

Vier jaar wvv – de bv als vangnet voor cvba's: ogen sluiten en springen?

Iets meer dan vier jaar geleden, op 1 mei 2019, trad het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen in werking. Na vier jaar praktijk nadert één van de belangrijkste deadlines van de overgangsregels. 1 januari 2020 bracht voor de vennootschappen van het oude recht al de "inhoudelijke" inwerkingtreding; 1 januari 2024 is de deadline voor de "formele" inwerkingtreding. Dit is ook meteen de houdbaarheidsdatum voor de "oneigenlijke CVBA's" opgericht onder het oude Wetboek van Vennootschappen.

De coöperatieve vennootschap van oud naar nieuw

De coöperatieve vennootschap (met beperkte aansprakelijkheid), of CV(BA) in het oude Wetboek van vennootschappen was een erg laagdrempelige rechtsvorm. Het wetboek omschreef de coöperatieve vennootschap als "een vennootschap die is samengesteld uit een veranderlijk aantal vennoten met veranderlijke inbrengen". De link met een coöperatief ideaal was in die definitie ver zoek en de populariteit van deze rechtsvorm volgde vnl. uit de flexibiliteit die de wetgever had geboden: het bestuursorgaan kon eenvoudig aandelen uitgeven aan nieuwe aandeelhouders; de aandeelhouders konden omgekeerd makkelijk uittreden tegen een betaling door de coöperatieve vennootschap; de regels rond governance konden relatief vrij worden ingevuld, enz.

De rechtsvorm was dan ook erg populair bij bijvoorbeeld professionele vennootschappen van vrije beroepen (architecten, advocaten, notarissen, enz.). De wetgever maakte daarom al een onderscheid door bepaalde coöperatieve vennootschappen te laten erkennen via de [nationale Raad voor de Coöperatie](#) (NRC). Aan die erkenning waren voorwaarden verbonden (vrije toetreding, democratisch aandeelhouderschap, enz.), alsook een lidmaatschap van de algemene vergadering van de NRC.

De coöperatieve vennootschap van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen ("WVV") is veel enger gedefinieerd. Het WVV kwalificeert de CV op basis van haar doel en eist als:

"voornaamste doel aan de behoeften van haar aandeelhouders dan wel derde belanghebbende partijen te voldoen en/of hun economische en sociale activiteiten te ontwikkelen, onder meer door met hen overeenkomsten te sluiten over de levering van goederen, de verrichting van diensten of de uitvoering van werken in het kader van de activiteit die de coöperatieve vennootschap uitoefent

of laat uitoefenen. (...)"

Volgens sommige auteurs is dit een ruime definitie waar zelfs veel professionele vennootschappen aan voldoen. De wetgever wou deze professionele vennootschappen nochtans expliciet uitsluiten en verwees in de parlementaire voorbereiding zelfs naar de (internationaal bepaalde) [ICA-principes](#) die zouden moeten worden nageleefd opdat er sprake kon zijn van een coöperatieve vennootschap.

Wat met bestaande CVBA's?

In termen van overgangsrecht leidt dit tot een relatief grote groep CVBA's die – minstens in de enge definitie – niet meer kwalificeren als een CV onder het nieuwe vennootschapsrecht. Hoewel de definitie wat vaag is, zijn de implicaties voor CVBA's erg binair. Hier zullen (of hadden) de betrokken vennootschappen dus een keuze moeten maken:

- Als de vennootschap voldoet aan de nieuwe CV-definitie, had ze sinds 1 januari 2020 in het rechtsverkeer geïdentificeerd moeten zijn als een CV. Tegen uiterlijk 1 januari 2024 moeten de statuten gewoon in overeenstemming worden gebracht met het WVV.
- Als de vennootschap niet voldoet, wordt ze op 1 januari 2024 van rechtswege omgezet naar een BV. Tot die datum kon de vennootschap in het rechtsverkeer blijven functioneren als een "CVBA" naar oud recht. Binnen zes maanden na de omzetting op 1 januari 2024, moeten de statuten in overeenstemming worden gebracht met het nieuwe recht.

