

N° 2720

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 avril 2015.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES LOIS CONSTITUTIONNELLES, DE LA
LÉGISLATION ET DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE DE LA RÉPUBLIQUE SUR
LA PROPOSITION DE LOI (n° 2688) DE M. ANDRÉ CHASSAIGNE,
MME MARIE-GEORGE BUFFET ET PLUSIEURS DE LEURS COLLÈGUES *relative au
droit de préemption des salarié-e-s,*

PAR MME MARIE-GEORGE BUFFET
Députée

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I. LES ENJEUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE AUX SALARIÉS	7
A. UNE PROBLÉMATIQUE SIGNIFICATIVE EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	7
B. LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES, UN INSTRUMENT JURIDIQUE ADAPTÉ.....	9
II. UN DISPOSITIF LÉGISLATIF POUR PERMETTRE AUX SALARIÉS DE SAISIR LES OPPORTUNITÉS	13
A. LE RÉGIME D'INFORMATION PRÉVU PAR LA LOI DU 31 JUILLET 2014	13
B. UN DROIT DE PRÉEMPTION INSTITUÉ PAR LA PROPOSITION DE LOI	15
DISCUSSION GÉNÉRALE	19
EXAMEN DES ARTICLES	25
<i>Article 1^{er}</i> (art. L. 23-10-13, L. 23-10-14, L. 141-33 et L. 141-34 [nouveaux] du code de commerce) : Droit de préemption des salariés.....	25
<i>Article 2</i> (art. L. 2142-12 [nouveau], L. 2323-7-2 et L. 2325-35 du code du travail) : Information des salariés.....	27
TABLEAU COMPARATIF	29
ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF	35
AUDITIONS MENÉES PAR LA RAPPORTEURE	39

MESDAMES, MESSIEURS,

Les enjeux liés à la transmission des entreprises à leurs salariés ne sont pas ignorés de l'Assemblée nationale. Huit mois seulement se sont écoulés depuis la promulgation de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dont les articles 18 à 20 sont placés sous un titre II intitulé « Dispositions facilitant la transmission d'entreprises à leurs salariés ». Par la création d'une obligation d'information des salariés pesant sur le chef d'entreprise, le propriétaire du fonds de commerce ou l'actionnaire majoritaire suivant les situations, ces dispositions visaient à prévenir les défauts de transmission qui aboutissent inmanquablement à la disparition de l'entreprise et, lorsqu'elle compte des salariés, à celle de leur emploi. En donnant aux travailleurs l'opportunité de mûrir un projet de reprise, et en forçant le cédant à envisager l'avenir, elles constituent déjà une avancée reconnue par l'ensemble des forces de progrès.

Toutefois, on ne saurait considérer le sujet épuisé. La loi du 31 juillet 2014 a apporté des réponses mais, en écartant l'hypothèse d'un droit de préemption des salariés qu'avaient évoqués certains de ses auteurs au cours des débats, elle a aussi soulevé des questions. Qu'apporte l'obligation d'informer les salariés d'une perspective de cession de l'entreprise, et qu'apportent les dispositions voisines de la même loi, qui facilitent la transformation d'une société anonyme en société coopérative, si ces deux dispositifs ne sont pas plus étroitement corrélés ?

La reprise de leur entreprise par les salariés constitue pourtant une issue très favorable : ils sont directement intéressés au maintien de l'emploi ; ils connaissent le fonctionnement de l'entreprise et les attentes du marché ; leur projet peut faire échec à des comportements de prédation du capital immatériel de l'entreprise. Une reprise sous forme coopérative apparaît ainsi la solution la plus souhaitable à bien des égards : pérennité de l'emploi, synergie de l'activité économique sur le territoire, détermination de la stratégie d'entreprise par le dialogue et dans l'égalité plutôt que par des raisonnements fondés sur la possession de capital social.

Bien que constituant un progrès, la loi du 31 juillet 2014 a fait l'objet de critiques. Son principe même a été contesté au nom du bon sens inhérent à l'entrepreneur et de la parfaite allocation des ressources à laquelle pourvoit immanquablement le marché⁽¹⁾. D'autres ont pointé du doigt la nullité de la vente prévue par la loi en cas de violation de l'obligation d'information, sanction jugée brutale et contre-productive pour la bonne santé de l'entreprise⁽²⁾. Certains soulignent que notifier individuellement à tous les salariés de l'entreprise l'intention de cession recèle un grand risque de vice de forme, si un courrier ne parvenait pas à son destinataire en dépit de la bonne foi de l'entrepreneur. L'application du dispositif aux opérations internes à un même groupe, comme par exemple un apport de titres réalisé entre filiale et maison-mère, poserait également question puisque l'entrepreneur ne prêterait, de fait, aucune considération à l'éventuelle offre que pourraient formuler des salariés. Enfin, le délai de deux mois prévu par la loi entre la satisfaction de l'obligation d'information des salariés et la cession effective de l'entreprise apparaîtrait à la fois trop bref pour formuler une offre d'achat structurée et trop long pour ne pas alarmer un repreneur potentiel d'un risque de dérapage de son projet d'acquisition.

Attentif à ces critiques, le Gouvernement a missionné notre collègue Mme Fanny Dombre-Coste pour rechercher les évolutions à même d'apaiser ces craintes. Son rapport d'évaluation du droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise, remis au Gouvernement le 18 mars 2015, préconise trois modifications : la suppression de la nullité de la cession en cas de violation de l'obligation d'information des salariés et son remplacement par une amende civile, l'allègement de l'obligation de notification aux salariés, et la limitation de l'obligation d'information aux cas de vente à titre onéreux.

Peut-être faut-il effectivement améliorer ces dispositions. Mais il faut surtout que cette obligation d'informer les salariés soit le socle d'une réelle possibilité de changer de perspective. C'est pourquoi la présente proposition de loi suggère l'institution d'un droit de préemption au bénéfice des salariés qui souhaiteraient présenter un projet de reprise de leur entreprise : la notification au personnel des conditions de cession auxquelles un tiers est prêt à souscrire constituerait une offre de vente, et les salariés intéressés pourraient alors se substituer au nouvel acquéreur.

Ce nouveau droit offert aux salariés ne violerait en rien le droit de propriété du chef d'entreprise. En cas de préemption, celui-ci aurait déjà résolu de se défaire de sa société dans des conditions tarifaires et des modalités qui seraient scrupuleusement respectées. La préemption n'apparaîtrait pas dans le droit français avec cette proposition de loi ; elle existe de longue date, au bénéfice de

(1) Pascal Ferron, « Pourquoi la loi Hamon sur la reprise d'entreprise est une erreur », L'Express/L'Entreprise, 23 septembre 2014.

(2) Le détail de la procédure instituée par la loi du 31 juillet 2014 sera détaillée infra, mais on peut d'ores et déjà indiquer que la nullité prévue est à la fois relative et facultative, ce qui réduit le risque de remise en cause d'une vente sur son fondement aux violations graves et délibérées de l'obligation d'information des salariés.

personnes publiques comme de personnes privées, et elle a déjà été confrontée à la liberté d'entreprendre ainsi qu'au droit de propriété sans provoquer la censure du juge constitutionnel. Les oppositions d'ordre juridique que pourrait susciter cette proposition de loi ne seraient, par conséquent, que des arguments de pure opportunité.

Il ne suffit pas d'octroyer aux salariés des libertés et des droits formels. Il faut que la loi provoque les conditions d'un exercice effectif de ces droits et libertés. Tel est, dans le secteur économique, l'objet de cette proposition de loi.

I. LES ENJEUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE AUX SALARIÉS

A. UNE PROBLÉMATIQUE SIGNIFICATIVE EN MATIÈRE D'EMPLOI

17 000 petites et moyennes entreprises employant entre 5 et 100 salariés font chaque année l'objet d'une transmission, 8 000 autres cessent d'exister en raison du décès du chef d'entreprise ⁽¹⁾. **Plusieurs milliers d'emplois sont ainsi détruits faute de repreneur ou parce que le repreneur privilégie, pour des raisons stratégiques, le démantèlement ou la liquidation de l'entreprise rachetée.** Il n'est pas question d'aborder la problématique de l'absence de reprise d'entreprise, mais de mettre à profit la masse de ces cessions pour faire évoluer le paradigme entrepreneurial et offrir aux salariés une opportunité de maîtriser leur avenir dans un modèle économique et social en plein bouleversement. Une étude récente a estimé que, chaque année, 1 300 000 emplois étaient concernés par une opération de cession d'entreprise.

