

Rapport d'évaluation du droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise

dispositif des articles 18, 19 et 20 de la Loi sur l'Economie Sociale et Solidaire du 31 juillet 2014, entré en vigueur le 1^{er} novembre 2014

par **Fanny DOMBRE COSTE**, députée de l'Hérault,
parlementaire en mission

auprès d'**Emmanuel MACRON**, Ministre de l'Économie,
de l'Industrie et du Numérique

et **Carole DELGA**, Secrétaire d'Etat, chargée du
Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de
l'Economie sociale et solidaire

remis le 18 mars 2015 à **Carole DELGA**

#loiESS

Table des matières

Résumé.....	4
Introduction.....	5
Les enjeux et les difficultés rencontrées en matière de reprise et de transmission d'entreprises	7
Les objectifs des articles 18, 19 et 20 de la loi économie sociale et solidaire et leur insertion dans le paysage de la cession d'entreprise	10
Les points critiques exprimés.....	12
Des propositions d'amélioration sous la forme de trois scénarios alternatifs	18
Conclusion	23
Annexes	
Tableau des modifications proposées conformément au scénario A	26
Lettre de mission	42
Liste des personnes auditionnées	43

Annexe séparée : ensemble des contributions écrites

Résumé

La loi sur l'Economie Sociale et Solidaire du 31 juillet 2015 a prévu plusieurs dispositifs en faveur de la transmission des PME et des salariés : un droit d'information des salariés préalable à la cession et une information régulière pour donner aux salariés des outils leur permettant de se préparer à cette éventualité.

L'ensemble vise donc à contribuer aux reprises d'entreprises, notamment les plus petites, pour protéger les activités, les savoir-faire et les emplois.

Le droit d'information des salariés préalable à la cession de leur entreprise est entré en vigueur le 1er novembre. Cette innovation a suscité un nombre important de réactions, il est donc apparu opportun d'en dresser rapidement une évaluation afin d'assurer son bon ancrage dans la vie quotidienne des entreprises. C'est l'objet de la mission qui m'a été confiée par le Gouvernement le 12 janvier dernier.

Après avoir auditionné une trentaine d'organisations, d'acteurs, de personnalités, j'ai souhaité proposer un état des lieux pour formuler des axes d'ajustement à ce dispositif : champ d'application, modalités de mise en œuvre de l'information, renforcement du dialogue social, sanction du défaut de consultation. Il m'est également apparu nécessaire d'aller au-delà des articles 19 et 20 de la loi pour proposer de renforcer l'information et la formation des salariés sur la reprise d'entreprise de manière générale.

De même, j'ai sollicité une prolongation de quelques semaines de cette mission afin de pouvoir proposer des pistes d'actions, de mesures, en faveur de la transmission au-delà des dispositifs issus de la loi Economie Sociale et Solidaire.

Plus que jamais, il s'agit d'associer les salariés au processus de cession par une information en amont, pour leur permettre, le cas échéant, de présenter une offre et d'éviter ainsi une disparition de l'entreprise faute de repreneur.

Introduction

Par lettre de mission du 12 janvier 2015¹, le Premier ministre m'a confié une mission concernant le droit d'information des salariés, nouveau droit introduit par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, ainsi que les recommandations qui peuvent être formulées pour faciliter et accompagner les transmissions et reprises d'entreprises.

Parlementaire en mission auprès de M. Emmanuel Macron, ministre de l'Economie, de l'industrie et du numérique et de Mme Carole Delga, secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire, j'ai l'honneur de remettre mes premières conclusions et recommandations, conformément à la demande du Premier ministre.

Le temps court dans lequel s'inscrit la mission et la priorité clairement énoncée à évaluer rapidement la mise en œuvre du droit d'information des salariés m'ont conduit à porter l'effort sur cette partie du sujet afin de répondre aux questions posées et d'en proposer les adaptations utiles.

Concernant l'innovation juridique que constitue le droit d'information des salariés en amont de la cession de leur entreprise, le présent rapport s'efforce d'en analyser les conditions de mise en œuvre concrètes, d'en évaluer les difficultés qui ont pu être signalées par différents acteurs ainsi que les acquis à conforter dans l'amélioration du dialogue social au sein des PME, et notamment des TPE.

La méthode retenue pour conduire cette mission a consisté à solliciter tous les acteurs concernés par ces sujets en vue d'une audition. Un document sous forme de questionnaire² leur a été envoyé préalablement afin d'inviter chacun à formaliser et approfondir ses positions et propositions.

Trente-quatre rencontres ont ainsi été organisées en six semaines, entre début février et le 11 mars dernier avec : Benoît Hamon qui avait présenté et soutenu le texte au nom du Gouvernement ; les parlementaires, rapporteurs au Sénat et à l'Assemblée Nationale, Marc Daunis et Yves Blein, les organisations professionnelles représentatives des entreprises, des syndicats de salariés, des professionnels du droit et du chiffre, des organisations actives en matière de cession ou transmission d'entreprises ; des organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire, des entrepreneurs, des établissements bancaires...

¹ Ce document figure en annexe.

² Ce document figure en annexe.

En annexe, figure la liste des personnes rencontrées. Figurent aussi les contributions écrites qui ont été remises à la mission, soit à la suite des rencontres, soit, dans quelques cas, lorsque les agendas de nos interlocuteurs n'ont pas permis de programmer une audition avec le calendrier de la mission.

Si les articles 18, 19 et 20 de la loi sont placés sous le titre II de la loi, sous l'intitulé « dispositions facilitant la transmission d'entreprises à leurs salariés », ils ne prétendent pas traiter l'ensemble des sujets relatifs à la transmission d'entreprises. Ils en constituent une composante.

La relation entre le droit à l'information des salariés en préalable à la cession et les problématiques de la transmission et des reprises d'entreprises, reconnue dans la lettre du Premier ministre, appelle donc un travail approfondi avec les parties prenantes. Cette partie se déroulera dans une deuxième étape, qui a fait l'objet d'une demande de prolongation de cette mission, pour traiter en particulier les sujets qui ont pu être d'ores et déjà identifiés comme majeurs.

D'emblée, je dois souligner que cette phase d'investigation, d'analyse et d'échanges avec tous les acteurs intéressés m'a convaincue que :

- ce nouveau droit a du sens pour les salariés et pour les entreprises : il doit donc être préservé et conforté ;
- la « traduction juridique » qui découle des articles 19 et 20 mérite d'être adaptée et améliorée.

Se voulant le plus opérationnel possible, le rapport examine successivement les sujets suivants :

- I. Les enjeux et les difficultés rencontrées en matière de reprise et de transmission d'entreprises.
- II. Les objectifs des articles 18, 19 et 20 de la loi économie sociale et solidaire et leur insertion dans le paysage de la cession d'entreprise.
- III. Les points critiques exprimés.
- IV. Des propositions d'amélioration sous la forme de trois scénarios alternatifs.

Les enjeux et les difficultés rencontrées en matière de reprise et de transmission d'entreprises

La mission confiée par le Premier ministre invite à évaluer le nombre d'emplois qui sont en jeu chaque année du fait des difficultés rencontrées lors de la transmission d'entreprises saines et d'identifier les dispositifs complémentaires nécessaires aux salariés et aux chefs d'entreprises pour faciliter la cession d'entreprise.

Ce premier point du rapport présente donc quelques éléments chiffrant les enjeux et les caractéristiques de la transmission d'entreprise ainsi que les difficultés rencontrées.

Cette approche permet d'identifier les différentes catégories de cessions d'entreprise et le rôle que peut jouer pour chacune d'entre elles le droit d'information préalable

Les éléments présentés ici s'appuient sur les contributions et études réalisées par le groupe BPCE, par la direction générale du Trésor et enfin sur l'avis rendu au Premier ministre par le Conseil économique, social et environnemental en janvier 2013 concernant l'élaboration de la loi relative à l'économie sociale et solidaire.

Le diagnostic de la cession-transmission des entreprises se heurte à des difficultés statistiques de mesure et à la mauvaise connaissance de certains phénomènes, notamment pour ce qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés.

Ainsi l'étude de la direction générale du Trésor de 2013³ s'interrogeait sur une baisse du nombre de reprise d'entreprises par rapport aux créations pures constatées « les entrepreneurs seraient donc de plus en plus tentés par la création d'une nouvelle entreprise plutôt que par la reprise d'une entreprise existante. Pourtant les projets de reprise demeurent moins risqués, leur taux de survie à 5 ans s'élevant à 60 % environ contre seulement 50 % pour les projets de création pure ». Mais l'étude relativisait cette donnée du fait des incertitudes de mesure.

Les études les plus récentes de la BPCE⁴ identifient plus de 15 000 opérations de cession/transmission en 2012 et plus de 16 000 en 2013 concernant chaque année environ 1 300 000 emplois. Ces chiffres sont importants et plus élevés que ce qui résultait d'études antérieures. De plus ces chiffres portent sur les PME et les ETI mais ne prennent pas en compte les cessions intervenues dans les TPE de moins de 10 salariés.

³ Les Cahiers de la DG Trésor – n° 2013-06 – Novembre 2013 – P. 1 FAUT-IL FAVORISER LA **TRANSMISSION** D'ENTREPRISE À LA FAMILLE OU AUX SALARIÉS ?

⁴ <http://www.observatoire.bpce.fr/>

Trois causes sont à l'origine de ces cessions :

- le passage de relais en fin d'activité professionnelle et le départ à la retraite qui représente près de 40% des 16 000 opérations sur 2013 ;
- les ventes en vue d'une réorientation professionnelle ou d'une valorisation du patrimoine au cours de la vie active ;
- les opérations portant sur la gouvernance (création d'une holding, filialisation...).

Les salariés ne sont pas concernés au même degré par ces différentes causes de cessions et leur capacité à présenter une offre de reprise ne se présente pas sous les mêmes auspices. Or, l'étude du Trésor de 2013⁵ met également en évidence que les entreprises reprises par les salariés ont une longévité supérieure de 11% à 19% aux entreprises reprises par un tiers (hors cas de reprise familiale).

Les difficultés d'une mesure fine des cessions des TPE et des PME se vérifient encore plus fortement s'agissant de la disparition ou de la cessation d'activités d'entreprises « saines ». Cette dernière notion donne lieu à des interprétations divergentes et l'appareil statistique qui mesure assez précisément les défaillances d'entreprises n'a pas la bonne maille pour identifier les entreprises, surtout de petite taille, qui disparaissent sans qu'il y ait eu défaillance de la personne morale. Il ne semble pas non plus qu'il existe des statistiques organisées sur le nombre d'emplois perdus du fait de ces « disparitions d'entreprises ».

Les chiffres qui sont avancés varient donc dans des proportions importantes et assurément trop importantes. Mais ils traduisent une réalité d'un problème que le droit d'information préalable des salariés peut réduire.

5 000 emplois perdus annuellement est le chiffre qui a été cité le plus souvent lors des débats parlementaires. L'étude BPCE de décembre 2012⁶ mentionne le chiffre de 37 000 salariés concernés par la fermeture de 2 383 PME de 10 à 49 salariés (hors champ des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire).

On pourrait penser que l'âge des dirigeants est le motif principal de la plupart de ces fermetures d'entreprises saines mais l'étude de la BPCE⁷ signale aussi la part significative des divorces dans la liquidation de très petites entreprises.

Les enjeux et les difficultés de la transmission d'entreprise pour les dirigeants en fin d'activités professionnelles.

⁵ Les Cahiers de la DG Trésor – n° 2013-06 – Novembre 2013 – P. 1 FAUT-IL FAVORISER LA **TRANSMISSION** D'ENTREPRISE À LA FAMILLE OU AUX SALARIÉS ?

⁶ <http://www.observatoire.bpce.fr/>

⁷ <http://www.observatoire.bpce.fr/>

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.

La transmission d'une manière générale doit s'anticiper, plus encore lorsqu'il s'agit de dirigeants en fin d'activité professionnelle.

L'accompagnement, dans toutes ses dimensions, intéresse le dirigeant et les salariés dès lors que l'on souhaite favoriser la mise en œuvre effective du nouveau droit à l'information préalable. Il s'agit clairement d'un axe à développer.

Enfin si les conseils en matière de cession/transmission sont nombreux, ils restent difficiles à identifier par les dirigeants concernés. Cette difficulté à identifier les bons interlocuteurs-conseils contribue au retard de préparation (voire d'anticipation) dans la transmission des entreprises, et particulièrement des TPE.

Améliorer les dispositifs d'information en impliquant toutes les parties prenantes pourrait être une piste à travailler.

De même, le manque de base de données précises sur la transmission, notamment sur les TPE, invite aussi à poursuivre le travail sur cette question pour une observation plus fine.

Les objectifs des articles 18, 19 et 20 de la loi économie sociale et solidaire et leur insertion dans le paysage de la cession d'entreprise

Genèse des mesures

L'idée de faciliter la reprise d'entreprises par les salariés était présente dès la phase de concertation et d'élaboration du projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire. Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire puis le Conseil économique social et environnemental avaient d'ailleurs inclus une telle mesure dans leurs travaux (rapport Vercamer du Conseil supérieur de l'ESS en avril 2010 et avis du CESE de janvier 2013).

Néanmoins, les visions des différents acteurs n'étaient pas nécessairement convergentes :

- conférer aux salariés un droit de préférence ou un droit de préemption,
- mettre en place une sorte d'appel d'offres dès la manifestation de l'intention de céder,
- favoriser la reprise par les salariés en les informant,
- empêcher la disparition d'entreprise faute de repreneur.

L'avant-projet de loi instaurait un délai permettant aux salariés des TPE et PME de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire. L'intention de vendre devait être notifiée par le responsable de l'entreprise.

Les objectifs consistaient, d'une part, à éviter que des entreprises disparaissent faute de repreneurs et, d'autre part, à promouvoir l'entrepreneuriat des salariés, le cas échéant sous la forme coopérative. Cela s'inscrivait clairement comme une forme de réponse au départ en retraite de dirigeants de TPE/PME en l'absence de transmission familiale.

Ces deux objectifs apparaissent déjà dans l'avis en janvier 2014 par le CESE. Ils ont été explicités dans l'exposé des motifs et dans le débat général au Parlement.

La reprise par les salariés : plusieurs dispositions dans le projet de loi ESS

Le droit d'information ne constitue pas une mesure isolée dans le projet de loi ESS.

Il est complété par la création du nouveau statut de société coopérative de production - SCOP d'amorçage- qui permet aux salariés de réaliser des reprises d'entreprises sans détenir, dès l'origine, la majorité du capital social.

Une évolution parlementaire du texte marquée par la prise en considération de nouveaux objectifs :

Lors des débats parlementaires, une modification a fait basculer l'esprit du texte de l'intention de céder à la volonté de céder. Ce changement a eu pour effet de replacer le dispositif au moment de la conclusion de la cession et a impacté le dispositif à plusieurs niveaux : la notification, le délai et la sanction.

Par ailleurs, plusieurs affaires de reprise d'entreprises par des investisseurs ayant un comportement de prédateur ont donné le sentiment que la loi ESS et ses articles consacrés à l'information des salariés pouvaient être l'instrument pour tenir en échec de telles actions destructrices de la richesse des entreprises et des emplois.

Ainsi, dès l'examen du projet de loi par le Conseil d'Etat, puis tout au long du débat parlementaire, ont été introduits des dispositions qui cherchaient à satisfaire à cette pluralité d'objectifs, notamment en souhaitant apporter toujours plus de précisions et d'encadrement dans la procédure.

L'ensemble a pu donner à certains l'impression de nouvelles contraintes, sédimentées, entourant la cession, cristallisées par la sanction de la nullité d'une éventuelle cession méconnaissant le droit d'information préalable des salariés.

Pour cette raison, la mission a systématiquement demandé aux interlocuteurs qu'elle recevait comment ils percevaient et entendaient appliquer ce nouveau dispositif.

Les personnes auditionnées n'ont pu dresser un véritable bilan des conditions de mise en œuvre des articles de la loi, en raison du caractère très récent du nouveau droit. Quelques cas ont été cités sans qu'il soit possible d'en tirer des leçons de portée générale. Toutefois, certains des acteurs ont pu mentionner, dans cette période de première application de la loi, des exemples d'entreprises ayant eu recours à des avocats pour sécuriser un dispositif, dans ce cas majoritairement perçu comme un risque.

Pour faire produire des effets positifs à ce nouveau droit, toutes les personnes rencontrées par la mission ont, sous des formes différentes, insisté sur l'impératif d'anticipation des repreneurs, de l'existence d'un accompagnement et de règles financières et fiscales qui soient cohérentes avec l'objectif.

Mais, comme cela a déjà été souligné, ces questions devront être traitées dans la deuxième étape de la mission en vue des assises de l'entrepreneuriat de juin 2015.

Les points critiques exprimés

1. Des sanctions qui peuvent avoir un effet dissuasif, retarder ou paralyser des cessions d'entreprises

La seule sanction prévue par la loi est la nullité de la cession qui peut être prononcée par le juge après examen concret de la situation.

Il n'est pas douteux qu'une telle sanction ne serait pas prononcée pour des infractions mineures liées à la procédure. Il s'agit en effet d'une nullité relative que le juge choisit ou non de prononcer, éventuellement au regard du respect du formalisme de la notification, et non d'une « sanction-couperet ».

Néanmoins, psychologiquement, le « risque » n'est pas mince.

Même si, dans des cas graves, tel qu'un défaut de toute information, la nullité de la convention conclue entre le cédant (propriétaire de la majorité du capital ou du fonds de commerce) et le repreneur de l'entreprise paraît compréhensible, la nullité de cette transaction est contraire à la sauvegarde de l'activité.

En effet, l'annulation est rétroactive. Il y a retour à la situation antérieure à la conclusion de la cession. Ainsi en matière de vente, l'acheteur doit restituer le bien acquis et le vendeur restituer les sommes perçues.

Or, le retour à la situation initiale n'est pas toujours possible et l'annulation peut s'avérer contreproductive pour l'entreprise et ses emplois.

Enfin, la sanction de la nullité fait peser un risque sur l'acquéreur de bonne foi. Si cet acquéreur assure la direction de l'entreprise, ce risque le place dans une situation délicate pour lui-même et pour la pérennité de l'entreprise.

Pour ces raisons, aucune des personnalités ou organismes auditionnés n'a défendu l'efficacité de cette sanction.

En revanche, personne n'a contesté qu'une sanction soit prévue en cas de violation de la règle, telle qu'une amende civile.

2. Les conditions de notifications individuelles à tous les salariés restent parfois en apparence sans solution

L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers selon les dispositions de la loi. Il s'agit donc bien d'un droit individuel qui doit être respecté à ce titre.

Le décret du 28 octobre 2014 mentionne de nombreuses modalités d'information de salariés : réunion d'information, affichage, courrier électronique, remise en mains propres, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, acte extrajudiciaire...

La diversité des moyens d'information prévue par le décret offre, en principe, au représentant légal de l'entreprise une grande souplesse d'intervention et couvre vraisemblablement la grande majorité des situations rencontrées au sein des TPE/PME.

Toutefois, les dispositions législatives et réglementaires imposent une obligation de résultat : chaque salarié doit avoir reçu l'information. Rendre certaine la date de réception par chaque salarié de l'information donnée par l'entreprise peut induire la mise en œuvre des moyens les plus solennels et les plus coûteux à l'égard de quelques salariés difficilement joignables par les moyens habituels ou récalcitrants.

Par ailleurs, lors des auditions des exemples (vraisemblablement exceptionnels) ont été évoqués face auxquels, la formalité de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ne suffit plus dès lors que le salarié ne peut pas la recevoir :

- le salarié en congé de longue durée parti faire un voyage à l'autre bout du monde,
- le salarié hospitalisé dans le coma,
- le salarié ayant changé d'adresse récemment et n'ayant pas de nouveau domicile fixe connu au moment où la procédure d'information est engagée.

Le texte réglementaire prévoit en effet que « la date de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire ».

L'acte judiciaire lui-même ne répond pas à ces situations. Il pourrait même apparaître « déplacé » s'agissant d'un salarié hospitalisé.

Certes, l'entreprise pourrait soutenir que la formalité était impossible à remplir (cas de force majeure) et que sa responsabilité ne peut être engagée dans des cas semblables.

Mais, la seule éventualité qu'un seul salarié récalcitrant puisse saisir le juge aux fins de faire constater que cette obligation n'a pas été remplie alors que les formalités ont été accomplies, devait être prise en compte.

La combinaison de cette obligation de résultat, qui pourrait ne pas être satisfaite pour un nombre très marginal de salariés par rapport à l'effectif, et de lourdeur de la sanction possible (nullité de la cession d'un fonds de commerce, des parts sociales ou des actions d'une société) est perçue comme créant en soi un risque excessif sur les cessions et un frein à la transmission.

Enfin, au-delà du formalisme de notification de la procédure, certaines interrogations ont porté sur les salariés qu'il convient d'informer.

La question de la pertinence de l'information obligatoire à donner au salarié démissionnaire ou au salarié saisonnier ou recruté pour une très courte durée a été évoquée avec son corollaire qui serait de réserver l'obligation d'information aux salariés ayant un minimum d'ancienneté de l'entreprise (six mois par exemple). Toutefois aucun intérêt légitime ne semble justifier une telle distinction, introduit un degré complexité et pourrait être contestée.

3. Un champ d'application trop large : des opérations où les salariés ne peuvent pas présenter d'offre concurrente

Les personnes et organismes auditionnées représentant le milieu entrepreneurial ont également souligné que la notion de cession de fonds de commerce, de cession de parts sociales d'une SARL ou d'actions ou valeurs mobilières instituait un champ d'application trop large.

En effet, la philosophie du dispositif est d'informer les salariés dans les cas où l'entrepreneur veut céder son entreprise.

Or, les exceptions à l'obligation d'information sont limitées dans la loi :

- « 1° en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession de fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;
- 2° aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ».

La procédure d'information s'applique donc aux opérations à l'intérieur d'un groupe d'entreprises. Ces opérations prennent la forme d'apport de titres, d'apport partiel d'actifs, de cessions d'actions entre filiales ou entre filiales et maisons mères qui se manifestent par différentes cessions mais qui ne constituent pas des ventes.

L'intérêt et la portée pratique de cette obligation dans ces situations particulières a été mise en doute.

Il est en effet raisonnable de penser que si l'information des salariés à un certain moment de la procédure est légitime, elle n'a pas de sens en terme de faculté de faire émerger une offre de reprise.

La question de limiter le droit d'information aux cas de vente et non de cession a ainsi été posée. Ces situations ne se rencontreront pas dans le milieu des TPE. En revanche, elles ne sont pas absentes dans le champ des PME.

4. Du temps nécessaire à la présentation d'une offre de reprise par les salariés

Les articles 19 et 20 de la loi prévoient un délai de deux mois minimum entre l'information des salariés (l'information effective, c'est-à-dire reçue) et la cession.