De inzet van deze verschillen is evenmin te onderschatten: Als een CV niet voldoet aan de (voor interpretatie vatbare) wettelijke definitie, kan de vennootschap door de ondernemingsrechtbank worden ontbonden.

Toetreding en uittreding

De keuze voor de BV als nieuwe rechtsvorm ligt voor de hand. De wetgever heeft voor de BV een uitgesproken juridische flexibiliteit voorzien. Zo is het bv. mogelijk uit te treden ten laste van het vennootschapsvermogen, meervoudig stemrecht te organiseren, enz. Maar is de BV effectief even goed uitgerust om de CVBA's op te vangen die niet beantwoorden aan de definitie van een 'eigenlijke' CV? Twee verschillen tussen de BV en CV, die de kern van de oude CVBA raken, vallen op:

- Een eerste verschilpunt is de soepele toetredingsmogelijkheid die bestond bij de CVBA. Daar kon het bestuursorgaan van de vennootschap eenvoudig beslissen om bijkomende aandelen uit te geven. In tegenstelling tot de CV, kent de BV deze mogelijkheid van "toetreding" niet.

In plaats daarvan voorziet de wetgever de mogelijkheid van een delegatie in de statuten aan

het bestuursorgaan om tot uitgifte van nieuwe aandelen over te gaan. Deze delegatie is gebaseerd op de regels rond het "toegestaan kapitaal" in de NV. De delegatie moet bijgevolg in de statuten staan, moet elke vijf jaar vernieuwd worden en moet telkens gepaard gaan met een uiteenzetting van de bijzondere omstandigheden waarin deze kan worden gebruikt in een verslag van het bestuursorgaan aan de algemene vergadering.

Om van de delegatie gebruik te maken om nieuwe aandeelhouders te verwelkomen, is dan ook vereist dat er alle bestaande aandeelhouders afstand doen hun voorkeurrecht.

Ook naar aanleiding van de eigenlijke uitgifte door het bestuursorgaan zijn er bijkomende formaliteiten. Voor de uitgifte van nieuwe aandelen in de BV blijft bv. een statutenwijziging vereist. Al deze formaliteiten maken de toetredingsdrempel bij de BV hoger dan bij de CV.

- Een tweede verschil zit in de mogelijkheid voor aandeelhouders om uit te treden lastens het vennootschapsvermogen. Die maakte het voor aandeelhouders van de oude CVBA mogelijk om een einde te stellen aan hun hoedanigheid van vennoot, tegen betaling van een scheidingsaandeel door de vennootschap. De uitbetaling van zo'n scheidingsaandeel is ten eerste – net zoals bij de CV – onderworpen aan de zgn. "dubbele uitkeringstest".

Ook de aandeelhouders van een BV kunnen sinds het WVV uittreden ten laste van het vennootschapsvermogen, indien de statuten hierin voorzien. Daarbij voorziet de wet een vrij uitgebreide set van defaultregels, waar veelal statutair van kan worden afgeweken. Ook hier gelden echter bepaalde dwingende formaliteiten. Zo moet de BV de statuten up to date houden voor zowel aandeelhouders als derden. Dit houdt in dat voor het einde van elk boekjaar de uittredingen, en de statutenwijzigingen die hierbij komen kijken, moeten vastgesteld worden bij authentieke akte door een notaris. Dit gaat gepaard met hogere kosten, een langere tijdsduur, minder flexibiliteit en openbaarheid.

Nomen est omen?

Samen met de versoepelde formaliteiten bij de organisatie van algemene vergaderingen, maken deze verschillen de BV toch nog steeds iets minder geschikt voor CVBA's met veel aandeelhouders die vlot moeten kunnen toe- en uittreden. Veel bestuurders van CVBA's stellen zich bijgevolg (te laat) de vraag of ze voldoen aan de nieuwe CV-definitie. Veel oude CVBA's hebben die vraag intussen immers zelf al beantwoord door zich de afgelopen jaren zelf te identificeren als "eigenlijke" CV (die een CV zou moeten blijven) of als "oneigenlijke" CVBA (die logischerwijze een BV zou worden).

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

info@schoups.be

www.schoups.com