L'étude statistique complète des cessions et transmissions d'entreprises est cependant rendue délicate par le manque de données relatives aux entreprises de moins de dix salariés. On sait cependant que **la transmission d'une petite et moyenne entreprise ne fait pas l'objet de la même anticipation que la cession d'une entreprise de taille supérieure.** Selon le rapport rédigé par notre collègue Fanny Dombre-Coste ⁽²⁾, « la moitié des dirigeants de plus de 60 ans expriment le souhait de céder leur entreprise dans un délai de deux ans, mais la réalité constatée ne confirme pas le souhait exprimé. Ce décalage entre l'intention (ou les attentes) et le passage à l'acte appelle des actions en direction du cédant (le chef d'entreprise) comme des acquéreurs et, notamment lorsque cela est possible, les salariés. Cela paraît d'autant plus nécessaire que l'on constate une augmentation du nombre d'entreprises ayant des dirigeants âgés de plus de 66 ans. Ce retard dans la cession de ces entreprises a des conséquences : l'entreprise va en quelque sorte vieillir avec son dirigeant, les objectifs de croissance et d'innovation se réduire et, sans qu'il y ait défaillance de l'entreprise, rendre sa transmission plus aléatoire ou plus difficile. »

(1) Sauf indication contraire, les données chiffrées mentionnées proviennent de l'étude d'impact jointe au projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire, publiée le 24 juillet 2013.

(2) Fanny Dombre-Coste, Rapport d'évaluation du droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise, remis au Gouvernement le 18 mars 2015.

Alors que l'âge et le divorce sont les premières causes de fin d'activité d'une entreprise de petite taille, **l'impréparation d'une transmission met en péril la pérennité de l'activité et de l'emploi**. L'enjeu est pourtant considérable : en Île-de-France, 223 000 entreprises ont un dirigeant qui atteindra l'âge de la retraite au cours des dix prochaines années⁽¹⁾. Or des études ont montré que la transmission d'une petite entreprise à un membre de la famille est peu fréquente en France : elle ne serait envisagée que dans un quart des cas et effectivement réalisée que dans un dixième des situations⁽²⁾. Ce taux est légèrement supérieur dans les très petites entreprises, sans toutefois excéder un tiers des reprises.

On notera avec intérêt que **les entreprises reprises par les salariés connaissent une longévité supérieure** de près de 20 % aux entreprises reprises par un tiers autre qu'un membre de la famille du dirigeant, en raison d'une meilleure connaissance de la structure et de son marché, et d'un attachement plus grand à la société. Les salariés peuvent trouver un intérêt à poursuivre eux-mêmes l'activité de l'entreprise qui les emploie : éviter de soumettre leur destin aux volontés d'un repreneur dont ils ignorent les motivations. En effet, la « mobilité contrainte », qui résulte de la disparition de l'activité, frappe au premier chef les effectifs des entreprises de faible taille. Entre 1991 et 1998, près d'un mouvement de salarié d'une petite entreprise sur quatre y est corrélé contre un sur dix dans les entreprises de plus de 500 salariés ; 44 % de ces mobilités liées aux disparitions d'entreprises concernent une PME, elles ne sont que 15 % à concerner une grande société⁽³⁾.

Très logiquement, les chefs d'entreprises salariés sont les plus exposés à la mobilité contrainte. Souvent créateurs de leur entreprise, leur sort s'y trouve lié. **En dehors du cas particulier des très petites entreprises, toutefois, la catégorie sociale la plus concernée par la mobilité contrainte est celle des ouvriers**, qui représentent 40 % de l'ensemble des cas, quelle que soit l'ancienneté des salariés touchés par les disparitions d'entreprises. À l'opposé, les techniciens et les professions intermédiaires semblent relativement protégés par leur ancienneté dans l'entreprise – sans doute parce que ces catégories sont plus présentes dans les unités de production plus importantes, moins propices à la mobilité contrainte.

Toutes les transmissions d'entreprises ne reposent pas sur les mêmes logiques, et ne peuvent donc faire l'objet d'un même traitement. **Les ventes en vue d'une valorisation du patrimoine au cours de la vie active et les opérations portant sur la gouvernance – filialisation, fusion, etc. – peuvent**

(1) Selon l'étude d'impact précitée, parmi ces 223 000 entreprises dont le représentant légal a 55 ans ou plus, 62,7 % sont des entreprises de services et 24 % des entreprises de commerce. La construction et l'industrie représentent respectivement 8,2 % et 5,1 % des cas, mais l'enjeu de la transmission est alors plus important en termes d'emplois.

(2) Guillaume Ferrero et Aymeric de Loubens, « Faut-il favoriser la transmission d'entreprise à la famille ou aux salariés ? », Les Cahiers de la DG Trésor, n° 2013-06, novembre 2013.

(3) Richard Duhautois, « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », Économie et statistique, n° 400, 2006.

plus facilement impliquer les salariés pour le plus grand bénéfice de chacun. Une reprise en coopérative permet d'éviter les comportements de prédation économique et les restructurations, donc assure une pérennité de l'emploi dans son implantation locale.

L'institution d'un droit de préemption vise à mettre en échec les rachats par des fonds de pension et autres *holdings* dont le projet économique se résume à une fermeture à court terme pour valoriser les autres unités de production déjà contrôlées par ailleurs, pour récupérer les carnets de commandes, pour piller le savoir-faire technologique et les brevets.

Ce constat conduit à s'interroger sur l'opportunité d'une adaptation de l'environnement juridique des opérations de cession afin de rendre les transmissions des petites entreprises plus faciles et plus efficaces entre le chef d'entreprise et ses salariés tout en évitant les rachats de prédation⁽¹⁾. Ce sont, d'après le rapport de Mme Dombre-Coste, quelque cinq mille emplois qui seraient concernés chaque année.

B. LES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES, UN INSTRUMENT JURIDIQUE ADAPTÉ

Le phénomène coopératif est apparu en France au milieu du XIX^e siècle. Il répond à un idéal d'organisation économique et sociale⁽²⁾. Dans ce modèle, « l'être humain pourrait épanouir ses virtualités infinies en une liberté plus grande qu'à l'heure présente sous le règne du profit privé et où une beaucoup plus grande équité dans les répartitions des richesses enfin serait atteinte⁽³⁾. »

Les sociétés coopératives constituent aujourd'hui une réalité puissante. Le statut général des coopératives découle de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, remaniée par les lois n° 92-643 du 13 juillet 1992 relative à la modernisation des entreprises coopératives et n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Ce dernier texte a été l'occasion d'une réflexion d'ensemble afin d'adapter les entreprises coopératives aux exigences de l'économie moderne⁽⁴⁾.

La « coopérative » est désormais définie comme une « société constituée par plusieurs personnes volontairement réunies en vue de satisfaire à leurs besoins économiques ou sociaux par leur effort commun et

(1) « Favoriser et faciliter la transmission d'entreprises, c'est encourager nos entreprises à grandir, c'est sauvegarder les emplois, c'est favoriser la croissance de l'économie française », affirment l'Ordre des experts comptables, la Chambre des notaires de Paris et la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris. » (Dépêche de l'Agence France-Presse du 16 mai 2013, La France malade de ses transmissions d'entreprises).

(2) Conseil supérieur de la coopération, Le mouvement coopératif en France, rapport annuel (2001).

(3) Bernard Lavergne, cité in Daniel Hurstel, La nouvelle économie sociale : pour réformer le capitalisme, éd. Odile Jacob, 2009.

(4) Gérard Notté, « Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire », La Semaine Juridique Entreprise et Affaires, n° 36, 4 septembre 2014.

la mise en place des moyens nécessaires ⁽¹⁾ ». Elle exerce son activité dans toutes les branches de l'activité humaine dans le respect de ses principes : adhésion volontaire et ouverte à tous, gouvernance démocratique, participation économique de ses membres, formation desdits membres et coopération avec les autres coopératives. Soumise à l'impératif de rentabilité comme toute entreprise, elle bénéficie d'une gouvernance démocratique et d'une répartition des résultats prioritairement affectée à la pérennité des emplois et du projet d'entreprise.

La part maximale des droits de vote pouvant être détenus au sein d'une coopérative par des associés non-coopérateurs est limitée à 49 %, la part des associés non-coopérateurs n'étant pas eux-mêmes des coopératives étant plafonnée à 35 % ⁽²⁾. L'appartenance au conseil d'administration ou au conseil de surveillance n'ouvre droit qu'à défraiement et non à rémunération ⁽³⁾.

Les sociétés coopératives dont l'activité dépasse un seuil fixé par décret en Conseil d'État sont soumises à un **contrôle quinquennal, dit « révision coopérative »**, destiné à vérifier la conformité de leur organisation et de leur fonctionnement à l'intérêt des adhérents ainsi qu'aux règles de la coopération ⁽⁴⁾.

