

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

20 septembre 2018

---

**CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)**

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 1021

présenté par

M. Descoeur, Mme Anthoine, Mme Bazin-Malgras, M. Viry, M. Boucard, M. Bony, M. Hetzel, Mme Meunier, M. Masson, Mme Lacroute, Mme Kuster, M. Saddier, M. Le Fur, M. Brun, M. Leclerc, Mme Beauvais, M. Abad, M. Fasquelle, Mme Dalloz et M. Vatin

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 19, insérer l'article suivant:**

Après le 1° des articles L. 23-10-6, L. 141-27 et L. 141-32 du code de commerce, est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

« 1° *bis* Si un repreneur a été trouvé plus de deux mois avant la cession ; »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La loi sur l'Économie sociale et solidaire (ESS) a instauré un nouveau droit d'information préalable des salariés en cas de transmission d'entreprises. Ce dernier a été transcrit dans le code de commerce et doit être appliqué depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Or, la transmission est un acte qui se prépare à long terme, on cite généralement un délai de 5 années. Dans les TPE-PME, où la notion d'homme clé est réellement importante, l'information selon laquelle ce dernier quitte la tête de son entreprise peut être, dans certains cas, de nature à la déstabiliser. Il est donc important, si le chef d'entreprise le juge nécessaire, que la préparation d'une transmission se réalise de manière discrète.

Par ailleurs, le dirigeant doit conserver l'entière maîtrise du choix de son successeur. Aussi, si celui-ci est déjà déterminé, il n'y a plus lieu de réaliser une telle information. Cela est d'ailleurs conforme à la volonté du rédacteur puisque l'exposé des motifs précisait que ce droit d'information préalable

est destiné à pallier la non-transmission d'entreprises saines. Il aurait donc vocation à s'appliquer uniquement lorsqu'il n'y a pas de repreneurs. Or, le texte va au-delà et l'impose dans tous les cas.

Ceci risque de rendre plus difficile les transmissions. Ainsi un chef d'entreprise qui aura déjà anticipé sa cession et trouvé un repreneur devra proposer à ses salariés de lui faire une offre de reprise qui a de grandes chances d'être refusée. Finalement, une reprise qui aurait pu se faire sans conflit risque d'être entourée, du fait de cette procédure, de grandes tensions.

C'est pourquoi, il est proposé, conformément à l'esprit du rédacteur, que soit ajouté dans les conditions d'exemptions, le fait que le dirigeant ait déjà trouvé un repreneur.