elle exige que la majorité du capital social soit propriété des travailleurs ou qu'aucun membre ne puisse avoir des actions ou des participations représentant plus du tiers du capital social, avec les exceptions signalées par la propre norme. Ce critère était valide avant 1995, parce que le droit de vote était proportionnel au capital social. Cependant, avec la Loi 2/1995 sur les Sociétés à Responsabilité Limitée, le vote n'est plus nécessairement proportionnel au capital social possédé. Par conséquent, il est possible que les travailleurs de la société laboral aient la majorité du capital mais non des voix, et ils n'ont donc pas le contrôle de la société, ce à quoi l'on visait. Par conséquent, le critère employé pour mesurer la capacité de contrôle devrait être modifié en faveur de la majorité des droits de vote, ou exiger que toutes les participations aient la même valeur et octroient le même droit de vote. La première option peut être plus avantageuse pour la société car elle permet aux travailleurs ayant un contrat indéfini d'avoir le contrôle de la société sans qu'ils aient la majorité du capital.

LE DROIT DE PRÉFÉRENCE DANS L'ACQUISITION D' ACTIONS OU DE PARTICIPATIONS.-

Le droit d'acquisition préférentielle est une restriction qui limite la libre transmissibilité des actions et des participations et qui, de ce fait, réduit la valeur de celles-ci, raison pour laquelle il ne doit pas être reconnu légalement pour favoriser la participation ouvrière de la société. Les membres d'une société peuvent toujours, en s'attendant à leurs intérêts, stipuler dans leurs statuts sociaux d'autres limitations s'ils désirent favoriser une société fermée, ou une société intégrant tous ses travailleurs (fixes ou temporaires).

Le fait de limiter au minimum les restrictions dans la transmission implique reconnaître légalement un droit préférentiel en faveur exclusivement des travailleurs, et de la société pour leur transmission postérieure à des travailleurs non membres.

RÉFORME DE LA FISCALITÉ DES SOCIEDADES LABORALES.-

De notre point de vue, le régime tributaire actuel des sociétés laboral pourrait être critiqué pour de multiples raisons, que nous pourrions regrouper en deux blocs:

En premier lieu, il ne constitue pas proprement un régime, et par conséquent, moins encore un régime destiné à encourager la fonction sociale accomplie par ce type de sociétés. Ainsi l'occasion de concevoir un traitement conforme à une figure juridique atteignant des objectifs très estimés par l'ordonnancement a été perdue, tel que nous l'avons déjà indiqué¹⁰. En outre, il présente des défauts techniques que induisent à confusion sur le régime applicable, et semblent supposer un niveau d'incitations plus élevé que celui réellement existant.

En second lieu, les exigences fiscales requises pour jouir des rares bénéfiques fiscaux établis pour las sociedades laborales ne sont ni adéquates pour garantir les fins

¹⁰ Plusieurs personnes signalent déjà qu'il ne constitue pas un régime tributaire, telles que DE LA PEÑA VELASCO, G. "Régime tributaire des Sociétés laborales", dans AAVV *Régime juridique des Sociétés laborales (loi 4/1997)*, Tirant lo Blanch, 1997, page 176; VALPUESTA GASTAMINZA, E./BARBERENA BELZUNCE, I. *Les sociétés laborales. Aspects sociétaires, du travail et fiscaux*. De plus, Aranzadi, page 207, constate que "...ladite loi représente l'occasion perdue en ce qui concerne l'établissement d'un régime fiscal pour les sociétés laborales plus en accord aussi bien avec le but que, grâce à lui, on vise à atteindre (contribuer à la promotion et au développement de ce type de sociétés, tel que le proclame son Exposition de Motifs), qu'avec les motifs le justifiant (la finalité sociale, en plus de la finalité économique, que la création et l'existence de ces sociétés supposent, également selon son Exposition de Motifs)."

qu'elles visent théoriquement à protéger, ni proportionnées aux bénéfices constituant l'effet de leur accomplissement, représentant parfois un lest pour la société, et dans le pire des cas, elles arrivent même à produire un effet contreproductif à celui qu'elles visent à atteindre, tel que nous le verrons.

1. Critères pris en compte dans la proposition.

Afin d'élaborer la proposition sur la modification du régime tributaire, les critères suivants ont été suivis:

En premier lieu, l'articulation technique du système d'incitations actuellement existant est révisé, afin de l'adapter aux changements normatifs et afin de le dépuré d'erreurs, superpositions et contradictions.

En second lieu, un régime d'incitations a été conçu, fermement guidé par trois idées:

La première, qu'il constitue un régime cohérent et adéquat pour aider les sociétés laborales dans l'accomplissement des **objectifs** qui lui sont propres et qui résultent d'intérêt général, aussi bien au niveau de l'état que de la communauté, et que nous pourrions regrouper sous les points suivants:

- 1) Ils constituent un instrument efficace de création et de maintien des postes de travail de qualité,
- 2) En outre, ils fonctionnent comme un véhicule de participation des travailleurs dans le capital, avec les avantages que cela suppose¹¹, et

¹¹ MERCADER UGUINA, J. "Les nouvelles formes de participation des travailleurs dans la gestion de l'entreprise et la Constitution européenne comme toile de fond", *Revue du Ministère du Travail et des Affaires sociales*, n° 57, page 298: "L'implantation dans les entreprises de formules d'incitations basées sur les actions comme instrument de rémunération de l'exercice professionnel à moyen et long terme face aux systèmes traditionnels de rétribution basés sur la rémunération différée en espèce, soumise à certaines conditions s'est avérée être, au cours de ces dernières années, une formule clairement impulsée à partir de toutes les institutions, aussi bien nationales qu'internationales". Il s'agit surtout des "...formules poursuivant la "participation dans la propriété" ou la "participation dans les bénéfices de l'entreprise", celles qui sont de plus en plus importantes." Page 300. Ainsi le souligne le rapport de POUTSMA, E. "Recent developments in financial participation within the European Union", mars 2000, page 54. OECD (1995) *Employment Outlook*, Paris, juillet 1995, page 160, signale que la participation financière des travailleurs est toujours associée à une meilleure productivité, indépendamment de la méthode utilisée. En ce qui concerne les conclusions de ce rapport, et de sa pertinence pour les sociétés laborales, voir JAUREGUI, R./MOLTO GARCIA, J.I./GONZALEZ DRENA, F. *Un avenir pour le travail dans la nouvelle société laborales*, Valence, Tirant lo Blanch, 2004, page 398. Quant au rapport VAN DEN BUCKLE (2000) "Une perspective entrepreneuriale de la participation financière dans l'UE: avantages et obstacles", il énumère les raisons employées par les entrepreneurs pour implanter un système de participation: 1) Rétention des travailleurs; 2) Motivation et sentiment d'appartenance; 3) Instrument pour capter du capital, en particulier pour les entreprises dans leur phase initiale. La FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2001a) *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*, (2001b) *Employee share-ownership and profit-*

constituent une manifestation atypique de ce phénomène, en réunissant trois caractéristiques différenciatrices par rapport aux instruments usuels de participation:

- a. La participation est contenue dans la propre structure sociale, dans la propre forme juridique de la société¹²;
- b. Il constitue, non pas un simple mécanisme de participation dans les bénéfiques, mais une véritable voie d'accès à la propriété de l'entreprise par les travailleurs, ce qui la situe dans le secteur de l'Économie sociale¹³;
- c. Il s'agit d'une forme sociétaire qui constitue normalement une PME, dans le sens de la définition faite de celle-ci par la Commission européenne, dans sa Recommandation du 6 mai 2003. Ce qui suppose qu'il affrontera les obstacles auxquels, tel que l'a souligné précisément cette Commission, les PME doivent faire face au moment d'utiliser des systèmes de participation des travailleurs. Difficultés dérivées, d'une part, du coût élevé de ces systèmes; et de l'autre, du fait que l'absence de cotation en Bourse rend difficile la disponibilité d'actions¹⁴. En outre, cette condition suppose qu'il bénéficiera de la politique de développement, promue par l'UE pour ce type d'entreprises. Deux questions dont il faut tenir compte dans le régime tributaire.

sharing in the EU considère les avantages de ces systèmes, leur influence positive sur les taux d'emploi et leur stabilité; qui dans des cas particuliers peut servir de financement aux entreprises, et leur accomplissement des objectifs de cohésion sociale.

¹² Tel que l'indique ALONSO RODRIGO, E. *Fiscalité des coopératives et des sociétés laborales*, Generalitat de Catalunya, Barcelone, 2001, page 287: "...le fait que plus de la moitié du capital se trouve aux mains des membres supposera dans de nombreux cas le relâchement de la traditionnelle tension entre travail et capital ou, dit autrement, entre la recherche du bénéfice maximum pouvant être réparti et la fixation de salaires adéquats." Voir "Les sociétés laborales et les ESOP, exemple de participation des travailleurs", *Gatza*, n° 113, juillet 2005.

¹³ Ainsi le soulignent MERCADER UGUINA, J.R./PORTELLANO DIEZ, P. "La société laborales: tout simplement une société spéciale", *Relations de Travail*, 1997, I, page 1156; CELAYA, A. "Sociétés coopératives de travail et sociétés anonymes laborales: configuration sociétaire comparée", *Revue de Droit Commercial*, n° 191, 1989, pages 118 et 121; ALONSO RODRIGO, E. *Fiscalité des coopératives et sociétés laborales*, Generalitat de Catalunya, 2001, page 74.

¹⁴ En fait, il existe également une relation évidente entre les sociétés qui cotisent en Bourse et celles qui ont un plan d'accès aux actions par les travailleurs. Dans ce sens, POUTSMA, op.cit., 2001, page 55; McCATNEY, J. "Financial participation in the EU: indicators for benchmarking", *Office des publications de la Communauté Européenne*, Luxembourg, 2004.

Dans ce sens, la propre constitution et mise en fonctionnement de ce type de sociétés doivent être incitées fiscalement, en ce qui concerne les PME, mais avec une plus grande intensité que le genre, étant donné l'accomplissement de finalités sociales plus intenses. Pour cette raison, les bénéfices liés à la création et à l'augmentation des sociétés laborales sont uniquement liés à leur existence et à leur qualification comme telles.

Or le schéma d'incitations le plus intense est dirigé, d'une part, à stimuler le financement de la société, à travers la dotation de réserves; mais également à instrumenter des mécanismes pouvant, éventuellement, être employés pour augmenter le chiffre de capital social, améliorant ainsi les possibilités d'accéder à un financement externe. En outre, cela promeut fiscalement l'existence de plans d'acquisition d'actions par les travailleurs pouvant impliquer, parmi d'autres objectifs, que ceux-ci financent la société dans les investissements que cette dernière réalise.

D'autre part, dans la même ligne, la participation des travailleurs indéfinis dans le capital social est encouragée fiscalement, ligne d'action considérée plus efficace que l'établissement de limites à la contractualisation de ce type de travailleurs. Ainsi, l'élimination de cette limite est compensée par une série de mesures destinées à stimuler le fait qu'il existe des actions ou des participations disponibles, et que la société finance une partie de son acquisition, souscription ou assumption. L'investissement réalisé par le promoteur ou le travailleur est également encouragé.

La seconde idée, et en relation avec cette incitation de la participation des travailleurs dans le capital, consistait à tenir compte, surtout, des **Recommandations de la Commission** européenne concrétisées dans sa Communication relative à un cadre pour la participation financière des travailleurs, émise en juillet 2002¹⁵, et basée à son tour, sur les conclusions obtenues après un débat préalable avec les parties intéressées, sur la base de Rapports demandés par la propre Commission¹⁶. Quatre ont été les principales recommandations de cette Communication en ce qui concerne le régime tributaire: la première, l'ajustement aux 8 principes qu'un schéma de participation financière des travailleurs doit réunir pour être recommandable, selon la Commission; la seconde, celle consistant à s'adapter spécifiquement à l'idiosyncrasie des PME; la troisième, tel que cela a été le cas dans des Communications antérieures, le fait de

¹⁵ COM (2002) 0364 final

¹⁶ À partir du document "Participation financière des travailleurs dans l'Union européenne". Document de travail de la Commission SEC (2001) 1308.

développer ces systèmes à l'aide d'incitations fiscales; la quatrième, celle de prendre comme référence les expériences des pays dans lesquels les mécanismes légaux ont eu du succès. Concrètement, les recherches spécifiquement demandées par celle-ci¹⁷ conseillent des sociétés laborales comme l'un des schémas possibles pour les PME européennes, conjointement avec le système français et celui de remise d'actions gratuites irlandais.

La plupart des pays établissent des incitations fiscales à la participation financière sous la forme de participation dans le capital, aussi bien du côté de la société (normalement, la remise d'actions ou de contributions pour leur acquisition constitue des frais déductibles de la base imposable de l'impôt personnel), que du côté de l'employé. Habituellement, les contributions réalisées par l'entreprise sont exonérées d'impôts pour le travailleur, ou du moins payent des impôts à un taux plus bas. En outre, il est fréquent que les investissements effectués par le travailleur dans l'acquisition d'actions de la société l'employant soient encouragés fiscalement, usuellement considérant ces quantités exonérées de ses revenus personnels et, très fréquemment, également des cotisations à la Sécurité Sociale.

Il est aussi courant de conjuguer la participation financière dans les bénéfices, ces derniers étant destinés à l'achat d'actions de l'entreprise, conjointement avec des apports du propre travailleur déduits de son salaire, tout cela exonéré d'impôts. Ces quantités sont retenues pendant un certain temps (normalement entre 3 et 7 ans) soit dans un fonds de l'entreprise, soit dans un Fonds externe. Le système remplit plusieurs objectifs: servir de participation financière, permettre aux travailleurs de constituer un patrimoine à travers l'épargne, et de participer dans le capital de la société pour laquelle ils travaillent, et agir comme instrument de financement pour la société.

En plus des recommandations figurant dans cette Communication, celles du Parlement et du Conseil européen ont bien évidemment été prises en compte, ainsi que les conclusions et suggestions réalisées par les Rapports effectués, sur demande de la propre Commission, par des experts indépendants¹⁸. En outre, les bénéfices fiscaux

¹⁷ FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL "Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions", op.cit., page 4) souligne que le point de vue du CESE concernant la participation financière est que l'expérience des coopératives et des sociétés limitées de travailleurs doit être un cadre de référence. Ce même rapport (page 8) donne comme exemple de système qui a conjugué le caractère des PME et la participation des travailleurs les Sociétés laborales espagnoles ainsi que les coopératives de travail associé.

¹⁸ Déjà en 1991, la Commission demandait que soit réalisé le Rapport PEPPER "Développement de la participation des travailleurs dans les bénéfices et les résultats des entreprises" (UVALIC, M. *The Pepper*

existants dans les différents pays de l'UE pour les différents systèmes de participation financière des travailleurs ont été révisés ainsi que les résultats de leur pratique, selon les rapports de suivi demandés par la Commission.

En vue de ces données, des mécanismes ont été sélectionnés qui, de par leur simplicité et capacité d'adaptation à l'idiosyncrasie de la Société laboral, pourraient être, après les modifications pertinentes, adoptés dans le régime de celle-ci. Peut-être pour sa proximité à la tradition législative et le système juridique, il a été opté pour un modèle très similaire au français, plus qu'à celui des anglo-saxons britannique et irlandais, bien que certains éléments des schémas régulés dans ces pays présentent des profils très intéressants et ont généré des nuances dans le régime proposé. D'autre part, nous avons essayé d'éviter que les éléments introduits soient excessivement étrangers à notre système tributaire, et pour cela, nous avons reconduit, dans la mesure du possible, à des institutions déjà existantes dans celui-ci et suffisamment connues.

La troisième, mais non moins importante, était le fait que la conception devait s'adapter aux exigences du Droit européen en matière de **prohibition d'aides de l'État** incompatibles avec le Traité¹⁹ (article 87 de ce texte). En vue dudit régime, nous avons dû nous assurer que les bénéfices fiscaux proposés cadrent dans la "nature ou l'économie du système tributaire" espagnol, et qu'ils ne supposent pas un avantage pouvant dénaturer la concurrence, affectant les échanges commerciaux entre les États membres.

Dans ce but, il était nécessaire de s'assurer, d'une part, que l'objectif à atteindre avec les mesures avantageuses s'ajuste aux politiques et incitations communautaires, ou que celles-ci constituent la contrepartie d'un *handicap* spécifique souffert par celles-ci en conséquence de leur régime juridique. Et que ces mesures s'ajustent aux critères de ce qui est raisonnable explicités par la propre Commission.

Report: promotion of Employee participation in profits and enterprise results in the Member States of the European Community, publié dans le Supplément 3/91, d'Europe Sociale, Bruxelles, 1991), qui a constitué la base de la Recommandation de la Commission du 5 mai 1992, adoptée postérieurement par le Conseil le 27 juillet (92/443/CEE) relative au développement de la participation des travailleurs dans les bénéfices et les résultats de l'entreprise (y compris la participation dans le capital). Parmi les recommandations que le Conseil réalise auprès des États-membres, se trouve la suivante "...la possibilité de concéder des stimulations telles que les incitations fiscales ou autres avantages financiers afin de développer l'introduction de certaines formules de participation;...". En outre, dans le point 10 de l'Annexe de la Recommandation il est fait écho des difficultés des PME pour adopter ces plans, conseillant que les formules légales complexes soient évitées.

¹⁹ Précisément, pour clarifier l'adaptation des notes du concept aux moyens fiscaux, la Commission a dicté en 1998, sa Communication relative à l'application des normes sur les aides de l'état aux mesures liées à la fiscalité directe des entreprises (98/C 384/03).

En général, les incitations proposées s'insèrent dans plusieurs politiques protégées par l'UE: en premier lieu, cadreraient dans la politique favorable à la création et au maintien des PME²⁰ les mesures destinées à encourager leur constitution et leur mise en fonctionnement, que nous avons décrites, applicables aux premiers exercices fiscaux de la société. Les mesures encourageant l'investissement dans des sociétés laborales par les promoteurs ou les travailleurs ayant un contrat indéfini serviraient également à cette même fin. D'autre part, ces mesures contribueraient à stimuler la formation de capital-risque, également développée par la Commission (voir la récente Communication du 19 juillet 2006). En outre, elles facilitent, de façon coordonnée avec la régulation du Fonds de réserve spéciale, l'accomplissement de l'une des autres incitations communautaires²¹: faciliter le transfert des petites entreprises à la génération suivante, à travers le transfert d'une partie de l'actionariat aux travailleurs.

Enfin, mais non moins important, la participation des travailleurs que nous proposons constitue un clair exemple de conception en accord avec la politique communautaire de responsabilité sociale des entreprises. Concept défini par la Commission dans son Livre Vert "Développer un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises"²² telle que "...l'intégration volontaire, de la part des entreprises, des préoccupations sociales et environnementales dans leurs opérations commerciales et leurs relations avec leurs interlocuteurs".

De plus, elles sont proportionnées aux charges sociales imposées à la société. Enfin, leur niveau de distorsion du marché serait imperceptible, car elles pourraient parfaitement être intégrées dans le niveau marqué pour les aides "de minimis", dont le régime²³ est actuellement contenu dans le Règlement (CE) n° 69/2001 de la Commission, du 12 janvier 2001²⁴.

2. Lignes générales de la proposition.

²⁰ Voir, dans ce sens, le Livre Vert "L'esprit entrepreneurial en Europe", COM (2003) 27, du 21 janvier 2003, Publications de la DG Entreprise, Bruxelles, 21 janvier 2003.

²¹ En effet, il existe en Europe un important pourcentage de petites entreprises qui requièrent ou requerront lors des prochaines années des solutions à leur continuation, tel que le souligne le Livre Vert "L'esprit entrepreneurial en Europe", section B, ii *La fiscalité*, "Le régime fiscal des transferts d'entreprises est spécialement préoccupant dans les entreprises familiales, qui constituent une partie importante des entreprises européennes."(COM (2003) 27)

²² En juillet 2001 (COM (2001) 366)

²³ À ce sujet, il est possible de consulter ARPIO SANTACRUZ, *Les aides...*, op.cit., page 178 et suivantes.

²⁴ DO L10 du 13.1.2001, pages 3-32.

Le régime des incitations essaie de s'adapter aux principes de la Communication de la Commission de 2002, et, conjointement avec ceux déjà existants, ils pourraient être classifiés en trois grands groupes:

1. Incitations à la constitution, mise en fonctionnement et croissance sociale des Sociétés laborales, qui se centrent sur la propre constitution de la société, ou acquisition de la qualification, et dans les premières années de fonctionnement.

2. Régime permanent et incitations "de fonctionnement".

3. Bénéfices fiscaux aux travailleurs investissant dans la société laboral.

D'autre part, les bénéfices applicables à la société seraient, en outre, articulés sur trois "niveaux", de différente intensité, qui correspondraient ainsi au niveau des exigences requises pour jouir des bénéfices.

Ainsi, les incitations existant actuellement dans l'ITP/AJD²⁵ – révisées et légèrement modifiées – ont été gardées pour le "premier niveau", consistant simplement à ce qu'une société possède la qualification laboral, ce qui implique l'accomplissement des exigences inhérentes à celle-ci, tel que cela est conçu dans la proposition. De plus, elle jouit du bénéfice d'être exemptée d'avoir à réaliser des paiements fractionnés au cours des exercices initiés lors des deux premières années à partir de la constitution.

Afin de jouir du "second niveau", il sera nécessaire de doter la réserve financière envisagée dans l'article 12 de la loi étant proposé et représentant 10% des bénéfices jusqu'à atteindre le chiffre du capital social. L'accomplissement de cette exigence permettra de jouir de deux bénéfices fiscaux: la déduction des bénéfices réinvestis dans l'immobilisé, et la liberté d'amortissement.

Le "troisième niveau", quant à lui, permettrait de jouir du taux de contribution spécial de 20%. Ce bénéfice serait réservé aux sociétés dans les statuts desquelles il figure qu'au moins 25% de la réserve spéciale sont destinés à faciliter aux travailleurs l'accès au capital, conformément à un plan d'acquisition d'actions ou de participations par ces derniers.

	Exigences	Bénéfices
--	-----------	-----------

²⁵ ITP Impôt sur les Transmissions Patrimoniales /AJD Actes Juridiques Documentés

1	Posséder la qualification de société laboral (article 17.1)	- Bénéfices liés à l'ITP/AJD (article 18.1) - Exonération des paiements fractionnés les deux premières années (article 18.2)
2	Constitution (et dotation) du Fonds de réserve spéciale prévu dans l'article 14. (article 17.2) Dotation du montant des frais déduits du FRE	Libéré d'amortissement. Déduction par réinvestissement des bénéfices ordinaires pour l'immobilisé. (article 18.3)
3	Constitution d'un plan d'acquisition d'actions. Destination de 25% du FRE (article 17.3)	-Taux de contribution de 20% (article 18.4)
	Sans exigence	La donation d'actions ou de contributions de la société n'est pas liée à l'acquisition d'actions ou de participations (article 18.5)

Le schéma des bénéfices fiscaux vise à permettre ainsi que la société laboral puisse utiliser ou concevoir un système plus ou moins simple/compliqué de participation des travailleurs dans le capital, en encourageant chacune des possibilités séparément.

ENCADREMENT DANS LE SYSTÈME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La propre définition de la sociedad laboral comme étant intégrée par les travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie nous situe dans le Régime Général de cotisation à la Sécurité Sociale de travailleurs salariés. Cependant, la régulation de l'encadrement établi par la législation en matière de sécurité sociale a introduit des nuances qui ont cassé, en fait, ce principe général correspondant à la nature des Sociétés laborales.

La façon de réguler l'encadrement des travailleurs membres dans las sociedades laborales a eu une répercussion sur un aspect fondamental dans leur régime interne, la participation de ceux-ci dans les tâches d'administration et de gestion de l'entreprise.

Las sociedades laborales, tel que cela a été indiqué, constituent un modèle juridique qui intègre dans sa propre structure sociétaire, des éléments que l'Union Européenne promeut pour les PME, tels que la participation des travailleurs dans les bénéfices de l'entreprise et, dans certains cas, en utilisant cet instrument pour favoriser l'accès de ces derniers à la propriété de l'entreprises ou, tel que l'établit la Constitution espagnole, à la propriété des moyens de production (article 129-2).