Au-delà de ces règles communes, le statut de société coopérative fait l'objet d'adaptations à différentes activités spécifiques – ainsi les coopératives d'habitation à loyer modéré, les coopératives agricoles ou encore les coopératives maritimes ⁽⁵⁾.

Deux régimes particuliers semblent plus adaptés à la reprise d'une entreprise : les « sociétés coopératives de production » (Scop) et les « sociétés coopératives d'intérêt collectif » (Scic). Ils sont souvent confondus sous l'appellation de « sociétés coopératives et participatives », sous l'abréviation générale de « Scop ».

Fin 2011, la confédération générale des Scop (CG Scop) revendiquait **2 046 coopératives** en France (dont 1910 Scop et 136 Scic), **représentant plus de 42 200 salariés et un chiffre d'affaires cumulé de 3,7 milliards d'euros**.

La « société coopérative de production ⁽⁶⁾ » est une entreprise collective dont les associés sont majoritairement salariés, de forme de société anonyme, de société anonyme à responsabilité limitée ou de société par actions simplifiée. Le

(1) Article 1^{er} de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

(2) Article 3 bis de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

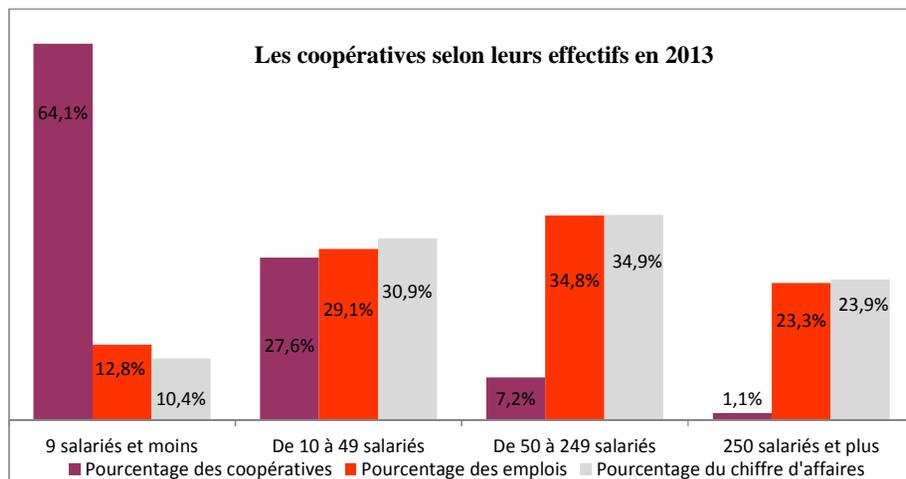
(3) Article 6 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

(4) Articles 25-1 à 25-5 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ce décret, prévu par la loi du 31 juillet 2014 précitée, n'a pas encore été publié.

(5) Elles font respectivement l'objet des articles 41 à 43, 45, 46, 49 et 50 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

(6) Elle est créée par l'article 27 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire pour rassembler divers statuts antérieurs. La loi laisse d'ailleurs aux coopératives existantes la faculté de conserver les anciennes dénominations de « société coopérative ouvrière de production » ou « société coopérative et participative ».

régime juridique de la Scop impose une répartition spécifique des bénéfices ou « excédent net de gestion »⁽¹⁾. Un minimum de 15 % est attribué à la réserve légale tant que le montant de cette réserve est inférieur au « montant le plus élevé atteint par le capital ». Une fraction peut être affectée à une autre réserve, le « fonds de développement » destiné à financer la croissance de l'entreprise. Au moins un quart de l'excédent net est redistribué aux salariés en proportion de leur salaire ou de leur temps de travail, le cas échéant sur la base d'un coefficient d'ancienneté si les statuts le prévoient. Enfin, les intérêts sur les parts sociales versés aux associés ne peuvent excéder ni le total des dotations aux réserves, ni les sommes allouées aux salariés.



Source : <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>

Les salariés associés élisent leur dirigeant en assemblée générale et selon le principe « une personne = une voix », sans considération du nombre de parts sociales détenues par chacun⁽²⁾. Par ailleurs, la valeur du capital de chaque actionnaire est figée à sa valeur d'acquisition : aucune plus-value n'est possible lors du remboursement des parts en cas de départ du salarié actionnaire.

Les articles 48 à 52 *ter* de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production visent expressément à faciliter la transformation en Scop d'une société existante. **Un dispositif d'amorçage est prévu pour la reprise d'entreprises en sociétés coopératives de production** : la détention de plus de la moitié du capital d'une Scop par des associés non-coopérateurs est exceptionnellement autorisée jusqu'à sept ans après la transformation d'une société de droit commun en société coopérative de

(1) Articles 32 à 34 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production.

(2) Les Scop sont les seules coopératives dans lesquelles les associés sont des salariés. Dans une coopérative classique de type agricole ou de consommateurs, les associés ne sont pas les salariés mais les agriculteurs ou les consommateurs qui mettent leurs ressources en commun.

production⁽¹⁾. Par ailleurs, toujours dans l'objectif de faciliter les reprises d'entreprises par ses salariés, **les Scop sont autorisées à décider en assemblée générale d'utiliser les réserves de la société pour racheter les parts sociales souscrites par des associés non-coopérateurs** dans les sept ans de la transformation d'une société⁽²⁾.

Quant aux sociétés coopératives d'intérêt collectif (Scic)⁽³⁾, leur objet est la production ou la fourniture de biens et de services d'intérêt collectif qui présentent un caractère d'utilité sociale. Très proches des Scop dans leur fonctionnement, elles s'en distinguent par le fait que le capital puisse être détenu également par les bénéficiaires de l'activité (clients, usagers, fournisseurs) et par une troisième catégorie de parties prenantes regroupant les collectivités locales. Nul ne peut cependant posséder la majorité des parts sociales même si le plafond de participation des personnes publiques est fixé à 50 %⁽⁴⁾.

Les principes coopératifs qui régissent les Scop en font des entreprises pérennes, principalement en raison de l'implication des co-entrepreneurs salariés dans leur coopérative, des réserves impartageables accumulées lors des années bénéficiaires et de l'accompagnement que procure le réseau des Scop à ses adhérents. Ainsi, le taux de pérennité à trois ans des Scop atteint 76 % contre 65 % pour l'ensemble des entreprises françaises. Par ailleurs, le partage du pouvoir va de pair avec celui des profits entre les salariés, les associés et les réserves impartageables. En 2013, 46 % des excédents nets ont été distribués aux salariés sous forme de participation, 41 % ont été mises en réserve et 13 % ont rémunéré le capital investi dans les coopératives⁽⁵⁾.

La société coopérative de production apparaît donc comme l'instrument juridique idéal pour la mise en œuvre d'un projet de rachat d'entreprise par ses salariés. Encore faut-il que ceux-ci soient informés en temps utile de la volonté de vendre du chef d'entreprise ou, le cas échéant, des associés. Longtemps dirimante, cette difficulté a finalement été levée par la loi en 2014.

(1) Article 49 ter de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production.

(2) Article 52 ter de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production.

(3) Articles 19 quinquies à 19 quindecies de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, créés par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culture.

(4) Article 19 septies de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

(5) <http://www.les-scop.coop/sites/fr/les-chiffres-cles/>

II. UN DISPOSITIF LÉGISLATIF POUR PERMETTRE AUX SALARIÉS DE SAISIR LES OPPORTUNITÉS

A. LE RÉGIME D'INFORMATION PRÉVU PAR LA LOI DU 31 JUILLET 2014 ⁽¹⁾

L'article 19 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a créé, pour chaque propriétaire de fonds de commerce ⁽²⁾ ayant l'intention de le transmettre, l'obligation d'en informer ses salariés afin d'offrir à ces derniers le droit de présenter une offre de reprise : « dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, lorsque le propriétaire d'un fonds de commerce veut le céder, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds ⁽³⁾. »

Sont également visées les entreprises comptant moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan n'excède pas 43 millions d'euros ⁽⁴⁾. Cette obligation d'information préalable concerne également l'hypothèse de la cession de la majorité des parts ou actions de sociétés ⁽⁵⁾.

La cession recouvre toute opération juridique par laquelle une personne, le cédant, transmet la propriété d'un bien à une autre personne, le cessionnaire. Il peut donc s'agir d'une vente, d'une donation ou de tout autre mécanisme juridique de transfert de propriété. Sont cependant exclues de l'obligation d'information les cessions intervenant dans le cadre d'une succession ou de la liquidation du régime matrimonial, les cessions à un conjoint, un ascendant ou un descendant, ainsi que les entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires ⁽⁶⁾.

