

# COMPARATIF

au 25 juin 2013

**PROPOSITION DE LOI**  
**Accession à la propriété économique, juridique et participative par les salariés à la cession et à la poursuite d'activité d'une entreprise**  
Coconstruite à l'initiative de **Ap2E**  
**Agir pour une Economie Equitable**

## **Titre 1 Droit d'information et de préemption des salariés**

**Art 1.** Il est institué un **droit préalable d'information et de préemption** des salariés.  
Ces dispositions s'appliquent à **toute cession partielle ou totale** du droit de propriété, pour toute structure, disposant ou non de la personnalité morale, ayant au moins un salarié, installée sur le territoire de la République française.  
Est salarié toute personne figurant sur la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) au 31 décembre précédent la consultation des salariés prévue à l'article 2.  
Les dispositions concernant l'information préalable seront définies par décret.

**Voir Titre III Art 4. Le droit préalable d'information et de préemption des salariés ne s'exerce qu'en cas de création ou de transformation en « entreprise sous statut coopératif ».**

**PROPOSITION DE LOI**  
**facilitant la reprise d'entreprise sous forme de société coopérative de production**  
Enregistré à la Présidence du Sénat  
le 30 mai 2013  
Présentée par Mme Marie-Noëlle LIENEMANN, Sénatrice  
*Exposé des motifs annexe 1*

## **Article 1<sup>er</sup> Voir en fin de texte**

### **Article 2**

Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre ainsi rédigé :

#### **« CHAPITRE X**

#### **« Du droit d'information et de préférence des salariés en matière de reprise**

« Article L. 240. - Les associés ou les actionnaires détenteurs d'une part majoritaire du capital social d'une société dont les titres de capital ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé **informent les salariés** de tout projet de cession à titre onéreux à un tiers des parts ou des actions qu'ils détiennent, dès lors que cette cession conduit à **transférer la propriété d'une part majoritaire** du capital social. Cette information est communiquée aux salariés au moins trois mois avant que la cession ne soit réalisée. Elle porte notamment sur le volume et le prix des titres dont la cession est envisagée et doit permettre aux salariés, s'ils le souhaitent, de proposer une offre de rachat concurrente des parts cédées.

**PROJET DE LOI**  
Relatif à  
l'économie sociale et solidaire  
**REPUBLIQUE FRANÇAISE**  
Ministère  
de l'économie et des finances  
**NOR : V8 CAB MDESSC 2013/04/25/**  
**DOCUMENT DE TRAVAIL**

## **TITRE II Disposition facilitant la transmission d'entreprises à leurs salariés**

### **Section 1** **Le rachat de leur entreprise par ses salariés**

#### **Article 24 - Cas de cession d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal**

Après le chapitre IV du titre IV du livre premier du code de commerce, il est créé un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V - De **l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre de rachat** de leur entreprise en cas de cession d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal.

« Art. L.AA . –En cas de cession d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal par son titulaire, il est instauré préalablement à celle-ci un délai de trois mois permettant à **UN ou plusieurs salariés** de l'entreprise ou de la société de présenter une offre pour acquérir le fonds.

Toute modification, d'une quelconque modalité de la cession prévue à l'article 3 nécessite une nouvelle offre, notifiée aux salariés, selon les mêmes processus, règles et délais que précédemment.

**Le non respect de l'une quelconque des dispositions de la présente loi entraîne, de plein droit, la nullité de la cession avec les conséquences civiles et pénales y afférent**

**« La cession à un tiers réalisée en méconnaissance du droit d'information prévu à l'alinéa qui précède est nulle.**

Il en va de même de la cession à un tiers réalisée dans des conditions significativement moins avantageuses pour le cédant que celles communiquées aux salariés dans les trois mois précédents la vente des parts ou actions.

**« Est nulle toute cession intervenue en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa.**

« Art. L.AB . – « Le cédant adresse au chef d'entreprise une notification d'intention de cession contenant l'objet, le prix envisagé et les conditions de la cession projetée.

« Le point de départ du délai de trois mois est la date de notification de l'intention de cession du fonds.

« A réception de la notification d'intention de céder, le chef d'entreprise doit transmettre cette notification au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, dans les conditions prévues par les articles L.2313-1 et L.2323-19 du code du travail.

**« Le chef d'entreprise informe ensuite les salariés** dans les conditions fixées par l'article L.XX du code du travail [à créer en relation avec la DGT].

« Art. L.AC . – Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

« - en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds, soit à un conjoint, soit à un ascendant ou à un descendant ;

« - dans les sociétés qui dépassent, à la clôture d'un exercice social, les seuils définissant les petites et moyennes entreprises prévus à l'article 2 de l'annexe à la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003, concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises.

**Recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises - (2003/361/CE) - N° C(2003) 1422** (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

**Article 2** Effectif et seuils financiers définissant les catégories d'entreprises

1. La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros et dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

**Voir art 1** Toute modification, d'une quelconque modalité de la cession prévue à l'article 3 nécessite une nouvelle offre, notifiée aux salariés, selon les mêmes processus, règles et délais que précédemment.

**Recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises - (2003/361/CE) - N° C(2003) 1422**

**Article 2** Effectif et seuils financiers définissant les catégories d'entreprises  
1. La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

**Voir art 1** Toute modification, d'une quelconque modalité de la cession prévue à l'article 3 nécessite une nouvelle offre, notifiée aux salariés, selon les mêmes processus, règles et délais que précédemment.

« Art. L.AD . – **Le cédant n'est pas tenu de respecter une nouvelle fois la procédure** prévue aux articles L.AA et L.AB, **dès lors que la cession intervient moins de deux ans après la fin du délai de trois mois.** »

**Article 25 - Rachat des parts sociales ou actions ou valeurs mobilières**

« Art. L.BA. – En cas de cession d'une participation représentant plus de 50% des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital d'une société en commandite par actions ou d'une société par actions, il est instauré préalablement à la cession un délai de trois mois permettant à un ou plusieurs salariés de présenter une offre pour les acquérir.

Est nulle toute cession intervenue en méconnaissance des dispositions du précédent alinéa.

« Art. L.BB. – Le cédant adresse à la société une notification d'intention de cession contenant le nombre de parts sociales ou d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital à céder, le prix global et le prix unitaire et les conditions de la cession envisagée.

« Le point de départ du délai de trois mois est la date de notification de l'intention de cession du fonds par le cédant à la société.