Ainsi, la participation dans la propriété et dans la gestion de l'entreprise caractérise le travailleur membre des sociétés laborales.

Lorsque la Loi d'accompagnement des budgets généraux de l'état pour 1998 (loi 67/1997 sur les mesures fiscales, administratives et sociales) a modifié l'encadrement dans le système de la sécurité sociale des travailleurs membres exerçant des tâches d'administration, sans pour autant percevoir de rétribution pour cela, un grave inconvénient a alors été généré en relation à la participation des travailleurs membres dans la gestion de la société, étant donné qu'elle les obligeait à changer de régime de cotisation à la sécurité sociale du Régime Général au Régime Spécial des Travailleurs Indépendants (RETA), introduisant un changement dans les droits et dans les couvertures sociales et sanitaires presque toujours d'ordre temporaire, pendant la période d'exercice de leur fonction en tant qu'administrateur ou membre du conseil d'administration. Cette circonstance a induit un rejet à participer dans la gestion. Leurs collègues travailleurs jouissaient de la couverture du régime général et eux, en plus du fait d'assumer des responsabilités ajoutées, voyaient leurs prestations sociales amoindries (chômage, Fogasa, retraites). La réglementation établissait une dualité de cotisations et de droits qui démotivait gravement la possibilité, désirable et convenable,

de participation de tous les travailleurs membres dans la gestion de l'entreprise à travers l'appartenance à leur organe d'administration.

L'effet fut extrêmement nuisible, et le retour à une certaine normalité n'a eu lieu que lorsque la réglementation a été modifiée (Loi 50/1998 sur les mesures fiscales, administratives et sociales) selon la teneur de l'actuelle rédaction de l'article 21 de la loi 4/1997 sur les Sociétés, du 24 mars en vigueur. Obligeant, cependant, les administrateurs, dotés de délégation de pouvoirs d'ordre solidaire, à s'encadrer comme "assimilés au Régime Général", c'est-à-dire, sans droit au chômage, ni au FOGASA.

Au cours de ces dernières années, les pouvoirs publics ont impulsé le fait d'entreprendre toutes ses potentialités: individuelle (à travers la Loi sur le Statut du Travailleur Indépendant) et collective: en promouvant la constitution de PME, pouvant adopter des formes juridiques de sociétés commerciales en général, ou spéciales, telles que la Société Limitée Nouvelle Entreprise, Sociétés laborales, Coopératives ... etc. D'autre part, le traitement à tous les effets des travailleurs membres de coopératives comme travailleurs salariés travaillant pour le compte d'autrui, dans le but d'accéder à toutes les prestations sociales que cette considération implique (allocation chômage, membre ayant une relation pour une durée déterminée, dossiers de régulation d'emploi - rescision et suspension temporaire de contrats -, etc.), est une réalité. Si l'on tient compte du fait qu'ils maintiennent une relation de nature "sociétaire" (non de travail) avec la Coopérative, cela montre une approche suffisamment flexible de l'Administration pour appliquer cette même flexibilité et accepter la proposition faite par las sociedades laborales. C'est-à-dire, la liberté d'option entre le Régime Général et le RETA. Dans ce sens, la modification de l'article 21 de la présente loi est proposée, laissant, à la volonté sociale exprimée dans les statuts, la liberté de choisir pour son encadrement collectif de tous les travailleurs membres dans le Régime Général ou dans le RETA, certains d'entre eux exerçant ou non des tâches administratives.

PROPOSITION DE RÉFORME DE LA LOI EN VIGUEUR SUR SOCIEDADES LABORALES.-

Une réforme de la législation sur las sociedades laborales devrait par conséquent non seulement adapter son texte aux récentes réformes législatives mais également souligner les notes spéciales des sociétés laborales, éliminer les spécialités peu justifiées et flexibiliser son régime juridique. Parmi les modifications qui devraient être introduites, nous proposons les suivantes.

Modifications de l'article 1. "Concept de Société laboral".-

L'article 1^{er} est amené à refléter les caractéristiques essentielles qui définissent le concept de société laboral. Cependant, actuellement, ces traits se trouvent dans les articles 1 et 5. 3. Il serait donc souhaitable que le nouvel article 1^{er} regroupe toutes ces notes.

Le paragraphe 2^e de l'article 1^{er} recueille actuellement la limite de la participation des travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie non membres qu'une société laboral peut avoir. La norme a été modifiée avec la Loi 62/2003, du 30 décembre afin d'exclure de ce total les travailleurs ayant un handicap psychique. La norme devrait totalement disparaître pour les raisons mentionnées ci-dessus. Il s'agit d'une norme dont l'effet immédiat est de pénaliser la contractualisation de travailleurs ayant un contrat de travail pour une durée indéfinie et non pas le fait d'obtenir l'accès à la condition de membre, étant donné que cette possibilité – tel que nous l'avons vu – ne dépend pas exclusivement ni du travailleur, ni de la société. Par contre, elle devrait constituer une norme dont l'accomplissement soit favorisé par des mesures fiscales ou d'une autre nature.

L'actuel article 5. 3, qui recueille la limite maximum de capital qu'un membre peut avoir dans la société laboral, devrait être incorporé en tant que paragraphe 2^e car il s'agit d'une note essentielle du concept de société laboral.

Cependant, le précepte mériterait d'être amélioré. La limite maximum établie est qu'aucun membre ne pourra posséder plus du tiers du capital social, sauf certaines entités qui pourront dépasser ce pourcentage sans pour autant atteindre 50%. L'énumération de ces entités semble insuffisante étant donné qu'elle ne considère pas les sociétés de capital-risque régulées par la Loi 1/1999 du 5 janvier, dont la présence peut être très avantageuse pour le financement des sociétés laboral. D'autre part, la norme devrait être simplifiée, ce qui pourrait être fait en limitant cette exception en faveur des entités publiques, entités de capital-risque et entités non lucratives, tout le reste étant soumis à la règle générale qui limite l'apport de capital à un tiers du total.

Il conviendrait également de recueillir dans cet article, comme norme de clôture, le dernier paragraphe de l'article 5 qui régule le cas de dépassement des limites prévues dans cet article.

Enfin, pour les raisons préalablement indiquées, les références faites par cet article au capital devraient être remplacées, en faveur des droits de vote.

Article 1. Concept de «Société laboral».

1. Les sociétés anonymes ou de responsabilité limitée dans lesquelles **la majorité des droits de vote** appartient aux travailleurs prêtant au sein de celles-ci des services rétribués de façon personnelle et directe et dont la relation de travail est pour une durée indéfinie, pourront obtenir la qualification de «Société laboral» lorsque les exigences établies dans la présente Loi coïncident.

2. **Dans la société laboral**, *aucun des membres pourra posséder des actions ou des participations sociales représentant plus du tiers des droits de vote, sauf s'il s'agit d'entités publiques, de sociétés de capital-risque et d'entités non lucratives, auquel cas la participation pourra dépasser cette limite, sans pour autant atteindre 50 pour 100. (article. 5. 3),*

3. En les cas de transgression des limites indiquées, la société sera obligée de s'adapter à la Loi (...) dans un délai d'un an à partir du premier manquement de l'une d'elles (article 5. 3)

Modifications de l'article 3 "Dénomination sociale".-

Au moment de dénommer la société laboral, les indications suivantes peuvent être employées: "Société Anonyme laboral" ou "Société à Responsabilité Limitée laboral", il ne serait pas possible d'utiliser – tel que l'avertit J. Boquera ⁽²⁶⁾ – l'expression "Société Limitée laboral", en dépit du fait que l'article 2. 1 de la Loi 2/1995, du 23 mars LSRL permette l'indication de "Société Limitée". Cette indication plus courte devrait être reconnue dans une future loi pour las sociedades laborales.

Il serait également positif de recueillir expressément dans ce précepte que l'adjectif laboral non seulement ne peut être inclus dans la dénomination d'une société qui n'a pas obtenu la qualification de société laboral, tel que l'indique l'article 3. 2, mais également dans le cas d'une société qui a été déqualifiée.

Article 3. Dénomination sociale.

1. Dans la dénomination de la société devra figurer l'indication de «Société Anonyme laboral» ou «Société à Responsabilité Limitée à laboral» **ou "Société Limitée à laboral"**, ou leurs sigles SAL ou SLPO, selon le cas.
2. L'adjectif «laboral» ne pourra être inclus dans la dénomination de sociétés n'ayant pas la qualification de «Société laboral».
3. La dénomination laboral devra figurer dans toute sa documentation, correspondance, notes de commande et factures, ainsi que dans toutes les annonces devant être publiées par disposition légale ou statutaire.

Modifications de l'article 4. Registre administratif des Sociétés laboral et coordination avec le Registre du Commerce.-

²⁶ Boquera Matarredona, Josefina; dans "Dénomination, domicile, contestation d'accords et droit de souscription préférentiel dans les sociétés laborales" dans Ciriec. Revue Juridique d'Économie Sociale et Coopérative, n° 15, octobre 2004 p. 31.

Ce précepte envisage la création du Registre administratif des Sociétés laboral et régule les aspects de son fonctionnement ainsi que les exigences nécessaires pour que las sociedades laborales acquièrent la personnalité juridique.

Dans cette norme, nous trouvons également certains devoirs d'information et de collaboration avec ce Registre, de la part des sociétés et du Registre du Commerce.

Il conviendrait d'introduire dans cette norme le devoir de collaboration avec le Registre que l'article 13. 2 impose aux Juges connaissant de certains sujets relatifs aux Sociétés laboral.

L'incorporation de cette norme exige de restructurer de façon minimale l'ordre des alinéas et de modifier le titre du précepte.

Article 4. Registre administratif des Sociétés laboral (...)

1. Aux effets administratifs, il est créé, dans le Ministère du Travail et des Affaires Sociales, un Registre des Sociétés laboral, dans lequel figureront les actes déterminés dans cette Loi et dans ses normes de développement, tout cela sans préjudice des compétences d'exécution assumées par les Communautés Autonomes.

2. La société jouira d'une personnalité juridique dès son immatriculation au Registre du Commerce, bien que pour l'immatriculation à ce Registre d'une société avec la qualification laboral, il faudra apporter le certificat accréditant que ladite société a été qualifiée par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou par l'organe compétent de la Communauté Autonome correspondante, telle qu'elle est immatriculée au Registre Administratif auquel le paragraphe antérieur fait référence.

Le fait qu'une société figure comme étant laboral dans le Registre du Commerce sera effectué à travers une note marginale sur la feuille ouverte à la société, de la façon et dans les délais établis réglementairement et sera notifié au Registre Administratif.

3. L'obtention de la qualification laboral par une société anonyme ou à responsabilité limitée ne sera pas considérée comme une transformation sociale ni sera soumise aux normes applicables à la transformation de sociétés.

4. La société laboral devra communiquer périodiquement au Registre administratif les transmissions d'actions ou de participations à travers une certification du livre-registre d'actions nominatives ou du livre des membres.

5. Le Juge connaissant de la contestation d'un accord social qui affecte la composition du capital ou le changement de domicile hors du district communal, portera à la connaissance du Registre des Sociétés laboral l'existence de la plainte ainsi que les causes de contestation, de même que la sentence acceptant ou déboutant la demande (article 13. 2).

6. Le Registre du Commerce ne pratiquera aucune inscription de modification de statuts d'une société laboral, affectant la composition du capital social ou le changement de domicile hors du district communal, sans que celle-ci apporte le certificat du Registre des Sociétés laboral dont il résulte ou bien la résolution favorable selon laquelle cette modification n'affecte pas la qualification de la société dont il s'agit en tant que société laboral, ou bien encore l'annotation du registre concernant le changement de domicile.

Modifications de l'article 5 "Capital social et membres".-

Si l'on choisit – tel que nous le proposons dans l'article 1^{er} - comme critère pour déterminer le contrôle de la société le nombre de droits de vote que détiennent les membres, il n'est pas nécessaire d'exiger dans cet article que les actions et les participations soient de la même valeur et octroient les mêmes droits.

Cette option permet donc qu'il existe des actions et des participations de différente valeur, y compris avec différents droits, car ce qui est pertinent est le fait que le contrôle de la société soit toujours aux mains des travailleurs ayant un contrat indéfini.

Le paragraphe 2^e de l'article 5 indique que la création d'actions de la classe laboral privées du droit de vote n'est pas valide. La norme faisait uniquement référence aux actions car seule la Loi des sociétés anonymes envisageait la possibilité d'actions sans voix (articles 90 à 92). Cette possibilité a été élargie à la suite de la Loi 7/2003 du 1^{er} avril dont l'article cinquième incorpore dans la Loi des sociétés anonymes l'article 42 bis admettant et régulant les participations sans voix.

Cette nouveauté exige de modifier à son tour l'article 5. 2 de la Loi sur les sociétés laboral, pour établir que la création de participations de la classe laboral privées du droit de vote ne sera pas non plus valide.

Article 5. Capital social et membres.

1. Le capital social sera divisé en actions nominatives ou en participations sociales. Dans le cas de «Société Anonyme laboral», la libération des dividendes passifs devra s'effectuer dans le délai indiqué par les statuts sociaux.

2. La création d'actions **ou de participations** de la classe laboral privées du droit de vote ne sera pas valide.

Modifications de l'article 6 "Classes d'actions et de participations".-

L'article 6 dans son paragraphe 1^{er} établit que les actions et les participations des sociétés laboral seront divisées en deux classes, celles qui sont propriété des travailleurs dont la relation de travail est pour une durée indéfinie et les autres. La première classe sera dénommée "classe laboral" et la seconde "classe générale".

La norme en principe était claire cependant la régulation de cette dualité de titres posait des problèmes lorsque, plus tard, il a été accepté qu'un travailleur puisse avoir des titres des deux classes (article 6. 3) ou lorsqu'il n'a pas été clarifié ce qui se passait si un membre non travailleur acquérait des actions ou des participations de la classe laboral, à différence de la Loi 15/1986 du 25 avril qui dans ce cas exigeait le changement de classe des actions (article 8. 4).

D'autre part, la loi en vigueur n'a pas conservé de norme présente dans la Loi précédente de 1986 selon laquelle: "Les actions en portefeuille sont permises s'il s'agit d'actions réservées aux travailleurs...." (article 6. 3). La loi en vigueur admet que las sociedades laborales aient des actions et des participations en portefeuille mais elle ne spécifie pas de quelle classe. Ce qui permettrait d'affirmer que si la société acquiert ses propres titres, qu'ils soient d'une classe ou d'une autre, étant donné que la société n'est pas un travailleur, ils devront être convertis en titres de la classe générale. Cette conclusion est contraire à la norme prévue dans la Loi de 1986 et, qui plus est, elle ne répond pas au but principal pour lequel il est permis à la société d'acquérir ses propres actions ou participations et qui consiste à les placer ensuite parmi les travailleurs.

Pour cela, la loi devrait reconnaître expressément que la société puisse être titulaire aussi bien de titres de la classe générale que de la classe laboral.

Le paragraphe 3^e de l'article 6 envisage la circonstance selon laquelle les travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie acquièrent des actions ou des participations de la classe générale. Dans ce cas, leur conversion en titres de la classe laboral dépend de la volonté du travailleur, raison pour laquelle il est possible qu'un travailleur soit titulaire des deux classes de titres. Cette possibilité rompt la principale raison d'être de la distinction des classes de titres, qui n'était autre que celle de faciliter le comptage des titres au pouvoir des travailleurs et la soumission de ceux-ci à un régime spécial de transmission.

D'autre part, le législateur n'envisage pas ce qui se passe lorsqu'un membre non travailleur acquiert des actions ou des participations de la classe laboral, car leur conversion n'est pas considérée, ni sur demande du membre, ni de la société; raison pour laquelle le doute surgit lorsque l'on se demande si elles pourront être conservées par ces membres en tant qu'actions laboral.

Ces circonstances posent la question de savoir si le fait de continuer à maintenir la classification des actions et des participations en classe générale et en classe laboral a un sens ou bien s'il serait suffisant, étant toutes nominatives, que le différent régime juridique dépende de la condition du titulaire de l'action ou de la participation.

La question n'a pas de solution unique étant donné la différente nature des actions et des participations. Les actions sont des titres valeurs et leur transmission est régie par les règles de transmission des titres valeurs. Les droits dont l'actionnaire est créancier lui sont attribués du fait qu'il est titulaire d'une action (article 48. 1^e LSA), c'est-à-dire, la condition de membre est acquise par l'acquisition de l'action, et l'action doit refléter quels sont les droits acquis. Par conséquent, la représentation de l'action en un titre (ou annotation en compte) est nécessaire. En outre, celle-ci, tel que l'indique l'actuel article 6. 2 LSL, peut être individuelle ou multiple, sera numérotée corrélativement et indiquera la classe à laquelle elle appartient. Les Statuts, à leur tour, doivent recueillir le nombre d'actions de chaque classe ainsi que les droits conférés par chaque classe (article 9. g LSA).

Par contre, la participation dans une société limitée laboral ou non, n'a pas le caractère de valeur et ne peut être représentée au moyen d'un titre ou d'une annotation en compte (article 5. 2 LSRL). Sa transmission est régie par les règles de la cession de

crédits. La légitimation du membre ne provient pas du fait d'être titulaire d'une participation mais du document public qui accrédite la condition de fondateur (acte publique de constitution) ou d'acquérant d'une participation dans le capital de la société. Pour cela, tel que l'exige l'article 26 LSRL, les transmissions de participations doivent figurer dans un document public. Les Statuts doivent recueillir le nombre de participations dans lesquelles le capital est divisé, leur valeur nominale et leur numération corrélative, les droits acquis pour être un membre travailleur ayant un contrat indéfini ne doivent pas être reflétés dans les participations.

Les classes de participations dans une société laboral, à responsabilité limitée pourraient être éliminées mais non pas dans une société anonyme laboral. Cela conduit à recommander le fait de maintenir la distinction de la classe laboral et de la classe générale, bien que la conversion d'une classe à une autre devrait être rendue plus facile.

Si l'on veut maintenir la distinction il faudra que, dans l'accomplissement du paragraphe 1^{er} de cet article 6, la conversion d'une classe à une autre soit menée à bien par l'organe d'administration de la société lorsque cela sera nécessaire, de façon à ce que tous les titres au pouvoir des membres non travailleurs soient de la classe générale et de la classe laboral ceux correspondant aux membres travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie.

En outre, pour l'accomplissement normal de ces adaptations à la loi, il faut que la procédure de conversion des titres soit rendue plus facile, ce qui pourrait être effectué par les administrateurs et il suffirait de présenter auprès du Registre du Commerce la certification de l'accord adopté.

Article 6. Types d'actions et de participations.

1. Les actions et les participations des sociétés laboral seront divisées en deux classes: celles étant propriété des travailleurs dont la relation de travail est pour une durée indéfinie et les autres. La première classe sera dénommée «classe laboral» et la seconde «classe générale». **La société laboral pourra être titulaire d'actions ou de participations des deux classes.**

2. Dans le cas de «Société Anonyme laboral», les actions seront représentées nécessairement au moyen de titres, individuels ou multiples, numérotés corrélativement,

sur lesquels, en plus des mentions exigées d'ordre général, sera indiquée la classe auxquels ils appartiennent.

3. Lorsque les travailleurs ayant un contrat indéfini acquièrent des actions ou des participations de la classe générale ou les autres en acquièrent de la classe laboral, les administrateurs procéderont à formaliser le changement de classe, sans besoin d'accord de l'Assemblée Générale. Le changement sera réalisé par accord de l'organe d'administration et sera inscrit au Registre du Commerce à travers une certification dudit accord.

Modifications de l'article 7 "Droit d'acquisition préférentiel dans le cas de transmission volontaire "inter vivos".-

L'article 7 régle la transmission volontaire inter vivos d'actions et de participations de la classe laboral et générale. Cet article, à la différence de ses prédécesseurs (articles 7 et 8 Loi 15/86) soumet à restriction aussi bien la transmission des titres de la classe laboral que ceux de la classe générale, et complique encore plus la procédure en reconnaissant expressément aux travailleurs temporaires un droit préférentiel d'acquisition, préalable même à la possibilité de propre acquisition par la société. L'article mérite une importante réforme pour plusieurs motifs.

En premier lieu, et dans le but de favoriser sa négociabilité, les restrictions à la libre transmissibilité des actions et des participations devraient être limitées à celles indispensables afin de favoriser la participation ouvrière de la société. Dans ce but, il conviendrait de libéraliser la transmission des actions et des participations de la classe générale et la transmission des actions et des participations de la classe laboral parmi les travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie.

Cette solution n'empêcherait pas qu'une société, si elle le considère opportun, puisse restreindre encore plus (voire interdire) la transmissibilité de ses actions ou de ses participations à travers la limitation correspondante prévue dans les statuts.

Cette libre transmissibilité ne poserait pas de problèmes à la participation ouvrière de la société si elle favorise la concentration du pouvoir en faveur d'un membre, dépassant ainsi l'une des limites que doit observer la société et qui est envisagée dans

l'actuel article 5. 3. Le dépassement de ces limites fait que la société court le risque de perdre la condition de société laboral par la volonté d'un membre, sans que cela soit une situation acceptée par l'ensemble des membres. Afin d'éviter ces situations, il conviendrait que la société soit notifiée, avant la transmission, du nombre de titres allant être transmis et de l'identité de l'acquéreur. Cette notification viserait uniquement à empêcher la transmission si la qualification laboral de la société est mise en danger, dû au dépassement des limites indiquées. Le fait de ne pas autoriser cette démarche ne serait possible que si un acheteur est proposé immédiatement pour la totalité des actions ou des participations devant être transmises.

Le droit d'acquisition préférentiel actuellement reconnu en faveur des travailleurs, membres ou non, ayant un contrat pour une durée indéfinie, membres non travailleurs, travailleurs salariés et société, devrait être limité en faveur de ceux qui peuvent garantir la participation ouvrière de la société, c'est-à-dire, les travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie et la société. Les autres collectifs pourraient jouir d'un droit préférentiel si dans les statuts la société en question le considère pertinent. Cela permettrait à certaines sociétés de renforcer le fait qu'elles sont fermées en accordant une préférence aux personnes déjà membres ou en favorisant l'incorporation en tant que membres des travailleurs temporaires.

Dans le cas où plusieurs personnes sont intéressées par l'acquisition des actions ou des participations offertes, le législateur opte de les distribuer entre celles-ci de façon égale (paragraphe 5^e) à la différence de la Loi 15/86 qui choisit la distribution en proportion inverse à la participation respective dans le capital pour les titres à participation ouvrière et au prorata de leur participation sociale pour les titres de la classe générale (article 8). Chacun des critères précédents sera valide en fonction des intérêts de la société, par conséquent, la norme devrait disposer, en optant pour le critère d'égalité mais en permettant que ce soit la société qui décide du critère qu'elle considère le plus adéquat à ses besoins.

Enfin, la doctrine a critiqué, avec raison, que les délais prévus légalement pour l'exercice du droit d'acquisition préférentielle sont tellement importants qu'ils pourraient décourager toute option de vente des actions ou des participations de la société. Il est, par conséquent, nécessaire de réduire au minimum ces délais.

L'article 7, en dépit de sa dénomination, ne régle pas exclusivement le droit d'acquisition préférentielle dans le cas de transmission mais régle également le régime de transmission volontaire "inter vivos" des actions et des participations de la société; par conséquent, par cohérence le titre de cet article devrait être modifié afin de s'adapter à son contenu.

Article 7. Transmission volontaire "inter vivos" des actions et des participations.-

1.- Le titulaire d'actions ou de participations sociales de la classe générale, sauf prévision statutaire contraire, est libre de les transmettre à des membres ou à des tiers, et le titulaire d'actions ou de participations sociales de la classe à participation ouvrière est libre de les transmettre à des travailleurs de la société ayant un contrat pour une durée indéfinie, qu'ils soient ou non membres.