Les modalités d'information des salariés diffèrent selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de

(1) Stéphane Rezek, « Transmission d'entreprises et information préalable des salariés », La Semaine Juridique Notariale et Immobilière, n° 49, 5 décembre 2014.

(2) Ne sont donc visées que les hypothèses de transmissions de fonds de commerce, et non les transmissions de fonds artisanaux. Cette rédaction étonne dans la mesure où ces derniers représentent une part importante des petites entreprises susceptibles de ne trouver aucun repreneur.

(3) Article L. 141-23 du code de commerce. L'article L. 2322-1 du code du travail indique qu'un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés.

(4) Article L. 141-28 du code de commerce.

(5) Article 20 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Les procédures prévues étant relativement symétriques, on se bornera à décrire l'hypothèse d'une cession de fonds de commerce. Pour appréhender le dispositif de l'article 20, il suffit de substituer la propriété des actions à celle du fonds de commerce, et le responsable légal de l'entreprise à l'exploitant.

(6) Articles L. 141-27 et L. 141-32 du code de commerce. Les cessions « intra-groupe », que ce soit de filiale à filiale ou entre société-filiale et société-mère, sont soumises au dispositif quand elles ont lieu en un seul bloc majoritaire. En revanche, la cession progressive de blocs minoritaires, notamment par l'exercice d'options d'achat ou de vente, échappe à l'obligation.

50 salariés, le propriétaire du fonds informe l'exploitant qui informe ensuite les salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession ⁽¹⁾.

Dans les entreprises de plus de 49 salariés, la loi s'appuie sur la procédure de consultation obligatoire du comité d'entreprise, ce qui procure par construction aux salariés un délai de réflexion suffisant. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la cession ne peut intervenir avant un délai de deux mois après que tous les salariés ont été informés de l'intention du propriétaire de céder le fonds de commerce ⁽²⁾. La notification est faite sous enveloppe ou pli fermé, par la voie postale ou par la remise de l'acte au destinataire contre émargement ou récépissé ⁽³⁾. Une fois les salariés informés, le cédant dispose d'un délai de deux ans pour réaliser la cession.

Le cédant n'a d'obligation d'informer les salariés que de sa volonté de procéder à une cession, et du fait que les salariés peuvent présenter une offre d'achat durant un délai de deux mois. La loi n'impose la transmission d'aucune autre information relative au fonctionnement, à la comptabilité ou à la stratégie de l'entreprise. Les salariés ne connaissent donc pas le prix de vente auquel la négociation pourrait valablement être engagée.

La méconnaissance du droit d'information ouvre au salarié la possibilité d'intenter une action en nullité contre cette cession. Celle-ci est relative et facultative : seul un salarié de l'entreprise, non informé ou mal informé, peut la réclamer ⁽⁴⁾. L'action en nullité se prescrit par deux mois ⁽⁵⁾.

Afin que la perspective d'une cession prochaine ne mette pas en péril l'entreprise dans ses relations avec ses fournisseurs, ses créanciers et ses clients, les salariés informés de l'intention de céder sont expressément soumis à une obligation de discrétion dont la violation constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire ⁽⁶⁾. S'ils s'engagent dans une démarche de reprise, ils peuvent cependant se faire assister d'un représentant consulaire, d'un conseil professionnel ou de toute personne de leur choix.

(1) Article L. 141-28 du code de commerce et article L. 2323-19 du code du travail.

(2) Le renoncement explicite de la totalité des salariés met fin au délai par anticipation.

(3) Article 667 du code de procédure civile.

(4) La nullité est la sanction de l'invalidité d'un acte juridique ou d'une procédure, soit que la cause de la nullité réside dans l'absence de l'utilisation d'une forme précise qui est légalement imposée, soit qu'elle résulte de l'absence d'un élément indispensable à son efficacité. La nullité absolue peut être invoquée par toute personne intéressée à la suite de la violation d'une règle d'intérêt général, tandis que la nullité relative ne peut être sollicitée que par le cocontractant pour la violation d'une règle visant à protéger ses intérêts particuliers. Quant à la nullité facultative, elle peut être déclarée à l'appréciation du juge, contrairement à la nullité de plein droit qui s'impose à la juridiction.

(5) Articles L. 141-23 et L. 141-28 du code de commerce.

(6) Articles L. 141-25 et L. 141-30 du code de commerce.

Le cédant est libre d'entrer en négociation avec un ou plusieurs salariés. La loi ne formule aucune prescription à l'égard d'une offre qui serait présentée : elle peut être déclinée sans motivation. La protection de son droit de propriété est donc absolue ; ce dernier s'étend jusqu'au choix de son repreneur.

On imagine combien frustrante se révélerait cette procédure pour des salariés sincèrement engagés dans un projet de reprise, qui ne serait même pas examiné. **La présente proposition de loi vise à prévenir cette situation en prolongeant l'architecture normative de la loi du 31 juillet 2014 pour conférer aux salariés un véritable droit de préemption.**

B. UN DROIT DE PRÉEMPTION INSTITUÉ PAR LA PROPOSITION DE LOI

La préemption consiste en un droit dont bénéficient des personnes privées ou publiques pour acquérir un bien par priorité sur toute autre personne. Elle est conditionnée à la manifestation d'une volonté de vendre par le propriétaire. La préemption peut être instituée par la loi, pour la poursuite d'un objectif d'intérêt général, ou par contrat, pour préserver les droits du cocontractant ⁽¹⁾.

Quand un droit de préemption existe, le propriétaire d'un bien doit notifier tout projet de vente au titulaire de ce droit préalablement à la conclusion de la cession. Le titulaire du droit de préemption doit répondre dans un délai au terme duquel le propriétaire dispose librement de son bien sous réserve de s'astreindre aux conditions qu'il a notifiées. Si le titulaire du droit décide de préempter, il admet normalement lesdites conditions sans négociation.

La préemption diffère fondamentalement de l'expropriation prévue à l'article 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ⁽²⁾ : l'expropriation frappe des propriétaires qui souhaitent conserver leur bien, les privant ainsi de leur droit de propriété, tandis que la préemption s'applique à des propriétaires qui avaient préalablement résolu de céder leur bien et dans le respect des conditions qu'ils ont eux-mêmes énoncées. L'atteinte qui en résulte est très différente puisque **le vendeur ne perd que la liberté de choisir son acheteur**, sans que soit remis en cause l'accord sur la chose et sur le prix qui fonde le contrat ⁽³⁾.

Le Conseil constitutionnel admet ces limitations au droit de disposer librement de ses biens. « Il est loisible au législateur d'apporter aux conditions d'exercice du droit de propriété des personnes privées, protégé par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et à la liberté

(1) *Les statuts d'une société peuvent ainsi prévoir un droit de préemption sur les parts sociales de chaque associé au bénéfice des autres associés afin d'éviter l'entrée au capital d'une personne non désirée.*

(2) « *La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité.* »

(3) *Article 1583 du code civil.*

contractuelle, qui découle de son article 4, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi⁽¹⁾. »

En l'occurrence, dès lors qu'il s'agit d'assurer la pérennité d'une entreprise et des emplois qu'elle procure à ses salariés, l'intérêt général d'un droit de préemption ne saurait être mis en doute. Par ailleurs, au regard de cet objectif, la substitution d'un vendeur à un autre ne semble pas constituer une atteinte disproportionnée au droit de propriété. Certaines préemptions déjà instituées par la loi corroborent cette analyse.

La présente proposition de loi n'est pas le premier texte qui entend limiter le droit des entrepreneurs de choisir leur repreneur. La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a ainsi instauré un droit de préemption des communes sur les fonds artisanaux, les fonds de commerce, les baux commerciaux et les terrains faisant l'objet de projets d'aménagement commercial⁽²⁾. Le conseil municipal peut, par délibération motivée, délimiter un « périmètre de sauvegarde du commerce et de l'artisanat de proximité » à l'intérieur duquel sont soumises au droit de préemption les cessions de fonds artisanaux, de fonds de commerce ou de baux commerciaux, ainsi que la vente de terrains destinés à accueillir des commerces d'une surface de vente comprise entre 300 et 1 000 mètres carrés. L'objectif poursuivi est la préservation de l'activité commerciale et artisanale dans le périmètre concerné. Les projets de cessions de fonds situés dans le périmètre sont notifiés à la commune, qui dispose d'un délai de deux mois pour une préemption, soit au prix demandé par le vendeur, soit à celui que détermine le juge de l'expropriation. **Le dispositif est donc particulièrement restrictif au regard du droit de propriété puisqu'il peut comprendre une révision à la baisse du prix de vente initialement demandé par le propriétaire par décision judiciaire⁽³⁾.**

En outre, **la France connaît déjà divers mécanismes légaux de préemption au bénéfice de personnes privées.**

L'article 815-14 du code civil prévoit que « l'indivisaire qui entend céder, à titre onéreux, à une personne étrangère à l'indivision, tout ou partie de ses droits dans les biens indivis ou dans un ou plusieurs de ces biens est tenu de notifier par acte extrajudiciaire aux autres indivisaires le prix et les conditions de la cession projetée [...]. Tout indivisaire peut, dans le délai d'un mois qui suit cette notification, faire connaître au cédant, par acte extrajudiciaire, qu'il exerce un droit de préemption aux prix et conditions qui lui ont été notifiés ». La

(1) Ce considérant de principe figure au paragraphe 18 de la décision n° 2014-701 DC du 9 octobre 2014, Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt.