« A réception de la notification d'intention de céder, la société doit transmettre cette notification au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, dans les conditions prévues par les articles L.2313-1 et L.2323-19 du code du travail.

« Le chef d'entreprise informe ensuite les salariés dans les conditions fixées par l'article L.XX du code du travail (à créer en relation avec la DGT).

« Art. L.BC . – « Lorsque la société est soumise à une réglementation particulière exigeant que tout ou partie de son capital soit détenu par un ou plusieurs associés ou actionnaires répondant à certaines conditions en termes notamment de qualification professionnelle, les dispositions des articles L.BA et LBB ne sont applicables que si la partie du capital non soumise aux conditions particulières représente plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital d'une société en commandite par actions ou d'une société par actions, sauf si les salariés satisfont aux conditions requises.

« Art. L.BD . – Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables :

« - en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds, soit à un conjoint, soit à un ascendant ou à un descendant ;

« - dans les sociétés qui dépassent, à la clôture d'un exercice social, les seuils définissant les petites et moyennes entreprises prévus à l'article 2 de l'annexe à la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003, concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises .

« Art. L.BE . – **Le cédant n'est pas tenu de respecter une nouvelle fois la procédure** prévue aux articles L.BA et L.BB, **dès lors que la cession intervient moins de deux ans après la fin du délai de trois mois.** »

## Titre 2 La consultation des salariés

**Art 2.** Les salariés d'une entreprise prise au sens de l'article 1 se trouvant dans les cas du Titre 3 articles 4 à 6 doivent être consultés obligatoirement en cas de cession de leur entreprise.

**Art 2.a** La décision de cession étant prise, et le prix de vente fixé par le ou les cédants, dans les entreprises, prises au sens de l'article 1 disposant d'un comité d'entreprise, ou de délégués du personnel, les dirigeants, le ou les cédants doivent conjointement être à l'initiative de la consultation.

Les dispositions relatives aux modalités d'organisation, de tenue, de constatations des votes, de recours des élections prévues pour ces deux instances sont appliquées à cette consultation.

**Art 2.b** La décision de cession étant prise, et le prix de vente fixé par le ou les cédants, dans le cas des entreprises, prises au sens de l'article 1, ne disposant ni de comité d'entreprise, ni de délégués du personnel, les dirigeants, le ou les cédants doivent conjointement être à l'initiative de la consultation.

La consultation doit être organisée en invitant les salariés à une réunion d'information par tous moyens, en respectant un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion. La réunion est clôturée par un procès verbal rendant compte du vote d'intention et signé par tous les participants.

## Section 2 La notification de l'intention de céder

Sous section 1

### L'information du personnel au sein des entreprises de plus de 50 salariés, en présence d'un comité d'entreprise

#### Article 26 - Modification du L.2323-19 du code du travail

L'article L.2323-19 du code du travail est complété d'un alinéa rédigé comme suit :

« Il consulte également le comité d'entreprise lorsqu'il reçoit une notification d'intention de cession prévue aux articles L.AB et L.BB du Code de commerce. Dans une telle hypothèse, le comité d'entreprise est tenu de rendre son avis dans un délai d'un mois à compter de sa saisine. Les informations qui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. »

#### Article 27 - Nouvel article L.2323-19-1 du code du travail

Au paragraphe 7 de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail, est inséré un nouvel article L. 2323-19-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 2323-19-1 : Le comité d'entreprise peut demander de plein droit à l'employeur d'être consulté s'il a connaissance de la notification d'une intention de cession prévue aux dispositions des articles L.AB et L.BB du Code de commerce et qu'il n'a pas été consulté de façon spontanée par l'employeur. »

#### Article 28 - Modification du L. 2325-35 du code du travail

L'article L. 2325-35 du code du travail est complété d'un alinéa rédigé come suit :

« 6° En cas de notification à l'employeur d'une intention de cession prévue aux articles L.AB et L.BB du Code de commerce. »

Sous section 2

### L'information du personnel au sein des entreprises de 11 à 50 salariés, en présence de délégués du personnel

Les décrets d'applications doivent préciser notamment

- les informations préalables, contenus et documents devant être joints aux convocations, et devant figurer au procès verbal de la réunion,
- l'intervention documentaire d'un représentant de la Fédération nationale, régionale ou départementale des Scop,
- la désignation d'un ou plusieurs représentants des salariés et leurs pouvoirs pendant la période ou courent les différents délais du processus de préemption,
- les modalités de consultations des délégués syndicaux.

**Art 3.** Compte tenu de la législation en vigueur pour le droit de préemption en matière d'indivision (article 815-14 du code civil), il est décidé que :

- Les cédants doivent notifier le prix et conditions de la cession projetée selon les modalités fixées par décret dans un délai de 15 jours à compter de la date des procès verbaux de réunions mentionnées à l'article 1 ci-dessus.

**- A réception, les salariés disposent d'un délai de 30 jours ouvrables, pour confirmer leur intention de préempter aux prix et conditions fixées. Cette intention peut être assortie d'une « condition suspensive de crédit ».**

« Les salariés candidats à l'acquisition des parts ou actions cédées dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article disposent **d'un délai de deux mois à compter de la communication du projet de cession pour informer le cédant de leur intention.** À l'expiration de ce délai, en l'absence de proposition des salariés, la cession peut intervenir immédiatement.

Comment sont prise en compte les conditions de financement ?

Qui est concerné ?

**« Les dispositions des trois premiers alinéas ne s'appliquent pas au cas d'une cession à des personnes qui, en vertu de dispositions législatives, statutaires ou conventionnelles, disposent d'un droit de rachat prioritaire des parts représentatives du capital social de cette société.**

« Lorsque les salariés proposent une offre de rachat des parts cédées dans la situation prévue au premier alinéa, cette offre est prioritaire par rapport aux offres concurrentes **si elle n'est pas moins avantageuse pour le cédant.**

« Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret. »

L'offre des salariés est en concurrence avec d'autres offres. **Sur quel critères apprécier moins avantageux ? Qui apprécie et en décide ?**

### **Article 29 - Modification du L. 2313-1 du code du travail**

L'article L. 2313-1 du code du travail est complété d'un alinéa rédigé comme suit :

« 3° D'émettre un avis sur toute notification d'intention de cession prévue au titre des dispositions des articles L.AB et L.BB du Code de commerce transmise par l'employeur. »

### **Article 30 - Nouvel article L.2313-2-1 du code du travail**

A la section 1 du chapitre III du titre 1<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail est inséré un nouvel article L. 2313-2-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 2313-2-1 : Un délégué du personnel peut demander de plein droit à l'employeur d'être consulté s'il a connaissance de la notification d'une intention de cession prévue aux dispositions des articles L.AB et L.BB du Code de commerce et qu'il n'a pas été consulté de façon spontanée par l'employeur. »

### **Article 31 - Nouvel article L.2313-6-1 du code du travail**

A la section 1 du chapitre III du titre 1<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail est inséré un nouvel article L. 2313-6-1 rédigé comme suit :

« Art. L. 2313-6-1 : Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dès que l'employeur reçoit une notification d'intention de cession au titre des dispositions des articles L.AB et L.BB du Code de commerce, ou qu'il a connaissance d'un tel projet de l'un des actionnaires, il informe et consulte les délégués du personnel du projet considéré.

- Les décrets d'applications précisent les modalités de cette confirmation et de la condition suspensive.

- Si les salariés exercent leur droit de préemption, ils disposent d'un délai de **deux mois** pour la réalisation de la vente à compter de la date d'envoi de leur réponse au cédant.

- Si les salariés n'ont pu réaliser la vente à l'issue de ce délai de deux mois, ils peuvent être mis en demeure de le faire dans **un délai supplémentaire de quinze jours**.

### **Titre 3 L'accession à la propriété économique, juridique et participative par les salariés**

**Art 4.** Le droit préalable d'information et de préemption des salariés ne s'exerce qu'en cas de création ou de transformation en « **entreprise sous statut coopératif** ».

Les modalités de consultation et d'exercice de ce droit, ainsi que les différents délais sont définis au Titre 2 complété par les décrets d'application.

**Article 2A** Les dispositions relatives aux modalités d'organisation, de tenue, de constatations des votes, de recours des élections prévues pour ces deux instances sont appliquées à cette consultation.

**Article 2B** La consultation doit être organisée en invitant les salariés à une réunion d'information par tous moyens, en respectant un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion. La réunion est clôturée par un procès verbal rendant compte du vote d'intention et signé par tous les participants.

« Les informations qui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles.

« Les délégués du personnel peuvent, le cas échéant, se faire assister d'un expert-comptable [expert ?] de leur choix.

« Les délégués du personnel sont tenus de rendre leur avis dans un délai d'un mois à compter de leur saisine. »

Sous section 3

**Contenu, forme et modalités de la notification et de la consultation des représentants du personnel**

**Article [dispositions législatives ? – En cours d'expertise]**

Sous section 4

**Information des salariés par l'employeur, après consultation des représentants du personnel ou en leur absence**

**Article [dispositions législatives ? –En cours d'expertise]**

**Art 5.** La loi n° 2005-882 du 2 août 2005, loi Dutreil et son décret d'application n° 2007-1827 publié le 28 décembre 2007 permettent aux communes de préempter fonds de commerce, fonds artisanaux et baux commerciaux. La présente loi permet aux communes de transférer leur droit de préemption aux salariés de ces dites entreprises, prises au sens de l'article 1 à la condition expresse que celui-ci soit exercé selon les modalités prévues à l'article 4.

Cette décision des élus territoriaux doit être précédée d'une consultation préalable obligatoire des salariés selon les modalités définies au Titre 2 complétées par les décrets d'application.

**Art 6.** Ce droit préalable d'information et de préemption des salariés s'applique également aux procédures collectives selon les modalités définies par les décrets

**Art 7.** Dans le cas où les salariés décident d'exercer leur droit de préemption pour transformer l'entreprise, prise au sens de l'article 1 en « entreprises sous statut coopératif », l'ensemble des contrats et conventions nécessaires à la poursuite de l'exploitation et à l'économie de l'entreprise, prise au sens de l'article 1 seront automatiquement transférés à la nouvelle entreprise, pour une durée au moins égale à cinq ans

## Préemption des élus Absente de la proposition de loi et du projet de loi

### Article 3

Le livre VI du code de commerce est ainsi modifié :  
1° Le premier alinéa de l'article L. 626-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le tribunal tient compte des possibilités de reprise de l'activité par les salariés, notamment sous forme de société coopérative, pour arrêter le plan de sauvegarde. »

2° Après l'article L. 631-1, il est inséré un article L. 631-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 631-1-1 - Dès l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire, le tribunal informe les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel que les salariés sont admis à soumettre à l'administrateur des offres, notamment sous la forme d'une société coopérative, tendant au maintien de l'activité de l'entreprise, par une cession totale ou partielle de celle-ci selon les dispositions de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre VI. »

3° Le premier alinéa de l'article L. 642-2 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il informe les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel que la cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable et que les salariés ont le droit de présenter une offre de reprise, notamment sous la forme d'une société coopérative. »

4° Le premier alinéa de l'article L. 642-5 est complété par une phrase ainsi rédigée :

« S'il se trouve devant des offres de qualité équivalente, il accorde sa priorité à la reprise sous forme de société coopérative. »

## Les procédures de redressement judiciaire absentes du projet de loi

## Des éléments essentiels à la poursuite de l'activité de l'entreprise absents de la proposition de loi et du projet de loi

**Art 8.** Le code monétaire et financier est modifié. Il est inséré après le dernier alinéa de l'article L 214-39 les deux alinéas suivants :

« Le présent article est également applicable aux fonds destinés à la reprise d'entreprise, prise au sens de l'article 1 par leurs salariés qui peuvent être souscrits dans le cadre d'un plan d'épargne salariale mentionné au titre III du livre III de la 3ème partie du même code.

