

ASSEMBLÉE NATIONALE

4 avril 2025

SIMPLIFICATION DE LA VIE ÉCONOMIQUE - (N° 1191)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N ° 1302

présenté par
Mme Blin

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 6, insérer l'article suivant:**

Le code de commerce est ainsi modifié :

1° Après le 1° de l'article L. 23-10-6, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

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

2° Après le 1° de l'article L. 23-10-12, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

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

3° Après le 1° de l'article L. 141-27, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

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

4° Après le 1° de l'article L. 141-32, il est inséré un 1° *bis* ainsi rédigé :

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

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le droit d'information préalable des salariés a été mis en place dans le cadre de la loi relative à l'économie sociale et solidaire (dite « loi Hamon ») de 2014 à l'article L23-10-1 du Code de commerce et avait pour but originel d'éviter qu'une entreprise cesse son activité faute de repreneur.

Aujourd'hui, cette mesure impose, en réalité, au chef d'entreprise qui souhaite céder son entreprise d'indiquer aux salariés qu'ils peuvent présenter une offre, quand bien même il aurait déjà un repreneur. Ce mécanisme vient alourdir et ralentir la vente du fonds alors que le repreneur pourrait transmettre son entreprise, sans attendre un délai butoir.

La transmission est un acte qui se prépare à long terme, on cite généralement un délai de cinq 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, conformément à l'esprit du rédacteur, il est nécessaire d'ajouter, dans les conditions d'exemptions, le fait que le dirigeant ait déjà trouvé un repreneur, comme cela avait été supprimé initialement.