(2) Les dispositions en question sont codifiées aux articles L. 214-1 et suivants du code de l'urbanisme.

(3) Le Conseil constitutionnel a examiné cette loi sur le fondement de l'article 61, alinéa 2, de la Constitution. Cette disposition ne lui avait pas été expressément soumise, mais il a jugé qu'elle ne justifiait pas qu'une inconstitutionnalité soit soulevée d'office (décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005).

méconnaissance de cette disposition ouvre une action en nullité dans les cinq ans qui suivent la réalisation de la vente.

En matière de logement, la présence d'un locataire dans un immeuble d'habitation ne fait pas obstacle à une vente. Mais si le propriétaire adresse un congé pour vendre à son locataire afin de tirer un meilleur prix de la transaction, celui-ci vaut offre de vente aux conditions spécifiées dans le document donnant congé⁽¹⁾. C'est donc d'un droit de préemption que bénéficie le locataire. Le notaire qui procède à la vente est chargé par la loi de veiller au respect de ce droit à peine de nullité de la vente. De surcroît, si le titulaire du droit renonce à en faire usage aux conditions proposées, mais qu'une nouvelle négociation entre propriétaire et acquéreur potentiel se conclut sur un prix moins élevé, une offre de vente actualisée doit être adressée au locataire qui dispose d'un mois pour l'accepter.

Les sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) disposent d'un droit de préemption, défini à l'article L. 143-1 du code rural, lors des ventes de terrains et de biens immobiliers à vocation agricole. Le maintien des agriculteurs sur le territoire, la lutte contre la spéculation foncière, la préservation de l'équilibre des exploitations constituent autant d'objectifs d'intérêt général reconnus par la loi qui limitent valablement le droit de propriété.

Enfin, en matière forestière, le « droit de préférence » instauré par la loi n° 2010-874 de modernisation de l'agriculture et de la pêche du 27 juillet 2010 permet de regrouper des petites parcelles boisées, inférieures à 4 hectares, avec des parcelles contiguës afin d'en faciliter la gestion. Il donne un droit d'acquisition prioritaire aux propriétaires forestiers voisins des parcelles mises en vente qui s'apparente fortement à un droit de préemption – bien que la communication du prix de vente fixé par le vendeur soit une faculté laissée à ce dernier et non une obligation⁽²⁾. La bonne gestion de la forêt française est donc considérée comme un objectif d'intérêt général suffisamment important pour justifier que le cédant ne puisse choisir celui auquel il transmet sa parcelle⁽³⁾.

*

* *

Dans un objectif de préservation de l'emploi et de pérennisation des entreprises, la présente proposition de loi prévoit de doubler l'obligation d'information des salariés en cas de cession d'un fonds de commerce ou de la majorité des parts sociales d'une société, instaurée par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, d'un droit de préemption au bénéfice de ces mêmes salariés, dans les entreprises comptant un effectif inférieur à 250 personnes. Cette finalité présente un intérêt général évident ; elle

(1) Article 15 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986.

(2) Article L. 331-19 du code forestier.

(3) L'article L. 331-21 du code forestier formule cependant un bon nombre de dérogations.

mobilise des instruments juridiques connus et approuvés par la jurisprudence ; aucune des dispositions prévues ne semble constituer un manquement à la règle constitutionnelle de protection du droit de propriété.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Au cours de sa séance du mercredi 15 avril 2015, la Commission procède à l'examen de la proposition de loi, sur le rapport de Mme Marie-George Buffet.

Mme Marie-George Buffet, rapporteure. Mes chers collègues, je vous remercie de m'accueillir au sein de votre Commission en tant que rapporteure de la proposition de loi relative au droit de préemption des salariés. Ce texte, qui crée un droit nouveau pour les salariés, vise à répondre à un besoin exprimé encore ce matin par les employés de Gaillon, qui souhaitent pouvoir reprendre leur entreprise afin d'éviter sa délocalisation. Les chefs d'entreprise et les syndicalistes que nous avons auditionnés estiment du reste que, pour assurer le maintien des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME), la piste du rachat par les salariés doit être explorée.

Le Conseil économique, social et environnemental indique dans un avis du 22 janvier 2013, que le modèle coopératif doit être modernisé afin de faciliter la reprise d'entreprise par les salariés. Celle-ci, ajoute-t-il, ne doit pas être réservée aux entreprises en difficulté, le modèle coopératif, notamment les sociétés coopératives et participatives (SCOP), peut apporter plus globalement une réponse à l'enjeu de la transmission de PME saines.

Chaque année, 17 000 entreprises, employant entre cinq et cent salariés font l'objet d'une transmission. Or, des milliers d'emplois sont détruits à cette occasion, soit parce que l'entreprise cesse ses activités faute de repreneur, soit parce qu'elle passe sous le contrôle d'acquéreurs dont la préoccupation est d'accroître leurs marges au détriment des emplois voire de délocaliser. Ainsi, nombreux sont les salariés qui subissent les ventes et reventes de leur entreprise et leur cortège subséquent de licenciements économiques.

Avant la loi du 31 juillet 2014, dite « loi Hamon », relative à l'économie sociale et solidaire, aucun dispositif n'offrait aux salariés de véritable possibilité d'intervenir sur le choix du repreneur ou de prendre part à la vente. La proposition de loi qui vous est soumise s'inscrit dans le prolongement de ce texte en renforçant le droit de préemption des salariés. Ce faisant, elle répond à la préconisation du Conseil économique, social et environnemental qui, dans son avis précité, prône « l'application d'un droit de reprise préférentiel aux salariés repreneurs dans le cas spécifique de fonds prédateurs dont l'action se solde par des destructions massives d'emplois et de savoir-faire dans les territoires ».

L'acquisition de TPE ou de PME par les salariés constitue en effet une solution efficace pour l'avenir de ces entreprises. De fait, ces derniers sont attachés au maintien de l'emploi, ne sont pas tentés de délocaliser et connaissent le

fonctionnement de l’outil de production et du marché. Ce dispositif favorise donc le maintien des entreprises et de l’emploi dans nos territoires.

Si la proposition de loi laisse ouvert le choix de la forme juridique sous laquelle l’entreprise sera reprise, nous espérons que la structure coopérative sera privilégiée. Les sociétés coopératives sont soumises à des règles qui imposent que les résultats soient affectés en priorité à la pérennité des emplois et du projet d’entreprise. Leur mode de gouvernance démocratique permet, en outre, de faire valoir les intérêts de la majorité des coopérateurs salariés. La transformation en coopérative équivaut ainsi un changement de modèle qui a bien des vertus. J’ajoute qu’économiquement, les coopératives ont fait leurs preuves puisque, selon la Confédération générale des SCOP, leur taux de pérennité à trois ans est de 77 %, contre 65 % pour l’ensemble des entreprises françaises, tandis que leur taux de rentabilité est identique voire légèrement supérieur à la moyenne.

La création d’un droit de préemption des salariés provoque un bouleversement culturel tel que leur formation et leur accompagnement ainsi que la formation et l’accompagnement du cédant sont nécessaires. On sait, en effet, qu’il est difficile pour un dirigeant de se séparer de son entreprise et, pour les salariés, d’envisager même de la gérer. Or, les acteurs que nous avons auditionnés soulignent combien l’anticipation, le temps de préparation du projet de reprise et l’accès au financement sont décisifs pour la réussite du projet. Certains d’entre eux ont par ailleurs suggéré des pistes de financement, qui vont du recours facilité à l’épargne salariale à l’extension des avantages fiscaux prévus dans la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 dite « Dutreil II ». Ces pistes méritent d’être explorées pour compléter la proposition de loi.