L'actif de ces fonds de reprise de l'entreprise, prise au sens de l'article 1 par les salariés est composé :

a) Pour une part comprise entre 5% et 10% de titres émis par des entreprises relevant du statut de la coopération ou par des fonds de placement à risque, mentionnés à l'article L 214-28 sous réserve que leur actif soit composé pour au moins 40% de titres émis par des entreprises relevant du code de la coopération.

b) Pour le surplus de titres financiers admis aux négociations sur un marché réglementé, de parts d'organismes de placement en valeurs mobilières investies dans ces mêmes titres et à titre accessoire de liquidités. »

**Art 9.** L'article 1 de la présente loi est affiché dans les lieux de travail

**Des financements à hauteur de 5 à 9 milliards  
Absents de la proposition de loi et du projet de loi**

**Le renforcement légal de l'information des salariés  
absent de la proposition de loi et du projet de loi**



## Article 1<sup>er</sup> Voir en fin de texte

I.- La loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production est ainsi modifiée :

1° L'article 26 bis est ainsi rédigé :

« Les sociétés coopératives ouvrières de production dont le capital est détenu pour plus de 50 % par des personnes définies au 1<sup>er</sup> quinquies de l'article 207 du code général des impôts ou des titulaires de certificats coopératifs d'investissement ne peuvent bénéficier des dispositions prévues par le 3 du II de l'article 237 bis A et par l'article 1456 du même code, à l'exception toutefois :

« - de celles dont la majorité du capital est détenue par une autre société coopérative ouvrière de production dans les conditions prévues à l'article 25 de la présente loi ;

« - de celles issues de la transformation d'une société dans les conditions prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV de la présente loi, pendant une période de dix ans à compter de la transformation. »

2° Après l'article 49 *bis*, il est inséré un article 49 *ter* ainsi rédigé :

« Art. 49 *ter*. - Pendant une période de dix ans à compter de la transformation d'une société en coopérative ouvrière de production, pour l'application de l'article 3 *bis* de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération :

« - le seuil de 35 % mentionné aux deuxième et quatrième alinéas peut être porté à 50 % si les associés non coopérateurs possèdent une fraction majoritaire du capital social de la société ;

« - le cas particulier prévu au troisième alinéa n'a pas lieu d'être distingué. »

II. - Le code général des impôts est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa du 3 du II de l'article 237 bis A, les mots : « dont la majorité du capital est détenue par une autre société coopérative ouvrière de production dans les conditions prévues à l'article 25 » sont remplacés par les mots : « mentionnées aux deuxième et troisième alinéas de l'article 26 bis » ;

2° L'article 1456 est ainsi modifié :

a) Au second alinéa, les mots : « ou dont le capital est détenu pour plus de 50 % par des personnes définies au 1<sup>er</sup> quinquies de l'article 207 et des titulaires de certificats coopératifs d'investissement, à l'exception de celles dont la majorité du capital est détenue par une autre société coopérative ouvrière de production dans les conditions prévues à l'article 25 modifié de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production » sont supprimés ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« En sont également exclues les sociétés coopératives ouvrières de production dont le capital est détenu pour plus de 50 % par des personnes définies au 1<sup>er</sup> quinquies de l'article 207 et des titulaires de certificats coopératifs d'investissement, à l'exception toutefois de celles mentionnées aux deuxième et troisième alinéas de l'article 26 bis de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production. »

III. - La perte de recettes qui pourrait résulter pour l'État de l'application du présent article est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

## PROPOSITION DE LOI « Un droit de préemption pour les salariés »

*Accession à la propriété économique et  
juridique par les salariés à la cession et à la  
poursuite d'activité d'une entreprise*

### EXPOSE des MOTIFS

#### 1- Qu'en est-il aujourd'hui ?

#### Les départs en retraites de chefs d'entreprises

La moitié des chefs d'entreprises vont partir à la retraite dans la décennie. 700.000 départs de dirigeants-propriétaires, pour l'essentiel PME-PMI, vont toucher 3 millions de salariés. Que vont devenir ces entreprises ?

-Seront-elles reprises par les enfants du propriétaire de l'entreprise ?

Seulement 9% reprennent l'entreprise familiale.

-Seront-elles absorbées par de plus grandes entreprises? Achetées par un fonds d'investissement ou un fonds de pension ? Avec maintien pérenne des emplois? Sans maintien pérenne des emplois?

-Seront-elles purement et simplement fermées ?

25% des chefs d'entreprises déclarent souhaiter céder leur entreprise à leurs employés.

De nombreuses fermetures d'entreprises ont lieu sans que soit envisagée la solution de la reprise en société coopérative. 1 million d'emplois pourraient être concernés d'ici 5 ans (rapport au Sénat sur l'économie sociale et solidaire 2012)

#### Les ventes, le plus souvent « vente plus-values » à des « prédateurs »

Des entreprises menacées de fermeture comme CERALEP<sup>1</sup> à Saint Vallier dans la

<sup>1</sup> *Ceralep en 2004 52 salariés se rassemblent pour racheter l'usine d'isolateurs en porcelaine en fondant une coopérative. A ce jour, Ceralep continue à développer son activité [http://www.ceralep.fr/fr/HISTORIQUE-\\_pageid9.html](http://www.ceralep.fr/fr/HISTORIQUE-_pageid9.html)*

## PROPOSITION DE LOI facilitant la reprise d'entreprise sous forme de société coopérative de production

Enregistré à la Présidence du Sénat le 30 mai 2013

Présentée par Mme Marie-Noëlle

LIENEMANN, Sénatrice

### EXPOSE des MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

**La reprise d'entreprise** constitue un enjeu économique majeur pour la France. Même si le caractère multiforme du phénomène, tant sur le plan juridique qu'économique, rend pour l'heure toute appréhension statistique très incertaine, on dispose néanmoins d'ordres de grandeurs qui permettent de cerner son **importance pour le maintien de l'emploi et la dynamisation du tissu productif**. Selon certaines estimations, le nombre annuel de cessions-transmissions d'entreprises de plus de 10 salariés est de l'ordre de 13 000 en France (12 900 en 2010, 13 200 en 2011). Ce dénombrement inclut toutes les formes juridiques de reprises, d'une part celles qui se font à titre onéreux dans le cadre d'une cession de fonds de commerce, d'une mise en location-gérance, d'une fusion, de l'acquisition via une holding créée à cet effet ou encore d'un changement d'actionnaire majoritaire et, d'autre part, celles réalisées dans le cadre des dévolutions successorales.

Ce serait ainsi plus de **6% des PME qui « changent de mains » chaque année, impactant plus d'un million d'emplois salariés**. Si l'on inclut les micro-entreprises, le nombre de cessions-transmissions se situerait annuellement autour de 60 000.

Compte tenu des enjeux économiques et sociaux de la cession-transmission, aucune voie de reprise d'entreprise ne saurait être négligée, qu'il s'agisse de la reprise familiale, par un investisseur ou par les salariés.

On constate pourtant que, pour des raisons tant culturelles, financières que juridiques, les reprises par les salariés n'ont pas la place qu'elles mériteraient dans notre pays.

## PROJET DE LOI portant reconnaissance et développement de l'économie sociale et solidaire

NOR : ESSX1315311L/Rose-1

### ETUDE d'IMPACT page 60

#### TITRE II Articles 14 à 15 - Transmission d'entreprises

##### Etat des lieux page 60

Actuellement, le nombre d'entreprises saines qui disparaissent est important.

En effet, si 17 000 petites et moyennes entreprises (PME) employant de 5 à 100 salariés font l'objet d'une transmission, 8 000 PME disparaissent en raison du décès du chef d'entreprise (cf. annexe du titre II, journée des experts comptables et notaires sur la transmission de juin 2013).

L'INSEE a mis en évidence une diminution continue des reprises d'entreprises sur une période de 12 ans.

Sur 200 000 PME et ETI, les opérations de cessions ont concerné en 2010 environ 1,4 million d'emplois pour 12 000 sociétés reprises (Source BPCE, cf. annexe du titre II).

Plusieurs milliers d'entreprises saines ne sont pas reprises alors qu'une information préalable des salariés aurait pu faciliter leur transmission à ces derniers. Alors même que l'entreprise est en bonne santé, chaque année plusieurs dizaines de milliers d'emplois sont détruits faute de repreneurs ou parce que les repreneurs procèdent à leur démembrement ou à leur liquidation.

Actuellement, en Ile-de-France, 223 000 entreprises ont un dirigeant qui atteindra l'âge de la retraite au cours des dix prochaines années. Ce sont donc 60 000 emplois salariés environ qui se pourraient chaque année, être menacés par la disparition de leurs entreprises, faute de repreneurs.

Ces disparitions pourraient avoir pour effet une perte du savoir-faire lié aux départs de dirigeants expérimentés.

Drôme ont montré qu'une solution en coopérative pouvait être viable. Plus récemment les salariés de Seafrance<sup>1</sup> et d'Hélio Corbeil<sup>2</sup> ont fait le choix de reprendre leur entreprise en SCOP.

Trop souvent dans des situations semblables ni les autorités, ni les chambres de commerce n'envisagent cette solution

Pourtant, le Préambule de la constitution de 1946, reprise par notre actuelle constitution énonce dans ses principes « *le droit de travailler et le droit d'obtenir un emploi, le droit à la participation et à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* »

Avec un droit de préemption, la législation protège le locataire d'un logement en cas de vente par son propriétaire. Elle lui permet de se porter acquéreur du logement qu'il occupe.

Un droit de préemption identique n'existe pas pour la préservation de l'emploi des salariés lors de la vente de leur entreprise. La législation ne les protège pas en leur permettant de la racheter prioritairement. Pourtant, en droit des affaires, les statuts d'une société peuvent prévoir un droit de préemption sur les parts sociales ou actions de l'entreprise entre associés ou autres actionnaires, afin d'éviter qu'une personne non agréée puisse acheter une partie du capital social. Nous proposons de créer ce droit pour les salariés.

## **2- Coopération d'un projet de proposition de loi : un parti pris participatif**

Cette situation a conduit l'association Ap2E-Agir pour une Economie Equitable<sup>3</sup>,

<sup>1</sup> [Société d'exploitation constituée en SCOP](#) et issue des anciens salariés de Sea France, "My Ferry Link" vise environ 8% de parts de marché avec ses trois bateaux, et 330 marins, alors que Sea France en réalisait 18% avec le double de navires.

<sup>2</sup> Des salariés qui disposent d'un capital social souscrit de près de 950 000 euros, de lignes de trésorerie adaptées à l'exploitation du site, site qui bénéficie d'une nouvelle dénomination sociale : l'**Imprimerie Hélio Corbeil**. Un site qui emploie près de 90 salariés, qui réalise un chiffre d'affaires de 15 millions d'euros

<sup>3</sup> Ap2E.org <http://www.ap2e.info/>

C'est pourquoi, dans le prolongement du rapport sur les coopératives adopté le 25 juillet 2012 par la commission des affaires économiques du Sénat, **la présente proposition de loi vise à encourager la reprise de leur entreprise par les salariés, notamment sous forme de sociétés coopératives de production (Scop).**

**Ce type de reprise profite aux salariés**, qui en tant que sociétaires sont directement bénéficiaires des performances de l'entreprise grâce à la « ristourne » coopérative.

**Il profite également à l'entreprise elle-même.** D'une part en effet, la formule coopérative, qui fait la part belle à l'accumulation des réserves, permet de réinvestir dans l'outil productif une grande partie des profits. D'autre part, la reprise par des salariés ayant une bonne connaissance de l'entreprise et de son environnement, permet généralement une transition sans heurt. Autre avantage : la reprise par des salariés coopérateurs est propice à une implication forte de l'ensemble du personnel, ce qui est bon pour la productivité et la compétitivité.

Enfin, **ce type de reprise profite au territoire qui accueille l'entreprise**, car les salariés sont naturellement peu enclins à délocaliser leur propre emploi. La reprise constitue ainsi le gage d'une implantation territoriale forte de l'emploi et fait **obstacle aux délocalisations.**

Pour toutes ces raisons, cette proposition de loi vise en premier lieu à **développer la reprise par les salariés d'entreprises en bonne santé.** Deux mesures sont envisagées. D'abord, une **réforme du régime des scop** permettant aux salariés repreneurs de monter progressivement au capital de leur entreprise. Ensuite, la mise en place d'un **droit de reprise préférentiel pour les salariés** en cas de cession de leur société, le tout dans le respect du droit de propriété et de la volonté de transmission familiale, si cette volonté existe.

**Ainsi, l'article 1<sup>er</sup> permet le maintien du régime fiscal des SCOP pour les coopératives de salariés minoritaires et ce pendant une période de dix ans suivant la**

Ces différentes données chiffrées apportent des éclairages quelque peu hétérogènes qui ne permettent pas de donner un chiffre annuel des emplois perdus du fait de l'absence de repreneurs.

Mais on peut estimer que 100 000 à 200 000 emplois disparaissent pour ce motif.

Cette situation conduit inévitablement 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 pour le cédant comme pour les salariés.

Aujourd'hui, la consultation du comité d'entreprise est de droit pour toutes les cessions entraînant un transfert des pouvoirs de direction et de contrôle de l'entreprise, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles il n'y a pas d'obligation d'information ni de consultation des salariés et de leurs représentants.

### **Objectifs** Page 61

L'objectif visé est de permettre aux salariés de présenter au cédant une offre de rachat de leur entreprise en leur octroyant un délai suffisant pour entreprendre les démarches techniques et financières nécessaires dans toutes les hypothèses où leur employeur aurait manifesté une volonté de cession

### **Les options examinées**

Deux options ont été examinées :

1. Accorder un droit de préférence au profit des salariés pour la reprise des entreprises ;
2. Mettre en place une obligation préalable d'information des salariés en cas de volonté de cession.

#### **1. Accorder un droit de préférence aux salariés pour la reprise des entreprises.**

Les avantages et les inconvénients entre l'exercice collectif et l'exercice individuel du droit de préférence ont été analysés, de même que la possibilité de combiner ces modalités de reprise.

**L'exercice collectif** qui impose le regroupement des offres dans une structure sociale dont la forme serait laissée au choix des salariés s'inspire des solutions habituelles de reprise, notamment en cas de rachat d'une

à proposer un projet de proposition de loi (PPL) qui est coélaboré depuis plus d'un an, à travers de multiples rencontres, échanges, réunions à l'Assemblée nationale.

La méthode d'élaboration mérite qu'on s'y attache, car elle sort des sentiers battus de la rédaction des lois et préfigure la création d'ateliers législatifs ouverts à tous les citoyens. En février 2012 Une rencontre échange avec les salariés des sociétés Arkéma – Comareg : Paru Vendu - Fralib - Hélio - Lejaby - Merck Organon - M-Real - Petitjean – Sodimedical – Still-Saxby : leur a permis de partager les difficultés rencontrées pour la survie de leurs entreprises, et de vérifier que si la proposition de loi co-construite était en vigueur, elle aurait été utile pour mettre en œuvre les solutions proposées par les salariés, le plus souvent lors d'une précédente cession..

L'association Ap2E a, dans le même temps, conduit une campagne d'information des citoyens à travers la presse.

De très nombreux acteurs se sont investis dans cette démarche, et ont contribué à la rédaction d'un PPL qui répond à toutes les questions posées par un tel droit de préemption. La méthode de coélaboration les rend porteurs, promoteurs du projet. On peut ainsi évoquer la résolution de soutien votée à l'unanimité du Conseil National des SCOP, le 8 décembre 2011.

*Ainsi s'est construite une majorité d'idées pour faire adopter ce projet.*

A l'issue de ces rencontres, les actes des débats, les divergences et convergences, ont été remis en toute transparence à chacun des groupes parlementaires, afin qu'ils les traduisent dans un texte de loi, en toute connaissance des aspirations.

Le groupe de citoyens qui a participé à la construction du projet s'est engagé à suivre le cheminement du projet au Parlement jusqu'aux décrets d'application.

### **3- Le contenu du PPL en 5 Titres de loi Titre 1 Consultation des salariés**

La proposition s'appuie sur les modalités existantes de consultation des salariés.

### **reprise d'une entreprise sous forme coopérative.**

Actuellement en effet, aux termes de l'article 26 bis de la loi de 1978, le régime fiscal des SCOP n'est pas applicable si les associés extérieurs détiennent plus de la moitié du capital. Or, ce régime fiscal spécifique, qui se traduit par une réduction significative de l'imposition des SCOP, permet de dégager les bénéficiaires grâce auxquels les salariés financent au bout du compte le coût de la reprise de leur entreprise. Sans cela, le bouclage financier de l'opération devient quasiment impossible pour des salariés dont l'apport en capital initial est forcément très réduit.

### **L'article 2 crée un droit d'information et de préférence pour les salariés en cas de cession d'une société à titre onéreux.**

Le dispositif proposé vise les reprises de sociétés qui se font au moyen d'un changement d'associé ou d'actionnaire majoritaire. Il prévoit une information obligatoire des salariés avant toute cession majoritaire sous peine de nullité de la vente. Il prévoit également un mécanisme destiné à assurer la sincérité de l'information transmise aux salariés concernant le projet de cession de leur entreprise : pour éviter la communication d'une information biaisée destinée à « faire monter les enchères » artificiellement, la vente à un tiers est nulle si elle se fait dans des conditions moins avantageuses que celles prévues dans le projet de cession communiqué aux salariés.

**Le second volet de la proposition de loi concerne la reprise d'entreprises en difficulté**, dans le cadre des procédures prévues au Livre VI du code de commerce.

**L'article 3 renforce l'information des salariés à l'occasion des procédures judiciaires applicables aux entreprises en difficulté.** Par ailleurs, il prévoit que, si le tribunal doit choisir entre des offres de reprises de qualité équivalente, il donne sa **priorité à l'offre de reprise sous forme de SCOP**

entreprise par ses salariés (dit RES).

**L'exercice individuel** prévoit quant à lui de permettre à chaque salarié de déterminer le montant de la participation qu'il souhaite acquérir individuellement en le notifiant à un mandataire désigné par le cédant. Cette solution offre l'avantage de la simplicité du point de vue des salariés sans leur imposer la création d'une holding de reprise.

**Cette option d'accorder un droit de préférence n'a pas été retenue car elle s'est avérée lourde et complexe à mettre en œuvre et fragile juridiquement.**

En effet, un tel droit pourrait être considéré comme une atteinte au principe d'égalité, au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre.

En outre, un tel droit de préférence serait techniquement difficile à mettre en œuvre dès lors que, au-delà du seul prix, dans des opérations de cessions, les différentes offres susceptibles d'être formulées sont souvent de périmètre et de contenu différents, ce qui rend les comparaisons techniquement très difficiles.

### **2. Mettre en place une obligation préalable d'information des salariés sur la prochaine cession de leur entreprise**

**Le dispositif d'information des salariés dans les entreprises deux mois avant la cession**

L'information des salariés deux mois avant le processus de cession leur permettra de préparer le projet de reprise et d'examiner la possibilité de mobiliser les financements nécessaires.

Le dispositif proposé aux articles 14 et 15 prévoit une procédure distincte pour les entreprises de moins de 50 salariés et celles de plus de 50 salariés.

Cette obligation de notification pour une PME ne comporte pas de formalisme particulier. Ce qui peut apparaître comme une charge administrative a une contrepartie majeure pour le chef d'entreprise

Dans les entreprises disposant de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les dispositions relatives aux modalités d'organisation, de tenue, de constatations des votes, de recours des élections prévues pour ces deux instances seront appliquées à cette consultation. Des dispositions particulières sont proposées pour les entreprises ne disposant ni de comité d'entreprise ni de délégués du personnel

### **Titre 2 Les 4 modalités de transmission possibles**

Le PPL concerne toutes les modalités de transmissions :

- Cession volontaire de l'entreprise aux salariés par les associés
- Cession majoritaire des actions d'une société, Les salariés de la société disposeront d'un droit de préemption prioritaire légal pour acquérir l'ensemble des actions
- Préemption de fonds de commerce, fonds artisanaux et baux commerciaux par les communes : transférer leur droit de préemption aux salariés de ces entreprises.
- Procédures judiciaires de sauvegarde de redressement judiciaire, ou de liquidation judiciaire

Dans tous les cas la loi devra stipuler que la cession se fera à la condition expresse que le droit de préemption soit exercé dans le cadre d'une cession totale des actions et d'une transformation de la société en « entreprise sous statut coopératif ». Cet élargissement à la « coopérative » permet la transformation non seulement en « SCOP » mais aussi en SCIC ou en CAE, ou toute autre nouvelle forme de SCOP qui serait créée par le législateur.. On peut imaginer dans le même temps, la création de coopératives d'activité et d'emploi réunissant les nouveaux entrepreneurs de ces entreprises rachetées, leur permettant de mutualiser formations, services et conseils financiers et juridiques. Le réseau et les cadres des SCOP pourraient aussi devenir « parrains » des nouvelles entreprises.

### **Titre 3 Prix de cession**

Les vendeurs et administrateurs judiciaires, sont libres de fixer le montant et les conditions de la vente avant la consultation obligatoire des salariés.

Les salariés qui n'ont pu ou pas voulu exercer leur droit de préemption contractuel ou légal peuvent cependant bénéficier d'un deuxième droit de préemption. Ce deuxième droit leur est ouvert si la vente est proposée à un prix inférieur à l'offre de vente initiale qui leur a été faite.

Il en est de même si les nouvelles conditions de vente sont plus avantageuses que celles qui ont été préalablement notifiées (hypothèse de facilités de paiement accordées au lieu d'un paiement de prix exigé comptant).

qui est en règle générale le cédant : celle de faire émerger une offre de reprise de ses actifs. Pour celui qui ne trouve pas de repreneur ou bien à tout le moins de repreneur qui le satisfasse, c'est une opportunité. Pour celui qui pense avoir trouvé un repreneur, une offre qui serait présentée par les salariés de l'entreprise pourrait lui offrir un choix plus étendu.

Le délai de deux mois pourrait ne pas être utilisé si les salariés font connaître au cédant leur absence d'attention de présenter une offre. Cette disposition est introduite dans une perspective de simplification et d'efficacité.

En cas de méconnaissance du dispositif préalable d'information, le tribunal, sur demande des salariés, pourrait annuler la session qui serait intervenue. Mais il s'agit d'une clause de nullité relative. Le juge apprécie, il n'est pas tenu d'annuler la cession.

Des exceptions sont néanmoins prévues à cette obligation d'information. Celle-ci ne s'applique pas en cas de succession, de liquidation ou de procédure de sauvegarde. De même elle ne s'applique pas lorsque la procédure intervient moins de deux ans après la première saisine du comité d'entreprise sur un projet de cession.

En conclusion, le dispositif prévu vise à favoriser la pérennité des entreprises et donc le maintien des emplois grâce à l'expression de l'intention de cession du dirigeant auprès des salariés, dans un délai compatible avec l'expression d'une éventuelle offre de reprise de l'activité par ces derniers tout en respectant la réalité d'une offre de rachat émanant d'un tiers.

La mise en oeuvre d'un tel dispositif pour les PME doit contribuer à la fois à sauvegarder des emplois qui disparaissent aujourd'hui et à permettre à des chefs d'entreprises de transmettre leur entreprise.

Il est difficile de déterminer l'impact sur l'emploi de ces mesures.

Retenons simplement que si dans 5 % des cas de disparition d'entreprises saines, les mesures proposées permettraient d'éviter ces disparitions, ce sont 5.000 à 10.000 emplois qui seraient maintenus.

***Exposé des motifs voir page suivante...***

#### **Titre 4 Protection des brevets, marques et procédés de production**

Il est introduit un article de loi protégeant les marques, brevets et procédés de production de l'appétit des prédateurs d'entreprises. Dans le cas où les salariés décident d'exercer leur droit de préemption pour transformer la société en « entreprise sous statut coopératif », l'ensemble des contrats et conventions essentiels à la poursuite de l'exploitation (par exemple le fichier des clients) et à l'économie de l'entreprise seront automatiquement transférés à la nouvelle entreprise pour une durée minimum de cinq ans.

#### **Financement de l'achat de l'entreprise par ses salariés**

Il est créé un fonds de placement destiné à la reprise d'entreprise par les salariés sous forme coopérative<sup>1</sup>.

Il sera alimenté par une collecte d'épargne équitable auprès des citoyens et par de l'épargne salariale<sup>2</sup>. (10% des 10% affectés par la loi à des projets solidaires, cela fait environ un milliard

d'euros, à comparer au projet ministériel d'affecter 500 millions à l'économie sociale et solidaire par la BPI), mais aussi des organismes tels France Active, des fonds créés par le mouvement des Scops.

. Le caractère des SCOP, non délocalisables, facteur de développement territorial, rend logique son financement par des fonds régionaux. La nouvelle Banque publique d'investissement pourrait donc également contribuer via les régions.

Les citoyennes et citoyens cherchent de plus en plus à donner du sens à leur épargne. Pourquoi ne pas imaginer des formes de collectes locales solidaires, telles que celle organisée par les habitants de St Vallier pour CERALEP ? Il existe déjà des formes de collectes citoyennes, par exemple en milieu rural au profit de l'installation ou du maintien d'agriculteurs via les AMAP<sup>2</sup> et le fonds lié à l'association Terre de liens<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Proposition reprise par le CESE dans son rapport « entreprendre autrement, l'économie sociale et solidaire adopté le 22 01 2013

<sup>2</sup> **Epargne salariale solidaire** Obligatoire depuis la Loi de Modernisation de l'Economie du 4 août 2008 (mise en application le 1er janvier 2010), impose de proposer aux salariés de souscrire de 5 à 10% de l'épargne salariale dans au moins un fonds solidaire. L'épargne salariale solidaire représente aujourd'hui 1,8 milliards d'euros. Malgré une très forte progression (+80% entre le 31/12/2009 et le 30/06/2011) il y a la possibilité d'utiliser jusqu'à 8,5 milliards d'euros pour abonder un fonds destiné aux reprises d'entreprises en coopératives. 2 [www.reseau-AMAP.org](http://www.reseau-AMAP.org)/ 3 <http://www.terredeliens.org> la collecte a été de 175000 € la 1ere année 2010 et 495000 € en 2011

## **PROJET DE LOI portant reconnaissance et développement de l'économie sociale et solidaire**

### **Exposé des motifs**

Le **titre II** crée un nouveau droit d'information préalable des salariés en cas de transmission d'entreprise saine.

La non-transmission d'entreprises saines est une source croissante de pertes d'emplois. De nombreuses entreprises saines cessent en effet leur activité faute de repreneurs. Si, les « pépites » très rentables trouvent facilement preneur, le propriétaire d'une entreprise faiblement rentable a souvent peu d'offres de reprise.

Les estimations sont délicates car l'Insee a notamment renoncé à mesurer les transmissions d'entreprises faute de sources statistiques fiables. Pour l'Île-de-France toutefois, une étude de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Paris réalisée en 2010 table sur 150 000 entreprises de moins de cinquante salariés à céder sur quinze ans. Selon cette même étude, seuls 10 % des cédants anticipent leur départ.

Dans ce contexte, la reprise par les salariés peut être une solution pour préserver la viabilité de l'entreprise et à assurer la pérennité de l'activité et de l'emploi. A cet égard, la société coopérative et participative (SCOP) peut représenter un bon outil juridique pour la transmission d'entreprise aux salariés (voir articles 28 et 29 du présent projet de loi). En effet, les salariés ont une bonne connaissance de l'entreprise, de ses clients, ses fournisseurs, ses points forts et ses faiblesses. Correctement accompagnés, ils peuvent reprendre avec succès leur entreprise.

Or les transmissions aux salariés d'entreprises saines sont encore rares, même si des exemples récents de réussite existent.

En outre, la reprise par les salariés permet de maintenir et développer le tissu productif local et donc l'emploi local. Elle permet en effet de conserver la structure de l'entreprise en l'état et évite les opérations de démantèlement.

Afin d'encourager la reprise d'entreprises par les salariés, il est donc proposé de créer un droit d'information préalable pour les salariés désirant racheter leur entreprise, quelle que soit la forme sociale sous laquelle la reprise se fera.

Cette proposition de loi va permettre

- De répondre aux besoins des territoires pour maintenir l'emploi
- Aux salariés de décider de leur avenir professionnel à chaque cession d'entreprise. Pour la France, les cessions d'entreprises sont estimées à 60.000 par an.
- D'affecter une partie de l'Épargne salariale à la reprise d'entreprise par les salariés. Selon les années c'est de 10 à 14 milliards d'€.
- De développer la propriété collective de l'entreprise sous forme coopérative et les coopérations interentreprises.
- De réels nouveaux droits pour les salariés face aux cessions « spéculatives » pour travailler autrement, produire social, pérenne et écologique
- Une véritable citoyenneté économique et la démocratie dans l'entreprise
- D'augmenter rapidement le nombre des coopératives en France. (Union Européenne 160.000 coopératives 5,4 millions de salariés. France 21000 coopératives 308 000 salariés)
- De construire une transition vers une autre économie en assurant la continuité de l'activité des entreprises et en consolidant les emplois

Transformer des entreprises en coopératives gérées par le groupement de ses travailleurs sociétaires, ce n'est pas seulement un transfert de propriété. C'est une nouvelle appropriation sociale, l'instauration d'un bien commun. Si les coopératives et l'ensemble de l'Economie sociale et solidaire « *ne peuvent à elles seules résoudre le problème de l'emploi, elles offrent un modèle de rapport au travail, mais aussi de rapport au pouvoir, au temps, à la propriété, une manière de construire du lien social et des solidarités, qui permettent d'inventer les organisations de la production, les façons de faire de l'économie, dont nous aurons besoin demain.* »<sup>1</sup>

1 [http://www.liberation.fr/economie/2012/07/12/il-faut-changer-le-travail-pour-creer-de-l-emploi\\_832963](http://www.liberation.fr/economie/2012/07/12/il-faut-changer-le-travail-pour-creer-de-l-emploi_832963)

Les salariés pourront ainsi reprendre leur entreprise en société anonyme, ou SARL, ou bien en SCOP. Ce droit consistera à demander au cédant d'informer ses salariés avant tout projet formalisé de cession pour leur donner les conditions de temps et de réflexions nécessaire à la formulation d'une offre.

Il convient de distinguer deux cas de figure différents pour tenir compte du droit existant :

Pour les entreprises de plus de cinquante salariés, dans lesquelles existe un comité d'entreprise, il s'agit de créer une obligation d'information des salariés, parallèle à la transmission au comité d'entreprise du projet de cession formalisée. Ce nouveau droit ne modifie pas le code du travail. Il ne rajoute pas de délai supplémentaire défini pour les entreprises de plus de 50 salariés par rapport à ceux déjà prévu par le code du travail en matière de notification au comité d'entreprise d'une offre formalisée et revus par l'Accord national interprofessionnel.

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, il est créé un délai d'information préalable deux mois avant tout projet de cession, soit envers les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, soit directement auprès des salariés en leur absence.

Ce nouveau droit ne remet pas en cause le patrimoine du chef d'entreprise. Ce dernier reste libre de vendre au prix qu'il souhaite et à qui il veut en cas de meilleure offre tierce. La négociation est de gré à gré et respecte les règles de confidentialité propres au droit commercial. De plus, les salariés peuvent renoncer volontairement au bénéfice de ce délai de deux mois, en informant le cédant qu'ils n'ont pas l'intention de proposer une offre de reprise.

La sanction du non respect de cette obligation d'information anticipée relève du droit commercial commun. Il s'agit d'une nullité relative et facultative, sur saisine des salariés.

Sont exclues du champ d'application de la mesure les entreprises de plus de 250 salariés, les entreprises où des ayants-droits peuvent prétendre au rachat et les entreprises en procédure collectives.