Dans les deux cas, le transmettant devra annoncer à la société, par écrit et de façon à ce que sa réception soit assurée, le nombre d'actions ou de participations qu'il pense transmettre ainsi que l'identité de l'acquéreur. La société ne pourra s'opposer que si, à travers cette transmission, les limites prévues dans l'article 1^{er} de cette Loi sont dépassées. L'opposition devra être notifiée dans un délai de 7 jours et il faudra immédiatement proposer un membre, un tiers ou la propre société afin qu'ils acquièrent la totalité des actions ou des participations dans un délai d'un mois à partir du moment où la transmission envisagée a été communiqué.

2.- Dans les autres cas de transmission d'actions et de participations de la classe laboral, le transmettant communiquera également à la société et de façon irrévocable, le prix et les conditions de la transmission.

L'organe d'administration de la société le notifiera dans un délai de 15 jours à partir de la réception de la communication, aux travailleurs de la société ayant un contrat pour une durée indéfinie. Les travailleurs non membres pourront les acquérir dans le mois suivant la notification. Une fois ce délai écoulé, si personne n'a exercé ce droit préférentiel, elles pourront être acquises par les travailleurs membres et à défaut par la société, dans un délai de 15 jours.

3.- Lorsque plusieurs personnes exercent le droit d'acquisition préférentielle, les actions ou les participations seront distribuées entre toutes celles-ci également, sauf si les statuts établissent un autre critère.

4.- Dans le cas où aucun travailleur ayant un contrat pour une durée indéfinie, ou la société, n'exerce le droit d'acquisition préférentiel auquel l'alinéa 2° fait référence, le membre pourra transmettre librement les actions ou les participations dont il est titulaire, sauf si les statuts reconnaissent un autre droit préférentiel d'acquisition.

5.- En tout cas, une fois écoulés deux mois à partir de la communication réalisée par le membre concernant son souhait de transmettre sans que personne n'ait exercé son droit d'acquisition préférentielle, le membre sera alors libre de transmettre les actions ou les participations dont il est titulaire. Si le membre ne procède pas à la transmission de celles-ci dans un délai de quatre mois, les démarches régularisées par la présente Loi devront être recommencées.

Modifications de l'article 8 "Valeur raisonnable".-

Le prix d'acquisition des actions et des participations sociales fait l'objet de régulation par le législateur depuis la Loi 15/86. Celle-ci établit que dans le cas de désaccord, le prix sera 75% de la valeur réelle selon l'appréciation d'un expert nommé de commun accord par les parties ou à défaut par le juge (article 9). La finalité d'une telle régulation paraît claire. Elle vise en effet à favoriser l'acquisition des actions par les travailleurs, évitant la spéculation et tenant compte de l'existence obligatoire d'une réserve ne pouvant être répartie qui influe sur la détermination de la valeur réelle des actions.

Avec l'approbation de la loi de 1997 en vigueur, l'existence d'une réserve ne pouvant être répartie et le fait que le membre transmettant ne récupère que partiellement la valeur réelle de sa contribution patrimoniale à la société n'ont pas de sens. Pour cela, le législateur modifie le régime juridique, en distinguant si la transmission envisagée est d'achat et de vente ou non. Dans le premier cas, il conclut que le prix et autres conditions seront ceux convenus et communiqués à l'organe d'administration par le membre transmettant. Cette norme ne permet plus la négociation entre le transmettant et l'acquéreur proposé depuis la société comme dans le cas de la loi précédente et, de plus, elle accepte que le prix puisse être spéculatif. Sauf si la transmission est due à une autre cause, il est admis que le prix soit fixé à travers un accord mutuel et à défaut qu'il

soit la valeur réelle déterminée par un auditeur. Postérieurement, la Loi 44/2002 du 22 novembre a modifié ce précepte en incorporant la référence à la valeur raisonnable en substitution de la valeur réelle, valeur qui sera déterminée par un auditeur de comptes différent de celui de la société.

La norme, devrait être modifiée afin d'accorder plus de flexibilité aux membres et permettre de faciliter l'accès à la société de la part des travailleurs, dont le coût économique est très souvent la cause empêchant cet accès. La norme pourrait être modifiée de façon à recueillir les mêmes critères de détermination du prix et des conditions de transmission présents actuellement dans l'article 8, si les parties ou les statuts de la société ne disposent pas autrement.

Article 8. Valeur raisonnable.

Le prix des actions ou des participations, le mode de paiement et autres conditions de l'opération seront, **sauf pacte ou prévision statutaire contraire**, ceux convenus et communiqués à l'organe d'administration par le membre transmettant.

Si la transmission envisagée est à titre onéreux autre que l'achat et la vente ou à titre gratuit, le prix d'acquisition sera celui fixé de commun accord par les parties ou **celui prévu par les statuts**, et à défaut, la valeur raisonnable de celles-ci le jour où le souhait de transmettre a été communiqué à l'organe d'administration de la société. La valeur raisonnable sera celle déterminée par un auditeur de comptes autre que l'auditeur de la société, désigné à cet effet par les administrateurs.

Les frais d'auditeur seront au compte de la société. La valeur raisonnable fixée sera valide pour toutes les aliénations ayant lieu au cours de l'exercice annuel. Si lors d'aliénations postérieures se produisant au cours du même exercice annuel, le transmettant ou l'acquéreur n'accepte pas une telle valeur raisonnable, une nouvelle évaluation pourra être pratiquée mais à ses frais.

Modifications de l'article 10 "Extinction de la relation de travail".-

Ce précepte envisage la situation d'extinction de la relation de travail du membre travailleur exigeant que celui-ci offre ses actions ou ses participations aux autres membres et travailleurs conformément à ce qui est établi dans l'article 7 et si personne n'exerce son droit d'acquisition préférentielle, il conservera la qualité de membre mais ses titres passeront à la classe générale.

La norme est justifiée par le désir de favoriser la participation ouvrière dans la société en donnant priorité aux travailleurs, membres ou non, dans l'acquisition de ces titres. Cependant, le législateur est peu précis et n'impose aucun délai pour cela. En outre, il se remet à l'évaluation des actions et des participations conformément à la valeur réelle au lieu de la valeur raisonnable et n'admet par contre pas que les membres aient prévu l'évaluation ou qu'une évaluation déterminée soit accordée.

La proposition de réforme concernant l'article 10 coïncide substantiellement avec celle faite par la commission juridique de Confesal et a pour objectif de donner plus de sécurité aux parties et de flexibiliser le régime d'évaluation des actions ou des participations à transmettre, suivant la même ligne que les articles antérieurs.

D'autre part, cela ne constitue pas le seul cas possible de transmission forcée d'actions ou de participations de la société laboral. Dû à une saisie ou à l'exécution d'un gage constitué sur les actions ou les participations, il est possible que les actions ou les participations de cette société passent aux mains de tiers, sans respecter les droits d'acquisition préférentielle envisagés par cette loi.

La Loi des sociétés à responsabilité limitée, en la configurant comme une société fermée, prévoit effectivement, dans le cadre de son article 31, la possibilité que les membres ou la société puissent subroger l'adjudicataire ou le créancier, avant que la vente aux enchères ou l'adjudication au créancier soit ferme, en acceptant toutes les conditions de la vente aux enchères et la consignation intégrale de son montant.

Il est recommandable de recueillir cette mesure dans la Loi sur las sociedades laborales, essentiellement parce que cela n'est pas prévu par la Loi sur les sociétés anonymes et parce qu'ainsi le régime envisagé par la LSRL peut mieux s'adapter aux sociétés laboral, s'il est stipulé que la subrogation pourra être exercée par les personnes dont le droit d'acquisition préférentielle est statutairement reconnu pour le type d'actions ou de participations en question.

L'incorporation de cette règle dans l'article que nous commentons oblige à modifier son titre et à utiliser une expression plus intégrative comme le serait Transmission forcée d'actions ou de participations.

Article 10. Transmission forcée d'actions ou de participations.

1. Dans le cas d'extinction de la relation de travail du membre travailleur, celui-ci devra offrir (...) ses actions ou ses participations **dans un délai maximum de trois mois à partir du moment où l'extinction de la relation de travail devient ferme**, conformément à ce qui est établi dans **les articles 7 et 8. 2**, et si personne n'a exercé son droit d'acquisition, celui-là conservera la qualité de membre de **la** classe générale (...).

S'il y a des personnes désirant acquérir de telles actions ou participations sociales et si le membre, une fois éteinte sa relation de travail et requis par le notaire pour cela, ne procède pas, dans un délai d'un mois, à formaliser la vente, celle-ci pourra être octroyée par l'organe d'administration, **en consignnant sa valeur** à disposition de celui-là soit judiciairement, soit dans la Caisse Générale de Dépôts ou dans la Banque d'Espagne.

2. Les statuts sociaux pourront établir des normes spéciales pour les cas de retraite et d'incapacité permanente du membre travailleur, ainsi que pour les cas de membres travailleurs mis en disponibilité.

3. Dans le cas de saisie des actions ou des participations de la société ou d'exécution du gage constitué sur celles-ci, il faudra se référer à ce qui est prévu à l'article 31 de la Loi sur les Sociétés Limitées, avec la particularité que les notifications seront également faites aux travailleurs non membres ayant un contrat indéfini, et que le droit de subrogation prévu puisse être exercé par les personnes ayant conformément aux statuts un droit d'acquisition préférentielle.

Modifications de l'article 11 "Transmission "mortis causa" d'actions ou de participations.-

L'article 11 mentionne à nouveau un droit d'acquisition préférentielle, dans le cas de succession mortis causa, des actions ou des participations de la classe laboral, raison pour laquelle il convient de modifier sa régulation afin de l'adapter aux changements proposés dans les cas antérieurs, de façon à ce que prévale la valeur accordée avec les

héritiers ou les légataires ou ce qui est prévu statutairement, et à défaut l'acquisition soit faite selon la valeur raisonnable, au lieu de la valeur réelle, tel que le définit actuellement la norme.

Afin de flexibiliser la norme, il est également proposé que le paiement de la valeur de ces actions ou de ces participations acquises ne soit pas nécessairement en espèce, lorsque les parties accordent un ajournement ou lorsque celui-ci a été prévu statutairement.

Article 11. Transmission «mortis causa» d'actions ou de participations.

1. L'acquisition d'une action ou d'une participation sociale par succession héréditaire confère à l'acquéreur, qu'il soit héritier ou légataire du défunt, la condition de membre.

2. Nonobstant ce qui est établi dans l'alinéa antérieur, les statuts sociaux, dans le cas de décès du membre travailleur, pourront reconnaître un droit d'acquisition préférentielle sur les actions ou les participations de classe laboral, par la procédure prévue dans l'article 7 **et pour la valeur correspondante conformément à l'article 8. 2**, qui sera payée en espèce, **sauf accord ou prévision statutaire contraire. Le droit d'acquisition préférentielle devra être exercé (...)** dans un délai maximum de **trois** mois, à compter de la communication à la société de l'acquisition héréditaire.

3. Le droit statutaire d'acquisition préférentielle ne pourra être exercé si l'héritier ou le légataire est un travailleur de la société ayant un contrat de travail pour une durée indéfinie.

Modification de l'article 12 "Organe d'administration".

Ce précepte réclame dans les intérêts des titulaires d'actions ou de participations de la classe générale, que leur soit accordée une participation dans l'organe d'administration à travers l'élection des membres de celui-ci au moyen du système proportionnel, tel que le stipule l'article 137 LSA et le Décret Royal 821/1991, du 17 mai sur la nomination des membres du Conseil d'Administration par le Système Proportionnel.

La norme mérite un commentaire critique car elle impose ce système comme étant obligatoire dans le cas où il existe des actions ou des participations de la classe générale.

Il faut proposer la suppression de ce précepte. Les raisons sont multiples. En premier lieu, il n'est pas compréhensible qu'il puisse exister des actions et des participations de la classe générale sans voix mais que leur représentation dans le conseil d'administration soit exigée. Le système d'élection par le système proportionnel est complexe et coûteux pour les sociétés. Il est encore imposé contre la volonté des titulaires de cette classe d'actions ou de participations. La suppression de cette norme n'empêche pas que les membres d'une société laboral puissent dans leurs statuts établir ce système comme obligatoire ou comme étant possible. De plus, dans le cas de la société anonyme laboral, les membres peuvent toujours réclamer son application même si elle n'est pas prévue par les statuts, s'ils observent les exigences et la procédure établies par le Décret Royal 821/1991.

Pour les raisons signalées ci-dessus, l'article 12 devrait être supprimé.

~~**Article 12. Organe d'administration.**~~

~~Si la société est administrée par un Conseil d'Administration, la nomination des membres dudit Conseil sera effectuée nécessairement par le système proportionnel régulé par l'article 137 de la Loi sur les Sociétés Anonymes et par les dispositions le développant.~~

~~S'il n'existe que des actions ou des participations de la classe laboral, les membres du Conseil d'Administration pourront être nommés par le système de majorités.~~

Modification de l'article 13 "Contestation des accords sociaux".

Il est également possible de se dispenser de ce précepte. Naturellement, la première partie du précepte n'est pas nécessaire, les accords adoptés par l'Assemblée générale sont contestables s'ils s'opposent à la loi, aux statuts ou portent préjudice aux intérêts de la société, au bénéfice d'un ou plusieurs membres ou de tiers. Il s'agit d'une norme d'application générale aux sociétés commerciales (articles 115 LSA et 56 LSRL), qui n'ont pas besoin d'être réitérés dans cette loi.

Par contre, il est intéressant de conserver la seconde partie car elle établit un devoir de collaboration des juges avec le Registre des Sociétés laboral, consistant à devoir informer celui-ci de l'existence d'une demande dont la résolution peut affecter la composition du capital ou le changement du domicile hors du district communal.

Cette seconde norme devrait être conservée mais sa situation serait plus adéquate au sein de l'article 4 qui est consacré au Registre administratif des Sociétés laboral, concrètement en tant qu'alinéa 5^e, avant le devoir de collaboration du Registre du Commerce.

~~**Article 13. Contestation des accords sociaux.**~~

~~1. Les accords des Assemblées de membres pourront être contestés s'ils sont contraires à la Loi, s'opposent aux statuts ou portent préjudice aux intérêts de la société, au bénéfice d'un ou plusieurs membres ou de tiers.~~

~~2. Si l'accord contesté affecte la composition du capital ou le changement de domicile hors du district communal, le Juge connaissant de la procédure portera à la connaissance du Registre des Sociétés laboral l'existence de la plainte ainsi que les causes de contestation, de même que la sentence acceptant ou déboutant la demande.~~

Modification de l'article 14 "Réserve spéciale".-

L'existence de la réserve spéciale, à partir du moment où elle peut être répartie, tel que nous l'avons vu au début de cette exposition, n'a plus de sens. Il n'est pas justifié que las sociedades laborales doivent constituer plus de réserves dans le but de faire face aux pertes générées par leur activité économique.

Il est indubitable que la création et l'augmentation de réserves constituent une mesure renforçant la solvabilité de l'entreprise, sa stabilité et sa continuité; il s'agit d'une mesure de politique d'entreprise pertinente et même nécessaire; mais elle ne doit pas être imposée par la loi. Ce sont les membres qui doivent évaluer sa pertinence et adopter la décision opportune au moment où ils configurent leurs statuts sociaux ou accordent la destination des résultats de l'exercice.

La situation serait différente si la réserve spéciale était destinée à faciliter l'accès des travailleurs à la condition de membres, en permettant de réduire le coût que le fait d'acquérir cette condition suppose au travailleur. Cette destination, qui justifie alors l'existence de cette réserve spéciale, ne doit pas nécessairement être exclusive, et la réserve pourrait contribuer également à améliorer l'autofinancement de la société, à

travers son investissement dans l'exploitation de l'entreprise, limitant ainsi la tendance de nombreuses sociétés laboral et de nombreuses PME à distribuer parmi leurs membres la majeure partie des rendements de l'activité, soit comme salaires, soit comme dividendes.

La proposition de la Commission Juridique de Confesal paraît également acceptable. Celle-ci réclame en effet une réduction dans l'assignation périodique à la réserve spéciale, de façon à ce que la dotation de 10 pour 100 du bénéfice liquide de chaque exercice ne soit plus obligatoire lorsque le Fonds de Réserve Spéciale atteint le montant du capital social souscrit.

Article 14. Réserve spéciale. 1. Outre les réserves légales ou statutaires s'il y a lieu, las sociedades laborales sont obligées de constituer une Réserve Spéciale, qui sera dotée d'au moins 10 pour 100 du bénéfice liquide de chaque exercice **jusqu'à ce que le Fonds atteigne le montant du capital social souscrit.**

2. La Réserve Spéciale sera destinée à faciliter l'accès des travailleurs à la condition de membres de la société, à investissements de l'exploitation de l'entreprise, ou à compenser des pertes dans le cas où il n'existerait pas d'autres réserves disponibles suffisantes pour cela.

Modifications de l'article 15 "Droit de souscription préférentielle".-

Ce précepte régle les cas d'augmentation de capital à travers l'émission de nouvelles actions ou participations. Son principal intérêt est de reconnaître le droit de souscription préférentielle ou assomption de la part des personnes déjà membres, et de céder les titres restants en faveur des travailleurs de la société conformément à la préférence prévue à l'article 7.

La première modification qu'exige cet article concerne sa dénomination car l'article n'envisage pas seulement le droit de souscription préférentielle d'actions mais également le droit préférentiel d'assomption de participations par les membres. Pour

cela, nous proposons comme dénomination du précepte celle de: “Droits de préférence dans l’augmentation de capital”.

L’article commence en reconnaissant que dans toute augmentation de capital il faut respecter la proportionnalité existante dans le nombre d’actions ou de participations. Ce principe général peut être corrigé à travers l’exclusion du droit de préférence, tel que l’envisage le paragraphe 4^e de cet article en relation aux articles 159 LSA et 76 LSRL.

La norme pourrait être plus flexible si elle permettait dès le départ que l’augmentation ne soit pas proportionnelle si elle a pour unique objectif l’adaptation du capital aux limites fixées dans les articles 1^{er} et article 5. 3 de la Loi.

D’autre part, l’alinéa 3^e de l’article que nous commentons devrait être corrigé lorsqu’il fait allusion aux travailleurs, qu’ils soient ou non membres. L’allusion doit être faite aux travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie et non pas à tous les travailleurs si, tel que cela est proposé, les droits de préférence dans l’acquisition d’actions ou de participations appartenant à la classe laboral sont uniquement reconnus aux premiers.

Pour cette même raison, l’alinéa 4^e devrait être modifié lorsqu’il fait allusion au “Plan d’acquisition d’actions ou de participations par les travailleurs”. Il devrait indiquer par les travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie.

Ce précepte devrait également corriger l’allusion faite, dans la première ligne de l’alinéa 4^e, au “droit de souscription préférentielle” au lieu de mentionner le droit de préférence, qu’il soit de souscription d’actions ou d’assomption de participations.

Article 15. Droits de préférence dans l’augmentation de capital.

1. Lors de toute augmentation de capital avec émission de nouvelles actions ou création de nouvelles participations sociales, la proportion existante entre celles appartenant aux différentes classes dont dispose la société devra être respectée, **sauf si l’augmentation de capital a pour objet l’arrangement auquel l’article 1. 3 fait référence.**

2. Les titulaires d’actions ou de participations appartenant à chacune des classes ont des droits de préférence pour souscrire ou assumer les nouvelles actions ou participations sociales appartenant à la classe correspondante.

3. Sauf accord de l'Assemblée Générale adoptant l'augmentation du capital social, les actions ou les participations non souscrites ou assumées par les membres de la classe correspondante seront offertes aux travailleurs **ayant un contrat pour une durée indéfinie**, de la façon prévue à l'article 7.

4. L'exclusion du droit de **préférence** sera régie par la Loi correspondante, selon le type social, mais si l'exclusion affecte les actions ou les participations de la classe laboral la première sera fixée librement par l'Assemblée Générale si celle-ci approuve un Plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs de la société **ayant un contrat pour une durée indéfinie**, et que les nouvelles actions ou participations sont destinées à l'accomplissement du Plan et impose l'interdiction d'aliénation pendant un délai de cinq ans.

Modifications de l'article 16 "Perte de la qualification".-

En cohérence avec les réformes proposées antérieurement, l'unique cause de perte de la qualification comme société laboral devrait être le dépassement des limites imposées par la loi au contrôle de la société, et qui seraient établies dans l'article 1^{er} qui est proposé. C'est-à-dire que la majeure partie des droits de vote soit aux mains de personnes n'étant pas des travailleurs avec un contrat pour une durée indéfinie, et qu'un membre ait plus du tiers de ces droits ou 50% ou plus dans le cas d'entités publiques, entités non lucratives, ou de capital-risque.

La dotation d'une Réserve Spéciale, dans la mesure où elle renforce la solvabilité de la société, pourrait être encouragée tel que nous le proposons mais le manque de dotation ou une dotation insuffisante de celle-ci ne justifie pas que ce soit une cause de perte de la condition «laboral» de la société.

D'autre part, et pour des raisons de systématique, ce qui est stipulé dans l'alinéa 16^e de l'article est transféré aux exigences établies pour pouvoir jouir du régime de bénéfices tributaires.

Article 16. Perte de la qualification.

1. **Le dépassement des limites établies dans l'article 1^{er} de cette Loi** constituera une cause légale de perte de la qualification comme «Société laboral».

2. Après avoir vérifiée l'existence d'une cause légale de perte de la qualification, le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou l'organe correspondant de la Communauté Autonome compétente, et une fois écoulés, le cas échéant, les délais établis par cette Loi pour qu'elle disparaisse, intimera la société d'éliminer la cause dans un délai non supérieur à six mois.

3. Une fois écoulé le délai auquel l'alinéa antérieur fait référence, si la société n'a pas éliminé la cause légale de perte de la qualification, le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou l'organe correspondant de la Communauté Autonome, dictera une résolution accordant la déqualification de la société comme société laboral et ordonnera son retrait du Registre des Sociétés laboral. Une fois effectuée l'écriture correspondante, une certification de la résolution et du retrait sera remise au Registre du Commerce correspondant afin de réaliser une noter marginale sur la feuille ouverte à la société.

~~4. La déqualification avant cinq ans à partir de sa constitution ou transformation impliquera pour la Société laboral la perte des bénéfices tributaires. La procédure correspondante sera ajustée à ce qui sera stipulé dans la réglementation à laquelle il est fait référence dans la disposition finale seconde de cette Loi.~~

Modification du Chapitre II. "Régime tributaire".

La numérotation des articles est modifiée pour des raisons systématiques, logiques et de technique juridique. En effet, il est considéré plus adéquat d'établir dans le premier des articles consacrés au régime tributaire les différentes exigences nécessaires pour accéder au régime, et postérieurement, énumérer celui-ci. Par conséquent, les exigences apparaîtraient dans l'article 17, et le régime fiscal, dans le 18. De plus, dans ce dernier, seraient différencier ceux liés à l'ITP/AJD, qui sont essentiellement maintenus, bien qu'avec certaines modifications, de ceux proposés pour l'Impôt sur les Sociétés, qui sont inclus dans la loi, pour des raisons de clarté et de sécurité juridique. En outre, un nouvel article, le 19, est ajouté avec le régime des travailleurs investisseurs dans la société, et des promoteurs.

Voyons les modifications proposées pour les préceptes actuellement en vigueur:

Modification de l'article 19 "Bénéfices fiscaux"

La proposition supposerait d'ajouter un alinéa à l'article 19 et d'en modifier le titre, afin de pouvoir inclure les bénéfices fiscaux proposés dans l'Impôt sur les Sociétés, et inclure la liberté d'amortissement. Dans l'alinéa 1 ne seraient énumérés que ceux de l'ITP/AJD, réservant le reste des alinéas pour les bénéfices liés à l'Impôt sur les Sociétés.

La première critique pouvant être faite au sujet de l'article 19 de la loi actuelle est qu'il ne constitue pas un régime fiscal, ce qui suppose une occasion perdue pour stimuler efficacement cette forme sociale et les objectifs qu'il accomplit²⁷. La seconde, que techniquement il est déficient car nous trouvons des clauses dont les effets sont superposés, induisent à confusion, etc. La troisième, et peut-être la plus importante, est qu'il n'atteint pas l'objectif que l'Exposition des Motifs lui suppose: encourager la "finalité sociale, en plus de la finalité économique, que sa création et son existence impliquent."

Techniquement, il présente les imperfections suivantes:

L'alinéa A) du précepte établit l'exonération dans la modalité Opérations Sociétaires de l'Impôt, pour la constitution, augmentation de capital et transformation de Sociétés Anonymes laboral déjà existantes en Sociétés Limitées laboral, ainsi que dans l'adaptation des Sociétés Anonyme laboral existantes aux préceptes de la loi. Deux questions au sujet du précepte:

En premier lieu, il conviendrait d'introduire dans l'exonération l'apport des membres pour rétablir les pertes sociales, qui a le même sens économique que l'augmentation de capital²⁸. En outre, il pourrait être spécifier que dans le précepte est également incluse la constitution par fusion. Et cela, parce que, en dépit du fait que l'article 45.I.B. 10 du TRITPAJD exonère les fusions, il le fait par rapport à celles qui observent les exigences du régime spécial régulé dans l'Impôt sur les Sociétés. Par

²⁷ Le fait qu'il ne constitue pas un régime tributaire avait déjà été signalé par DE LA PEÑA VELASCO, G. "Régime tributaire des Sociétés à laboral", dans AAVV *Régime juridique des Sociétés à laboral (loi 4/1997)*, Tirant lo Blanch, 1997, page 176; VALPUESTA GASTAMINZA, E./BARBERENA BELZUNCE, I. *Les sociétés à laboral. Aspects sociétaires, du travail et fiscaux*. Aranzadi, page 207 constate également que "...ladite loi représente une opportunité perdue en ce qui concerne l'établissement d'un régime fiscal pour les sociétés à laboral plus en accord aussi bien avec le but visé à travers celui-ci (contribuer à la promotion et au développement de ce type de sociétés, tel que le proclame son Exposition de Motifs), qu'avec les motifs le justifiant (la finalité sociale, en plus de la finalité économique, que la création et l'existence de ces sociétés impliquent, également selon les termes de son Exposition de Motifs)."

²⁸ Dans ce sens, VALPUESTA GASTAMINZA, E./BARBERENA BELZUNCE, I. *Les sociétés laborales. Aspects sociétaires, du travail et fiscaux*. Aranzadi, page 214.

conséquent, pour le cas de fusions qui, pour différentes raisons, ne respectent pas certaines des exigences du régime, ce cas est inclus.

En second lieu, la transformation ne constitue pas un fait imposable de la modalité Opérations Sociétaires, ni de l'AJD, après la STS²⁹ du 3 novembre 1997³⁰, ce qui constitue certainement un faux pas de la loi³¹. En plus du fait que l'adaptation de la société à la nouvelle loi ne serait pas une transformation sociétaire mais une modification des Statuts qui pourraient être soumis à cette dernière modalité, où elle ne serait pas exonérée.

Pour cette raison, la bonification des 99%, prévue dans l'alinéa C) de l'article, dans l'AJD de la transformation de Société Anonyme laboral en Société Limitée laboral ou vice versa, est ainsi inutile. Cependant, la transformation d'une société n'ayant pas de participation ouvrière en société laboral pourrait être soumise à l'AJD parce que techniquement il ne s'agit pas d'une transformation (article 4.4. loi 4/97), mais d'une modification des statuts. Par contre, il est parfaitement logique et adéquat de bénéficier dans l'AJD les prêts destinés à des investissements dans des actifs fixes nécessaires au développement de l'objet social.

Enfin, dans le cas de la bonification de 99% dans la modalité Transmissions Patrimoniales Onéreuses pour l'acquisition d'éléments de l'entreprise dont procède la majorité des travailleurs, il convient de souligner que, très probablement, le précepte n'aura d'effets que par rapport aux immeubles. En effet, l'acquisition des éléments de l'entreprise est, en principe, soumise à la TVA, et non à l'ITP/TPO, auquel cas il sera compatible avec l'AJD, pour lequel il n'est prévu ni d'exonération, ni de bonification.

Cependant, si la transmissions observe les exigences de l'article 7.1 LIVA (essentiellement, la transmission de la totalité du patrimoine entrepreneurial), elle ne sera pas soumise à cet impôt, ni au TPO, sauf en ce qui concerne les immeubles. Par contre, si elle ne respecte pas ces exigences, elle sera soumise à la TVA. Dans ce cas, seuls pourraient être soumis au TPO, le cas échéant, les éventuels immeubles exonérés de TVA par seconde transmission ou transmissions ultérieures, etc., sauf si l'on a

²⁹ STS: Sentence de la Cour Suprême

³⁰ RJ 1997, 8252. Dû à son incompatibilité avec la Directive 69/335CEE, tel que l'a également déclaré le TJCE dans sa Sentence du 5 mars 1998, Solred, as. C-347/96.

³¹ DE LA HUCHA CELADOR, F "Bénéfices fiscaux des sociétés laboral", dans AAVV *Commentaire au régime légal des Sociétés Commerciales, Tome XV, Sociétés laboral*, Civitas, 2000, page 337, considère possible qu'il s'agisse d'un faux pas et d'une erreur technique. Dans ce sens, CALVO VERGEZ, J. dans "Sociétés laboral: considérations tributaires", dans la VVAA *Fiscalité des Entités de l'Économie sociale*, Thomson civitas, 2005, page 382 note 442.

renoncé à celle-ci (articles 20.1.20 à 20.1.22 LIVA). Par conséquent, l'effet de bonification est très limité³².

D'autre part, nous ne comprenons pas la raison pour laquelle l'achat de ces immeubles est bonifiée et non pas celle de tout autre nécessaire à la mise en marche de l'entreprise. En effet, si au départ, tel que cela est reconnu, la figure a surtout accompli un rôle important dans la restructuration d'entreprises en crise, actuellement elle a essentiellement une fonction dans la création d'entreprises très spécifique: elle permet la concentration de capital des travailleurs indépendants, et facilite la succession de petites entreprises et de capital familial. C'est-à-dire, que des sociétés laborales non dérivées d'entreprises en crise mais comme une forme de croissance d'entreprises unipersonnelles³³ sont générées, en particulier depuis que la réforme produite par la loi 4/1997 a permis les Sociétés Limitées laborales.

Par conséquent, il est proposé d'exonérer l'achat des immeubles nécessaires au début de la mise en fonctionnement de la société, durant une période de deux ans depuis sa constitution ou qualification. À la condition de les maintenir dans le patrimoine de la société durant une période de quatre ans à partir de leur acquisition, comme mécanisme pour protéger l'accomplissement du but social que génère le bénéfice, et éviter une éventuelle fraude. Mécanisme, d'autre part, très utilisé dans le reste du système tributaire lorsque des bénéfices fiscaux liés à l'acquisition d'actifs sont établis. La période fixée – 4 ans – coïncide avec l'actuelle période de prescription.

Le texte serait donc tel que suit:

“Article 18. Bénéfices fiscaux des sociétés laborales.

Las sociedades laborales observant les exigences énumérées dans l'article 20 jouiront des bénéfices fiscaux suivants:

1. Les opérations suivantes seront exonérées dans toute modalité de l'Impôt sur les Transmissions Patrimoniales et les Actes Juridiques Documentés, sauf de la contribution fixe de la modalité Actes Juridiques Documentés:

a) Constitution, fusion, augmentation de capital et apport des membres pour remplacer les pertes des sociétés laborales,

³² Ainsi le souligne CALVO VERGEZ, J. dans “Sociétés laboral: considérations tributaires”, dans la *VVAA Fiscalité des Entités de l'Économie sociale*, Thomson civitas, 2005, page 388.

³³ Voir à ce sujet PEREZ PEREZ “Les nouvelles Sociétés Anonymes laboral, entre le développement de l'emploi et le sauvetage des entreprises en difficultés”, *Actualité Financière*, 1988, vol. I, page 850; ÉCOLE D'ÉTUDES COOPÉRATIVES, “Situation et perspectives des sociétés laboral en Espagne”, Société Coopérative, n° 9, octobre 2004, pages 6 et suivantes.

b) Modification statutaire ou transformation pour acquérir la condition de Société Anonyme laborales ou Société Limitée laboral, ou pour adapter leurs Statuts à la présente loi,

c) Constitution de prêts, y compris ceux représentés par des obligations ou des bons, et les bons convertibles en actions pour les travailleurs, dont le montant est destiné à l'acquisition d'actifs fixes pour l'exploitation entrepreneuriale des sociétés laborales,

d) Acquisition d'immeubles au cours des deux premières années de fonctionnement de la société laboral, depuis sa constitution ou qualification. L'exonération est conditionnée au maintien de ceux-ci dans le patrimoine de la société pendant une période de 4 ans depuis leur acquisition.

De plus, il faudrait inclure dans le précepte les bénéfices proposés dans l'Impôt sur les Sociétés. Actuellement, le seul bénéfice prévu dans l'IS est la liberté d'amortissement pour les éléments d'immobilisé acquis au cours des 5 premières années depuis leur qualification, se trouvant dans le Décret Législatif 4/2004, régulateur de l'impôt sur les Sociétés.

En revanche, nous considérons qu'il peut être fait une utilisation très efficace des incitations dans cet impôt pour améliorer les résultats des sociétés laborales en termes de productivité et de cohésion sociale, en laissant à l'action volontaire de ces Entités la jouissance des bénéfices fiscaux.

En premier lieu, comme incitation parmi celles qui pourraient être encadrées dans les incitations relatives à la constitution et la mise en fonctionnement, nous proposerions l'exonération des paiements fractionnés lors des exercices initiés au cours des deux premières années depuis la constitution de la société, établissant ainsi un régime similaire à celui prévu pour la Société Limitée Nouvelle Entreprise dans la D.A.13^e de la loi 7/2003.

En second lieu, le régime permanent ou indéfini proposé pour ces sociétés est essentiellement centré autour de l'accomplissement de leurs objectifs, en particulier l'autofinancement social et la participation des travailleurs dans le capital de la société, coordonnant les deux: l'autofinancement est encouragé mais en claire relation avec l'activité de la société tendant à faciliter l'accès des travailleurs au capital. Ce qui est reflété aussi bien dans les exigences pour la jouissance que dans la propre conception des incitations.

Ainsi, l'exigence prévue à l'article 17.2 qui est envisagé – la dotation de 10% des bénéfices au FRE- vise à assurer que la société a réalisé à son tour un effort

d'autofinancement, en plus du financement de l'état que suppose l'existence de bénéfices fiscaux dans les exercices de jouissance. Cependant, le fait de jouir de ces bénéfices implique doter cette réserve de leur montant au cours des exercices pendant lesquels ils sont jouis, garantissant ainsi, d'une part, que la liquidité obtenue avec les bénéfices fiscaux n'est pas répartie sous forme de dividendes mais qu'ils restent dans la société. D'autre part, cela permet de garantir qu'ils restent dans un fonds destiné, partiellement, à faciliter l'accès des travailleurs au capital social, raison pour laquelle d'une certaine façon ce bénéfice parvient non seulement à faciliter l'investissement mais également cette participation.

Les bénéfices fiscaux proposés seraient deux: la déduction pour réinvestissement de bénéfices et la liberté d'amortissement.

La déduction dans la Base Imposable des quantités effectivement investies au cours de l'exercice dans des actifs fixes destinés à l'activité (non pas ceux de simple investissement) en un pourcentage visant à refléter la participation des travailleurs dans le capital social, qui constitue un mécanisme similaire à la dotation à la provision pour investissements française d'un pourcentage des quantités destinées à la participation des travailleurs dans les bénéfices³⁴.

En effet, parmi les avantages fiscaux (article 237 bis A du *Code Général des Impôts*) prévus en relation aux systèmes de participation dans les bénéfices des travailleurs, se trouve ce mécanisme spécifiquement dirigé à la réalisation d'investissements. Les entreprises peuvent réaliser une dotation à une provision pour investissements d'un pourcentage de la quantité que l'entreprise verse des bénéfices de

³⁴ La réglementation française prévoit les systèmes suivants de participation dans les bénéfices:

1) "Participation": Il s'agit d'une distribution différée de participation dans les résultats, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, depuis 1994 (auparavant pour les plus de 100 travailleurs), qui a été implantée en 1967. La participation dans les bénéfices est fixée d'avance et est versée dans une **réserve spéciale**. Il s'agit d'un plan "broad-based": il doit couvrir tous les travailleurs ayant plus de 6 mois dans l'entreprise. Il a des limites quantitatives.

2) "Intéressement": il est volontaire et consiste en une participation des bénéfices en espèce. Les bénéfices fiscaux sont accordés si la participation est congelée dans un fonds d'épargne de l'entreprise ou est versée dans un plan d'épargne d'entreprise ou PEE, où ils sont bloqués pendant 5 ans. Il doit être introduit par convention collective.

3) Systèmes d'épargne d'entreprise (PEE): ils facilitent l'accès à l'actionnariat des salariés et permet de renforcer les fonds propres des entreprises. Le fonds peut recevoir:

- i. Des contributions volontaires des travailleurs, normalement de la participation ou de l'intéressement (jusqu'à 25% du salaire brut)
- ii. Participation des entreprises, exonérée d'impôts et de sécurité sociale ("abondement")
- iii. Actions offertes par l'entreprise à ses employés avec 20% d'escompte. Afin que les actions soient exonérées d'impôts, celles-ci doivent demeurer 5 ans dans le Fonds.

façon volontaire (elles s'ajoutent à celles obligatoires faites à la réserve spéciale de participation, ou celles qui sont purement volontaires, comme l'intéressement, ou l'abondement). Pourcentage qui dépend de chaque cas mais qui oscille entre 50%, dans la plupart des cas, et 100%, pour les coopératives³⁵. Il faut tenir compte du fait que la plus grande partie de la participation dans les bénéfices est utilisée pour acheter des actions de l'entreprise, et sert par conséquent de support pour l'accès au capital des travailleurs. Cette provision est à nouveau un revenu de la BI si elle n'est pas utilisée en 2 ans pour l'acquisition ou la création d'immobilisé.

En effet, de même que cette provision, la déduction proposée constitue une mesure qui améliore fiscalement le traitement des investissements en proportion à la dotation par la société de fonds destinés à faciliter l'accès des employés au capital social. Cependant, sa structure a dû être modifiée parce que, pour une question de simplicité et pour établir un régime ne résultant pas excessivement coûteux en termes économiques et de gestion, il n'est pas imposé aux sociétés laborales d'établir un mécanisme similaire à la Réserve spéciale de participation, ou le plan d'épargne d'entreprise. Il convient d'observer que ce régime en France est uniquement obligatoire pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, chiffre très éloigné de la moyenne maniée par les sociedades laborales espagnoles. En effet, celles-ci ont augmenté en nombre mais diminué en taille depuis qu'elles peuvent être Sociétés à Responsabilité Limitée (la moyenne, en 2004, était d'environ 3,5 membres et 6 travailleurs³⁶). Cependant, leur esprit est le même et leurs effets économiques similaires: temporairement, cela revient au même de doter une provision dans l'exercice au cours duquel le bénéfice est obtenu que de déduire de la base imposable le montant de ce bénéfice. De la même façon, l'investissement est conditionné à ce qu'il se produise dans un délai de deux ans.

³⁵ En effet, les apports à la RSP réalisés en plus des obligatoires, et qui sont déductibles de la Base imposable, donnent lieu à la possibilité de doter une **provision pour investissements** égale à 50% du montant de ces apports. La même chose se produit en relation aux apports par l'accord d'intéressement. La dotation de cette provision est également prévue pour d'autres cas: A) Les Sociétés anonymes de participation ouvrière peuvent constituer une provision, exonérée d'impôts, destinée à des investissements pour un montant équivalant à 50% des sommes destinées à la réserve spéciale de participation dans l'exercice et qui ont été déduites de la BI. Le montant sera de 75% si les entreprises affectent à une réserve ne pouvant être répartie une somme égale à 25% de la réserve spéciale. Dans le cas de dissolution, cette réserve ne pourra être répartie qu'entre les possesseurs d'actions de travail. B) Dans les Coopératives ouvrières de production: la dotation à la provision pour investissements sera de 100%.

En outre, les entreprises peuvent doter la provision exonérée d'impôts par des investissements de 25% des paiements complémentaires réalisés au PEE ("abondement") (article L443-1-2 code du travail). Le pourcentage sera de 50% pour les paiements effectués en titres donnant accès au capital de l'entreprise.

³⁶ Voir "Situation et perspectives des sociétés laboral en Espagne", *Société coopérative*, n° 9, octobre 2004, pages 8 et 9.

D'autre part, le pourcentage (qui dépend du niveau de travailleurs étant membres), et la dotation du montant à une réserve partiellement affectée à l'acquisition de participations par les travailleurs constituent des clauses de poids similaire à la relation qui, dans le régime français, est faite du montant de la dotation au montant des dotations à la REP.

Grâce à ce traitement, l'autofinancement de l'entreprise sera amélioré à travers le réinvestissement de ses bénéfices. Cependant, il faudra conditionner ce résultat au pourcentage selon lequel ses travailleurs sont ainsi membres de l'entreprise, constituant, selon notre point de vue, une incitation très forte pour que la société laboral soit disposée à faciliter l'accès de ses employés au capital de la société.

D'autre part, la liberté d'amortissement, bien qu'elle ne constitue pas une économie nette d'impôt mais un ajournement de celui-ci, a représenté l'un des mécanismes fiscaux qui ont le plus encouragé la mise en fonctionnement des Sociétés laborales. Cependant, la limitation aux éléments acquis au cours des 5 premières années le rendent insuffisant: il s'agit d'un bénéfice qui, en permettant une plus grande liquidité les premières années à partir de l'investissement, fait que celui-ci soit plus sûr et moins risqué, en l'encourageant.

En outre, il faut tenir compte du fait que les deux bénéfices sont conditionnés à la dotation de leur montant à la Réserve Spéciale. L'idée est, bien évidemment, de garantir que le montant des bénéfices demeure dans l'entreprise et soit utilisé pour les investissements; investissements qui, à leur tour, doteront de solidité une éventuelle et future augmentation de capital qui pourrait être employée pour faciliter l'accès à celui-ci, en améliorant la disponibilité des actions et des participations. Dans le cas de la liberté d'amortissement, cette condition acquiert une pertinence particulière, étant donné que la société parvient uniquement, tel que nous l'avons indiqué, à un ajournement d'impôt mais les dotations réalisées au Fonds pendant les exercices d'application du bénéfice, elles, sont définitives.

Nous proposerions donc de modifier la teneur de l'article 11.2.a) du TR 4/2004, régulateur de l'Impôt sur les Sociétés, dans le sens suivant:

“Article 11. Corrections de valeur: amortissements.

...

2. Pourraient être amortis librement:

- a. Les éléments d'immobilisé matériel et immatériel des sociétés anonymes laborales et des sociétés limitées laborales affectés à la réalisation de leurs activités, ~~acquis au cours des cinq premières années à partir de la date de leur qualification comme telles~~ **dans les termes prévus à l'article 20.2 de leur loi régulatrice.**

....”

Et ajouter les alinéas 2 et 3 à l'article 18 envisagé:

“Article 18. Bénéfices fiscaux des sociétés laborales.

Las sociedades laborales observant les exigences énumérées dans l'article 20 jouiront des bénéfices fiscaux suivants:

....

2. Elles n'auront pas l'obligation d'effectuer les paiements fractionnés auxquels l'article 45 du Décret Législatif 4/2004 fait référence, régulateur du texte refondu de l'Impôt sur les Sociétés, au compte des liquidations correspondantes aux périodes d'imposition commencées au cours des deux premières années depuis leur constitution ou qualification.

3. Dans le cas envisagé dans l'article 17.2, elles pourront également jouir des incitations suivantes:

- a) Les bénéfices réinvestis dans des éléments d'immobilisé pourront être déduits de la Base Imposable pendant l'exercice de leur obtention, s'ils sont réinvestis dans des éléments d'immobilisé dans un délai non supérieur à deux ans à partir de la fin de l'exercice. Le pourcentage de cette déduction sera calculé en divisant la somme du nombre d'heures-année de travail réalisé dans l'exercice par les membres travailleurs, par le total des heures-année travaillées par les membres travailleurs et les travailleurs indéfinis.
Un montant équivalent à cette déduction devra doter la Réserve spéciale, régulé dans l'article 12 de cette loi, dans l'exercice au cours duquel la société en jouit ou lors des deux suivants.
- b) Les éléments d'immobilisé matériel et immatériel jouiront de liberté d'amortissement, si une dotation supplémentaire est réalisée à la Réserve spéciale prévue à l'article 12 pour un montant équivalent à l'excès des frais considérés déductibles de l'amortissement comptable.

En relation au taux de contribution, plusieurs raisons justifient qu'il soit fixé à 20% pour les cas prévus à l'article 17.3 envisagé:

En premier lieu, le taux de contribution des PME sera de 25% dans la première tranche, tel que cela apparaît du projet de réforme de l'impôt de l'IRPF actuellement examiné par le Congrès. Cependant, las sociedades laborales qui, en plus d'un régime sociétaire qui fait que la majorité de son capital social (ou du moins, ses droits de vote)

soient aux mains des travailleurs, et qui en outre ont un plan d'accès des travailleurs au capital social auquel elles destinent au moins 25% à la Réserve Spéciale, accomplissent des fonctions sociales beaucoup plus intenses que le reste des petites entreprises. Par conséquent, un taux de 20% paraît juste et adéquat.

En second lieu, il s'agit d'une stratégie d'incitations suivant la ligne recommandée par la Commission Européenne dans sa Communication de 2002, étant donné que le taux de contribution spécial est uni à un système de participation des travailleurs respectant les principes établis dans cette Communication. Des plans pour lesquels, selon la Commission, (alinéa 5.1 Développement dans un environnement favorable à la participation financière), "...il sera important que les États membres s'efforcent encore plus pour créer un environnement juridique et fiscal favorable...".

Ce à quoi il est ajouté "...tenant compte des dispositions du Traité relatives aux **aides de l'État** et les politiques de l'UE sur la concurrence fiscale pernicieuse. À ce sujet, **les principes généraux de la participation financière soulignés antérieurement offrent une orientation et servent de directrices.**" Par conséquent, l'indication de la Communication a une grande valeur car elle suggère clairement que les plans respectant les principes indiqués, comme celui qui est proposé, seront considérés "raisonnables", dans le sens où ils seront adéquats pour atteindre les objectifs communautaires, dans une éventuelle évaluation comme aide d'État des incitations y étant adhérentes.

En relation au besoin de proportionnalité de la mesure, deux éléments doivent être pris en compte:

Le premier, que la dotation à la Réserve supposera partiellement une perte patrimoniale définitive et que dans le reste, elle ne pourra être répartie sous forme de dividendes. Dans ce sens, il convient de souligner que si ce taux de contribution suppose une baisse de 5%, seule la moitié a déjà été "donnée" aux travailleurs (effectivement, 2,5% des bénéfices annuels seront destinés à doter les postes de ce plan), et le double (10%), doté à la réserve. Par conséquent, à travers cette baisse du taux de contribution, l'État contribuera, tout au plus, avec 2,5% du bénéfice imposable. En outre, le reste de celle-ci ne pourra pas non plus être répartie sous forme de dividendes, diminuant l'attrait de la société pour les investisseurs de capital, étant donné que cela réduira leur niveau de rentabilité immédiate, ce qui implique un *handicap* pour la société par rapport à sa compétitivité qui justifie une intervention de la part du législateur afin de corriger la déficience du marché.

Le second, qu'en dépit du fait que 75% du Fonds ne peuvent être immédiatement répartis, et la perte définitive de la part des membres de 25%, sa dotation ne supposera pas un frais déductible; constituant uniquement un frais s'il finance effectivement l'acquisition ou souscription d'actions par les travailleurs (article 18.5 envisagé), raison pour laquelle, dans l'exercice de sa dotation, il contribuera à la formation de la Base imposable, pénalisant clairement la forme sociale.

Précisément, il a été choisi d'appliquer un taux de contribution spécial, et non pas de qualifier de déductibles les dotations au Fonds, entièrement ou en partie, afin d'éviter le besoin d'établir un régime, nécessairement plus rigide et tourné vers l'avenir, d'exigences pour que les dotations soient déductibles. On essaie de réserver la déductibilité des quantités pour celles *effectivement* destinées à cette fin (qui peuvent être supérieures à 25% du fonds), dans l'exercice au cours duquel elles constituent une partie du patrimoine du travailleur, de façon analogue à la régulation de la contribution des apports de l'entreprise aux plans de retraites (article 19.5 TRLIS).

Cependant, la baisse du taux de contribution permet de bénéficier d'une certaine mesure les sociétés optant pour établir ce plan depuis leur début, si celui-ci a des conditions de stabilité garanties par son établissement dans les Statuts. Grâce à quoi l'**établissement** de la Réserve et du plan d'acquisition d'actions est encouragé.

Nous proposerions donc d'ajouter un alinéa 4 à l'article 18 envisagé, de la teneur suivante:

“Article 18. Bénéfices fiscaux des sociétés laborales.

Las sociedades laborales observant les exigences énumérées dans l'article 17 jouiront des bénéfices fiscaux suivants:

....

4. Pour las sociedades laborales observant les exigences établies dans l'article 17.3, le taux de contribution applicable sera de 20%.”

Enfin, pour encourager la participation des travailleurs dans les bénéfices de la société sous la forme de remise d'actions ou d'aides pour l'acquisition de celles-ci, il devient nécessaire d'éviter les effets secondaires dérivés des articles 14 et 15 du TRLIS, en vertu duquel les pertes dérivées de ces remises ou aides pécuniaires ne constitueraient pas un frais déductible. La société devant, en outre, intégrer dans sa Base imposable, dans le cas de remise d'actions, la différence entre la valeur de remise et la valeur de marché. Pour cela, nous ajoutons un alinéa 5 à l'article 18, en ne soumettant

son application à aucune exigence concernant la dotation de la Réserve spéciale, étant donné qu'il s'agit de ne pas pénaliser les activités tendant à financer la participation des travailleurs hors d'un plan préétabli, ou pour les sociétés qui n'ont pas incorporé cette Réserve spéciale dans leurs Statuts.

“Article 18. Bénéfices fiscaux des sociétés laborales.

Las sociedades laborales respectant les exigences énumérées dans l'article 17 jouiront des bénéfices fiscaux suivants:

....

5. La remise des actions ou des participations de la société, directement ou à travers des options ou de tout autre instrument, aux travailleurs indéfinis de la part de la société gratuitement ou pour un prix inférieur à celui du marché, ne sera pas considéré comme une donation, si elle correspond à une politique de rétribution de la société encadrée dans un plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs, qui englobe tous ceux de cette catégorie et si les limites de participation dans le capital établies dans l'article 1^{er} de cette loi sont respectées.

Dans les mêmes termes, les quantités apportées par la société pour faciliter l'acquisition d'actions ou de participations par ces travailleurs constitueront un frais déductible.”

Modification de l'article 20 “Exigences”

Tel que nous l'avons indiqué, nous passerions le contenu de cet article au numéro 17, ouvrant le Chapitre de la loi correspondant au traitement tributaire. Quant à son contenu, voyons séparément les exigences qu'il établit:

A) Avoir la qualification de “Société laboral”

En effet, pour jouir des bénéfices fiscaux, il faut obtenir la qualification et qu'aucune cause légale de perte de cette dernière, parmi celles envisagées dans l'actuel article 16 de la loi 4/1997 ne se soit produite.

Ces causes, dans la rédaction actuelle, sont:

1) Excéder les limites des articles 1^{er} et 5.3:

L'article 1^{er} établit une double limite en relation à la participation des travailleurs dans le capital:

i. Que la majorité du capital social soit propriété des travailleurs prêtant au sein de celle-ci des services rétribués de façon personnelle et directe, et dont la relation de travail est pour une durée indéfinie,

ii. Le nombre d'heures-année travaillées par les travailleurs employés pour une durée indéfinie n'étant pas membres, ne pourra dépasser 15 pour 100 du total des heures-année travaillées par les membres travailleurs. Si la société a moins de vingt-cinq membres travailleurs, le pourcentage auquel il est fait référence ne pourra dépasser vingt-cinq pour cent du total d'heures-année travaillées par les membres travailleurs. Pour le calcul de ces pourcentages, les travailleurs ayant un contrat de durée déterminée ne seront pas pris en compte.

L'article 5.3 impose: "Aucun des membres pourra posséder des actions ou des participations sociales représentant plus du tiers du capital social, sauf s'il s'agit de sociétés laborales dans lesquelles participent l'État, les Communautés Autonomes ou les sociétés publiques dans lesquelles de telles institutions participent, auquel cas la participation des entités publiques pourra dépasser cette limite, sans pour autant atteindre 50 pour 100 du capital social. Les associations ou autres entités sans but lucratif pourront également disposer de ce pourcentage."

2) Manque de dotation, dotation insuffisante ou application indue du Fonds Spécial de Réserve.

Dans la proposition de réforme, ces articles sont modifiés et le nombre d'heures-année travaillées par les travailleurs ayant un contrat indéfini en relation à celles travaillées par les membres est supprimé. D'autre part, le manque de dotation du Fonds Spécial de réserve ne représente plus une cause de perte de la qualification. Il ne reste donc plus, comme cause unique de perte, que le dépassement des limites pour le contrôle de la société, établies dans l'article 1^{er} envisagé. Par conséquent, il est nécessaire de réaliser les ajustements et adaptations de la norme fiscale correspondants, et nous devons faire référence au reste des exigences requises dans la norme actuellement en vigueur.

En premier lieu, il semble logique de requérir comme exigence pour la jouissance de tout bénéfice fiscal dirigé à un type juridique déterminé – dans ce cas les sociedades laborales - que cette condition soit jouie légitimement. Par conséquent, nous proposerions que, dans l'article 17, soit maintenue comme exigence la qualification «laboral» de la société.

Cependant, cette exigence ne serait jamais respectée dans le cas de constitution de la société, étant donné que le fait imposable de la modalité d'opérations sociétaires arrive à échéance avec l'Acte de constitution (article 93.1 du RITPAJD), et l'apport de celle-ci est nécessaire pour la demande de la qualification (article 2.2 loi 4/1997). Pour cela, il est recommandable de prévoir qu'elle puisse être respectée de façon survenue, en appliquant l'exonération provisoire et en accordant un délai pour que l'acte de qualification puisse avoir lieu.

Il faut tenir compte du fait qu'avec l'actuelle rédaction, les effets de la perte de cette qualification, en vertu de ce qui est établi dans l'article 16.4 de la loi actuel et proposé, sont exprimés de la façon suivante: si la société perd la qualification au cours des 5 premières années de sa vie, elle perd de façon survenue la jouissance des bénéfices fiscaux. Raison pour laquelle il semble qu'elle devra procéder à la dévolution de ceux-ci.

Par contre, après ces 5 premières années, et en vertu de l'actuel article 20, il suffit qu'au cours de l'exercice du fait imposable la qualification soit obtenue (et respecte le reste des exigences) pour pouvoir jouir des bénéfices fiscaux. D'autre part, si elle la perd, elle ne perdrait que les bénéfices fiscaux à l'avenir³⁷.

Suivant la ligne de principe, il paraît logique de souligner le respect des exigences pour être qualifiée de Société laboral au cours des 5 premières années en ce qui concerne les bénéfices fiscaux, étant donné que ceux actuellement prévus font essentiellement référence au début de la société, et visent à encourager en particulier la création de celle-ci. Cependant, techniquement la clause est déficiente dans la mesure où elle peut créer une certaine insécurité juridique, et assurément, tel que nous le verrons ci-après, cela serait le cas avec le régime fiscal que nous suggérons. En particulier, elle partage le problème de tout l'article 20: le doute de savoir si cela s'applique également aux bénéfices fiscaux non prévus dans la loi 4/1997; c'est-à-dire, la liberté d'amortissement prévue à l'article 11 du TRLIS. Incertitude spécialement inopportune si nous tenons compte du fait que précisément l'alinéa 4 de l'article 16 et l'article 11 de la loi de l'Impôt sur les Sociétés partagent une même période de temps, raison pour laquelle une identité de période à protéger par la réglementation fiscale semble s'apprécier.

Pour cela, nous proposerions une modification sur deux plans:

En premier lieu, éliminer l'actuel alinéa 4 de l'article 16. Le fait qu'une norme à forte nature fiscale soit située hors du Chapitre destiné au régime tributaire n'a pas de sens.

“Article 16. Perte de la qualification.

....

~~4. La déqualification avant les cinq ans depuis sa constitution ou transformation impliquera pour la Société laboral la perte des bénéfices tributaires. La procédure correspondante sera ajustée à ce qui est établi dans la réglementation à laquelle la disposition finale seconde de cette Loi fait référence.”~~

En second lieu, modifier le titre et la teneur de l'article 20.A), qui deviendrait le 19.1° et aurait le texte suivant:

³⁷ Voir à ce sujet VALPUESTA GASTAMINZA, E./BARBERENA BELZUNCE, I. *Les sociétés laboral. Aspects sociétaires, du travail et fiscaux*. Aranzadi. pages 208 et suivantes.

“Article 17. Exigences pour jouir des bénéfices tributaires. Pour pouvoir recourir aux bénéfices tributaires prévus à l’article 18, las sociedades laborales devront réunir les conditions suivantes:

1. Avoir la qualification de “Société laboral” au moment de la production du fait imposable. Cette exigence pourra être respectée postérieurement, si audit moment les exigences nécessaires à leur obtention sont observées, et si la demande est effectuée dans un délai non supérieur à 3 mois. Cette qualification devra au moins être maintenue pendant les 5 premières années depuis la constitution ou transformation pour maintenir les bénéfices jouis pendant cette période.”

...”

En ce qui concerne les causes de perte du régime fiscal décrites dans l’actuel article 16, en relation au texte proposé, nous considérons que les modifications prévues quant à la substitution de la majorité du capital pour la majorité des droits de vote, ainsi que l’inclusion des sociétés de capital-risque dans l’actionnariat des sociétés laborales, ne sont pas pertinentes pour déterminer la convenance de l’application du régime fiscal. Il s’agit de changements qui favorisent profondément le type social mais qui ne les dénaturent absolument pas; peut-être que le fait du gouvernement social par les travailleurs souligne sa nature en déterminant que la majorité des droits de vote appartient aux travailleurs.

Une analyse semblable peut être effectuée en ce qui concerne la dotation au Fonds de Réserve spéciale. En principe, la dotation au Fonds spécial de réserve de 10% des bénéfices n’a actuellement aucun sens spécial pour le régime fiscal car il est subsumé dans l’exigence prévue à l’alinéa B) de l’article 20, qui impose une dotation de 25%. De plus, il convient d’indiquer qu’actuellement il n’y a pas non plus de contrepartie fiscale pour cette dotation, en dépit du fait qu’elle suppose un important handicap pour l’entreprise, dans la mesure où elle réduit les bénéfices pouvant être répartis parmi les membres, et par conséquent, la rentabilité de celle-ci, ce qui a une incidence négative sur l’attrait de capital. Par conséquent, suivant la ligne de principe, et sauf ce qui est signalé ci-après, l’élimination du besoin de doter de 10% des bénéfices au Fonds de Réserve obligatoire ne devrait pas constituer d’obstacle pour maintenir le niveau d’incitations fiscales actuellement existant, voire supérieur.

L’élimination d’une autre des limites supposant actuellement la perte de la qualification mérite une mention à part: celle du numéro d’heures de travail salarié par rapport à celle du travail réalisé par les membres prévue à l’article 5.3 de la loi. En effet,

l'un des objectifs atteint par le type social – et méritant la protection fiscale - est, précisément, celui de la socialisation des moyens de production par les travailleurs. Et cela sur deux fronts:

a. D'un côté, le type social établit le besoin selon lequel la majorité du capital social, ou du moins son contrôle, soit aux mains des travailleurs de l'entreprise.

b. De l'autre, le type social est spécialement enclin à parvenir à ce que, de plus, la majorité des travailleurs possède des participations dans le capital social de l'entreprise et bénéficie, par conséquent, des rendements générés par leur travail.

Si le premier des objectifs est consacré dans la configuration juridique de la société, le second vise à atteindre deux aspects du régime juridique de la société laboral: d'une part, en octroyant aux travailleurs des droits d'acquisition préférentielle d'actions de la société; d'autre part, en établissant la limite mentionnée pour l'usage de main d'œuvre salariée de nature indéfinie.

Tel que cela a été exposé, cette limitation s'est convertie en une clause pénalisant la contractualisation indéfinie par ces sociétés, étant contraire à la propre politique de plein emploi de qualité qui inspire la création de la figure des sociétés laborales. Elle ne résout pas les véritables obstacles pour l'accès au capital par les travailleurs: le financement et l'existence d'actions disponibles.

De notre point de vue, l'objectif serait atteint plus efficacement en encourageant l'acquisition d'actions par les travailleurs à travers l'élimination des deux barrières:

En premier lieu, la liquidité des travailleurs peut être très nettement améliorée si, en plus de la bénéficier fiscalement avec 15% de son investissement, il lui est permis d'atteindre ce résultat avec un compte d'épargne. Cet objectif est également atteint si la société est stimulée à réaliser des contributions à l'investissement effectué par le travailleur, tel que cela est fait dans le cas du régime fiscal proposé pour la société.

En second lieu, en relation à la disponibilité d'actions, nous considérons que le fait de stimuler fiscalement la réalisation d'augmentations de capital dirigées spécifiquement aux travailleurs, et financées partiellement par la société, pourrait éroder cet obstacle. Pour cela, selon notre opinion, le régime proposé visant à stimuler les dotations à la Réserve spéciale, et son affectation partielle à cette fin, nous paraissent plus utiles.

A) Destiner au Fonds spécial de Réserve, dans l'exercice au cours duquel le fait imposable se produit, 25 pour 100 des bénéfices liquides.

L'établissement de l'exigence de la dotation de 25% des bénéfices au Fonds Spécial est à la fois déficient techniquement et inefficace dans les objectifs qu'il semble poursuivre: protéger la forme sociale en encourageant son autofinancement.

En premier lieu, il a entraîné des doutes quant à son domaine d'application. En effet, de même que dans le cas de la qualification de la Société laboral, et étant donné qu'il se trouve dans l'article 20 de la loi 4/1997, on pourrait penser qu'il ne s'applique qu'aux bénéfices fiscaux prévus dans cette norme, et non pas à la liberté d'amortissement prévue dans l'article 11 TRLIS³⁸. Cependant, si dans le cas antérieur l'exigence paraissait découler de la propre diction du texte cité, qui fait référence aux "sociétés laborales", la même chose ne se produit pas avec cette exigence, ce qui fait que le doute n'en devient que plus intense.

Néanmoins, sa référence à l'exercice au cours duquel le "fait imposable" a lieu paraît indiquer le contraire, qu'il s'appliquerait surtout aux impôts périodiques, c'est-à-dire, à l'IS. Un inconvénient supplémentaire du précepte³⁹ est la difficulté de vérification de la condition requise face à l'exigibilité d'un impôt instantané, étant donné que, par définition, l'exercice économique au cours duquel se produit l'HI ou fait imposable⁴⁰ ne sera pas terminé et la dotation ne pourra être vérifiée.

En fait, l'exigence ne servirait, le cas échéant, que pour les bénéfices fiscaux postérieurs à ceux actuellement prévus:

D'une part, à la liberté d'amortissement dans l'IS. L'exigence permettrait ainsi de garantir que la facilitation de l'autofinancement que cette liberté d'amortissement suppose est effectivement utilisée à cette fin, et non pas pour être réparti en tant que dividendes parmi les membres. Sans aucun doute, il en était ainsi lorsque la loi a été rédigée, mais suite à la réforme de la loi 43/1995, l'interprétation la plus probable est que cette exigence ne soit pas appliquée à ce bénéfice.

³⁸ Ainsi l'a exposé DE LA HUCHA CELADOR, F. "Bénéfices fiscaux des sociétés laboral", dans *VVAA Commentaire au régime légal des sociétés commerciales, Tome XV, Sociétés laboral*, Civitas, 2000, page 349; et ainsi le considère CALVO VERGEZ, J. dans "Sociétés laboral: considérations tributaires", dans la *VVAA Fiscalité des Entités de l'Économie sociale*, Thomson Civitas, 2005, page 313.

³⁹ Que signale CALVO VERGEZ, J. en op.cit., page 315.

⁴⁰ HI: fait imposable

D'autre part, pour la bonification en AJD par la mise en actes des prêts dont les fonds sont destinés à l'achat d'actifs fixes nécessaires au développement de l'objet social, et l'exonération dans l'OS⁴¹ pour les augmentations de capital.

En effet, il ne paraît pas possible que l'exigence puisse être appliquée au reste des bénéfices fiscaux car ils sont liés soit à la propre constitution de la société (exonération dans l'OS), où il n'y a pas eu exercice social, ni, par conséquent, des bénéfices à doter; soit à son premier exercice social et normalement avant la finalisation de celui-ci; ainsi l'acquisition des éléments patrimoniaux de l'entreprise d'origine, dans le cas de la Société laboral résultante d'une entreprise en crise; acquisition qui sera nécessaire, normalement, pour le commencement de l'activité lui-même.

Il est également possible de déduire de l'articulation technique du précepte, selon notre opinion, son inefficacité à atteindre les objectifs proposés.

La finalité du législateur lorsqu'il a établi cette exigence paraît viser à assurer que le "crédit fiscal" octroyé à travers la liberté d'amortissement ou la bonification de l'AJD dans les prêts, est réinvesti dans la propre société et correspond à un effort des membres pour garantir la solvabilité de celle-ci⁴². Sans douter de la bonté de l'intention, ni même de sa convenance, l'instrument employé ne semble pas être le plus adéquat pour atteindre ce but.

En effet, en premier lieu, s'il ne s'applique pas à la liberté d'amortissement, la société laboral ne devra doter cette Réserve qu'avec 25% de ses bénéfices pendant les périodes où elle envisagera de demander un prêt pour l'achat d'immobilisé, ou augmenter le capital. Si l'on tient compte du fait qu'elle n'est pas affectée et qu'elle ne peut être répartie, il ne semble pas qu'elle accomplisse sa mission très efficacement.

En second lieu, une dotation de 25% des bénéfices, après la dotation aux Fonds obligatoires, peut constituer une charge trop onéreuse pour la société (la doctrine l'a d'ailleurs dénoncé ainsi⁴³), en particulier si elle n'a comme contrepartie que les bénéfices que nous avons observés. Et elle n'est plus encourageante dès que le bénéfice pour le membre est fortement réduit, ce dernier voyant comment un taux de contribution

⁴¹ OS: impôt sur les opérations sociétaires

⁴² Ainsi le soulignent GOMEZ CALERO, J. *Les sociétés laboral*. Comares, Granada, 1999, page 150; VALPUESTA/BARBERENA, *Les sociétés laboral*, op.cit. pages 210 et suivantes.

⁴³ En plus de DE LA HUCHA CELADOR, dans l'œuvre citée ci-dessus, une dotation de 25% est également considérée comme excessive et propose de l'égaliser aux 10% de la réglementation commerciale, CALVO VÉRGEZ, J. dans "Sociétés laborales: considérations tributaires", dans VVAA *Fiscalité des Entités d'Économie sociale*, Thomson/civitas, 2006, pages 310 et suivantes.

de 60% est appliqué dans la pratique à la société. En outre, tel que l'a signalé ALONSO RODRIGO⁴⁴, le fait d'exiger une dotation aussi élevée peut conduire à potentialiser les sociedades laborales ayant de meilleurs résultats et qui peuvent se permettre de réserver un quart de leurs bénéfices, et à porter préjudice à celles qui ont des marges plus ajustées.

En troisième lieu, l'exigence est également inadéquate de par le manque de relation avec l'élément fondamental de l'incitation de la société laboral: la fonction sociale que celle-ci possède en tant que créatrice d'emploi de qualité et de participation des travailleurs dans l'entreprise⁴⁵. Objectif qui n'est pas plus proche avec l'augmentation du pourcentage de dotation à une réserve financière.

D'autre part, la dotation à la Réserve spéciale prévue dans la proposition, pourrait, elle, être pertinente fiscalement:

En effet, en premier lieu, cette dotation sert à garantir que la liquidité fournie par les bénéfices fiscaux n'est pas destinée à dividende mais qu'elle est réinvestie dans la propre société, facilitant ainsi son autofinancement. Il faut tenir compte que précisément le fait de faciliter l'autofinancement est l'un des objectifs, aussi bien du régime des bénéfices fiscaux, que la nature obligatoire du Fonds. Il est vrai que dans ces sociétés il existe un plus grand risque de décapitalisation, précisément de par le fait que les membres sont, la plupart, travailleurs de l'entreprise; néanmoins une dotation de 25% des bénéfices durant toute la vie de la société n'est pas proportionnée; une dotation de 10% est plus adéquate jusqu'à ce que le chiffre du capital social soit atteint.

En second lieu, en ce qui concerne le fait que la Réserve totalement ou partiellement affectée à la facilitation de l'accès des travailleurs au capital suppose, d'une part, une perte patrimoniale pour les membres; de l'autre, un système de participation financière des travailleurs devant être encouragé. Pour cela, il peut être constituer valablement en exigence pour les incitations fiscales au fonctionnement de la de la société qu'elles soient structurées conformément aux objectifs eux-mêmes. Étant donné que d'une part, cela implique une charge pour la société; de l'autre, cela tend à la consécution des objectifs de politique sociale. Par conséquent, cette exigence s'ajoute pour la jouissance des bénéfices fiscaux dans l'Impôt sur les Sociétés. La dotation de 25% est donc substituée par l'observance de ce qui est établi dans l'article 12 envisagé: une dotation de 10% des bénéfices jusqu'à atteindre le chiffre du capital social.

⁴⁴ Dans *Fiscalité...*, op.cit., page 225.

⁴⁵ Dans ce même sens, ALONSO RODRIGO, E. *Fiscalité...*, op.cit. page 225.

Ainsi, la proposition serait, pour l’alinéa B) de l’article 20, la suivante:

“Article 17. Exigences pour jouir des bénéfices fiscaux.

...

2. Pour les bénéfices prévus dans l’alinéa 3 de l’article 18, il sera en outre nécessaire d’avoir constitué la Réserve spéciale régulée dans l’article 12 et avoir réalisé les dotations y étant prévues.

De plus, tel que nous l’avons indiqué, un troisième groupe d’exigences est ajouté pour pouvoir jouir du taux de contribution de 20%, liées à l’affectation d’une partie de la Réserve Spéciale à la finalité de faciliter l’accès des travailleurs au capital social. En effet, il est exigé que la société ait un plan d’acquisition d’actions ou de participations par les travailleurs, et qu’au moins 25% de la Réserve soient destinés à aider cette acquisition, réserve nourrie non seulement par les 10% des bénéfices mais également par le montant des bénéfices fiscaux décrits ci-dessus. Cela signifie que la société destinerait à la participation des travailleurs dans les bénéfices, sous forme de participation différée dans le capital, au moins 2,5% de ses bénéfices. Et que ce montant constituerait à un certain moment un pourcentage équivalent à 25% du capital social original. Quantité que les membres remettent gratuitement aux travailleurs indéfinis.

De notre point de vue, cela doit être encouragé, spécialement parce que les institutions communautaires conseillent de façon réitérée de stimuler fiscalement ce type de systèmes, et en particulier dans les PME et dans les entreprises de l’Économie sociale.

En ce sens, la Communication de la Commission relative à un cadre pour la participation financière des travailleurs, émise en juillet 2002⁴⁶, est particulièrement pertinente. Dans celle-ci, la Commission prend note des avantages de la participation financière des travailleurs, mise en évidence par l’expérience nord-américaine⁴⁷ et signalée dans plusieurs études menées à bien pour la Commission, en préparation du propre processus de consultation⁴⁸. Qui plus est, elle le considère comme un facteur de

⁴⁶ COM (2002) 0364 final

⁴⁷ Au sujet de l’utilisation des systèmes ESOP aux États-Unis, Grande Bretagne et Japon (voir MERCADER UGUINA, J. *Tendances modernes dans l’ordonnement salarial*, Pamplona, Aranzadi, 1996, pages 215-218.)

⁴⁸ VAN DEN BUCKLE (2000) “Une perspective entrepreneuriale de la participation financière dans l’UE: avantages et obstacles”; FONDATION EUROPÉENNE POUR L’AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2001a) *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*, (2001b) *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*.

la consécution des objectifs de Lisbonne, augmentant la rentabilité des entreprises et la motivation et la qualité du travail, et signale quelles sont les **autres initiatives communautaires** avec lesquelles elle établit des synergies:

En général, elle améliore la productivité, la cohésion sociale et les normes sociales et établit le lien avec les politiques d'emploi⁴⁹. Dans ce cadre, elle facilite et améliore la responsabilité sociale des entreprises⁵⁰. Cependant, elle développe également les marchés de capitaux et le capital-risque⁵¹. De plus, elle a une incidence sur la modernisation dans l'organisation du travail, ce qui contribue à améliorer la compétitivité⁵². Par-dessus tout, elle s'insère dans la Stratégie européenne d'Emploi et les Directrices pour l'Emploi, et cela sur deux de ses piliers⁵³: Adaptabilité, parce qu'elle favorise l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements économiques; et Esprit d'entreprises: étant donné qu'elle stimule le financement des entreprises et l'esprit entrepreneurial des travailleurs.

L'apport le plus important de la Communication consiste à ce qu'elle établit les **principes généraux** qui devront informer le développement futur des techniques de participation financière, principes basés sur le consensus des parties impliquées et consultées⁵⁴. Suivant cette ligne, il faut tenir compte du fait que le système respecterait

⁴⁹ Ainsi le déclare la Communication de la Commission de juin 2001 "Un cadre pour investir dans la qualité" (COM (2001) 313).

⁵⁰ Livre Vert de la Commission "Développer un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises" (COM (2001) 366).

⁵¹ Ainsi le reconnaît la Communication de la Commission "Le capital de risque: clef de la création d'emploi dans l'Union européenne" (SEC (1998) 552)

⁵² Livre Vert "Coopération pour une nouvelle organisation du travail" (COM (97) 128)

⁵³ Dans le Conseil Européen de Luxembourg (novembre 1997) a été conçue la "Stratégie coordonnée pour l'Emploi". Pour la première fois, sont établies les directrices sur les politique d'emploi basées sur 4 piliers: **1)** développement de l'esprit d'entreprise: Faciliter la création d'entreprises et d'emploi: "Il faut développer l'esprit d'entreprise: il faut encourager et aider les personnes créant de nouvelles entreprises ou qui vont contractualiser du personnel. Cela exige de réformer le régime fiscal, réduire les démarches bureaucratiques et former l'entrepreneur, surtout dans la petite entreprise. Il faut adopter des politiques impulsant l'emploi du secteur des services et des organisations de "l'économie sociale"; **2)** développement de l'aptitude à assumer un emploi des travailleurs; **3)** développement de l'adaptabilité des entreprises aux changements produits sur le marché du travail et aux nouvelles technologies: Concevoir de nouvelles méthodes de travail plus flexibles conciliant la sécurité et la flexibilité du travail: "Les entreprises compétitives requièrent des méthodes modernes et flexibles pour faire face à l'évolution de l'économie et, en même temps, offrir une sécurité à leurs travailleurs. Les réformes et les accords entre les interlocuteurs sociaux doivent ouvrir le pas à de nouvelles formes d'emploi et à des méthodes innovatrices d'organisation du travail. Il est nécessaire de faciliter et de diminuer les coûts des investissements entrepreneuriaux en formation du personnel." Cela est inséré dans la politique d'innovation, dans le concept "innovation de l'organisation et dans le modèle d'entreprise", Communication de la Commission "Politique de l'innovation: actualiser l'approche de l'Union dans le contexte de la stratégie de Lisbonne", (COM (2003) 112 final), du 11 mars 2003; **4)** renforcement des politiques d'égalité des opportunités.

⁵⁴ Ces 8 principes sont clairement expliqués dans le travail de la Fondation européenne pour l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, McCATNEY, J. "Financial participation in

les principes énumérés dans la Communication de la Commission de 2002: Elle est volontaire pour l'entreprise étant donné qu'elle constitue une exigence pour l'accès à un régime fiscal déterminé. Également pour les travailleurs, qui peuvent acquérir des actions ou non, selon leur volonté. Elle est ouverte à tous les travailleurs indéfinis, à plein temps ou à temps partiel et de toutes les catégories. La condition d'indéfini n'est pas discriminatoire, car qu'il existe une raison de fondement: en effet, étant donné qu'il ne s'agit pas uniquement d'un système "de rétribution" mais d'un accès réel à la propriété de l'entreprise et à la gestion de celle-ci, le caractère indéfini du contrat assure que l'investissement soit rentable aussi bien pour le travailleur que pour la société.

En outre, tel que nous l'indiquons, la Commission, de même que le Conseil et le Parlement européen, sur la base de nombreux rapports signalant les difficultés spécifiques des PME à implanter des systèmes de participation financière des travailleurs - en particulier ceux qui consistent en une participation dans le capital - recommandent fortement l'érosion de ces difficultés à travers des incitations fiscales spécifiques, parmi d'autres instruments.

Effectivement, déjà dans la Recommandation du Conseil le 27 juillet 1992⁵⁵, relative au développement de la participation des travailleurs dans les bénéfices et les résultats de l'entreprise (y compris la participation dans le capital), parmi les recommandations que le Conseil a réalisé aux états-membres, se trouve le fait qu'ils considèrent "...la possibilité de concéder des stimulations telles que les incitations fiscales ou autres avantages financiers, pour développer l'introduction de certaines formules de participation;...". Ainsi, le point 10 de l'Annexe de la Recommandation fait écho des difficultés des PME pour adopter ces plans, conseillant d'éviter les formules légales complexes⁵⁶. Suivant cette même ligne, la Commission se prononçait postérieurement, dans le cadre de sa Communication de 2002, ainsi que le Conseil Économique Social Européen (CESE) et le Parlement européen⁵⁷.

the EU: indicators for benchmarking", *Office des publications de la Communauté Européenne*, Luxembourg, 2004.

⁵⁵ 92/443/CEE

⁵⁶ ANNEXE. 10 Dimension des entreprises: a) Les petites et moyennes entreprises devraient disposer de possibilités suffisantes pour pouvoir appliquer des formules de participation financière; en particulier, il est nécessaire de garantir qu'il n'y a pas trop de charges administratives et que les exigences financières minimales, si elles sont nécessaires, ne soient pas trop élevées;..., c) La dimension des entreprises peut conditionner également le choix de la formule la plus adéquate. 11. Complexité: les formules de participation complexes devraient être évitées."

⁵⁷ La Communication se fait également l'écho des problèmes spécifiques des petites et moyennes entreprises, abordant dans l'alinéa 5.3 la problématique des PME. Elle indique ainsi que les inconvénients de la plupart des systèmes proviendraient du fait que "...souvent le coût et la complexité administrative

Et cela est l'objectif de la présente proposition. L'alinéa serait articulé de la façon suivante:

“Article 17. Exigences pour jouir des bénéfiques fiscaux.

...

3. En outre, pour l'application du taux de contribution prévu dans l'alinéa 4 de l'article 18, la société devra accorder, dans ses Statuts, que 25% de ce fonds, une fois ce chiffre atteint, devra être destiné à faciliter l'accès au capital social de la part des travailleurs le désirant, conformément à un Plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs. Cet objectif pourra être atteint aussi bien à travers des augmentations de capital, qu'à travers des contributions réalisées par la société d'une partie du prix d'acquisition des actions ou des participations par le travailleur.

En tout cas, l'apport de la société ne doit pas dépasser 50% de l'investissement total effectué par le travailleur pour l'acquisition de ces actions ou de ces participations.”

Un nouvel article 19 “Bénéfiques fiscaux des travailleurs et des membres investisseurs” est ajouté.

Il est également prévu d'encourager l'investissement réalisé par les promoteurs et les travailleurs dans l'acquisition d'actions et de participations de la société, bénéficiant directement cet investissement. Ces bénéfiques sont coordonnés avec ceux offerts à la société laboral, et son idée-force est de faciliter l'accès des travailleurs au capital social, ainsi que d'encourager le financement de la société par ses employés, favorisant de cette façon l'épargne d'entreprises et la formation du patrimoine par les travailleurs. Ainsi sont favorisées les différentes formes d'investissement du travailleur dans la société laboral supposant, immédiatement ou de façon différée, l'accès au capital social.

Selon cette ligne, il est proposé d'établir les clauses suivantes:

En premier lieu, le fait de ne pas computer comme **rétribution en espèce** de l'acquisition d'actions ou de participations de la société laboral octroyées par celle-ci,

du développement de ces systèmes seront excessifs pour les petites entreprises. Tenant compte du nombre réduit de travailleurs des PME, les coûts (fixes) de cette procédure peuvent également paraître disproportionnés par rapport à leurs éventuels bénéfiques.” Aussi bien le CESE, dans Dictamen sur la Communication, du 26 février 2003, que le Parlement Européen, considèrent adéquates les initiatives adoptées par la Commission, et soutiennent les principes ébauchés par celle-ci. En outre, elle signale le besoin de tenir compte des spécificités des PME, le Parlement recommandant aux États-membres qu'ils développent des modèles de participation faisables dans celles-ci.

ou titres à travers lesquels il est possible d'accéder au capital gratuitement ou pour un prix inférieur à celui du marché.

Bien que ce régime soit prévu, tel que nous l'avons vu, de façon générale, à l'article 46 du TRLIRPF, nous considérons pertinent de le transférer à la loi 4/1997, dans la mesure où il paraît inadéquat que soient appliquées aux sociétés laborales les exigences et limites prévues là, mais celles spécifiques aux sociétés laborales. Ainsi, les exigences seraient: qu'il soit inséré dans un système général de rétribution, et que les limites aux pourcentages de participation marqués par la réglementation régulatrice spécifique à ces sociétés soient observées. Ainsi, et pour maintenir la neutralité, est établie la même limite que celle prévue en général dans ce précepte: 12 000 euros pour chaque exercice.

Avec ces mêmes exigences, est également établie l'**exonération des quantités** perçues de la société pour l'acquisition des mêmes titres. Cette prévision est logique pour maintenir un régime cohérent et neutre dans la façon dans laquelle la société facilite l'accès au capital social aux travailleurs, et est en outre nécessaire si l'on désire encourager le fait que la société puisse financer, non seulement la souscription de capital par les travailleurs à travers l'augmentation, mais également l'acquisition d'actions ou de participations à d'autres membres, favorisant ainsi la transmission de l'entreprise.

En dépit de la logique de la prévision, cette exonération du revenu obtenu sous forme liquide constituerait une nouveauté de notre ordonnancement, qui ne prévoit que la non qualification de rétribution en espèce pour la remise d'actions. Cependant, cela ne constitue pas une nouveauté dans les pays voisins; bien au contraire, cela représente un traitement très courant.

Ainsi, en Grande Bretagne, le système SAYE (save as you earn ou économisez au fur et à mesure que vous gagnez) est un plan d'épargne pour l'achat d'options, avec une *prime* versée par l'entreprise, et avec une période de rétention. L'argent retenu est exonéré d'impôts. L'action est acquise avec un escompte pouvant atteindre jusqu'à 20%. Des impôts ne sont pas payés pour le travailleur ni pour la prime versée, ni pour la réception de l'option, ni pour son exercice. Dans le schéma SIP⁵⁸, basé sur la remise d'action,

⁵⁸ SIP (remise d'actions broad-based). Elle doit être ouverte à tous les travailleurs avec plus d'une période non supérieure à 18 mois. Elle fonctionne avec un Fonds externe, résidant au Royaume-Uni, qui est nourri de (séparément ou conjointement):

celles-ci sont acquises par un Fonds externe, financé à l'aide d'apports des travailleurs et des contributions de l'entreprise, également exonérés d'impôts. De même en **Irlande**, dans l'APSS (approved profit sharing scheme), qui est un plan de participation dans les bénéfices dirigé à tous les employés, il doit y avoir une contribution de l'entreprise. Les employés ont l'option de choisir la participation en espèce (soumise à des impôts et à des rétentions) ou en actions de la société, auquel cas elle n'est pas soumise à des impôts.

En France, les **apports réalisés à la réserve spéciale de participation (RSP)** prévus dans le *Code du Travail* sont des frais déductibles pour l'entreprise et sont également exonérés pour l'employé, s'ils sont bloqués pendant 5 ans. S'ils sont retenus par l'entreprise seulement pendant 3 ans, la moitié peut être déduite. La même chose se passe avec les quantités versées aux travailleurs par l'intéressement, dans les mêmes conditions.

En second lieu, la **déduction de 15% dans la quote-part de l'IRPF** pour les quantités investies dans l'acquisition ou la souscription d'actions ou de participations par les travailleurs de la société, ou par les promoteurs de celle-ci. Dans ces quantités ne seraient bien évidemment pas incluses ni celles dérivées du chômage dans sa modalité de paiement unique ayant été exonérées, ni les éventuelles contributions que la société laboral a pu effectuer à l'acquisition ou la souscription et qui ne seront pas considérées rétribution en espèce dans la base imposable du travailleur.

La majorité des systèmes européens d'incitation à la participation du travailleur dans le capital social établissement des bénéfices fiscaux pour l'investissement réalisé par le travailleur. Normalement, ces bénéfices consistent à exonérer l'IRPF et la sécurité sociale des quantités apportées par celui-ci, tel que nous l'avons indiqué. Pourquoi avons-nous alors opté pour un régime de déduction de 15%, qui peut être moins

-
- Jusqu'à 3 000 livres d'actions gratuites versées par l'entreprise, exonérées d'impôts et de sécurité sociale (aussi bien pour le travailleur que pour l'entreprise).
 - Jusqu'à 1 500 livres du salaire avant impôts du travailleur, qui sera utilisé pour acheter des actions "de travail", et qui ne sera pas soumis aux impôts ni à la sécurité sociale.
 - Le chef d'entreprise peut donner également jusqu'à 2 actions gratuites pour chaque action "de travail".

Le travailleur, par conséquent, peut acquérir des actions de 3 façons: achat direct d'actions "de travail", réception d'actions gratuites, ou d'actions "correspondantes" pour chacune des actions achetées. Une fois que le travailleur a acquis les actions, jusqu'à 1 500 livres par employé par an de dividendes, elles peuvent être réinvesties dans l'achat d'actions supplémentaires, exonérées d'impôts. Elles sont connues comme "actions de dividende". Il y a une période de rétention comprise entre 3 et 5 ans à partir du moment où les actions sont adjudiquées.

L'entreprise peut déduire de sa BI: a) Les coûts provenant de l'organisation et du maintien du plan; b) Le salaire brut placé par les travailleurs dans le Fonds pour acheter des actions "de travail"; c) La valeur du marché des actions gratuites versées au Fonds; d) Un montant équivalent aux paiements effectués par l'entreprise au Fonds afin que celui-ci achète des actions de l'entreprise.

favorisant, selon le type de contribution appliqué au travailleur? Clairement, à cause de sa simplicité. Les systèmes qui exonèrent le travailleur pour l'investissement dans des actions de l'entreprise le font en réalité par rapport aux apports de celui-ci à un fonds dans lequel l'argent est bloqué pendant un certain temps, géré par l'entreprise ou par des tiers, et qui sert ainsi de financement de la société durant le temps de rétention. La quantité apportée est prise du salaire du travailleur par l'entreprise elle-même, en tant que "rétention à compte" volontaire et consentie.

En Grande Bretagne, dans le schéma SIP, le travailleur peut acquérir des actions de 3 façons: achat direct d'actions "de travail" à travers des apports de son salaire avant impôts et de sécurité sociale, réception d'actions gratuites, ou d'actions "correspondantes" pour chacune d'elles qu'il achète. Une fois que le travailleur a acquis les actions, jusqu'à 1 500 livres par employé à l'année de dividendes, elles peuvent être réinvesties dans l'achat d'actions supplémentaires, celles-ci étant exonérées d'impôts. Elles sont connues comme "actions de dividende".

En Irlande, un système similaire à l'APSS (approved profit sharing scheme) est établi, auquel il faut ajouter le "Salary foregone", qui sont des contributions du travailleur au Fonds jusqu'à la limite de l'apport de l'entrepreneur, exonérées d'impôts.

En France, les contributions des travailleurs dérivent normalement de leur participation dans les bénéfiques (bien qu'ils puissent être supplémentaires) et leur exonération est conditionnée à leur blocage dans un Fonds d'épargne de l'entreprise. Cela constitue ainsi un système d'épargne d'entreprise (PEE), qui facilite l'accès à l'actionnariat des salariés et permet de renforcer les fonds propres des entreprises. Le Fonds d'épargne peut recevoir: a) des contributions volontaires des travailleurs, normalement de la participation ou de l'intéressement (jusqu'à 25% du salaire brut) ; b) Participation des entreprises, exonérée d'impôts et de sécurité sociale ("abondement"); c) Actions offertes par l'entreprise à ses employés avec 20% d'escompte. Afin que les actions soient exonérées d'impôts, celles-ci doivent demeurer 5 ans dans le Fonds.

Le système offre d'évidents avantages mais également deux clairs inconvénients: le fait qu'il est compliqué et coûteux. En effet, les systèmes très complexes et encourageant la participation – tels que les systèmes basés sur les fonds externes à l'entreprise, etc.- sont très chers à établir, et bien qu'ils soient encouragés fiscalement, les coûts dépassent normalement les avantages fiscaux⁵⁹. Les différents rapports sur la participation financière des travailleurs ont conclu que la taille de l'entreprise est importante pour tout système de participation, mais d'autant plus pour

⁵⁹ Ainsi le signale POUTSMA, E. "Recent developments in financial participation within the European Union", op.cit., page 9.

les systèmes de participation dans le capital que pour ceux supposant uniquement la participation dans les bénéfices sous la forme d'argent en espèce, précisément à cause de ces coûts.

En effet, la constitution de ce Fonds ou Réserve requiert le contrôle externe afin de garantir ce qui, à tous les effets, constitue un prêt des travailleurs. C'est l'une des raisons, tel que nous l'avons vu, qui a constitué un obstacle à l'usage des plans de participation dans le capital dans le cas des PME. Si nous tenons compte du fait que la plupart des sociétés laborales sont constituées de petites ou micro-entreprises, il semble raisonnable d'établir des systèmes les plus simples et bon marché possible. Il ne s'agit pas non plus d'un système totalement original: en Allemagne, le législateur encourage les quantités investies par les travailleurs à bas revenus dans les actions de leurs entreprises, avec une déduction dans la quote-part de l'impôt qui oscille entre 15% et 20%.

D'autre part, afin d'encourager l'épargne des travailleurs transformable en participation dans le capital, il est possible d'utiliser l'instrument du **compte épargne entreprise**, déjà utilisé pour la Société Limitée Nouvelle Entreprise, et introduit par le Décret-Loi 2/2003, du 25 avril, des mesures de réforme économique. Les quantités qui y sont déposées donneraient lieu à la même déduction, si après le passage d'un temps raisonnable, elles sont investies soit en participation dans le capital social, soit en titres transformables en capital, tels que les bons convertibles, ou les options sur actions. Il s'agirait, d'autre part, d'un système similaire au schéma implanté en Irlande à partir de 2001 ("Saving scheme"), qui bénéficie fiscalement les quantités déposées dans des Entités de crédit destinées à l'achat d'actions de la société employeuse, octroyant une déduction dans la quote-part de l'impôt de 25% des quantités déposées. Cela constitue ainsi une alternative aux systèmes d'épargne d'entreprise opérant au Royaume-Uni, en Irlande ou en France.

Il est ainsi proposé un régime similaire au compte épargne d'entreprise de la Société Limitée Nouvelle entreprise. De notre point de vue, si son application à cette entreprise est justifiée, par la politique de stimulation à la création d'entreprises, cela est d'autant plus vrai dans le cas de la Société laboral qui, de plus, de par son idiosyncrasie, atteint des objectifs importants de productivité et de cohésion sociale.

D'autre part, certaines différences sont introduites dans le régime concret:

En premier lieu, la déduction est appliquée non seulement aux quantités déposées dans le compte épargne, mais à celles effectivement satisfaites (non économisées pour l'avenir) dans les buts de ce compte: l'acquisition de titres permettant d'accéder au capital social. De notre point de vue, le régime actuel du compte épargne d'entreprise de la SLNE décourage l'investissement effectif, et stimule le renvoi de ce investissement entrepreneurial.

En second lieu, le compte épargne a un terme supérieur: 5 ans. Cela est dû non seulement à une unification des termes dans la mesure du possible mais surtout pour faciliter la possibilité qu'il existe des titres disponibles permettant d'accéder au capital social, question qui ne dépend pas du travailleur. Pour cette raison même, tout autre titre supposant une acquisition future est rendu équivalent à l'acquisition ou à la souscription d'actions ou de participations. Le fait que les travailleurs puissent accéder à ce moyen de financement dépendra en grande partie de la politique de la société en question et des incitations fiscales.

En troisième lieu, les exigences prévues pour l'activité de la SLNE ne sont pas établies au cours des premières années, étant donné que la qualification de société laboral garantie déjà suffisamment, selon nous, sa réalité et son non utilisation comme une simple façon d'obtenir la déduction. Qualification qui, en outre, doit être maintenue pendant 5 ans.

Pour le reste (limites de base de la déduction, pourcentage, etc.) nous avons essayé de maintenir la même régulation au nom de la simplicité et de la neutralité.

Nous proposerions un nouvel article, le 19, recueillant les bénéficiaires fiscaux aux travailleurs et membres investisseurs dans la société. Il aurait la teneur suivante:

“Article 19. Bénéfices fiscaux des travailleurs et membres investisseurs.

1. Ne sera pas considérée comme rétribution en espèce la remise, aux travailleurs ayant un contrat indéfini, d'actions ou de participations de la société, ou d'autres titres supposant un accès futur au capital social, de façon gratuite ou pour un prix inférieur à celui du marché, si les exigences énumérées dans l'article 17.3 de cette loi sont respectées et si les 12 000 euros ne sont pas dépassés au cours d'un même exercice.
2. Dans les mêmes termes que ceux de l'alinéa précédent, les quantités versées par la Société laboral pour contribuer à l'acquisition des titres mentionnés dans ledit alinéa ne seront pas non plus soumises à l'Impôt sur le Revenu du travailleur.
3. Déduction pour investissements dans le capital de la société.

- a) Les quantités effectivement satisfaites au cours de l'exercice par le travailleur indéfini d'une société laboral pour l'acquisition ou la souscription de participation dans le capital de celle-ci, ou de titres supposant l'accès futur à cette participation, conduiront à une déduction dans la quote-part de 15% de son montant. Les quantités apportées par la propre entreprise ne seront pas prises en compte pour la base de cette déduction.
- b) La même déduction que celle indiquée dans l'alinéa précédent sera appliquée au promoteur d'une société laboral en raison des quantités satisfaites pour sa constitution. Les quantités exonérées du fait qu'elles constituent des allocations chômage en paiement unique et les subventions reçues ne seront pas incluses dans la base de la déduction.

Dans les deux cas, les actions ou les participations dans le capital devront être maintenues dans le patrimoine de l'investisseur pendant un délai minimum de 5 ans.

4. Déduction pour compte épargne entreprise.

Les contribuables énumérés dans l'alinéa antérieur pourront appliquer la déduction aux quantités déposées dans les entités de crédit, séparées de tout autre type d'imposition, destinées à la constitution de la société, ou à l'acquisition d'actions ou de participations, d'autres titres supposant l'accès futur au capital social.

1° La déduction est conditionnée à l'observance des exigences suivantes:

- a) La base maximum de cette déduction sera de 12 000 euros annuels, constituée par les quantités déposées au cours de chaque exercice,
- b) Chaque contribuable ne pourra avoir qu'un seul compte épargne entreprise,
- c) Les comptes épargne entreprise devront être identifiés dans les mêmes termes que ceux établis pour les comptes épargne logement.

2° Le droit à la déduction sera perdu:

- a) Si le contribuable dispose de quantités déposées dans le compte épargne entreprise à des fins différentes de celles prévues par cette loi. Dans le cas de disposition partielle, il sera considéré que les quantités disposées sont les premières déposées.
- b) Dans le cas de constitution, si la société laboral perd sa qualification comme telle avant que 5 ans ne s'écoulent depuis son immatriculation au Registre du Commerce.
- c) Si les titres sont transmis dans un délai inférieur au minimum établi dans l'alinéa précédent.
- d) Si 5 ans s'écoulent sans que les fonds ne soient employés aux fins prévues.

5. Perte du droit à la déduction.

Dans le cas de perte survenue du droit à la déduction régulée dans les deux alinéas antérieurs, par manquement des exigences, le contribuable sera obligé d'ajouter à la quote-part liquide étatique et à la quote-part liquide de la Communauté Autonome ou complémentaire échues lors de l'exercice au cours duquel les exigences n'ont pas été respectées, les quantités indûment déduites, plus les intérêts de retard auxquels l'article 26.6 de la Loi 58/2003, Générale Tributaire fait référence."

MODIFICATION DU RÉGIME D'ENCADREMENT DANS LE SYSTÈME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Modification de l'article 21 Encadrement dans le système de la Sécurité Sociale.

La liberté d'option de cotisation au régime de la Sécurité Sociale pour tous les travailleurs membres est établie, permettant le libre choix à travers la volonté sociale recueillie dans les statuts sociaux, soumise en outre aux conditions de permanence dans le régime de cotisation choisi et démarches exigées pour sa modification, le cas échéant, que la réglementation en vigueur en la matière établit. L'égalisation progressive des prestations des travailleurs membres des sociétés coopératives dont la relation n'est pas de travail mais sociétaire, à celles correspondant aux travailleurs salariés encadrés dans le régime général telles que l'allocation chômage, dossiers de régulation d'emploi, d'arrêt temporaire et rescision de contrats, membres travailleurs ayant une relation de travail pour une durée déterminée, entre autres, et l'annonce selon laquelle les travailleurs indépendants pourront bénéficier, dans certaines conditions, de l'allocation chômage motivent, sur la base de nombreux fondements, la révision de la régulation en vigueur de l'encadrement des travailleurs membres des sociétés laborales. Ainsi, tous les travailleurs membres, même s'ils font partie de l'organe d'administration (situation désirable à encourager), ne doivent pas subir un traitement discriminatoire défavorable du fait qu'ils sont des membres assumant des responsabilités supplémentaires à celles purement de travail, par rapport au reste. Par conséquent, la proposition de maintenir la figure "assimilé au régime général" perd de la force.

Le libre choix entre le régime général (RG) et le régime spécial des travailleurs indépendants (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ou RETA), n'affecte pas le caractère de dépendance que les travailleurs ont par rapport à la société, mais uniquement au système de cotisation et de prestations. Bien que las sociedades laborales optent majoritairement pour le premier cas, il existe certains cas où les membres peuvent considérer que le second choix convient mieux au développement de leur projet d'entreprise. Étant donné le panorama de soutien au travail indépendant, et l'esprit ouvert des normes que le gouvernement promeut pour appuyer l'entrepreneuriat dans ses formes les plus diverses, il n'apparaît pas d'inconvénients à ne pas mettre en place le libre choix du régime de cotisation.

RÉDACTION ACTUELLE

Article 21^e Encadrement dans le Système de la Sécurité Sociale.

1.- Les membres travailleurs des sociétés laborales, quelque que soit leur participation dans le capital social à l'intérieur de la limite établie dans l'article 5 de la présente Loi, et même s'il font partie de l'organe d'administration sociale, auront la considération de travailleurs indépendants aux effets de leur inclusion dans le Régime Général ou Spécial de la Sécurité Sociale correspondant en raison de leur activité, et seront inclus dans la protection contre le chômage, lorsque cette contingence sera prévue audit Régime, et dans celle octroyée par le Fonds de Garantie Salariale.

2.- Ces membres travailleurs sont assimilés aux travailleurs indépendants, aux effets de leur inclusion dans le Régime de la Sécurité Sociale correspondant, avec exclusion de la protection contre le chômage et de celle octroyée par le Fonds de Garantie Salariale, dans les cas suivants:

a) Lorsque, de par leur condition d'administrateurs sociaux, ils réalisent des fonctions de direction et de gérance de la société étant rétribués pour l'exercice de ce poste, qu'ils soient ou non liés, simultanément, à celle-ci à travers une relation de travail courante ou spéciale.

b) Lorsque, de par leur condition d'administrateurs sociaux, ils réalisent des fonctions de direction et de gérance de la société et, simultanément, ils sont liés à celle-ci à travers une relation de travail de caractère spécial du personnel de haute direction.

3.- Nonobstant les alinéas précédents, les membres travailleurs seront inclus dans le Régime Spécial de la Sécurité Sociale des travailleurs salariés ou indépendants, lorsque leur participation dans le capital social et celle de son/sa conjoint/e et parents par consanguinité, affinité ou adoption jusqu'au second degré, avec lesquels ils vivent, atteint, au moins, cinquante pour cent, sauf s'il est accrédité que l'exercice du contrôle effectif de la société requiert le concours de personnes étrangères aux relations familiales.

NOUVELLE RÉDACTION

Article 20 Encadrement dans le système de la Sécurité Sociale

Les membres travailleurs des sociétés laborales, même s'ils font partie de l'organe d'administration sociale, qu'ils aient ou non des compétences de direction, et perçoivent ou non une rétribution pour l'exercice de celles-ci, jouiront des bénéfices de la Sécurité Sociale, la Société pouvant choisir, à travers ses Statuts, entre le régime de Sécurité Sociale des travailleurs salariés ou le régime de Sécurité Sociale des travailleurs indépendants correspondant en fonction de leur activité.

Modification de l'article 7 TRLIRPF (Texte Refondu de la Loi sur l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques)

Enfin, la réforme de l'article 7 LIRPF est proposée, consistant à éliminer la limite pour l'exonération de la **capitalisation du chômage** dans sa modalité de paiement unique, lorsqu'il est investi dans une société laboral. Il ne paraît pas logique d'établir des limites fiscales à l'investissement, lorsque la politique de promotion de création de PME établit un clair besoin de stimuler fiscalement leur financement, en particulier au départ.

En général, les mesures destinées à encourager la constitution et la mise en fonctionnement des PME, que nous avons décrites, applicables dès les premiers exercices fiscaux de la société pourraient être encadrées dans la politique favorable à la création et au maintien de ce type d'entreprises⁶⁰.

De plus, dans le cas de la constitution de sociétés laborales pour destruction de l'entreprise d'origine des membres, l'exonération de la capitalisation de l'allocation chômage serait insérée également dans la protection des travailleurs dans les restructurations entrepreneuriales, à l'intérieur de la politique de sauvetage d'entreprises. La Communication de la Commission "Restructurations et emploi - anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne⁶¹" établit l'inscription de cette politique dans la stratégie de croissance et d'emploi, l'un des éléments de cette politique étant l'application des Directrices sur les aides étatiques dans les restructurations. En outre, elle considère que dans cette politique, il faut faire spécialement attention aux PME, en maintenant la

⁶⁰ Voir, dans ce sens, le Livre Vert "L'esprit d'entreprise en Europe", COM(2003) 27, du 21 janvier 2003, Publications de la DG Entreprise, Bruxelles, 21 janvier 2003.

⁶¹ (COM (2005) 120 final). Dans le Rapport du CESE sur la Communication (alinéa 4.2.7) il est indiqué que "Dans le cas de la politique sur la compétence, il se pose la question de savoir si les instruments existants seront suffisants. Il existe de plus en plus de facteurs de compétitivité que la politique de compétence n'examine pas et qui sont fondamentaux; tels que, par exemple, l'imposition des entreprises. En ce qui concerne les aides étatiques, il reste un long chemin à parcourir avant que soit annoncée une réforme acheminée à réorienter ces aides aux domaines qui contribuent le plus à la croissance et à l'emploi. Dans ce contexte, le Comité souligne qu'il sera nécessaire de prêter plus d'attention à la relation existante entre les aides étatiques, les restructurations et les délocalisations de la production. Il est nécessaire que les réglementations en matière d'aides étatiques continuent d'être non discriminatoires et que la promotion de la cohésion sociale soit poursuivie."

cohésion sociale. Pour cela, la Commission est très favorable aux mesures garantissant la situation des travailleurs lors de restructurations.

D'autre part, la limite actuelle est, en termes absolus, franchement basse. En effet, tel que cela est reconnu, l'exonération même partielle de cette prestation, a constitué l'un des motifs pour lesquels les sociedades laborales sont assez indépendantes du financement public pour leur constitution. Tel que le signale le Livre Blanc de l'Économie Sociale⁶², il s'agit d'une société, à l'intérieur de l'Économie sociale, où l'on a peu recours au financement public. Au moment de sa constitution, la majeure partie de l'investissement initial provient des apports des membres (75,3%), et parmi ceux-ci, 28,3% de l'allocation chômage. Cela a sûrement constitué l'un des mécanismes les plus encourageants de la création de sociétés laborales⁶³. De plus, l'exonération dans l'IRPF de ces quantités promeut la possibilité d'augmenter l'investissement au moment où l'entreprise démarre.

De notre point de vue, dans la mesure où cela constitue un investissement productif et dirigé à l'auto-emploi, et non pas des frais destinés à la satisfaction de besoins ou de goûts personnels, l'établissement d'une limite n'a pas de sens pour des raisons de progressivité.

D'autre part, il convient de se rappeler que la plupart des régimes européens établissent l'exonération dans l'IRPF des quantités investies dans l'exercice pour l'acquisition d'actions de l'entreprise qui emploie. S'il est vrai que dans de nombreux cas, des limites sont établies, il n'en est pas moins vrai qu'en grande partie, ces limites visent, d'une part, à garantir la propre situation du travailleur, en évitant des schémas impulsés par la société dans le but d'assurer un financement excessif de la part du travailleur; et de l'autre, ne pas encourager des acquisitions d'actions, qui de par leur montant, impliquent des investissements patrimoniaux que seuls les revenus les plus élevés peuvent se permettre.

Cependant, le cas présent est différent, étant donné que, pour commencer, la quantité ne correspond pas à la rente habituelle du sujet, ni à son niveau de revenus, constituant une prestation extraordinaire dont la mesure ne dépend pas uniquement du

⁶² Pages. 75, 567 et 568,

⁶³ Également l'ÉCOLE D'ÉTUDES COOPÉRATIVES, "Situation et perspectives des sociétés laborales en Espagne", Société Coopérative, n° 9, octobre 2004, pages 6 et suivantes énumère parmi ses propositions: "Sensibiliser l'Administration Publique étatique et les agents sociaux de l'importance du maintien de la capitalisation du chômage dans sa modalité de paiement unique."

salaire *gagné jusque-là*, mais du temps qu'a duré la relation de travail. Et pour finir, sa destination n'est pas un investissement patrimonial assurant un revenu supplémentaire, mais le propre auto-emploi qui constitue, très probablement, sa force de revenus principale et dont dépendra sa propre subsistance, au moins de façon indépendante, dans la plupart des cas.

“Article 7. Rentes exonérées.

Les rentes suivantes seront exonérées:

....

n) Les allocations chômage reconnues par l'entité de gestion correspondante lorsqu'elles seront perçues dans la modalité de paiement unique établie dans le Décret Royal 1044/1985, du 19 juin, régulent le versement de l'allocation chômage dans sa modalité de paiement unique, ~~avec la limite de 12 020, 21 euros~~, si les quantités perçues sont destinées aux fins et dans les cas prévus dans ladite norme.

~~La limite établie dans le paragraphe antérieur ne sera pas appliquée dans le cas d'allocations chômage perçues par des travailleurs handicapés qui deviennent des travailleurs indépendants, dans les termes de l'article 31 de la loi 50/1998, du 30 décembre, sur les Mesures Fiscales, Administratives et de l'Ordre Social.~~

L'exonération prévue dans le paragraphe premier sera conditionnée au maintien de l'action ou de la participation pendant un délai de cinq ans, dans le cas où le contribuable s'est intégré dans une société laboral ou coopérative de travail associé, ou au maintien, pendant le même délai, de l'activité, dans le cas du travailleur indépendant.”

TEXTE INTÉGRÉ

DE LA LOI EN VIGUEUR AVEC LES RÉFORMES PROPOSÉES

Exposition des motifs

Las sociedades laborales sont une réalité entrepreneuriale qui présente un excellent équilibre quant à la croissance du nombre d'entreprises et la création d'emploi. Elles constituent une formule d'organisation économique et de participation des travailleurs dans l'entreprise, qui font réalité le mandat recueilli dans l'Article 129.2 de la Constitution espagnole, dans lequel il est indiqué que les pouvoirs publics établiront les moyens facilitant l'accès des travailleurs à la propriété des moyens de production.

Le succès remporté a été dû à l'utilisation par les entrepreneurs des sociétés laborales comme instrument juridique pour formaliser leur projet d'entreprise, et à l'engagement permanent des pouvoirs publics envers ces formes d'entrepreneuriat, qui constituent un instrument efficace de création et de maintien de postes de travail de qualité.

En outre, ils fonctionnent comme un véhicule de participation des travailleurs dans le capital, avec les avantages que cela suppose, et constituent une manifestation atypique de ce phénomène, du fait qu'ils réunissent trois caractéristiques différenciatrices par rapport aux instruments usuels de participation: la participation est contenue dans la propre structure sociale, dans la propre forme juridique de la société; elle constitue, non un simple mécanisme de participation dans les bénéfices, mais une véritable voie d'accès à la propriété de l'entreprise par les travailleurs, ce qui la situe dans le secteur de l'Économie sociale; il s'agit d'une forme sociétaire constituée normalement par une PME, dans le sens de la définition de celle-ci réalisée par la Commission européenne dans sa Recommandation du 6 mai 2003. Ce qui suppose qu'elle affrontera les obstacles auxquels précisément, selon cette Commission, les PME doivent faire face pour utiliser des systèmes de participation des travailleurs. Difficultés dérivées, d'une part, du coût de ces systèmes; et d'autre part, de l'absence de cotisation en Bourse qui rend la disponibilité d'actions difficile. Cette condition, en outre, suppose qu'elle bénéficiera de la politique de promotion que l'UE développe pour ce type d'entreprises. Deux questions dont il faut tenir compte dans le régime tributaire.

Il est nécessaire, face aux nouveaux contextes législatifs et d'évolution de la réalité entrepreneuriale, d'aborder une nouvelle étape renforçant les traits essentiels des sociétés laborales, en améliorant les aspects juridiques qui favorisent le caractère "laboral" de ces sociétés, avec une vision moderne et actualisée, rattachée aux politiques de l'Union Européenne dirigées à encourager la participation des travailleurs dans les petites entreprises et micro-entreprises du point de vue le plus large.

Dans ce sens, le texte considère comme traits essentiels des sociétés laborales et, par conséquent, les exigences indispensables à leur qualification administrative comme "société laboral", le fait de promouvoir efficacement l'accès des travailleurs ayant un contrat pour une durée indéfinie à la condition de membres; que la majorité des droits de vote soient au pouvoir des travailleurs salariés ayant un contrat pour une durée indéfinie et enfin le fait d'établir des limites à la possession de droits de vote de chaque membre individuel, à un tiers de l'ensemble des droits de vote existants. Suivant la ligne des lois de 1986 et de 1997 des exceptions sont établies, parmi lesquelles sont incluses

comme nouveauté les sociétés de capital-risque, qui, selon le même critère, ne dépasseront pas 50% de ceux-ci. Le droit de préférence dans l'acquisition d'actions ou de participations sociales est modifié, dans le but de favoriser le caractère "laboral" de la société en accordant plus d'importance au rôle de la société dans la transmission des actions et des participations sociales. De même, la dotation de la réserve spéciale reçoit un traitement concomitant avec la transmission d'actions et de participations, et avec les incitations fiscales.

Les causes de déqualification font référence à la perte de l'un de ces traits essentiels. D'autre part, il est laissé à la volonté sociale, exprimée dans les statuts, certains aspects tels que le caractère plus ouvert ou non de la société face à la participation de membres non travailleurs, en référence à la libre transmission ou non des actions ou des participations au pouvoir de ceux-ci; l'encadrement dans le système de la sécurité sociale de tous les travailleurs membres, qu'ils soient administrateurs ou non, déterminant l'option pour tout le collectif, du Régime Général ou Spécial correspondant du fait de son activité ou bien en optant pour le Régime Spécial des Travailleurs Indépendants.

Enfin, un régime d'incitations fiscales est établi, renforçant les traits essentiels des sociétés laborales, régime d'incitations cohérent et adéquat pour aider à atteindre les objectifs propres des sociétés laborales, qui coïncident avec l'intérêt général, exprimé dans le mandat constitutionnel de l'article 129-2, les directives de l'Union Européenne de participation des travailleurs dans les entreprises et les éléments qui caractérisent la responsabilité sociale corporative de celles-ci, parmi d'autres fondements pris en considération.

CHAPITRE I

Régime sociétaire

Article 1^{er}. Concept de «Société laboral».

1. Les sociétés anonymes ou à responsabilité limitée dans lesquelles la majorité **des droits de vote appartient** aux travailleurs prêtant au sein de celles-ci des services rétribués de façon personnelle et directe, dont la relation de travail l'est pour une durée indéfinie, pourront obtenir la qualification de «Société laboral» lorsque les exigences établies dans la présente Loi coïncident.

2. Dans la société laboral, aucun des membres pourra posséder des actions ou des participations sociales représentant plus du tiers des droits de vote, sauf s'il s'agit d'entités publiques, de sociétés de capital-risque et d'entités non lucratives, auquel cas la participation pourra dépasser cette limite, sans pour autant atteindre 50 pour 100.

3. *Dans les cas de transgression des limites indiquées, la société sera obligée de s'adapter à la Loi dans un délai d'un an à partir du premier manquement de l'une d'elles.*

Article 2. Compétence administrative.

1. Il correspond au Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou, dans le cas échéant, aux Communautés Autonomes ayant reçu le transfert des fonctions et des services correspondants, l'octroi de la qualification de «Société laboral», ainsi que le contrôle du respect des exigences établies dans cette Loi et, le cas échéant, la faculté de décider sur la déqualification.

2. La qualification sera octroyée après demande de la société, à laquelle elle accompagnera la documentation déterminée réglementairement.

En tout cas, les sociétés de nouvelle constitution apporteront une copie certifiée conforme à l'original de l'acte correspondant, selon la forme qu'elle aura, dans lequel figurera expressément la volonté des personnes octroyant de fonder une Société laboral. Et si la société est préexistante, une copie de l'acte de constitution et, le cas échéant, de ceux relatifs aux modifications des Statuts, dûment inscrits au Registre du Commerce, ainsi que la certification littérale de ce Registre concernant les écritures en vigueur relatives à celle-ci, et la certification de l'accord de l'Assemblée Générale, favorable à la qualification de Société laboral.

Article 3. Dénomination sociale.

1. Dans la dénomination de la société devra figurer l'indication de «Société Anonyme laboral» ou «Société à Responsabilité Limitée laboral» ou encore “Société Limitée laboral”, ou les abréviations SAL ou SLPO, selon le cas.

2. L'adjectif «laboral» ne pourra être inclus dans la dénomination par des sociétés n'ayant pas la qualification de «Société laboral».

3. La dénomination de «laboral» figurera dans toute sa documentation, correspondance, notes de commande et factures, ainsi que dans toutes les annonces devant être publiées par disposition légale ou statutaire.

Article 4. Registre administratif des Sociétés laborales.

1. Un registre des Sociétés laborales est créé, aux effets administratifs, dans le Ministère du Travail et des Affaires Sociales, dans lequel figureront les actes déterminés dans cette Loi et dans ses normes de développement, tout cela sans préjudice des compétences d'exécution assumées par les Communautés Autonomes.

2. La société jouira de personnalité juridique à partir de son immatriculation au Registre du Commerce, bien que pour l'immatriculation audit Registre d'une société ayant la qualification de participation ouvrière il faudra apporter le certificat accréditant que cette société a été qualifiée par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou pour l'organe compétent de la Communauté Autonome correspondante comme telle et inscrite au Registre Administratif auquel le paragraphe antérieur fait référence.

Le fait que le caractère « laboral » d'une société constate dans le Registre du Commerce sera réalisé à travers une note marginale dans la feuille ouverte à la société, dans la forme et les délais établis réglementairement, avec notification au Registre Administratif.

3. L'obtention de la qualification comme étant laboral par une société anonyme ou à responsabilité limitée ne sera pas considérée comme transformation sociale et elle ne sera pas soumise aux normes applicables à la transformation de sociétés.

4. La société laboral devra communiquer périodiquement au Registre administratif les transmissions d'actions ou de participations à travers une certification du livre-registre d'actions nominatives ou du livre des membres.

5. Le Juge connaissant de la contestation d'un accord social affectant la composition du capital ou le changement de domicile hors du district communal, mettra à la connaissance du Registre des Sociétés laborales l'existence de la plainte et les causes de contestation, ainsi que la sentence acceptant ou déboutant la plainte.

6. Le Registre du Commerce ne pratiquera aucune inscription de modification des statuts d'une société laboral, affectant la composition du capital social ou le changement de domicile hors du district communal, sans que celle-ci n'apporte le certificat du Registre des Sociétés laborales dont il résultera, ou bien la résolution

favorable selon laquelle cette modification n'affecte pas la qualification de la société dont il s'agit comme étant labora, ou bien l'annotation du registre du changement de domicile.

Article 5. Capital social et membres.

1. Le capital social sera divisé en actions nominatives ou en participations sociales. Dans le cas de «Société Anonyme labora», la libération des dividendes passifs devra être effectuée dans le délai signalé par les statuts sociaux.

2. La création d'actions **ou de participations** de classe labora privées du droit de vote ne sera pas valide.

Article 6. Classes d'actions et de participations.

1. Les actions et participations des sociétés labora seront divisées en deux classes: celles étant propriété des travailleurs dont la relation de travail est pour une durée indéfinie et les autres. La première classe sera dénommée «classe laboral» et la seconde «classe générale». **La société laboral pourra être titulaire d'actions ou de participations des deux classes.**

2. Dans le cas de «Société Anonyme laboral», les actions seront nécessairement représentées à travers des titres, individuels ou multiples, numérotés corrélativement, dans lesquels, en plus des mentions exigées de façon générale, sera indiquée la classe à laquelle ils appartiennent.

3. **Lorsque les travailleurs ayant un contrat indéfini acquièrent des actions ou des participations de la classe générale ou les autres acquièrent de la classe laboral, les administrateurs procéderont à formaliser le changement de classe, sans besoin d'accord de l'Assemblée Générale. Le changement sera réalisé par accord de l'organe d'administration et sera inscrit au Registre du Commerce à travers une certification dudit accord.**

Article 7. Transmission volontaire "inter vivos" des actions et des participations.-

1.- Le titulaire d'actions ou de participations sociales de la classe générale, sauf prévision statutaire contraire, est libre de les transmettre à des membres ou

des tiers, et le titulaire d'actions ou de participations sociales de la classe laboral est libre de les transmettre aux travailleurs de la société ayant un contrat pour une durée indéfinie, qu'ils soient ou non membres.

En les deux cas, le transmettant devra communiquer à la société, par écrit et de façon à s'assurer de sa réception, le nombre d'actions ou de participations qu'il propose transmettre ainsi que l'identité de l'acquéreur. La société ne pourra s'opposer que si, à travers cette transmission, les limites prévues à l'article 1^{er} de cette Loi sont dépassées. L'opposition devra être notifiée dans un délai de 7 jours en proposant immédiatement un membre, un tiers ou la société elle-même pour que la totalité des actions ou des participations soit acquise dans un délai d'un mois à partir du moment où le projet de transmission a été communiqué.

2.- Dans les autres cas de transmission d'actions et de participations de la classe laboral, le transmettant communiquera de plus à la société et de façon irrévocable, le prix et les conditions de la transmission.

L'organe d'administration de la société le notifiera dans un délai de 15 jours à partir de la réception de la communication, aux travailleurs de la société ayant un contrat pour une durée indéfinie. Les travailleurs non membres pourront les acquérir au cours du mois suivant la notification. Une fois écoulé ce délai, si personne n'a exercé ce droit préférentiel, elles pourront être acquises par les travailleurs membres et à défaut par la société, dans un délai de 15 jours.

3.- Si plusieurs personnes exercent le droit d'acquisition préférentielle, les actions ou participations seront distribuées entre tous de façon égale, sauf si les statuts établissent un autre critère.

4.- Dans le cas où aucun travailleur ayant un contrat pour une durée indéfinie, ou la société, n'exerce le droit d'acquisition préférentielle auquel l'alinéa 2^e fait référence, le membre pourra transmettre librement les actions ou les participations dont il est titulaire, sauf si les statuts ont reconnu un autre droit préférentiel d'acquisition.

5.- En tout cas, une fois écoulés deux mois à partir de la communication du projet de transmission de la part du membre, sans que personne n'ait exercé son

droit d'acquisition préférentielle, il sera libre de transmettre les actions ou les participations dont il est titulaire. Si le membre ne procède pas à la transmission de celles-ci dans un délai de quatre mois, les démarches régulées par la présente Loi devront à nouveau être recommencées.

Article 8. Valeur raisonnable.

Le prix des actions ou des participations, le mode de paiement et autres conditions de l'opération seront, **sauf accord ou prévision statutaire contraire**, ceux convenus et communiqués à l'organe d'administration par le membre transmettant.

Si le projet de transmission est à titre onéreux distinct de l'achat et la vente ou à titre gratuit, le prix d'acquisition sera celui fixé de commun accord par les parties, **ou celui prévu statutairement**, et à défaut, leur valeur raisonnable le jour où l'idée de les transmettre a été communiquée à l'organe d'administration de la société. La valeur raisonnable sera celle déterminée par un auditeur de comptes différent de l'auditeur de la société, désigné à cet effet par les administrateurs.

Les frais d'auditeur seront pris en charge par la société. La valeur raisonnable fixée sera valide pour toutes les aliénations ayant lieu au cours de chaque exercice annuel. Si lors d'aliénations postérieures au cours du même exercice annuel, le transmettant ou l'acquéreur n'accepte pas une telle valeur raisonnable, une nouvelle évaluation pourra être effectuée à ses frais.

Article 9. Nullité des clauses statutaires.

1. Seules seront valides les clauses interdisant la transmission volontaire des actions ou des participations sociales par actes «inter vivos», si les statuts reconnaissent au membre le droit de se séparer de la société à tout moment. L'incorporation de ces clauses aux statuts sociaux exigera le consentement de tous les membres.

2. Nonobstant l'alinéa antérieur, les statuts pourront empêcher la transmission volontaire des actions ou des participations par actes «inter vivos», ou l'exercice du droit de séparation, durant une période de temps ne dépassant pas cinq ans à partir de la

constitution de la société, ou pour les actions ou les participations provenant d'une augmentation de capital, à partir de l'octroi de l'acte public de son exécution.

Article 10. Transmission forcée des actions et des participations.

1. Dans le cas d'extinction de la relation de travail du membre travailleur, celui-ci devra offrir ses actions ou participations **dans un délai maximum de trois mois après que l'extinction de la relation de travail soit ferme**, conformément à ce qui est établi dans les **articles 7 et 8. 2**, et si personne n'exerce son droit d'acquisition, il conservera la qualité de membre de la classe générale.

Si des personnes désirent acquérir de telles actions ou participations sociales et si, la relation de travail du membre étant éteinte et ayant lui-même été requis par le notaire pour cela, le membre ne procède pas, dans le délai d'un mois, à formaliser la vente, celle-ci pourra être octroyée par l'organe d'administration, **en consignnant sa valeur** à disposition de celui-là soit judiciairement, soit dans la Caisse Générale de Dépôts ou dans la Banque d'Espagne.

2. Les statuts sociaux pourront établir des normes spéciales pour les cas de retraite et d'incapacité permanente du membre travailleur, ainsi que pour les cas de membres travailleurs en disponibilité.

3. Dans le cas de saisie des actions ou des participations de la société ou d'exécution du gage constitué sur celles-ci, on s'en tiendra à ce qui est prévu à l'article 31 de la Loi des Sociétés à Responsabilité Limitée, avec la particularité que les notifications seront également adressées aux travailleurs non membres ayant un contrat indéfini, et que le droit de subrogation prévu pourra être exercé par les personnes ayant un droit d'acquisition préférentiel conformément aux statuts.

Article 11. Transmission «mortis causa» d'actions ou de participations.

1. L'acquisition d'une action ou d'une participation sociale par succession héréditaire confère à l'acquéreur, qu'il soit héritier ou légataire du défunt, la condition de membre.

2. Nonobstant l'alinéa précédent, les statuts sociaux, en cas de décès du membre travailleur, pourront reconnaître un droit d'acquisition préférentiel sur les actions ou les participations appartenant à la classe laboral, par la procédure prévue à l'article 7 et **pour la valeur correspondante conformément à l'article 8. 2, qui seront payées en espèce, sauf accord ou prévision statutaire contraire. Le droit d'acquisition préférentiel devra être exercé dans un délai maximum de trois mois**, à partir de la communication à la société de l'acquisition héréditaire.

3. Le droit statutaire d'acquisition préférentielle ne pourra être exercé si l'héritier ou le légataire est un travailleur de la société ayant un contrat de travail pour une durée indéfinie.

Article 12. Réserve Spéciale.

1. Outre les réserves légales ou statutaires correspondantes, las sociedades laborales sont obligées de constituer une Réserve Spéciale, qui sera dotée d'au moins 10 pour 100 du bénéfice liquide de chaque exercice jusqu'à ce que la Réserve atteigne le montant du capital social souscrit.

2. La Réserve Spéciale sera destinée à faciliter l'accès des travailleurs à la condition de membres, aux investissements dans l'exploitation de l'entreprise, ou à compenser les pertes dans le cas où il n'existerait pas d'autres réserves disponibles et suffisantes à cette fin.

Article 13^e Droits de préférence dans l'augmentation de capital.

1. Dans toute augmentation de capital avec émission de nouvelles actions ou avec création de nouvelles participations sociales, il faudra respecter la proportion existante entre celles appartenant aux différentes classes dont dispose la société, **sauf si l'augmentation de capital a pour objet l'adaptation à laquelle l'article 1. 3 fait référence.**

2. Les titulaires d'actions ou de participations appartenant à chacune des classes ont des droits de préférence pour souscrire ou assumer les nouvelles actions ou les participations sociales appartenant à la classe correspondante.

3. Sauf accord de l'Assemblée Générale adoptant l'augmentation du capital social, les actions ou participations non souscrites ou assumées par les membres de la classe correspondante seront offertes aux travailleurs **ayant un contrat pour une durée indéfinie**, de la façon prévue à l'article 7.

4. L'exclusion du droit de **préférence** sera régie par la Loi correspondante, selon le type social, cependant lorsque l'exclusion affecte les actions ou les participations de la classe laboral la première sera fixée librement par l'Assemblée Générale si elle approuve un Plan d'acquisition des actions ou des participations par les travailleurs de la société **ayant un contrat pour une durée indéfinie**, et que les nouvelles actions ou participations soient destinées à l'accomplissement du Plan et impose l'interdiction d'aliénation pendant un délai de cinq ans.

Article 14. Perte de la qualification.

1. **Le dépassement des limites établies dans l'article 1^{er} de cette Loi** constituera une cause légale de perte de la qualification comme «Société laboral».

2. Après avoir vérifiée l'existence de la cause légale de perte de la qualification, le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou l'organe correspondant de la Communauté Autonome compétente, et une fois écoulés, le cas échéant, les délais prévus dans cette Loi pour qu'elle disparaisse, requerra à la société d'éliminer la cause dans un délai non supérieur à six mois.

3. Une fois écoulé le délai auquel l'alinéa antérieur fait référence, si la société n'a pas éliminé la cause légale de perte de la qualification, le Ministère du Travail et des Affaires Sociales ou l'organe correspondant de la Communauté Autonome compétente, dictera une résolution accordant la déqualification de la société comme société laboral et ordonnant son retrait du Registre des Sociétés laborales. Après avoir effectué l'écriture correspondante, la certification de la résolution et du retrait du Registre du Commerce correspondant sera remise afin de réaliser une note marginale dans la feuille ouverte à la société.

4. La déqualification avant cinq ans à partir de la constitution ou transformation entraînera pour la Société laboral la perte des bénéfices tributaires. La procédure correspondante sera ajustée à ce qui est établi dans la réglementation à laquelle la disposition finale seconde de cette Loi fait référence.

Article 15. Dissolution de la société.

1. Las sociedades laborales seront dissoutes pour les causes établies dans les normes correspondantes aux sociétés anonymes ou à responsabilité limitée, selon leur forme.

2. Les Statuts sociaux pourront établir comme cause de dissolution la perte de la condition de «société laboral» par la société.

Article 16. Transfert de domicile.

Las sociedades laborales transférant leur domicile dans le domaine d'intervention d'un autre Registre administratif, dépendront du nouveau Registre compétent pour des raisons de territoire.

Cependant, le Registre d'origine maintiendra une compétence pour la connaissance et la résolution des dossiers de déqualification intentés au moment dudit transfert de domicile.

CHAPITRE II

Régime tributaire

Article 17. Exigences du régime fiscal.

Pour pouvoir jouir des bénéfices tributaires, las sociedades laborales devront réunir les exigences suivantes:

1. Avoir la qualification de "Société laboral" au moment où le fait imposable se produit. Cette exigence pourra être observée postérieurement, si audit

moment les exigences nécessaires pour leur obtention sont respectées, et la demande est faite dans un délai non supérieur à 3 mois. Cette qualification devra au moins être maintenue pendant les 5 premières années depuis la constitution ou la transformation afin de maintenir les bénéfices jouis au cours de cette période.

2. Pour les bénéfices prévus à l'alinéa 3 de l'article 18, il faudra, en outre, avoir constitué la Réserve spéciale prévue à l'article 12 et avoir réalisé les dotations y étant prévues.
3. De plus, pour l'application du taux de contribution prévu dans l'alinéa 4 de l'article 18, la société devra accorder, dans ses Statuts, que 25% de cette Réserve, une fois atteint le chiffre du capital social, devront être destinés à faciliter l'accès des travailleurs indéfinis le désirant au capital social, conformément à un Plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs. Cet objectif pourra être atteint aussi bien à travers des augmentations de capital, qu'à travers des contributions réalisées par la société d'une partie du prix d'acquisition d'actions ou de participations par le travailleur.

En tout cas, l'apport de la société ne doit pas dépasser 50% de l'investissement total effectué par le travailleur pour l'acquisition de ces actions ou participations.

Article 18. Bénéfices fiscaux des sociétés laboral.

Las sociedades laborales observant les exigences énumérées dans l'article 17 jouiront des bénéfices fiscaux suivants:

1. Les opérations suivantes seront exonérées dans toute modalité de l'Impôt sur les Transmissions Patrimoniales et Actes Juridiques Documentés, sauf de la contribution fixe de la modalité Actes Juridiques Documentés:
 - a) Constitution, fusion, augmentation de capital et apport des membres pour compenser les pertes des sociétés laborales,
 - b) Modification statutaire ou transformation pour acquérir la condition de Société anonyme laboral ou Société Limitée laboral, ou pour adapter leurs Statuts à la présente loi,
 - c) Constitution de prêts, y compris ceux représentés par des obligations et des bons, ainsi que les bons convertibles en actions pour les travailleurs, dont le

montant est destiné à l'acquisition d'actifs fixes pour l'exploitation entrepreneuriale des sociétés laborales,

d) Acquisition d'immeubles au cours des deux premières années de fonctionnement de la société laboral, depuis sa constitution ou sa qualification. L'exonération est conditionnée au maintien de ceux-ci dans le patrimoine de la société pendant une période de 4 ans à partir de son acquisition.

2. Elles n'auront pas l'obligation d'effectuer les paiements fractionnés auxquels l'article 45 du Décret Législatif 4/2004 fait référence et régulateur du texte refondu de l'Impôt sur les Sociétés, au compte des liquidations correspondantes aux périodes imposables commencées au cours des deux premières années à partir de sa constitution ou qualification.

3. Dans le cas envisagé dans l'article 17.2, elles pourront en outre jouir des incitations suivantes:

a) Les bénéfices réinvestis dans des éléments d'immobilisé pourront être déduits de la Base Imposable dans l'exercice de leur obtention, s'il sont réinvestis dans des éléments d'immobilisé dans un délai non supérieur à deux ans à partir de la fin de l'exercice. Le pourcentage de cette déduction sera obtenu en divisant la somme du nombre d'heures-année de travail réalisé dans l'exercice par les membres travailleurs, par le total d'heures-année travaillées par les membres travailleurs et les travailleurs indéfinis.

Un montant équivalent à cette déduction devra doter la Réserve spéciale régulée dans l'article 12 de cette loi, dans l'exercice au cours duquel la société en jouit ou des deux suivants.

b) Les éléments d'immobilisé matériel et immatériel jouiront d'une liberté d'amortissement, si une dotation supplémentaire à la Réserve spéciale pour un montant équivalent à l'excès du frais considéré déductible sur l'amortissement comptable.

4. Pour las sociedades laborales observant les exigences établies dans l'article 17.3, le taux de contribution applicable sera de 20%.

5. La remise d'actions ou de participations de la société, directement ou à travers d'options ou tout autre instrument, aux travailleurs indéfinis de la part de la société, gratuitement ou pour un prix inférieur à celui du marché, ne sera pas considéré comme un don, si elle correspond à une politique de rétribution

de la société encadrée dans un plan d'acquisition d'actions ou de participations par les travailleurs, englobant tous ceux de cette catégorie et si les limites de participation dans le capital établies dans l'article 1^{er} de cette loi sont respectées. Dans les mêmes termes, les quantités apportées par la société pour faciliter l'acquisition d'actions ou de participations par ces travailleurs constitueront un frais déductible.

Article 19 Bénéfices fiscaux des travailleurs et membres investisseurs.

1. Ne sera pas considérée rétribution en espèce la remise aux travailleurs ayant un contrat indéfini d'actions ou de participations de la société ou d'autres titres supposant un accès futur au capital social, gratuitement ou pour un prix inférieur à celui du marché, si les exigences énumérées dans l'article 19.3 de cette loi sont respectées et ne dépassent pas 12 000 euros au cours d'un même exercice.
2. Dans les mêmes termes que ceux de l'alinéa antérieur, les quantités versées par la Société laboral pour contribuer à l'acquisition des titres mentionnés dans cette section ne seront pas non plus soumises à l'Impôt sur le Revenu du travailleur.
3. Déduction pour investissements dans le capital de la société.
 1. Les quantités effectivement satisfaites au cours de l'exercice par le travailleur indéfini d'une société laboral pour l'acquisition ou la souscription de participations dans le capital de celle-ci, ou de titres supposant un accès futur à cette participation, entraîneront une déduction dans la quote-part de 15% de leur montant. Pour la base de cette déduction, les quantités apportées par la société elle-même ne seront pas prises en compte.
 2. La même déduction que celle de l'alinéa précédent sera appliquée au promoteur d'une société laboral pour les quantités apportées pour sa constitution. Les quantités exonérées du fait qu'elles constituent des allocations chômage en paiement unique, ni les subventions reçues ne seront incluses dans la base de la déduction.

Dans les deux cas, les actions ou les participations dans le capital devront être maintenues dans le patrimoine de l'investisseur pendant un délai minimum de 5 ans.

4. Déduction pour compte épargne entreprise

Les contribuables énumérés dans l'alinéa antérieur pourront appliquer la déduction aux quantités déposées dans des entités de crédit, séparées de tout autre type d'imposition, destinées à la constitution de la société, ou à l'acquisition d'actions ou de participations, ou d'autres titres supposant un accès futur au capital social.

1° La déduction est conditionnée à l'observance des exigences suivantes:

- b) La base maximum de cette déduction sera de 12 000 euros annuels, constituée par les quantités déposées au cours de chaque exercice,
- c) Chaque contribuable ne pourra maintenir qu'un seul compte épargne entreprise,
- d) Les comptes épargne entreprise devront être identifiés dans les mêmes termes que ceux établis pour les comptes épargne logement.

2° Le droit à la déduction sera perdu:

- a) Si le contribuable dispose de quantités déposées dans le compte épargne entreprise pour des fins différentes de celles prévues dans cette loi. Dans le cas de disposition partielle, il sera considéré que les quantités déposées sont les premières déposées.
- b) Dans le cas de constitution, si la société laboral perd sa qualification comme telle dans un délai de 5 ans à partir de son immatriculation au Registre du Commerce.
- c) Si les titres sont transmis dans un délai inférieur au minimum établi dans l'alinéa b) antérieur.
- d) Si 5 ans s'écoulent sans que les fonds ne soient employés aux fins prévues.

5. Perte du droit à la déduction.

Dans le cas de perte survenue du droit à la déduction régulée dans les deux alinéas précédents, par manquement des exigences, le contribuable sera obligé à ajouter à la quote-part liquide étatique et à la quote-part liquide de la Communauté Autonome ou complémentaire échues lors de l'exercice au cours duquel les exigences n'ont pas été respectées, les quantités indûment déduites,

plus les intérêts de retard auquel l'article 26.6 de la Loi 58/2003, Générale Tributaire fait référence.

Article 20. Encadrement dans le Système de la Sécurité Sociale.

Les membres travailleurs des sociétés laborales, même s'ils font partie de l'organe d'administration sociale, qu'ils aient ou non des compétences de direction, et qu'ils perçoivent ou non une rétribution pour l'exercice de celles-ci, jouiront des bénéfices de la Sécurité Sociale, la Société pouvant opter, à travers ses Statuts, entre le régime de Sécurité Sociale des travailleurs salariés ou le régime de Sécurité Sociale des travailleurs indépendants correspondant en fonction de son activité.

Disposition supplémentaire première.

Les Communautés Autonomes ayant la compétence qui leur a été transférée pour la gestion du Registre Administratif des Sociétés Anonymes laborales continueront de l'exercer en ce qui concerne le Registre des Sociétés laborales auquel l'article 4 de cette Loi fait référence.

Ce qui est établi dans le chapitre II de la présente Loi est entendu sans préjudice des régimes tributaires régionaux en vigueur dans les Territoires Historiques du Pays Basque et dans la Communauté Régionale de Navarre.

Disposition supplémentaire seconde.

Dans le but d'assurer la représentation par-devant les Administrations publiques et en défense de leurs intérêts, ainsi que pour organiser des services de conseil, formation, assistance juridique ou technique et tous ceux pertinents aux intérêts de leurs membres, las sociedades laborales, qu'elles soient anonymes ou à responsabilité limitée, pourront s'organiser en associations ou en regroupements spécifiques, conformément à la Loi 19/1977, du 1^{er} avril, régulatrice du droit d'association syndicale.

Disposition supplémentaire troisième.

Aux effets de la législation des baux, il n'existe pas de transmission lorsqu'une société anonyme ou limitée atteint la qualification laboral ou lorsqu'elle est déqualifiée comme telle.

Disposition supplémentaire quatrième.

Les références contenues dans le texte refondu de la Loi de Procédure du Travail, approuvé par le Décret Royal Législatif 2/1995, du 7 avril, ainsi que les différentes réglementations sur la promotion des sociétés anonymes laborales seront entendues, ci-après, comme étant faites aux Sociétés laborales.

Disposition transitoire première.

Les dossiers relatifs aux Sociétés Anonymes laborales étant en voie de résolution au moment de l'entrée en vigueur de cette Loi seront résolus par les normes en vigueur à la date de leur commencement.

Disposition transitoire seconde.

Le contenu de l'acte public et des statuts des Sociétés Anonymes laborales qualifiées et inscrites à l'abri de la réglementation présentement dérogée ne pourra être appliqué en opposition à ce qui est établi dans cette Loi. Dans ce sens, son adaptation formelle aux prévisions de cette Loi ne sera pas nécessaire.

~~Disposition transitoire troisième.~~

~~Les Sociétés Anonymes laborales auxquelles il a été actuellement concédé le bénéfice de liberté d'amortissement auquel le point 2 de l'article 20 de la Loi 15/1986, du 25 avril fait référence continueront de jouir de ce bénéfice jusqu'à la finalisation du délai et dans les termes autorisés.~~

Disposition dérogatoire unique.

À l'entrée en vigueur de la présente Loi, la Loi 15/1986, du 25 avril, des Sociétés Anonymes laborales sera dérogée, ainsi que le Décret Royal 2696/1986 et, dans ce qui

ne s'opposera pas à la présente Loi et tant que la prévision recueillie dans la disposition finale seconde sera observée, les dispositions du Décret Royal 2229/1986.

Disposition finale première.

Pour ce qui n'est pas prévu dans cette Loi, les normes correspondantes aux sociétés anonymes ou à responsabilité limitée seront appliquées aux sociétés laborales, selon la forme qu'elles auront.

Disposition finale seconde.

Le Gouvernement, sur proposition des Ministres de la Justice et du Travail et des Affaires Sociales, les Communautés Autonomes entendues, procédera à approuver dans un délai non supérieur à trois mois à partir de la publication de cette Loi, le fonctionnement, la compétence et la coordination du Registre Administratif des Sociétés laborales du Ministère du Travail et des Affaires Sociales.

Disposition finale troisième.

Le Gouvernement, sur proposition des Ministres de la Justice, de l'Économie et des Finances et du Travail et des Affaires Sociales, dans le domaine de leurs respectives compétences, pourra dicter les dispositions nécessaires au développement de la présente Loi.

Disposition finale quatrième.

La présente Loi entrera en vigueur dans les trente jours de sa publication dans le «Bulletin Officiel de l'État».

PROPOSITION DE MODIFICATION DU DÉCRET ROYAL LÉGISLATIF 3/2004, DE L'IMPÔT SUR LE REVENU DES PERSONNES PHYSIQUES

Article 7. Rentes exonérées.

Les rentes suivantes seront exonérées:

....

n) Les allocations chômage reconnues par l'entité de gestion correspondante lorsqu'elles sont perçues dans la modalité de paiement unique établie dans le Décret Royal 1044/1985, du 19 juin, régulant le versement de l'allocation chômage dans sa modalité de paiement unique, si les quantités perçues sont destinées aux finalités et dans les cas prévus dans la norme mentionnée.

L'exonération prévue dans le paragraphe premier sera conditionnée au maintien de l'action ou de la participation pendant un délai de cinq ans, dans le cas où le contribuable s'est intégré dans la société laboral ou coopérative de travail associé, ou au maintien, pendant un délai identique, de l'activité, dans le cas du travailleur indépendant.”

PROPOSITION DE MODIFICATION DU DÉCRET ROYAL LÉGISLATIF 4/2004, DE L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Article 11. Corrections de valeur: amortissements.

...

2. Pourront être amortis librement:

- b. Les éléments d'immobilisé matériel et immatériel des sociétés anonymes laborales et des sociétés limitées laborales affectés à la réalisation de leurs activités, ~~acquis au cours des cinq premières années à partir de la date de leur qualification comme telles~~ **dans les termes prévus à l'article 18.3 de sa loi régulatrice.**