Cette dernière s’inscrit dans le prolongement des articles 18 à 20 de la loi « Hamon », qui créent un droit d’information des salariés sur les possibilités de reprise au moment de la cession de l’entreprise. Ainsi l’article 2 de la proposition de loi vise-t-il à permettre au comité d’entreprise de se faire assister d’un expert-comptable pour étudier un projet de reprise, et aux salariés d’accéder à la base de données économiques et sociales en cas d’offre de vente. Il sera possible de discuter ensemble d’un projet de reprise grâce à la création d’une heure mensuelle d’information syndicale. Il s’agit de consolider la procédure d’information afin d’accroître les chances de reprise par les salariés.

L’article 1^{er} de la proposition de loi vise, quant à lui, à ajouter une étape à cette procédure d’information, en permettant aux salariés qui n’ont pas acheté le fonds de commerce ou les parts de l’entreprise au moment où ils ont été informés de la vente de rester prioritaires. Lorsqu’un employeur trouve un acquéreur, il doit le notifier aux salariés, les informer du prix et des conditions de la vente, et leur donner un accès aux documents comptables. Les salariés ont ensuite deux mois pour se substituer au nouvel acquéreur et devenir propriétaires de l’entreprise. L’opération est sans effet sur le chef d’entreprise vendeur, puisque toutes les clauses contractuelles demeurent inchangées à l’exception du nom de l’acheteur. La procédure est relativement simple et connue ; c’est celle d’une préemption.

La proposition de loi adopte l'ensemble des critères de la loi relative à l'économie sociale et solidaire : son champ d'application est le même ainsi que la taille des entreprises visées par le dispositif.

Certains se sont interrogés sur la constitutionnalité de la proposition de loi. Ainsi Mme la secrétaire d'État au Commerce a-t-elle fait allusion, hier, en réponse à une question d'actualité posée par le président André Chassaigne, à la décision du Conseil constitutionnel sur la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 dite « Florange ». Cependant, le droit de préemption que nous proposons d'instituer ne porte atteinte ni au droit de propriété ni à la liberté d'entreprendre. Comme le précise le Conseil constitutionnel, « il est loisible au législateur d'apporter aux conditions d'exercice du droit de propriété des personnes privées, protégé par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et à la liberté contractuelle, qui découle de son article 4, des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. » Or, je rappelle que notre Constitution protège le droit de chacun à avoir un emploi et que le combat contre le chômage et les délocalisations est un objectif d'intérêt général indiscutable.

De surcroît, cette proposition de loi est très en retrait par rapport au contrôle des structures en matière agricole, par exemple, ou à la loi « Dutreil II » précitée, qui autorise les communes à préempter des fonds de commerce et des baux commerciaux en faisant diminuer leur prix par le juge. Quant à nous, nous ne proposons rien de tel. Le propriétaire est respecté ; il n'est ni exproprié ni spolié ; il vend parce qu'il le veut au prix qu'il veut.

Mes chers collègues, cette proposition de loi a pour ambition de contribuer à la préservation des entreprises, notamment des TPE et des PME, donc de l'emploi, sur l'ensemble du territoire afin d'y maintenir une activité économique et sociale.

M. Jean-Michel Clément. Cette proposition de loi, disait madame la rapporteure, crée un droit et répond à un besoin. Mais comment en est-on arrivé à l'expression d'un tel besoin ? Le fait qu'il faille légiférer pour obliger les chefs d'entreprise à informer leurs salariés de leur intention de vendre leur affaire en dit long sur leur défiance envers leurs personnels.

La question de la pérennité des entreprises est essentielle. Or, plus on attend pour réaliser la cession, qui est l'acte de gestion le plus délicat, plus le risque de perte de substance est grand. Pour qu'une transmission soit réussie, elle doit, selon moi, comprendre celle du savoir, celle du pouvoir et celle de la propriété. Dans le cadre du droit de préemption, ces trois phases se trouvent rassemblées en une seule et unique opération, la préemption, ce qui créera inévitablement des difficultés.

Par ailleurs, le droit de préemption est, avez-vous dit madame la rapporteure, la suite du droit d'information. Or, il existe plusieurs exceptions à ce droit, qui n'est pas applicable en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession au conjoint, aux ascendants et aux descendants.

Ensuite, les chefs d'entreprise, lorsqu'ils font le choix d'un statut social, peuvent, par exemple, prévenir l'immixtion brutale de tiers dans le contrat de société en prévoyant que l'agrément des associés est toujours nécessaire. Je crains donc que les chefs d'entreprise n'anticipent la cession de leur entreprise en adaptant le statut de leur société de façon à ce que le droit de préemption ne puisse pas s'exercer.

Enfin, il est prévu, afin d'encourager la création de sociétés coopératives, que des salariés regroupés pourront reprendre l'entreprise. À cet égard, le délai de deux mois paraît toutefois très court pour permettre aux salariés de se mettre d'accord sur une proposition collective, de réunir les capitaux et de créer la société.

Pour ces différentes raisons, je crains que l'on ne parvienne pas à atteindre l'objectif assigné. Je ne suis pas opposé à cette proposition de loi, loin s'en faut, mais elle est à parfaire. C'est pourquoi j'envisage de m'abstenir, en souhaitant que nous puissions revenir plus précisément sur un certain nombre de points lors de l'examen du texte en séance publique.

M. Alain Tourret. Le projet de loi Macron, dont j'étais l'un des rapporteurs, prévoit la possibilité pour le juge d'imposer la cession d'une entreprise en difficulté à des repreneurs présentant un plan de sauvetage crédible, c'est-à-dire un dispositif assez semblable à celui de la proposition de loi. Quelles difficultés avons-nous rencontrées ?

Tout d'abord, il faut définir précisément l'intérêt général, qui s'apprécie par rapport au bassin d'emploi. Ensuite, le Conseil d'État, que nous avons sollicité, a estimé, à la suite de la décision du Conseil constitutionnel sur la loi « Florange », qu'il n'était pas possible de prévoir une telle procédure pour des entreprises de moins de cinquante salariés – c'est pourquoi nous avons finalement retenu celles comptant au moins 150 salariés. Or, j'ai cru comprendre que la proposition de loi visait les entreprises de moins de 249 salariés. Il me paraît donc difficile qu'en l'état, le texte passe l'obstacle du contrôle de constitutionnalité, car le Conseil constitutionnel est très sourcilleux sur le respect du droit de propriété.

M. Paul Molac. Cette proposition de loi reprend l'amendement que le groupe écologiste avait déposé sur le projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire et qui tendait à imposer au chef d'entreprise le respect d'un délai de deux mois sous peine de nullité de la vente. Cette proposition avait suscité une levée de boucliers des chefs d'entreprise. J'ai bien conscience des difficultés soulevées par M. Clément, mais le maintien des entreprises relève de l'intérêt général. Certaines pratiques ont en effet des conséquences délétères sur l'aménagement du territoire

– je pense à ces dépeceurs qui reprennent une entreprise pour la fermer et n'en conserver que le carnet d'adresses afin de conforter leur propre activité. Cette préoccupation est pour moi essentielle. Je soutiens donc la proposition de loi, ne serait-ce que pour qu'elle fasse l'objet d'une discussion approfondie en séance publique.

M. Dominique Raimbourg, président. Madame la rapporteure, je souhaiterais que vous m'apportiez une précision. L'article 2 distingue entre, d'une part, les entreprises dans lesquelles il existe un comité d'entreprise et dont les salariés peuvent obtenir des informations par le biais de l'expert-comptable qu'ils mandatent, et, d'autre part, les petites entreprises dont les salariés ne sont informés qu'au moment de la cession. Est-ce bien cela ?

Mme Marie-George Buffet, rapporteure. Oui, monsieur le président.

Je crois qu'il nous faudra sans doute améliorer le texte d'ici au 7 mai lors de son passage en séance plénière, mais il vise bien les TPE et les PME. Leurs dirigeants ont en effet besoin d'aide pour trouver des repreneurs susceptibles de poursuivre leur œuvre, car ils sont souvent face à des prédateurs.

En ce qui concerne le délai de deux mois, tous nos interlocuteurs estiment qu'un temps d'information, voire de formation, est indispensable, notamment pour réunir les moyens nécessaires à la reprise. Il me semble que nous pouvons envisager de modifier ce délai, en prenant garde toutefois de ne pas mettre en difficulté le dirigeant de l'entreprise. J'insiste sur le fait que cette proposition s'inscrit dans le prolongement de la loi « Hamon », dont les dispositions, je l'espère, ne seront pas remises en cause lors de la deuxième lecture du projet de loi pour la croissance et l'activité, dit « Macron ». Monsieur Tourret, vous avez raison, il convient sans doute de préciser l'intérêt général en faisant référence aux bassins d'emploi.