La cession est censée intervenir dans un délai de deux ans. Au-delà, la procédure d'information est à reprendre.

De nombreuses entités auditionnées ont critiqué le premier délai des deux mois qui serait à la fois trop long et trop court au risque de manier le paradoxe :

- allonger le délai de deux mois si un repreneur est trouvé est considéré par certains comme une sujétion administrative, au mieux inutile et au pire potentiellement dangereuse pour l'entreprise dans ses rapports avec ses clients et ses fournisseurs du fait de l'incertitude liée à cette période d'attente supplémentaire ;
- ce délai de deux mois apparaît trop court, à d'autres acteurs, pour permettre, dans la majorité des cas, de faire émerger une offre de la part des salariés ou d'une partie d'entre eux.

Cette double critique mérite cependant d'être relativisée dans la mesure où la loi fixe un délai minimum qui laisse le responsable de l'entreprise libre de déclencher la procédure d'information beaucoup plus en amont.

Ce sujet et les réactions qu'il suscite constituent, au moins pour partie, un problème d'information et de compréhension du sens de la procédure.

L'écriture « juridique » du texte donne à penser que le délai est de deux mois et que les actions de l'entreprise pour informer les salariés doivent se caler sur ce délai.

Le guide pratique publié concomitamment au - décret du 28 octobre 2014 « droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise » destiné aux salariés et aux chefs d'entreprises mentionne bien que l'entreprise dispose d'un délai de deux ans pour que l'information donnée au salarié sur l'intention de céder une participation majoritaire ou un fonds de commerce demeure valable.

Mais il est vrai que l'on retient surtout le délai de deux mois car s'il n'est pas respecté, le juge peut être saisi et la cession encourt l'annulation.

Il appartient donc à l'entreprise entre ces deux bornes « de deux mois à deux ans » de mettre en œuvre la procédure d'information.

Cette analyse de la compréhension de cette procédure peut suggérer d'encourager les entreprises (et à les informer en ce sens) à inscrire l'information donnée au salarié non par rapport à une cession dont la date serait déjà prévue mais par rapport à la phase de recherche d'un repreneur, c'est-à-dire dès qu'un projet de vente du fonds de commerce ou

des actions fait l'objet d'actes caractérisant un commencement d'exécution (mandat donné à un tiers, échanges de courriers...).

5. Des dispositions législatives qui ne traduisent pas l'objectif essentiel affiché : encourager la reprise d'entreprise par les salariés

L'exposé des motifs du projet de loi indique que « ce droit consistera à demander au cédant d'informer ses salariés avant toute cession pour leur donner les conditions de temps nécessaires à la formulation d'une offre ». L'étude d'impact développe cet aspect. Les interventions de Benoît Hamon, ministre chargé de l'Economie Sociale et Solidaire en première lecture au Sénat comme celle du rapporteur Marc Daunis ont mis l'accent sur cet objectif central des dispositions inscrites désormais aux articles 19 et 20 de la loi.

Il est vrai que le législateur et le Gouvernement ont souhaité élargir à toutes les cessions d'entreprises ce droit d'information au bénéfice des salariés à partir de l'analyse de l'impact de la disparition d'entreprises saines sur l'emploi et le tissu économique.

Toutefois, la procédure d'information prévue à ces mêmes articles est ciblée sur une obligation d'information des salariés « au plus tard deux mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre... » et non limitée aux situations où le propriétaire de fonds de commerce ou d'actions de l'entreprise ne trouve pas de repreneur.

Les personnes auditionnées ont d'autant plus souligné ce décalage, entre l'objectif prioritaire de la loi et son écriture, qu'elles manifestaient réserves ou oppositions à la procédure d'information des salariés avant toute cession.

En revanche, l'introduction explicite dans ces dispositions d'une obligation d'information des salariés en cas d'absence de repreneurs, et bien avant toute procédure de cessation d'activités et de liquidation amiable, a été reconnue par tous comme légitime.

Par ailleurs, une majorité des personnes auditionnées ont demandé à pouvoir informer régulièrement les salariés en dehors de tout contexte de cession en vue de faire de la pédagogie en associant cette information aux conditions juridiques de reprise par les salariés. Ayant satisfait à cette information juridique et économique, le chef d'entreprise ne serait pas tenu d'informer les salariés au plus tard deux mois avant une éventuelle cession car les salariés auront été préparés au contexte.

A partir de ces cinq sujets de réserves ou de critiques, qui n'ont évidemment ni la même portée, ni la même pertinence, plusieurs scénarios d'amélioration du dispositif actuel pouvaient être présentés.

C'est notamment le cas d'un scénario où le dispositif aurait pu impliquer davantage les institutions représentatives du personnel. Un tel scénario, inspiré par l'avis du Conseil économique social et environnemental⁸, nécessite toutefois une négociation collective et fait sortir ce droit du champ économique pour le replacer dans le champ du dialogue social.

Il conviendrait également de répondre de façon explicite aux situations de cessation d'activités par liquidation amiable d'entreprises qui ne font par définition pas l'objet de cession. A leur égard, il serait souhaitable de prévoir une obligation d'information des salariés, par exemple six mois avant l'assemblée générale amenée à se prononcer sur dissolution.

Trois amendements paraissent dans les trois scénarios pouvant être retenus :

- 1. Supprimer la sanction de la nullité et la remplacer par une sanction fondée sur la responsabilité civile et une amende civile en cas de violation des dispositions de la loi.**
- 2. Alléger l'obligation de notification aux salariés.**
L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen. La date de première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception par la Poste doit être considérée comme satisfaisante à l'obligation de notification.
- 3. Modifier le champ d'application des dispositions en se limitant aux cas de vente (donc à titre onéreux) qui sont les seules à réellement pouvoir donner lieu à une transmission aux salariés.**

Ces trois améliorations peuvent être reprises dans chacun des scénarios et répondent aux attentes des acteurs auditionnés en matière de simplification de la procédure mais aussi de sécurisation des cessions (en ce qui concerne les sanctions).

Les autres caractéristiques de chacun des scénarios portent sur la gestion du temps de l'information, l'anticipation de la possibilité d'une cession à venir, l'intervention des institutions représentatives du personnel dans l'information aux salariés, et sous forme de variante l'explicitation d'un dispositif d'information en cas d'absence de repreneurs pouvant conduire à une cessation d'activités.

*

* *

⁸ <http://www.lecese.fr/travaux-publies/entreprendre-autrement-leconomie-sociale-et-solidaire>

Des propositions d'amélioration sous la forme de trois scénarios alternatifs

Scénario A

« Renforcement du dialogue social dans les PME : amélioration des articles 18, 19 et 20 »

Ce scénario vise à articuler les articles 18, 19 et 20 de la loi.

L'article 18 de la loi ne figurait pas dans le projet de loi initial. Il a été introduit au Sénat en première lecture.

« Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de 250 salariés... ».

« Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ces avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier ».

En introduisant ce dispositif, les parlementaires et le Gouvernement ont eu parfaitement conscience de compléter les procédures prévues aux articles 19 et 20 en cas de cession d'un fonds de commerce ou de cession d'une société.

Tous les acteurs ont insisté sur l'importance d'anticiper une reprise et sur le besoin de sensibilisation, d'appropriation du sujet par les salariés et même de formation.

L'article 18, dans son écriture actuelle, constitue déjà un outil utile répondant à ces enjeux. Néanmoins, il n'est pas directement articulé avec les articles 19 et 20. En d'autres termes, le chef d'entreprise doit d'une part respecter l'article 18, d'autre part et de façon distincte respecter et mettre en œuvre les règles des articles 19 et 20.

Le scénario A consiste, en premier lieu, à modifier l'article 18 pour en étendre la portée et pour le relier aux articles 19 et 20.

Il s'agit de prévoir que l'information porte aussi sur les orientations générales de l'entreprise pour lui donner un contenu économique. Cette information porte également sur le contexte général d'une cession ou d'une modification de la détention du capital, rapporté, si le chef d'entreprise le souhaite, au contexte particulier de l'entreprise. L'information est présentée aux salariés par le responsable de l'entreprise ou par une personne mandatée par lui.

En effet, l'information transmise ne porte pas seulement sur des principes mais sur les perspectives à court terme de l'entreprise.

La transmission de cette information aux salariés se substitue alors aux dispositions des articles 19 et 20 si elle est intervenue dans l'année civile.

L'article 18 ainsi modifié constituerait un dispositif incitatif, favorisant la sensibilisation des salariés aux réalités économiques et financières de l'entreprise. Par voie de conséquence, sa mise en œuvre par les chefs d'entreprises de TPE ou de PME, peut avoir d'autres effets positifs comme la participation de salariés à une augmentation de capital.

Si l'information n'est pas intervenue dans le cadre de l'article 18, les dispositions des articles 19 et 20 s'appliquent normalement.

Les articles 19 et 20, comme cela a été indiqué précédemment, sont modifiés sur les trois points : la sanction de nullité est remplacée par

- la responsabilité civile et une amende civile,
- la notification de l'information qui est satisfaite par la date de première présentation d'une lettre recommandée avec avis de réception,
- la substitution de la vente à la cession.

Est ainsi proposé un cadre triennal, potentiellement annuel, de dialogue et d'information qui assouplit de façon sensible, lorsqu'il est retenu et respecté, les obligations prévues aux articles 19 et 20.

Il convient cependant d'envisager les situations qui peuvent naître de cette disposition nouvelle.

Trois cas de figure méritent d'être présentés.

1. Le responsable de l'entreprise a informé les salariés dans les conditions prévues à l'article 18 et la cession peut avoir dans les douze prochains mois sans application des articles 19 et 20.
2. Conformément aux articles 19 et 20, le responsable informe les salariés qu'il a la volonté de vendre et la cession peut intervenir dans les 24 prochains mois sans répéter cette information.
3. Le responsable n'informe pas les salariés de la vente. Il peut être sanctionné pour le préjudice subi et éventuellement condamné à une amende civile en fonction du prix de vente.

L'originalité du scénario A repose donc sur une articulation de cette nouvelle disposition à introduire dans l'article 18 et les procédures des articles 19 et 20.

Scénario B
« Modification des seuls articles 19 et 20 de la loi ESS »

Le scénario B est le scénario le plus proche du dispositif d'information existant défini aux articles 19 et 20.

L'article 18, dans ce scénario, demeure inchangé. Outil d'information et potentiellement de formation des salariés, ses dispositions complètent les articles 19 et 20 mais de façon autonome.

Les articles 19 et 20 sont modifiés sur les trois points déjà évoqués :

- la notion de vente remplace systématiquement la référence à la cession ;
- à la place de « L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession... » est introduite la disposition « Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux [XXXX] premiers alinéas.
« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile qui ne peut être supérieure à [XXXX] euros ».
- la notification prévue est la suivante : « l'information des salariés peut être effectué par tout moyen, précisé par voie réglementaire ».
« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre ».

On répond donc à la recherche de simplification, de sécurisation et de proportionnalité du dispositif aux objectifs recherchés.

Toutefois, dans ce scénario, l'obligation d'information au plus tard deux mois avant la vente du fonds de commerce ou des titres (parts sociales ou actions) demeure inchangée.

Mais, comme cela a été souligné précédemment, il importe d'informer les entreprises et leurs représentants qu'ils ont le choix du délai entre deux mois et deux ans.

Scénario C

« Option Institutions représentatives du personnel »

Ce scénario se caractérise par un renforcement du rôle des institutions représentatives du personnel dans le processus d'information des salariés en cas de vente.

L'obligation d'information dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés se limite à l'information du comité d'entreprise en l'informant que les salariés peuvent présenter une offre.

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, l'information est transmise au délégué du personnel en précisant là aussi que les salariés peuvent présenter une offre.

En l'absence de délégué du personnel, la notification individuelle sous la responsabilité des dirigeants de l'entreprise décrite précédemment (scénarios A et B) prévaut.

La relation directe et dans un premier temps exclusive entre le comité d'entreprise ou le délégué du personnel et les dirigeants de l'entreprise est susceptible de nourrir le dialogue social.

Il est aussi de nature à réduire par cette intermédiation l'inquiétude de certains salariés et le risque, souligné par certains interlocuteurs, de la circulation à l'extérieur de l'entreprise d'informations mal maîtrisées.

Les modifications apportées dans les scénarios A et B

- au régime de sanction,
- à la substitution de la référence de la vente à la cession.

se retrouvent logiquement dans le scénario C.

Comme dans le scénario B, l'article 18 demeure inchangé. Outil d'information et potentiellement de formation des salariés, ses dispositions complètent les articles 19 et 20 mais de façon autonome.

Le point de départ de l'obligation d'information des instances représentatives (et non plus de chaque salarié) au plus tard deux mois avant la vente est le même que dans le scénario B.

Ce sont les destinataires de l'information qui ne sont pas les mêmes dans la première étape de la procédure.

Le scénario C s'inspire de l'avis du Conseil économique social et environnemental émis en janvier 2013 sur l'avant-projet de loi relatif à l'économie sociale et solidaire.

Le CESE soulignait à propos du droit d'information des salariés sur tout projet de cession de leur entreprise que « cette obligation d'information privilégiée » s'exercerait, outre le comité d'entreprise, auprès des délégués du personnel dans les structures employant moins de cinquante salariés et directement auprès des salariés dans les entreprises comptant moins de onze salariés ».

Toutefois, il n'est pas certain que les institutions représentatives du personnel souhaitent jouer un tel rôle. Il n'a pas été possible dans le délai du rapport de travailler de façon approfondie cet aspect.

En outre, les modalités de transmission de l'information aux salariés par les institutions représentatives seraient à définir.

Il ne serait pas impossible de laisser aux comités d'entreprises et aux délégués du personnel toute latitude pour informer les salariés dans le respect des obligations de discrétion ou de confidentialité prévues par la loi.

Toutefois une information par trop défailante pourrait mettre en jeu la responsabilité du délégué ou du comité d'entreprise.

Conclusion

Les propositions présentées sous la forme des scénarios A, B et C, améliorent l'efficacité des dispositions du titre II de la loi relative à l'économie sociale et solidaire en supprimant les risques pour la sécurité juridique des transmissions, en resserrant le dispositif sur l'anticipation de la transmission et la reprise par les salariés.

Ainsi, elles répondent - aux demandes exprimées par beaucoup d'acteurs.

J'écarte la demande de suppression de ce nouveau droit à l'information des salariés dans les TPE/PME car le périmètre du droit à l'information est modifié pour correspondre aux situations réelles où l'information est utile pour permettre aux salariés de présenter une offre de reprise.

Les rencontres avec les parties prenantes m'ont démontré qu'un dispositif amélioré d'information des salariés préalablement à la vente de leur entreprise était souhaitable et porteur d'efficacité pour les entreprises et pour l'emploi.

Trois réflexions consolident cette conviction.

- Sur le principe, personne ne conteste la normalité d'une information transmise aux salariés des petites et moyennes entreprises lorsqu'il s'agit de l'avenir de leur entreprise.

La possibilité pour des salariés de faire une offre au cédant d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire n'est pas davantage réfutée dans son principe.

- L'obligation d'information préexistait à l'adoption des articles 19 et 20 de la loi du 31 juillet 2014.

En effet, la consultation du comité d'entreprise était déjà obligatoire pour toutes les cessions entraînant un transfert des pouvoirs de direction et de contrôle de l'entreprise.

En outre, l'obligation d'informer les salariés préalablement à la cession de l'entreprise et de permettre aux salariés de présenter une offre ne méconnaît pas les enjeux de discrétion ou de confidentialité.

Aucune information relative aux acquéreurs éventuels, au contenu des négociations en cours, aux données financières, économiques, stratégiques de l'entreprise, n'est communiquée aux salariés sauf si le responsable de l'entreprise en décide ainsi.

- Le baromètre sur le financement et l'accès au crédit des PME de janvier 2015 réalisé par l'IFOP pour la CGPME et KPMG a introduit la question suivante auprès des dirigeants d'entreprise :

« Depuis le 1^{er} novembre 2014, les dirigeants d'une entreprise souhaitant revendre ont l'obligation d'informer les salariés deux mois avant sa cession.

L'objectif de ce dispositif est de favoriser la reprise des entreprises par leurs salariés. A défaut du respect de cette mesure, la cession pourra être annulée.

Selon vous, cette nouvelle obligation pourrait-elle perturber une éventuelle cession de votre entreprise ? »

64 % des chefs d'entreprises interrogés ont répondu que cette nouvelle obligation ne perturberait pas une éventuelle cession et 35 % ont répondu en sens contraire. C'est dire que les propositions d'amélioration du dispositif et notamment de l'abandon de la sanction de la nullité devraient rassurer ceux qui ont exprimé des craintes.

Parmi les scénarios proposés, le scénario C supposerait, si on voulait l'approfondir et le faire prospérer, négocier avec les organisations syndicales puisqu'il fait jouer un rôle nouveau aux institutions représentatives du personnel.

Les scénarios A et B supposent d'apporter des modifications législatives aux articles 19, 20 (et à l'article 18 dans le scénario A) et peuvent être plus rapidement opérationnels que le scénario C.

Dans tous les cas, les améliorations proposées s'inscrivent dans une démarche de dialogue entre les responsables de l'entreprise et les salariés et d'incitation à anticiper les questions de reprises et de transmission. Le scénario A reflète plus fortement encore cette orientation.

Dans une large mesure, on retrouve la philosophie d'origine des mesures.

Mais cette anticipation des transmissions d'entreprise renvoie au deuxième volet de la mission qui devrait aborder les sujets portant sur l'organisation et la force des réseaux d'acteurs agissant en matière de cession/transmission d'entreprises, de sensibilisation des chefs d'entreprises, des dispositions fiscales liées aux transmissions et de formation des repreneurs.

ANNEXES :

Tableau des modifications proposées par le scénario A « Renforcement du dialogue social dans les PME : amélioration des articles 18, 19 et 20 »

Version actuelle	Version modifiée	Version consolidée
<p align="center">Section 3</p> <p>« 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</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance des quatre</p>	<p align="center">Section 3</p> <p>« De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de cession<u>vente</u> d'un fonds de commerce dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</p> <p>« 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<u>vendre</u>, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession<u>vente</u>, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.</p> <p>« 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 <u>lui</u> présenter au cédant une offre de rachat<u>d'achat</u>.</p> <p><u>« L'exploitant notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</u></p> <p>« Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie sa volonté de céder<u>vendre</u> directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre de rachat<u>d'achat</u>, et le délai court à compter de la date de cette</p>	<p align="center">Section 3</p> <p>« De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de vente d'un fonds de commerce dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</p> <p>« 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 vendre, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la vente, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.</p> <p>« 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 lui présenter une offre d'achat.</p> <p>L'exploitant notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</p> <p>« Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie sa volonté de vendre directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat, et le délai court à compter de la date de cette notification.</p> <p>« La vente peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois dès lors que chaque</p>

<p>premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« 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>notification.</p> <p>« La cession<u>vente</u> peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois dès lors que chaque salarié a fait connaître au éédant sa décision de ne pas présenter d'offre.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance des quatre premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« 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><u>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux cinq premiers alinéas.</u></p> <p><u>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</u></p>	<p>salarié a fait connaître sa décision de ne pas présenter d'offre.</p> <p>Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux cinq premiers alinéas.</p> <p>Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</p>
---	---	--

« Art. L. 141-24.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 141-24.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 141-24.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.
« Art. L. 141-25.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. « Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.	« Art. L. 141-25.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. <u>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</u> « Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat d'achat.	« Art. L. 141-25.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. « Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre. « Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter une offre d'achat.
« Art. L. 141-26.-La cession intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-23. Au-delà de ce délai, toute cession est soumise aux articles L. 141-23 à L. 141-25.	« Art. L. 141-26.-La cession <u>vente</u> intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-23. Au-delà de ce délai, toute cession-vente est soumise aux articles L. 141-23 à L. 141-25.	« Art. L. 141-26.-La vente intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-23. Au-delà de ce délai, toute vente est soumise aux articles L. 141-23 à L. 141-25.

<p>« Art. L. 141-27.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.</p>	<p>« Art. L. 141-27.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession <u>vente</u> du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI-<u>;</u></p> <p><u>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</u></p>	<p>« Art. L. 141-27.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de vente du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI ;</p> <p>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</p>
---	--	--

<p>« Section 4</p> <p>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</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance des trois premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« 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>« En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L.</p>	<p>« Section 4</p> <p>De l'information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de cession-vente d'un fonds de commerce dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés <u>soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</u></p> <p>« 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-vendre un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de céder-vendre à l'exploitant du fonds.</p> <p>« 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 <u>lui</u> présenter au cédant une offre de rachat d'achat.</p> <p>« <u>L'exploitant notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</u></p> <p>« Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie directement aux salariés sa volonté de céder vendre, en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre de rachat d'achat.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance des trois premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.</p>	<p>« Section 4</p> <p>De l'information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de vente d'un fonds de commerce dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</p> <p>« 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 vendre un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de vendre à l'exploitant du fonds.</p> <p>« 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 lui présenter une offre d'achat.</p> <p>« L'exploitant notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</p> <p>« Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie directement aux salariés sa volonté de vendre, en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat.</p> <p>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux quatre premiers alinéas.</p> <p>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant</p>
--	--	---

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.	<p>« 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><u>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux quatre premiers alinéas.</u></p> <p><u>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</u></p> <p>« 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-vente est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 141-23 du présent code aux dispositions des articles L.141-23 à L.141-27.</p>	ne peut excéder 3% du montant de la vente. « 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 vente est soumise aux dispositions des articles L.141-23 à L.141-27.
« Art. L. 141-29.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 141-29.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 141-29.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.
« Art. L. 141-30.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. « Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations	« Art. L. 141-30.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. <u>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la</u>	« Art. L. 141-30.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers. « Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la

<p>reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.</p>	<p><u>date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</u></p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat <u>d'achat.</u></p>	<p>date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter une offre d'achat.</p>
<p>« Art. L. 141-31.-La cession est de nouveau soumise aux articles L. 141-28 à L. 141-30 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-28.</p> <p>« Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession du fonds de commerce, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.</p>	<p>« Art. L. 141-31.-La cession <u>vente</u> est de nouveau soumise aux articles L. 141-28 à L. 141-30 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-28 <u>la date à laquelle tous les salariés ont été informés de la vente.</u></p> <p>« Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession <u>vente</u> du fonds de commerce, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.</p>	<p>« Art. L. 141-31.-La vente est de nouveau soumise aux articles L. 141-28 à L. 141-30 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après la date à laquelle tous les salariés ont été informés de la vente.</p> <p>« Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de vente du fonds de commerce, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.</p>
<p>« Art. L. 141-32.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.</p> <p>»</p>	<p>« Art. L. 141-32.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession <u>vente</u> du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.</p> <p>» ;</p> <p><u>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a</u></p>	<p>« Art. L. 141-32.-La présente section n'est pas applicable :</p> <p>« 1° En cas de vente du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;</p> <p>« 2° Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI ;</p> <p>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856</p>

	<u>déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</u>	du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.
<p>Chapitre X</p> <p>« De l'information des salariés en cas de cession de leur société</p> <p>« Section 1</p> <p>« 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</p> <p>« 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.</p> <p>« Le représentant légal notifie sans délai aux salariés cette information, en leur indiquant qu'ils peuvent présenter au cédant une offre d'achat.</p> <p>« 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.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la</p>	<p>Chapitre X</p> <p>« De l'information des salariés en cas de cession-vente de leur société</p> <p>« Section 1</p> <p>« De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre de rachat- en cas de vente des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés de moins de cinquante salariés qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</p> <p>« 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 vendre, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la cession-vente, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de présenter une offre d'achat de cette participation.</p> <p><u>« Lorsque le propriétaire n'est pas le chef d'entreprise, la notification est faite à ce dernier et le délai court à compter de cette notification. »</u> « Le représentant légal chef d'entreprise » notifie sans délai aux salariés cette information, en leur indiquant qu'ils peuvent <u>lui</u> présenter au cédant une offre d'achat.</p>	<p>Chapitre X</p> <p>« De l'information des salariés en cas de vente de leur société</p> <p>« Section 1</p> <p>« De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre en cas de vente des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</p> <p>« 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 vendre, les salariés en sont informés, et ce au plus tard deux mois avant la vente, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de présenter une offre d'achat de cette participation.</p> <p>« Lorsque le propriétaire n'est pas le chef d'entreprise, la notification est faite à ce dernier et le délai court à compter de cette notification. Le chef d'entreprise notifie sans délai aux salariés cette information, en leur indiquant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat.</p> <p>« Le chef d'entreprise notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</p> <p>« Lorsque la participation est</p>

<p>demande de tout salarié.</p> <p>« 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.</p>	<p><u>« Le chef d'entreprise notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</u></p> <p><u>« Lorsque la participation est détenue par le chef d'entreprise, celui-ci notifie sa volonté de vendre directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat, et le délai court à compter de la date de cette notification.</u></p> <p>« La cession <u>vente</u> 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.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« 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.</p> <p><u>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux cinq premiers alinéas.</u></p> <p><u>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</u></p>	<p>détenue par le chef d'entreprise, celui-ci notifie sa volonté de vendre directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat, et le délai court à compter de la date de cette notification.</p> <p>« La vente peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois dès lors que chaque salarié a fait connaître sa décision de ne pas présenter d'offre.</p> <p>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux cinq premiers alinéas.</p> <p>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</p>
<p>« Art. L. 23-10-2.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans</p>	<p>« Art. L. 23-10-2.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans</p>	<p>« Art. L. 23-10-2.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans</p>

des conditions définies par décret.	des conditions définies par décret.	des conditions définies par décret.
<p>« Art. L. 23-10-3.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.</p>	<p>« Art. L. 23-10-3.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p><u>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</u></p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.</p>	<p>« Art. L. 23-10-3.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter une offre d'achat.</p>
<p>« Art. L. 23-10-4.-Les articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3 sont applicables à la cession d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve :</p> <p>« 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ;</p> <p>« 2° Soit que la cession ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.</p>	<p>« Art. L. 23-10-4.-Les articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3 sont applicables à la cession-vente d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve :</p> <p>« 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ;</p> <p>« 2° Soit que la cession-vente ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.</p>	<p>« Art. L. 23-10-4.-Les articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3 sont applicables à la vente d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve :</p> <p>« 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ;</p> <p>« 2° Soit que la vente ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.</p>

« Art. L. 23-10-5.-La cession intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-1. Au-delà de ce délai, toute cession est soumise aux articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3.	« Art. L. 23-10-5.-La cession <u>vente</u> intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-1. Au-delà de ce délai, toute cession-vente est soumise aux articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3.	« Art. L. 23-10-5.-La vente intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-1. Au-delà de ce délai, toute vente est soumise aux articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3.
« Art. L. 23-10-6.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.	« Art. L. 23-10-6.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession-vente de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI ; <u>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</u>	« Art. L. 23-10-6.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de vente de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI ; « 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.
Section 2	Section 2	Section 2
« 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 « 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	« De l'information des salariés leur permettant de présenter une offre de rachat en cas de vente 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 <u>sociétés soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise</u> « 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	« De l'information des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de vente des parts sociales ou actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, dans les sociétés soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise « 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,

<p>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.</p> <p>« 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.</p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« 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.</p> <p>« 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.</p>	<p>l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder <u>vendre</u> 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 <u>propriétaire de la participation</u> notifie sa volonté de céder <u>vendre</u> à la société.</p> <p>« 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 <u>lui</u> présenter au cédant <u>une offre de rachat d'achat</u>.</p> <p><u>« Le chef d'entreprise notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</u></p> <p><u>« Lorsque la participation est détenue par le chef d'entreprise, celui-ci notifie sa volonté de vendre directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat.</u></p> <p><u>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux quatre premiers alinéas.</u></p> <p><u>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</u></p> <p>« La cession intervenue en méconnaissance du présent article peut être annulée à la demande de tout salarié.</p> <p>« L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la</p>	<p>lorsqu'il veut vendre 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 propriétaire de la participation notifie sa volonté de vendre à la société.</p> <p>« 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 lui présenter une offre d'achat.</p> <p>« Le chef d'entreprise notifie sans délai au propriétaire toute offre d'achat présentée par un salarié.</p> <p>« Lorsque la participation est détenue par le chef d'entreprise, celui-ci notifie sa volonté de vendre directement aux salariés en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre d'achat.</p> <p>« Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé, le fait de ne pas respecter les obligations visées aux quatre premiers alinéas.</p> <p>« Lors de l'action en responsabilité, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une amende civile dont le montant ne peut excéder 3% du montant de la vente.</p> <p>« 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 vente est soumise aux dispositions des articles L.23-10-1 à L.23-10-6.</p>
--	---	--

	<p>date de publication de la cession de la participation ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés.</p> <p>« 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-vente est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L.23-10-1 du présent code aux dispositions des articles L.23-10-1 à L.23-10-6.</p>	
« Art. L. 23-10-8.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 23-10-8.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.	« Art. L. 23-10-8.-A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat territorialement compétentes en lien avec les chambres régionales de l'économie sociale et solidaire et par toute personne désignée par les salariés, dans des conditions définies par décret.
<p>« Art. L. 23-10-9.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.</p>	<p>« Art. L. 23-10-9.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p><u>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</u></p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L.</p>	<p>« Art. L. 23-10-9.-L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.</p> <p>« Lorsque l'information est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception de l'information est la date de la première présentation de la lettre.</p> <p>« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L.</p>

	2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au éédant une offre d'achat.	2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter une offre d'achat.
« Art. L. 23-10-10.-Les articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 sont applicables à la cession d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve : « 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ; « 2° Soit que la cession ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.	« Art. L. 23-10-10.-Les articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 sont applicables à la cession-vente d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve : « 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ; « 2° Soit que la cession-vente ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.	« Art. L. 23-10-10.-Les articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 sont applicables à la vente d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant 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, sous réserve : « 1° Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ; « 2° Soit que la vente ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.
« Art. L. 23-10-11.-La cession est de nouveau soumise aux articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-7. « Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession des éléments faisant l'objet de la notification prévue à l'article L. 23-10-7, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.	« Art. L. 23-10-11.-La cession <u>vente</u> est de nouveau soumise aux articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-7 <u>la date -à laquelle tous les salariés ont été informés de la vente</u> . « Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession <u>vente</u> des éléments faisant l'objet de la notification prévue à l'article L. 23-10-7, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.	« Art. L. 23-10-11.-La vente est de nouveau soumise aux articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après la date à laquelle tous les salariés ont été informés de la vente. « Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de vente des éléments faisant l'objet de la notification prévue à l'article L. 23-10-7, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.
« Art. L. 23-10-12.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de succession, de	« Art. L. 23-10-12.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de sueession, de	« Art. L. 23-10-12.-La présente section n'est pas applicable : « 1° En cas de vente de la

<p>liquidation du régime matrimonial ou de cession de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI. »</p>	<p>liquidation du régime matrimonial ou de cession<u>vente</u> de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI; <u>« 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</u> »</p>	<p>participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ; « 2° Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI ; « 3° Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.</p>
--	--	---

article 18 de la loi ESS		
Version actuelle	Version modifiée	Version consolidée
<p>Article 18 de la loi ESS du 31 juillet 2014</p> <p>Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de deux cent cinquante salariés soumises au livre II du code de commerce.</p> <p>Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.</p> <p>Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées.</p>	<p>Article 18 de la loi ESS du 31 juillet 2014</p> <p>Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de deux cent cinquante salariés soumises au livre II du code de commerce. Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.</p> <p><u>L'information porte également sur les orientations générales de l'entreprise, notamment sur le contexte et les conditions d'une cession de celle-ci et, le cas échéant, sur le contexte et les conditions d'un changement substantiel de détention de son capital.</u></p> <p>Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées.</p>	<p>Article 18 de la loi ESS du 31 juillet 2014</p> <p>Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de deux cent cinquante salariés soumises au livre II du code de commerce. Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.</p> <p>L'information porte également sur les orientations générales de l'entreprise, notamment sur le contexte et les conditions d'une cession de celle-ci et, le cas échéant, sur le contexte et les conditions d'un changement substantiel de détention de son capital.</p> <p>Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées.</p>

Paris, le 12 JAN. 2015

Madame la Députée,

Le droit d'information des salariés préalable à la cession de leur entreprise est entré en vigueur le 1^{er} novembre dernier. La volonté du législateur a été claire, comme le montrent les débats parlementaires qui ont conduit à l'adoption des articles 19 et 20 de la loi relative à l'économie sociale et solidaire. Il s'agit d'associer les salariés au processus de cession par une information en amont, qui leur permette le cas échéant de présenter une offre et d'éviter ainsi une disparition de l'entreprise faute de repreneur.

S'agissant d'une innovation juridique qui crée un droit supplémentaire pour les salariés et une obligation nouvelle pour les entrepreneurs, il est nécessaire d'en évaluer rapidement la mise en œuvre, afin d'assurer son bon ancrage dans la vie quotidienne des entreprises. Le Gouvernement a également été sensible aux questions soulevées pendant le débat parlementaire sur l'articulation entre ce droit d'information pour le salarié et le bon déroulement de la cession ou de la transmission d'une entreprise.

La mission que je souhaite vous confier vise à dresser un premier constat sur les conditions de mise en œuvre du droit d'information des salariés, et plus largement sur les recommandations qui peuvent être formulées pour faciliter et accompagner les transmissions et reprises d'entreprises.

Cette mission aura notamment pour objectif :

- d'évaluer le nombre d'emplois qui sont en jeu chaque année du fait des difficultés rencontrées lors de la transmission d'entreprises saines ;
- d'évaluer les conditions de mise en application du droit d'information au cours des premiers mois après son entrée en vigueur ;
- de proposer les évolutions nécessaires, le cas échéant, pour une mise en œuvre efficace de ce droit, tout en assurant la sécurité juridique des cessions ;
- d'identifier les dispositifs complémentaires nécessaires aux salariés et aux chefs d'entreprise pour faciliter la transmission d'entreprise.

.../...

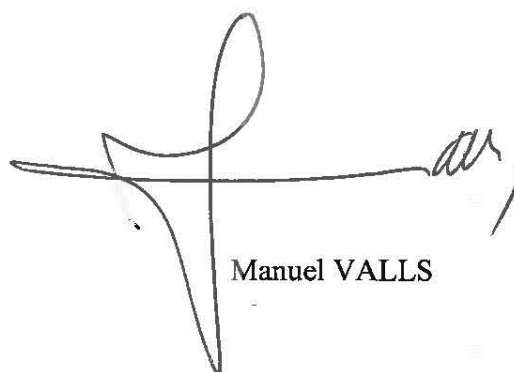
Mme Fanny DOMBRE-COSTE
Députée de l'Hérault
Assemblée nationale
126 Rue de l'Université
75355 Paris 07 SP

Un décret vous nommera, en application de l'article LO.144 du code électoral, parlementaire en mission auprès de Monsieur Emmanuel MACRON, Ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique, et de Madame Carole DELGA, Secrétaire d'État chargée du commerce, de l'artisanat, de la consommation et de l'économie sociale et solidaire.

Vous veillerez à associer l'ensemble des parties prenantes à la cession d'entreprise à vos travaux. Vous pourrez également auditionner les salariés ayant repris leur entreprise.

Vos conclusions me seront remises avant le 15 mars 2015.

Je vous prie d'agréer, Madame la Députée, l'expression de mes respectueux hommages.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a horizontal line and a small flourish.

Manuel VALLS

Liste des personnes auditionnées

1. Organisations patronales

Union Professionnelle Artisanale (UPA)

Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)

France Digitale

Centre des Jeunes Dirigeants (CJD)

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)

Croissance Plus (5 mars)

Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES)

2. Organisations syndicales

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

Force Ouvrière (FO)

Confédération française démocratique du travail (CFDT) (écrit uniquement)

3. Associations représentant les professionnels de la transmission d'entreprise

Cédants et repreneurs d'affaires (CRA)

Chambre Nationale des Conseils Experts Financiers - Chambre Nationale des Conseillers en Investissements Financiers (CNCEF-CNCIF)

Analystes et Conseillers en Investissements Finance et Transmission d'Entreprise (ACIFTE)

Association Française des Investisseurs pour la Croissance (AFIC)

4. Entreprises appartenant aux salariés

HISA (Transmission organisée par le chef d'entreprise)

Smart Equipment Technology (S.E.T.) (reprise après redressement judiciaire)

5. Professionnels de l'accompagnement

Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)

CCI France

Conseil Nationale des Chambres Régionales de l'Economie Sociale et Solidaire (CNCRESS)

Conseil supérieur du Notariat

Confédération Générale des SCOP (CGSCOP)

Conseil National du Barreau

Conseil supérieur de l'Ordre des Experts Comptables

Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires de justice

6. Parlementaires

Benoit Hamon (PS)

Yves Blein (PS) (rapporteur de la loi ESS)

Christophe Cavard (EELV) (rapporteur de la loi ESS pour la commission des lois de l'AN)

Jacques Mézard (RDSE)

Marc DAUNIS (PS) (rapporteur de la loi ESS)

7. Financeurs de la reprise-transmission d'entreprise

France Active

Réseau Banque Populaire

8. Réseau des commissaires au redressement productif

Zacharia ALAHYANE

9. Organismes d'étude

Banque de France

INSEE (écrit uniquement)

Observatoire BPCE

10. Propositions d'audition restées sans réponse

CGT

Lionel Tardy (UMP)

Elisabeth Lamure (UMP)

Isabelle Le Callenec (UMP)

Contacts presse

Cabinet de Carole DELGA,
secrétaire d'État au Commerce, à l'Artisanat, à la Consommation
et à l'Économie sociale et solidaire

Sophie DULIBEAU et Anthony PORCHERON
Tél. 01 53 18 44 13



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DU NUMÉRIQUE

SECRÉTARIAT D'ÉTAT
AU COMMERCE,
À L'ARTISANAT,
À LA CONSOMMATION
ET À L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE