

Sociedades Laborales

(Sociétés de Travailleurs)

un modèle original de création d'entreprises d'économie sociale en Espagne

Depuis une dizaine d'années, les Sociétés de Travailleurs (en espagnol *Sociedades Laborales*) ont été un moteur important d'activités économiques et sociales ayant contribué à la diminution du chômage et au retour d'une croissance soutenue en Espagne.

Ce dispositif a en effet permis à l'Espagne de créer 16.000 nouvelles entreprises et 100.000 emplois, dans toutes les régions et dans tous les secteurs industriels ou de services, particulièrement dans les régions en redéploiement économique. Ces dernières années, quelque 15% des nouvelles entreprises en Espagne ont été constituées sous cette forme.

Deux principes sont à la base des *Sociedades Laborales* :

- Les salariés sont majoritaires dans le capital de l'entreprise (minimum 51 %) ;
- Nul ne peut détenir plus d'un tiers du capital.

Conséquence : pour démarrer, il faut au moins 3 personnes, deux salariés et un investisseur extérieur.

Les *Sociedades Laborales* constituent donc un modèle de création de très petites, de petites et de moyennes entreprises. Elles sont également un modèle de reprises d'entreprises par les travailleurs, un modèle de développement économique et d'emplois durables. Enfin, les *Sociedades Laborales* sont un modèle de démocratie et de transparence, de gestion participative et de répartition équitable des revenus.

En ce sens, les *Sociedades Laborales* revendiquent leur appartenance aux valeurs de l'économie sociale. Un autre argument en faveur de cette appartenance, voulue par les acteurs de ce secteur en Espagne, est que le mouvement des *Sociedades Laborales* a été soutenu, dès son apparition, par un gouvernement pour lequel le seul libre marché ne suffit pas à rencontrer les besoins de tous les citoyens, celui de Felipe Gonzalez.¹

L'importance grandissante des *Sociedades Laborales* dans l'économie espagnole a montré la crédibilité économique de ce modèle d'entreprise.

La note qui suit est une première tentative pour rendre accessible en langue française un ensemble d'informations de base sur les *Sociedades Laborales*. Beaucoup d'informations sont disponibles en espagnol sur le site internet de la Confédération Espagnole des Sociéades Laborales CONFESAL (www.confesal.es), qui publie en version espagnole et en version anglaise un journal disponible aussi sur internet (www.economiasocial.org); cette publication donne chaque trimestre de nouvelles informations sur les Sociéades Laborales, notamment des chiffres et des statistiques.

¹ Cf. Miguel Millana, « *Lecture on employee owned Sociedades Laborales* », conférence 2002 de la FEAS à Bilbao. Texte (en anglais) disponible à l'adresse Internet : <http://home.pi.be/~pin13904/BILBAO02/Millana%20on%20SAL.pdf>

1. HISTORIQUE ET EVOLUTION DE LA LEGISLATION

La première *Sociedad Laboral*, la reprise d'une entreprise de transport urbain, est apparue dans la Communauté de Valence en 1964. Mais le véritable développement date de la crise industrielle des années 80. Les nombreuses faillites ont conduit des salariés à s'associer afin de racheter leur entreprise. Le maintien de l'emploi était donc la première motivation des associés initiaux des *Sociedades Laborales*. Il n'était pas encore question de **créations** mais seulement de **sauvetages** d'entreprises en difficulté.

Les *Sociedades Laborales* étaient alors exclusivement des sociétés anonymes, en majorité de taille moyenne. Les pouvoirs publics encouragèrent rapidement le phénomène en permettant, par des arrêtés ministériels annuels, aux travailleurs-associés d'obtenir des crédits et des crédits d'investissements publics via le Fonds National de Protection du Travail.

Ces crédits, réalisant une forme d'«activation» d'indemnités de licenciements ou d'allocations de chômage, expliquent pour une part le succès de la formule des *Sociedades Laborales*, en contribuant à la constitution de leur capital de départ.

C'est en 1986 que la première loi-cadre sur les *Sociedades Laborales* entra en application et permit la création de nouvelles entreprises, toujours uniquement sous la forme de sociétés anonymes. La loi du 25 avril 1986 définit les *Sociedades Laborales* comme toute société anonyme dont au moins 51% du capital social est détenu par des travailleurs qui leur fournissent des services rémunérés sous une forme directe et personnelle, pour une durée indéterminée et à temps complet. La loi tient compte de la volonté des associés initiaux des *Sociedades Laborales* d'encourager au maximum l'actionnariat salarié en imposant qu'elles ne puissent employer un nombre de salariés non-associés supérieur à 15% du nombre de travailleurs-associés.

Un autre point essentiel est la répartition du capital : aucun actionnaire ne peut détenir plus de 25% du capital social de l'entreprise, à l'exception des organismes publics, pouvant eux acheter jusqu'à 49% du capital. En outre, les *Sociedades Laborales* sont tenues de constituer un fonds de réserve non distribuable alimenté par un prélèvement de 10% sur les bénéfices annuels (ce pourcentage sera porté à 25% par la loi de 1997). Mises à part ces spécificités, les *Sociedades Laborales* sont soumises aux mêmes dispositions légales que toute autre société anonyme.

La loi de 1986 permettra au mouvement des *Sociedades Laborales* de se développer rapidement, si bien qu'entre 1987 et 1989, 2163 sociétés anonymes de travailleurs seront enregistrées chaque année en moyenne.

En 1989, le Gouvernement Espagnol adopte une réforme de la loi sur les sociétés anonymes, exigeant un capital social de départ minimum de 60.101 €. Cette réforme aura un effet négatif, entraînant une diminution de la création de *Sociedades Laborales*. Toutefois le nombre de créations et de reprises se maintiendra à 877 par an en moyenne jusqu'en 1997.

La loi-cadre sur les *Sociedades Laborales* d'avril 1997 permet aux Sociétés à Responsabilité Limitée d'accéder au statut de *Sociedades Laborales*. Comme toutes les Sociétés à Responsabilité Limitée, depuis la loi du 23 mars 1995 qui régit cette forme d'entreprise, le capital de départ minimum des *Sociedades Laborales* (pourvu qu'elles adoptent le statut de Société à Responsabilité Limitée) est désormais de 3005 €. Les mesures définies dans la loi de 1986 sont maintenues, à l'exception de la détention maximale du capital social par associé, élevée à 33% du capital.

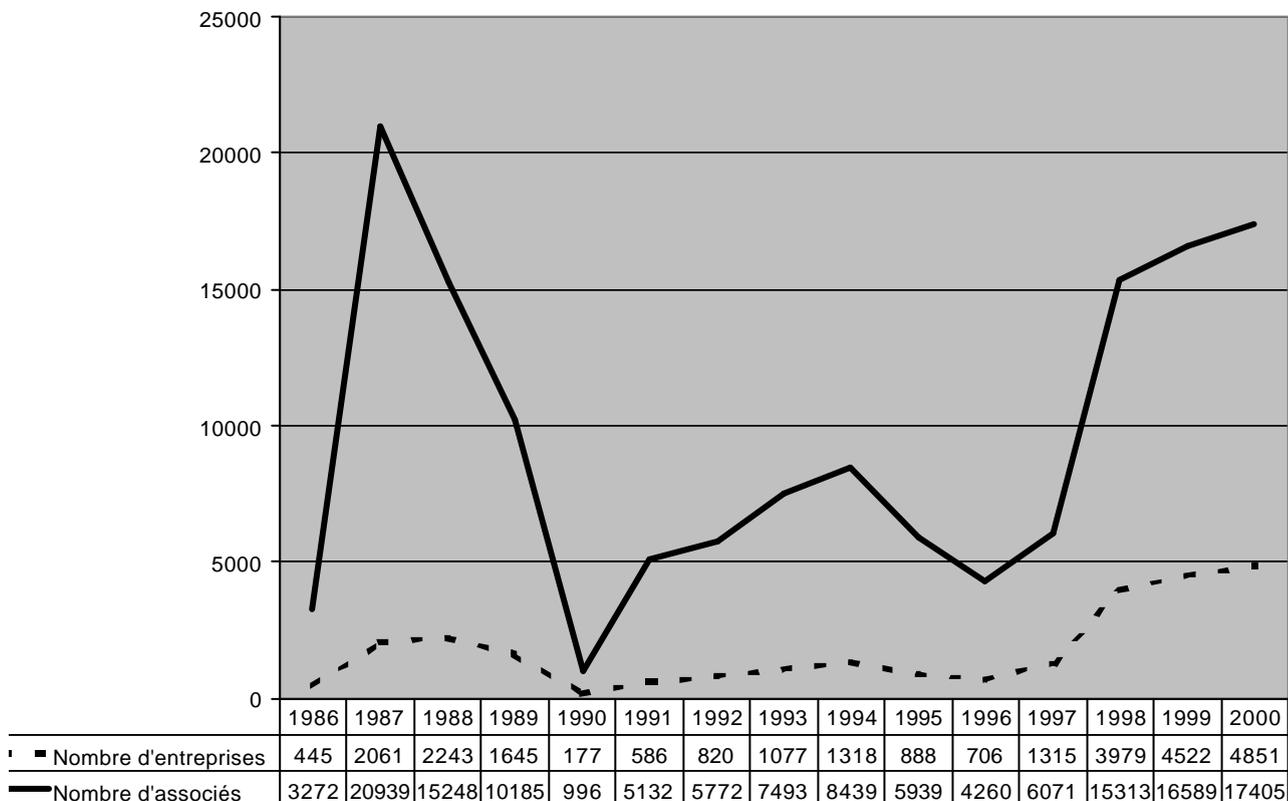
La facilité apportée par la loi de 1997 en matière de capital de départ engendrera une croissance considérable du nombre de *Sociedades Laborales* sur l'ensemble du territoire espagnol. Entre 1997 et 1998, le nombre de *Sociedades Laborales* enregistrées augmentera de plus de 200 %.

L'évolution de la législation sur les *Sociedades Laborales* peut donc être schématisé en quatre périodes :

Période	Législation	Caractéristiques
AVANT 1986	Arrêtés Ministériels donnant accès aux plans d'investissements publics du Fonds National de Protection du Travail	<ul style="list-style-type: none"> - Sociétés Anonymes uniquement - Reprise d'entreprises en crise uniquement
1986-1989	Loi du 25 avril 1986 sur les Sociétés Anonymes de Travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Sociétés Anonymes uniquement - Entreprises nouvellement créées
1989 -1997	Réforme de la loi de 1951 sur les Sociétés Anonymes, exigeant 60.101 € de capital de départ	<ul style="list-style-type: none"> - Sociétés Anonymes uniquement - Moins de créations
DEPUIS 1997	Loi d'avril 1997 ouvrant le Statut de Sociétés à Responsabilité Limitée (3005 € de capital de départ depuis 1995) aux <i>Sociedades Laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Deux types de forme juridique - Forte croissance des créations

On le voit, la dynamique de constitution des *Sociedades Laborales* est intrinsèquement liée à l'évolution de la législation.

Dynamique de constitution des *Sociedades Laborales* en Espagne 1986-2000.



Source : Centre International de Recherche et d'Information sur l'Economie Publique, Sociale et Coopérative (CIRIEC-ESPANA).

2. REPARTITION TERRITORIALE

Les *Sociedades Laborales* dynamisent la création d'emplois et permettent le maintien d'emplois menacés par des faillites. Entre 1986 et 2000, pas moins de 68.000 emplois à temps plein et à durée indéterminée ont été maintenus ou créés, soit une moyenne de 4.500 emplois par ans. En outre, ces chiffres ne concernent que les travailleurs-associés, ayant ainsi acquis les connaissances et les techniques managériales nécessaires au fonctionnement de leurs entreprises.

Les *Sociedades Laborales* sont réparties de manière sensiblement proportionnelle à la population active sur le territoire espagnol, à l'exception du Pays-Basque où le pourcentage de travailleurs des *Sociedades Laborales* est largement plus élevé, comparé à la population active. Cette exception s'explique sans doute par l'importance de la culture d'économie sociale inhérente à cette région.

REPRESENTATION DES SOCIEDADES LABORALES DANS LA POPULATION ACTIVE AU SECOND TRIMESTRE 2001				
Communautés Autonomes	Population active		Travailleurs des SL	
	fi	%	fi	%
Andalousie	2869400	16,98	12300	13,37
Aragón	508100	3,01	3420	3,72
Asturies	391700	2,32	2540	2,76
Baleares (Illes)	349500	2,07	1020	1,11
Canaries	702100	4,15	3090	3,36
Cantabria	221200	1,31	1080	1,17
Castilla y León	985000	5,83	7990	8,68
Castille-La Manche	685700	4,06	3570	3,88
Catalogne	2716700	16,08	9900	10,76
Valence	1770900	10,48	8770	9,53
Estrémadure	436600	2,58	2140	2,33
Galicie	1152900	6,82	3860	4,20
Madrid	2334400	13,81	9930	10,79
Murcie	469300	2,78	4240	4,61
Navarre	235300	1,39	4110	4,47
Pays Basque	910000	5,39	13500	14,67
La Rioja	103300	0,61	420	0,46
Ceuta et Melilla	56600	0,33	100	0,11
TOTAL ESPAGNE	16899000	100,00	92000	100,00

Sources: CONFESAL / Institut National de Statistique Espagnol

3. REPRESENTATION ENTREPRENEURIALE

Au cours des dernières années, quelque 15% des créations d'entreprises occupant au moins trois travailleurs ont été constituées sous forme de *Sociedades Laborales*, et celles-ci représentent actuellement 2,8 % de l'ensemble des entreprises espagnoles employant au moins trois travailleurs. Au cours des trois dernières années, le nombre d'entreprises espagnoles employant au moins trois travailleurs a augmenté de 5,1 % en moyenne, tandis que le nombre de *Sociedades Laborales* augmentait, lui, de 18,5 % par an en moyenne.

Ainsi, après les coopératives de travail associé, les *Sociedades Laborales* constituent le secteur le plus important de l'économie sociale espagnole.

COMPARAISON DES TAUX DE CROISSANCE DES ENTREPRISES ESPAGNOLES OCCUPANT AU MOINS 3 TRAVAILLEURS ET DES SOCIEDADES LABORALES				
Année	Toutes entreprises		Seulement SL	
	fi	croissance en %	fi	croissance en %
1999	481914		9620	
2000	512117	6,27	11935	24,06
2001	543561	6,14	14318	19,97
2002	568154	4,52	15960	11,47

Sources : CONFESAL, CIRIEC et l'Institut National de Statistiques

En 2000, 34,8% des *Sociedades Laborales* avaient la forme de sociétés anonymes, tandis que 65,2% avaient pris la forme de sociétés à responsabilité limitée. Toutefois les Sociétés Anonymes de Travailleurs employaient 61,2 % du total des travailleurs pour 38,8 % d'emploi dans les Sociétés à Responsabilité Limitée. La taille moyenne des *Sociedades Laborales*, selon le nombre de travailleurs, était de 12,5 pour les Sociétés Anonymes et 4,2 pour les Sociétés à Responsabilité Limitée.

4. REPARTITION SECTORIELLE

Les services constituent le premier secteur d'activité des *Sociedades Laborales* avec 55,2 % des sociétés enregistrées dans ce secteur, inversant la tendance de départ, qui plaçait la majorité des *Sociedades Laborales* dans le secteur de l'industrie. Aujourd'hui, celui-ci ne regroupe plus que 23,7 % des *Sociedades Laborales*. Viennent ensuite les secteurs de la construction (19,3 %) et de l'agriculture (1,9 %).

Les services emploient également la majorité des travailleurs des *Sociedades Laborales* (36.781 employés). Le secteur de l'industrie compte 35.000 employés, celui de la construction 18.623 et celui de l'agriculture 1.535.

La forte présence d'employés dans le secteur de l'industrie malgré un pourcentage relativement moins élevé d'entreprises s'explique par le fait que la majorité des entreprises de ce secteur emploie plus de 10 travailleurs, ce qui n'est pas le cas des services ou une entreprise peut fonctionner normalement avec 2 travailleurs.

5. CARACTERISTIQUES DE FONCTIONNEMENT

Organisation interne

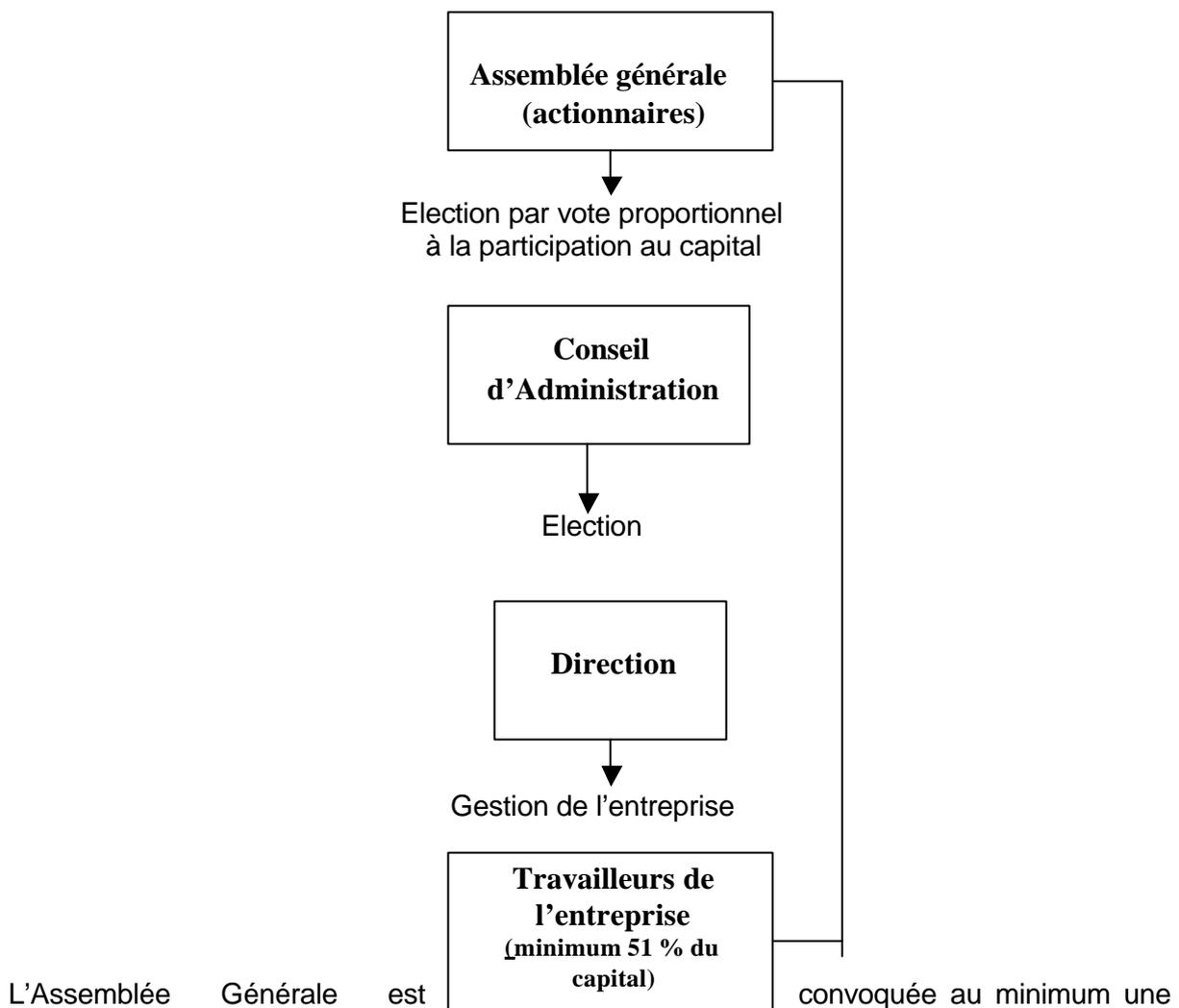
Les *Sociedades Laborales* ne se réduisent pas, loin s'en faut, à des outils entrepreneuriaux ne servant qu'à sauvegarder ou créer des emplois. Elles constituent également, et c'est une de leur principales caractéristiques, un modèle d'entreprise participative.

L'objectif d'une *Sociedad Laboral* est que l'ensemble des travailleurs soit amené à participer non seulement financièrement mais aussi au niveau de la gestion collective de l'entreprise. L'engagement dans une *Sociedad Laboral* de nouveaux salariés est donc beaucoup plus proche d'un « projet » à long terme que d'un simple « job ». C'est encore plus manifeste lorsqu'il s'agit d'une création d'entreprise.

Comme dans la majorité des entreprises, l'élection du Conseil d'Administration d'une *Sociedad Laboral* se fait par vote proportionnel à la participation au capital. Ce mode de scrutin diffère de celui des coopératives, où est généralement appliqué le principe « une personne, une voix ». La limite de détention du capital implique toutefois qu'aucune décision ne pourra être prise par une seule partie de l'entreprise.

Les principes de primauté de la pérennité des emplois, de la solidarité entre les entreprises (structurées comme nous le verrons ci-dessous en fédérations d'entreprises) et de la gestion participative attestent l'appartenance des *Sociedades Laborales* aux valeurs de l'économie sociale.

La structure organisationnelle d'une *Sociedad Laboral* se présente comme suit :



fois par an pour approuver le bilan de l'année écoulée et préparer les orientations générales de l'année suivante. Des assemblées extraordinaires peuvent également être convoquées pour prendre des décisions d'un niveau supérieur au Conseil d'Administration.

Les différentes études et témoignages sur les *Sociedades Laborales* constatent que l'Assemblée Générale tient un rôle majeur particulièrement dans la phase constitutive de la société. Par la suite, la gestion courante de l'entreprise est compétence de la Direction et du Conseil d'Administration (organes dans lesquels des travailleurs-associés sont le plus souvent majoritaires). D'incessantes convocations d'Assemblées Générales extraordinaires sont généralement signe que l'entreprise connaît des difficultés sociales et/ ou économique.

Il arrive que le Conseil d'Administration et la Direction se confondent, particulièrement dans le cas des entreprises de moins de 10 travailleurs. Dans les entreprises plus importantes, chaque secteur d'activité de l'entreprise est représenté au Conseil.

Répartition du capital

Comme dans toute société commerciale, des dividendes sont versés chaque année aux actionnaires en fonction des bénéfices de l'entreprises. La loi de 1997 impose que 25 % des bénéfices soient préalablement prélevés afin de constituer un fonds de réserve en cas ou l'entreprise connaîtrait des difficultés.

Lors d'un départ à la retraite, le travailleur qui quitte l'entreprise est contraint de revendre ses parts, en priorité aux travailleurs n'ayant pas encore eu la possibilité de participer financièrement au capital social de l'entreprise. Le prix des parts est déterminé en fonction du taux d'inflation du pays. Ces deux dernières mesures ont été instituées légalement en 1997, après que les fédérations régionales des *Sociedades Laborales* les aient proposées comme modèle standard à leurs adhérents.

En 2000, les travailleurs-associés des *Sociedades Laborales* représentaient 78 % du total des actionnaires, pour 81 % en 1989. Concernant l'apport de capitaux extérieurs, le Professeur Isabel Vidal² notait à l'époque que :

« Le Capital Social de la Sociedad Laboral est de préférence familial et l'on ne constate pas que, dans la constitution d'une de ces entreprises, par exemple lors de l'augmentation du capital social, il y ait des tierces personnes disposées à investir leur épargne dans de telles entreprises en devenant associés de celles-ci. Ce manque d'intérêt du capital privé à l'égard de ces entreprises peut s'expliquer par le fait qu'il ne peut y disposer d'une majorité absolue dans le capital social. »³

6. ORGANISMES EXTERIEURS

Syndicats

Concernant la représentation syndicale dans les *Sociedades Laborales*, plusieurs sources s'accordent à dire qu'à l'époque du premier grand développement du mouvement des *Sociedades Laborales*, les syndicats ont d'abord accueilli le phénomène avec une certaine méfiance.

La crainte de voir leur rôle diminué par le nouveau rapport social qu'engendre le développement des *Sociedades Laborales* s'est ensuite dissipée par la reconnaissance des effets bénéfiques de ce développement sur la stabilité des emplois.

² Professeur à l'Université de Barcelone et présidente du Centre d'Initiative pour l'Economie Sociale (CIES).

³ VIDAL, Isabel, « *Les Sociétés Anonymes de Travail, une réalité entrepreneuriale de l'Espagne d'aujourd'hui* » in « *Revue des Etudes Coopératives et Mutualistes* » n°35, 1990.

En 1997, les deux principales centrales syndicales espagnoles ont signé un accord de coopération avec la confédération espagnole du mouvement des *Sociedades Laborales*, CONFESAL.

Le rôle déterminant des fédérations et de l'accompagnement de gestion

La plupart des *Sociedades Laborales* sont affiliées à une fédération régionale à laquelle elles versent annuellement une cotisation, calculée proportionnellement à la taille de l'entreprise. Ces fédérations sont présentes dans les 17 Communautés Autonomes espagnoles.

Elles fournissent des services à leurs adhérents, tels que le conseil et l'assistance à la gestion, la formation permanente des travailleurs, l'information juridique ou le conseil fiscal. Ainsi, chaque grande ville espagnole abrite un centre d'aide à la gestion des entreprises constituées sous forme de *Sociedades Laborales*.

Ces services sont essentiels au bon déroulement du travail des *Sociedades Laborales* car, nous l'avons vu, des travailleurs parfois peu qualifiés peuvent être amenés à assumer des responsabilités de gestion au sein des entreprises.

Le simple fait de savoir que des professionnels seront à l'écoute en cas de problème, et qu'ils utiliseront leurs connaissances pour améliorer la situation est un moteur de confiance déterminant dans le développement des *Sociedades Laborales*.

Les responsables de CONFESAL sont même d'avis que la présence de services d'accompagnement de gestion constituent la principale raison du succès des *Sociedades Laborales*.

Les fédérations régionales sont elles-mêmes fédérées au niveau national par la Confédération Entrepreneuriale des *Sociedades Laborales* Espagnoles (CONFESAL).

7. CONCLUSION

L'apparition de *Sociedades Laborales* est liée à la période de difficultés économiques que connaissait l'Espagne. Toutefois, le phénomène n'a pas été tempéré par le retour de la croissance. Au contraire, les *Sociedades Laborales* en ont été un acteur important.

Le fort développement des *Sociedades Laborales* au cours des dernières années a montré que ce modèle d'entreprise participative est non seulement viable d'un point de vue économique mais se révèle un outil important de lutte contre la précarité.

Cet essor n'aurait sans doute pas pu se réaliser avec la seule motivation, si élevée fut-elle, des travailleurs intéressés. La volonté des pouvoirs publics de soutenir ce mouvement a elle aussi joué un rôle majeur dans le succès des *Sociedades Laborales*.

Cette volonté s'est exprimée dès les débuts du mouvement, d'abord par l'ouverture de crédits publics *via* le Fonds National de Protection du Travail, permettant des formes d'« activation » d'allocations de chômage et d'indemnités de fermetures d'entreprises.

Elle s'est exprimée ensuite, lorsque le gouvernement de Felipe Gonzales a doté les *Sociedad Laborales* d'un cadre législatif *ad hoc*, pour lui donner une visibilité forte, ce qui allait se révéler décisif pour le développement durable du mouvement.

L'actuel gouvernement espagnol a pris, quant à lui, l'excellente initiative de faire bénéficier les *Sociedades Laborales* de la réforme de 1995 sur les Sociétés à Responsabilité Limitée, en leur permettant d'adopter ce statut.

Il faut également souligner le rôle essentiel que tiennent les structures d'accompagnement de gestion pour la viabilité des *Sociedades Laborales* – on sait que ce facteur de succès est généralement reconnu comme essentiel dans le démarrage de toute entreprise, quelle qu'en soit la forme.

Il est symptomatique du succès des *Sociedades Laborales* que leurs fédérations régionales aient été particulièrement attentives à la mise en place de ces structures d'accompagnement.

La disposition de formations dont bénéficient les travailleurs-associés est l'un des éléments qui font des *Sociedades Laborales* un acteur majeur pour la « Société de la Connaissance ».

Enfin, le succès du mouvement des *Sociedades Laborales* met en évidence l'intérêt des acteurs politiques et des agents économiques à puiser dans les potentialités de l'économie sociale dans le but d'accroître le bien-être des populations, particulièrement dans des contextes macroéconomiques difficiles.

David Poissonneau