En tout état de cause, je vous remercie pour vos interventions, et j'espère que nous pourrions enrichir cette proposition de loi lors de son examen en séance publique.

La Commission en vient à l'examen des articles, lesquels ne font l'objet d'aucun amendement.

EXAMEN DES ARTICLES

La proposition de loi se compose de deux articles. L'article 1^{er}, qui modifie le code de commerce, institue un droit de préemption des salariés sur l'entreprise qui les emploie. L'article 2, qui introduit de nouvelles dispositions dans le code du travail, améliore le droit d'information des salariés et facilite la préparation d'une offre de reprise de l'entreprise.

Article 1^{er}

(art. L. 23-10-13, L. 23-10-14, L. 141-33 et L. 141-34 [nouveaux] du code de commerce)

Droit de préemption des salariés

1. Le dispositif de la proposition de loi

L'article 1^{er} crée un droit de préemption des salariés lorsque le propriétaire d'une entreprise souhaite la céder. Il constitue le prolongement de l'obligation d'information instituée par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Les **alinéas 2 à 12** complètent le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} du code de commerce, intitulé « De la vente du fonds de commerce », par une section 5 sur le droit de préemption des salariés. Cette nouvelle section fait suite aux sections 3 et 4, respectivement intitulées « De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises de moins de cinquante salariés » et « De l'information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés ». Ces deux sections résultent de la codification de l'article 19 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Le **nouvel article L. 141-33** du code de commerce détaille la procédure de préemption. Le propriétaire d'un fonds de commerce qui trouve un acquéreur doit notifier à ses salariés les conditions de la vente et le prix convenus. Il fait également état de la faculté ouverte aux salariés de consulter l'ensemble des documents comptables leur permettant de prendre connaissance de la situation économique de l'entreprise afin qu'ils puissent, le cas échéant, constituer un projet de reprise.

La notification vaut offre de vente pour une durée de deux mois à compter de sa réception. Au-delà de ce délai, le propriétaire du fonds de commerce est libre de poursuivre son projet de cession avec le repreneur initialement pressenti. En revanche, si « au moins deux salariés regroupés » acceptent l'offre, ils sont substitués à l'acquéreur de plein droit. Cette rédaction a pour effet de faciliter les offres de reprise par les salariés dans la perspective de transformation en société

coopérative et participative (Scop), quand la possibilité d'acceptation ouverte à un unique salarié aurait pu faire privilégier les statuts d'entreprise plus classiques ou l'exploitation directe du fonds de commerce. Rien n'est précisé pour le cas où plusieurs groupes de salariés manifesteraient leur intérêt ; il reviendrait alors au cédant de choisir parmi eux celui auquel il souhaite transmettre l'entreprise. Afin d'apporter une sécurité juridique accrue aux parties, l'article prévoit que ses alinéas les plus importants figurent en toutes lettres dans chaque notification.

La violation de l'obligation de notification d'une offre de vente aux salariés entraîne, à la demande de l'accusé, la nullité de la cession intervenue avec un cessionnaire tiers. Ce mécanisme de sanction, qui se prescrit par deux mois, est similaire à celle qui frappe la violation de l'obligation d'information figurant dans les deux sections précédentes.

Le **nouvel article L. 141-34** du code de commerce prévoit la procédure contentieuse par laquelle un salarié peut agir, en forme de référé⁽¹⁾, pour empêcher une cession imminente qui violerait son droit d'information ou son droit de préemption. La juridiction dispose de huit jours pour se prononcer.

Les **alinéas 13 à 22** transposent le dispositif précédent aux propriétaires d'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions. Ils complètent le chapitre X du titre III du livre II du code de commerce, intitulé « De l'information des salariés en cas de cession de leur société », par une section 3 sur le droit de préemption des salariés. Cette nouvelle section fait suite aux sections 1 et 2, respectivement intitulées « De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre de rachat des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés de moins de cinquante salariés » et « De l'information des salariés leur permettant de présenter une offre de rachat des parts sociales ou actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés ». Ces deux sections résultent de la codification de l'article 20 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Le **nouvel article L. 23-10-13** du code de commerce est identique au nouvel article L. 141-33 si ce n'est qu'il concerne les sociétés commerciales et non les fonds de commerce.

Le **nouvel article L. 23-10-14** du même code est identique au nouvel article L. 141-34 si ce n'est qu'il concerne les sociétés commerciales et non les fonds de commerce.

(1) *Le référé est une procédure orale et simplifiée attribuée, en principe, à la compétence du président de la juridiction saisie qui statue à juge unique. Cette procédure permet de disposer de décisions de justice plus rapidement, bien que l'ordonnance rendue en référé ne soit pas revêtue de l'autorité de la chose jugée et ne lie donc pas la juridiction appelée à connaître du litige au fond.*

2. La position de votre commission des Lois

La commission des Lois a adopté l'article 1^{er} sans lui apporter de modification.

*

* *

La Commission adopte l'article 1^{er} sans modification.

Article 2

(art. L. 2142-12 [nouveau], L. 2323-7-2 et L. 2325-35 du code du travail)

Information des salariés

1. Le dispositif de la proposition de loi

L'article 2 prévoit une meilleure information des salariés par trois mesures complémentaires qui modifient le code du travail.

Les **alinéas 2 et 3** ajoutent un alinéa à l'article L. 2325-35 du code du travail, qui énumère les situations dans lesquelles un comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix. Sept cas sont actuellement prévus : l'examen annuel des comptes, l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise, l'examen des documents comptables et des rapports correspondants, dans le cadre d'opérations de concentration, dans l'exercice du droit d'alerte économique, dans une procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés, et dans l'hypothèse d'offres publiques d'acquisition. Une huitième hypothèse est donc incluse : en cas de reprise de l'entreprise par les salariés.

Les **alinéas 4 et 5** prévoient que les salariés auxquels sont notifiés une offre de vente dans le cadre de la procédure de préemption peuvent accéder à la base de données économiques et sociales de l'entreprise instituée à l'article L. 2323-7-2 du code du travail. Celle-ci rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel. Elles ont trait aux investissements, aux niveaux de fonds propres et d'endettement, aux éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, aux activités sociales et culturelles, à la rémunération des financeurs, aux flux financiers à destination de l'entreprise, aux relations de sous-traitance et, le cas échéant, aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. L'objectif de la proposition de loi étant de favoriser les reprises d'entreprise par les salariés, il convient effectivement qu'ils soient correctement informés de la santé économique et financière de la société avant de s'en porter acquéreur. Les informations sensibles apprises à l'occasion de cette procédure sont couvertes par une obligation de confidentialité, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Enfin, les **alinéas 6 à 10** complètent le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail, relatif aux sections syndicales, par une nouvelle section 7 autorisant ces sections à organiser une heure mensuelle d'information syndicale pendant les horaires de travail, au sein des locaux syndicaux ou en tout autre lieu mis à disposition par le chef d'entreprise. Les salariés disposeraient ainsi d'un temps régulier pour se réunir et échanger sur l'avenir de l'entreprise afin, dans le cadre du dispositif prévu à l'article 1^{er}, de préparer un plan de reprise de l'entreprise.

Cette disposition étendrait au secteur privé les prescriptions de l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, qui prévoit que « les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information ».

2. La position de votre commission des Lois

La commission des Lois a adopté l'article 2 sans lui apporter de modification.

*
* *

*La Commission **adopte** l'article 2 **sans modification**.*

*Puis elle **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **sans modification**.*

*
* *

*En conséquence, la commission des Lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République vous demande d'**adopter** la proposition de loi relative au droit de préemption des salarié-e-s, dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
	<p data-bbox="437 445 765 491">Proposition de loi relative au droit de préemption des salarié-e-s,</p> <p data-bbox="557 536 645 564">Article 1^{er}</p> <p data-bbox="437 591 765 637">Le code de commerce est ainsi modifié :</p> <p data-bbox="437 664 765 728">1° « Le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} est complété par une section V ainsi rédigée :</p> <p data-bbox="493 755 586 782">« Section 5</p> <p data-bbox="437 800 765 846">« Droit de préemption des salariés</p> <p data-bbox="437 873 765 964">« <i>Art. L. 141-33.</i> – Lorsque le propriétaire trouve un acquéreur de son fonds de commerce, il doit le notifier aux salariés.</p> <p data-bbox="437 991 765 1155">« Cette notification doit mentionner, les conditions de la vente, son prix et la faculté ouverte aux salariés de consulter l'ensemble des documents comptables leur permettant de prendre connaissance de la situation économique de l'entreprise.</p> <p data-bbox="437 1183 765 1274">« Cette notification vaut offre de vente au profit des salariés. Elle est valable pendant la durée de deux mois à compter de sa réception.</p> <p data-bbox="437 1301 765 1437">« Si au moins deux salariés regroupés acceptent l'offre, directement ou par l'intermédiaire de leur mandataire, ils se substituent à l'acquéreur dans toutes les conditions de la vente.</p> <p data-bbox="437 1465 765 1528">« Les termes des quatre alinéas précédents sont reproduits dans chaque notification.</p> <p data-bbox="437 1556 765 1647">« Toute cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié. L'action en nullité se prescrit</p>	<p data-bbox="783 445 1107 491">Proposition de loi relative au droit de préemption des salarié-e-s,</p> <p data-bbox="904 536 992 564">Article 1^{er}</p> <p data-bbox="860 591 1023 618"><i>(Sans modification)</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

Code de commerce

*Art. L. 141-23 et L. 141-28. –
Cf. annexe*

par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.

« *Art. L. 141-34.* – Un salarié peut agir devant le président du tribunal de grande instance sous la forme des référés, à tout moment, dès lors qu'il a connaissance de l'imminence de la vente du fonds de commerce qui l'emploie en méconnaissance de l'article L. 141-23, de l'article L. 141-28 ou de l'article L. 141-33.

« Le président du tribunal de grande instance peut prendre toute mesure visant à garantir l'application de ces textes. Il rend sa décision dans un délai de 8 jours. »

2° Le Chapitre X du titre III du livre II est complété par une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Droits de préemption des salariés

« *Art. L. 23-10-13.* – Lorsque le ou les propriétaires d'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions trouve un acquéreur pour ses parts, il doit le notifier aux salariés.

« Cette notification doit mentionner, les conditions de la vente, son prix et la faculté ouverte aux salariés de consulter l'ensemble des documents comptables leur permettant de prendre connaissance de la situation économique de l'entreprise.

« Cette notification vaut offre de vente au profit des salariés. Elle est valable pendant la durée de deux mois à compter de sa réception.

« Si au moins deux salariés regroupés acceptent l'offre, directement ou par l'intermédiaire de leur mandataire, ils se substituent à l'acquéreur dans toutes les conditions de la vente.

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 23-10-1 et L. 23-10-7. – Cf. annexe</i></p>	<p>« Les termes des quatre alinéas précédents sont reproduits dans chaque notification.</p> <p>« Toute cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié. L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.</p> <p>« <i>Art. L. 23-10-14.</i> – Un salarié peut agir devant le président du tribunal de grande instance sous la forme des référés, à tout moment, dès lors qu'il a connaissance de l'imminence d'une vente ou d'une cession de parts sociales en méconnaissance de l'article L. 23-10-1, de l'article L. 23-10-7 ou de l'article L. 23-10-13.</p> <p>« Le président du tribunal de grande instance peut prendre toute mesure visant à garantir l'application de ces textes. Il rend sa décision dans un délai de 8 jours. »</p>	<p>—</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 2</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 2</p> <p><i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 2325-35.</i> – I. – Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :</p> <p>1° En vue de l'examen annuel des comptes prévu aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 ;</p> <p>1° <i>bis</i> En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ;</p> <p>2° En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice ;</p> <p>3° Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;</p> <p>4° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants,</p>		

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;</p>	<p>1° Le I de l'article L. 2325-35 est complété par un 7° ainsi rédigé :</p>	
<p>5° Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en oeuvre ;</p>	<p>« 7° En vue de l'étude d'un projet de reprise de l'entreprise par les salariés. » ;</p>	
<p>6° Dans les conditions prévues aux articles L. 2323-21 à L. 2323-26-1 A, relatifs aux offres publiques d'acquisition.</p>	<p>2° Le deuxième alinéa de l'article L. 2323-7-2 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	
<p>II. – Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 5125-1 et L. 1233-24-1. Dans ce dernier cas, l'expert est le même que celui désigné en application du 5° du I.</p>	<p>« En cas d'offre de vente faite aux salariés conformément aux articles L. 23-10-13 et L. 141-33 du code de commerce, ces derniers ont accès à la base de données économiques et sociales. » ;</p>	
<p><i>Art. L. 2323-7-2.</i> – Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.</p>		
<p>La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.</p>	<p>1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel,</p>	
<p>Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :</p>		

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;</p>	<p>3° Le chapitre II du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie est complétée par une section 7 ainsi rédigée :</p>	
<p>2° Fonds propres et endettement ;</p>	<p>« Section 7</p>	
<p>3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;</p>	<p>« L'heure d'information syndicale</p>	
<p>4° Activités sociales et culturelles ;</p>	<p>« Art. L. 2142-12. – Les sections syndicales sont autorisées à tenir, pendant les heures de travail, des réunions mensuelles d'information. Ces réunions se tiendront dans les locaux syndicaux mis à la disposition des</p>	
<p>5° Rémunération des financeurs ;</p>		
<p>6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;</p>		
<p>7° Sous-traitance ;</p>		
<p>8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.</p>		
<p>Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.</p>		
<p>Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.</p>		

Dispositions en vigueur

—

Art. L. 2142-8. – Cf. annexe

Texte de la proposition de loi

—

sections syndicales en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

« Chacun des membres du personnel a le droit de participer à l'une de ces réunions, dans la limite d'une heure par mois. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Texte adopté par la Commission

—

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

Code de commerce Art. L 23-10-1 à L 141-28

Art. L 23-10-1. – Dans les sociétés qui n’ont pas l’obligation de mettre en place un comité d’entreprise en application de l’ article L. 2322-1 du code du travail , lorsque le propriétaire d’une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d’une société à responsabilité limitée ou d’actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d’une société par actions veut les céder, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de présenter une offre d’achat de cette participation.

Le représentant légal notifie sans délai aux salariés cette information, en leur indiquant qu’ils peuvent présenter au cédant une offre d’achat.

La cession peut intervenir avant l’expiration du délai de deux mois dès lors que chaque salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d’offre.

La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié.

L’action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de la cession de la participation ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés.

Art. L. 23-10-7. – Dans les sociétés soumises à l’obligation de mettre en place un comité d’entreprise en application de l’ article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l’ article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l’économie, lorsqu’il veut céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d’une société à responsabilité limitée ou des actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d’une société par actions, le cédant notifie sa volonté de céder à la société.

Au plus tard en même temps qu’il procède, en application de l’ article L. 2323-19 du code du travail , à l’information et à la consultation du comité d’entreprise, le chef d’entreprise porte à la connaissance des salariés la notification prévue au premier alinéa du présent article et leur indique qu’ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié.

L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de la cession de la participation ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés.

En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L. 2324-8 et L. 2314-5 du code du travail, la cession est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 23-10-1 du présent code.

Art. L. 141-23. – Dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail, lorsque le propriétaire d'un fonds de commerce veut le céder, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.

Lorsque le propriétaire du fonds n'en est pas l'exploitant, cette information est notifiée à l'exploitant du fonds et le délai court à compter de la date de cette notification. L'exploitant du fonds porte sans délai à la connaissance des salariés cette notification, en les informant qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie sa volonté de céder directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre de rachat, et le délai court à compter de la date de cette notification.

La cession peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois dès lors que chaque salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d'offre.

La cession intervenue en méconnaissance des quatre premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.

L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.

Art. L. 141-28. – Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de céder à l'exploitant du fonds.

Au plus tard en même temps qu'il procède, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, l'exploitant du fonds porte à la connaissance des salariés la

notification prévue au premier alinéa du présent article et leur indique qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie directement aux salariés sa volonté de céder, en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre de rachat.

La cession intervenue en méconnaissance des trois premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.

L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.

En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L. 2324-8 et L. 2314-5 du code du travail, la cession est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 141-23 du présent code.

Code du travail

Art. L 2142-8

Art. L. 2142-8. – Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

AUDITIONS MENÉES PAR LA RAPPORTEURE

- **Association Agir pour une économie équitable (AP2E)**

— Mme Sylvie Mayer, animatrice, ancienne députée européenne

- **Confédération générale des Scop (CGSCOP)**

— M. Patrick Lenancker, président

- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**

— M. Alain Giffard, secrétaire national au secteur économie et industrie

- **Confédération générale du travail (CGT)**

— M. Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral

- **Dedienne Aérospace**

— M. Jean-Claude Volot, président

- Mme Véronique Champeil-Desplats, professeure de droit public à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense