

N° 514

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2017-2018

Enregistré à la Présidence du Sénat le 29 mai 2018

AVIS

PRÉSENTÉ

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi visant à moderniser la transmission d'entreprise,

Par Mme Pascale GRUNY,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Alain Milon, *président* ; M. Jean-Marie Vanlerenberghe, *rapporteur général* ; MM. René-Paul Savary, Gérard Dériot, Mme Colette Giudicelli, M. Yves Daudigny, Mmes Michelle Meunier, Elisabeth Doineau, MM. Michel Amiel, Guillaume Arnell, Mme Laurence Cohen, M. Daniel Chasseing, *vice-présidents* ; M. Michel Forissier, Mmes Pascale Gruny, Corinne Imbert, Corinne Féret, M. Olivier Henno, *secrétaires* ; M. Stéphane Artano, Mmes Martine Berthet, Christine Bonfanti-Dossat, MM. Bernard Bonne, Jean-Noël Cardoux, Mmes Annie Delmont-Koropoulos, Catherine Deroche, Chantal Deseyne, Nassimah Dindar, Catherine Fournier, Frédérique Gerbaud, M. Bruno Gilles, Mmes Nadine Grelet-Certenais, Jocelyne Guidez, Véronique Guillotin, Victoire Jasmin, M. Bernard Jomier, Mme Florence Lassarade, M. Martin Lévrier, Mmes Marie-Noëlle Lienemann, Monique Lubin, Viviane Malet, Brigitte Micouleau, MM. Jean-Marie Mizzon, Jean-Marie Morisset, Philippe Mouiller, Mmes Frédérique Puissat, Laurence Rossignol, Patricia Schillinger, M. Jean Sol, Mme Claudine Thomas, M. Jean-Louis Tourenne, Mme Sabine Van Heghe, M. Dominique Watrin.

Voir le numéro :

Sénat : 343, 515 et 516 rect. (2017-2018)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	5
AVANT-PROPOS	7
EXPOSÉ GÉNÉRAL	11
EXAMEN DES ARTICLES	11
• <i>Article 5 (art. L. 6111-3 du code du travail et art. L. 122-3 du code de l'éducation)</i> Reconnaissance de la spécificité des formations pour la reprise et la création d'entreprise dans les codes du travail et de l'éducation	11
• <i>Article 14 (art. L. 141-23 à L. 141-32 du code de commerce)</i> Abrogation du droit d'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise	13
• <i>Article 15 (art. L. 631-15 du code de commerce)</i> Obligation d'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise placée en redressement judiciaire	17
• <i>Article 16 (art. L. 1233-57-14 du code du travail)</i> Limitation des obligations de recherche d'un repreneur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés	20
EXAMEN EN COMMISSION	23
AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES .	31
LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	33

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mardi 29 mai 2018 sous la présidence de **M. Alain Milon**, la commission des affaires sociales a examiné le **rapport pour avis** de **Mme Pascale Gruny** sur la **proposition de loi** visant à **moderniser la transmission d'entreprise**.

Elle s'est saisie des articles 5, 14, 15 et 16 en raison de leur caractère « social » et a reçu délégation au fond de la commission des finances pour leur examen.

Sur proposition de son rapporteur, elle a **adopté un amendement de suppression de l'article 5** en raison de son absence de portée normative. Cet article précise en effet, dans deux articles de portée générale des codes du travail et de l'éducation, que le droit à l'orientation professionnelle tout au long de la vie et le droit de tout jeune à bénéficier d'une formation professionnelle se déclinent par la délivrance d'informations sur la création et la reprise d'entreprise.

Elle a **adopté sans modification l'article 14** qui abroge, dans les petites et moyennes entreprises, le droit préalable d'information des salariés en cas de vente de leur entreprise. Instauré par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, ce dispositif n'a pas réussi à favoriser les reprises internes et demeure une source de préoccupation pour les chefs d'entreprises qui craignent, au moment de la vente de leur entreprise, la perte de confidentialité qu'entraîne cette obligation.

Elle a également **adopté un amendement de suppression de l'article 15**, qui instaure une nouvelle obligation d'information des salariés sur les possibilités et les aides à la reprise, pour les projets de vente intervenant dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire. Une information sur les possibilités de reprise existe déjà au stade de l'ouverture de la procédure et l'information relative aux aides est porteuse d'un risque de contentieux importants.

Enfin, elle a adopté un **amendement de rédaction globale de l'article 16** visant à exempter de l'obligation de recherche d'un repreneur, les seuls employeurs décidant de transférer un établissement appartenant à une entreprise de plus de 1 000 salariés dans le même bassin d'emploi. L'article 16 envisage une telle exemption pour l'ensemble des projets de transferts alors même qu'ils peuvent avoir un impact sur l'équilibre économique d'un bassin d'emploi.

Sous réserve de l'adoption de ses amendements, la commission a émis un avis favorable à l'adoption de la proposition de loi dont elle s'est saisie pour avis.

Mesdames, Messieurs,

Réunie le mercredi 16 mai 2018, la commission des affaires sociales du Sénat a décidé de se saisir des articles 5, 14, 15 et 16 de la proposition de loi *visant à moderniser la transmission d'entreprises* et a reçu délégation de la commission des finances pour les examiner au fond.

Ce texte, déposé par nos collègues Claude Nougéin et Michel Vaspert et plusieurs membres du groupe Les Républicains, est la traduction législative d'une partie des propositions formulées dans le rapport d'information sur la transmission d'entreprise de la délégation sénatoriale aux entreprises¹.

Cosigné par nos deux collègues, ce rapport est le premier à aborder dans toutes ses dimensions la question de la transmission d'entreprise en France, quels que soient les secteurs d'activité, les tailles d'entreprise ou les freins identifiés en matière de fiscalité ou de droit du travail.

Les transmissions d'entreprises sont un enjeu économique majeur pour le dynamisme et l'attractivité des territoires mais aussi pour la préservation de l'emploi et des savoir-faire dans notre pays. Ce constat vaut particulièrement pour les petites et moyennes entreprises, pour lesquelles le vieillissement de la moyenne d'âge des dirigeants et les difficultés à trouver des repreneurs menaceraient actuellement entre 100 000 et 200 000 emplois par an².

Bien qu'elle n'ait été nommée que sur les articles relatifs aux aspects sociaux du texte, votre rapporteur salue l'ampleur de ce rapport, dont la qualité lui a été vantée par les personnes qu'elle a pu auditionner dans le délai contraint qui lui était imparti³.

¹ Rapport n° 440 (2016-2017) fait au nom de la délégation aux entreprises relatif aux moyens de favoriser la transmission d'entreprise au bénéfice de l'emploi dans les territoires, février 2017, Claude Nougéin et Michel Vaspert, sénateurs.

² Selon les chiffres présentés dans l'étude d'impact sur les articles 11 et 12 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

³ L'inscription de cette proposition de loi à l'ordre du jour de la séance publique du Sénat du 7 juin 2018 a en effet été décidée lors de la Conférence des Présidents du mardi 15 mai 2018.

Le rapport formule 27 propositions dont une partie est reprise dans les 18 articles qui composent ce texte et qui visent principalement à simplifier et rendre incitatif le cadre fiscal des transmissions d'entreprises notamment par la réforme du « pacte Dutreil » (article 8).

La saisine de la commission des affaires sociales porte essentiellement sur les propositions destinées à favoriser les reprises internes des entreprises (articles 14, 15 et 16).

Face aux difficultés des PME à trouver des repreneurs, le précédent Gouvernement avait instauré un droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise ayant pour conséquence de suspendre, pendant deux mois, tout projet de cession afin de laisser le temps aux salariés de déposer une offre de reprise.

Issu de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, dite loi « Hamon »¹, ce dispositif prévoyait une sanction de nullité relative de la cession en cas de défaut d'information.

Malgré sa réforme substantielle par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques², la loi « Macron », qui a notamment substitué la sanction de nullité par une amende civile, cette obligation d'information demeure contre-productive.

Elle n'a pas permis de favoriser les reprises internes, voire les à freinées dans un premier temps et continue d'être une source d'inquiétude pour les chefs d'entreprises. Si les salariés sont tenus à une obligation de discrétion, il est en réalité impossible de maîtriser la divulgation du projet de cession à des tiers et le caractère systématique de l'obligation d'information, y compris lorsqu'un repreneur est pressenti, peut perturber les négociations engagées.

La délégation aux entreprises, reprenant une position constante du Sénat depuis 2014, critique donc sévèrement ce droit à l'information préalable des salariés et en propose l'abrogation, dont le principe est repris à **l'article 14**.

Votre rapporteur, soucieuse de simplifier au maximum la vie des entreprises dans le respect des droits des salariés, a considéré que ce dispositif inefficace pouvait effectivement être supprimé.

C'est avec le même état d'esprit qu'elle a considéré avec plus de réserve **les articles 15 et 16** qui lui paraissent contradictoires avec la volonté affichée de simplifier la vie des entreprises. **L'article 15** crée, à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire d'une entreprise, une obligation d'information des salariés sur les possibilités et les aides pour la reprise interne de l'entreprise, incombant aux administrateurs ou mandataires judiciaires.

¹ Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Une obligation similaire est ajoutée, par l'article 16, à la charge de l'employeur qui envisage la fermeture pour cessation d'activité d'un établissement appartenant à une entreprise de plus de 1 000 salariés.

Votre rapporteur propose la suppression de ces deux dispositions au motif que l'obligation d'information des salariés sur les possibilités de reprise interne existe déjà dans les deux cas visés. De plus, le risque de contentieux soulevé par l'obligation d'information sur les aides à la reprise est tel qu'il placerait les cessions concernées dans une situation d'insécurité juridique.

A l'inverse, elle considère que la seconde disposition contenue dans **l'article 16**, visant à soustraire de l'obligation de rechercher un repreneur tous les employeurs qui envisageraient le déménagement d'un établissement appartenant à une entreprise de plus de 1 000 salariés, est insuffisamment protectrice des salariés.

Si elle est favorable à cette simplification pour les transferts d'établissements dans un même bassin d'emploi, elle considère que l'obligation de rechercher un repreneur peut être un moyen pour augmenter les chances de conserver l'activité et l'emploi sur un même territoire.

Enfin, **l'article 5** s'appuie sur le constat, formulé par la délégation aux entreprises, qu'en matière de formation initiale et continue des futurs dirigeants d'entreprise, les structures d'enseignement valorisent plus la création d'entreprise au détriment de la reprise.

Il modifie un article du code du travail et un article du code de l'éducation pour reconnaître la spécificité des formations pour la création et la reprise d'entreprise dans le contenu d'une part, du droit à l'orientation professionnelle tout au long de la vie et d'autre part, du droit de tout jeune à bénéficier d'une formation professionnelle.

Votre rapporteur partage l'intention des auteurs de la proposition de loi de promouvoir les formations à l'entrepreneuriat mais considère que le programme de formation des différents cursus ne relève pas du domaine de la loi et que la modification proposée de ces deux articles à portée très générale ouvre la voie à une future inflation législative.

*

Simplifier la vie des entreprises tout en protégeant le plus efficacement possible les salariés afin de préserver l'activité et l'emploi sur nos territoires : telle est la philosophie générale de cette proposition de loi à laquelle souscrivent pleinement votre rapporteur et la commission des affaires sociales du Sénat.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 5

(art. L. 6111-3 du code du travail et art. L. 122-3 du code de l'éducation)

Reconnaissance de la spécificité des formations pour la reprise et la création d'entreprise dans les codes du travail et de l'éducation

Objet : Cet article inscrit la délivrance d'informations relatives à la création et à la reprise d'entreprise dans le contenu du droit à l'orientation professionnelle tout au long de la vie d'une part, et du droit de tout jeune à bénéficier d'une formation professionnelle d'autre part.

I - Le dispositif proposé

Cet article transpose dans le domaine législatif la proposition n° 6 du rapport de la délégation aux entreprises : « *orienter les démarches de promotion de l'entrepreneuriat vers la reprise d'entreprise* » dans les cursus universitaires, les écoles de commerce, l'apprentissage ainsi qu'à travers des dispositifs locaux et nationaux.

Le rapport constate en effet qu'en matière de formation initiale ou continue des futurs chefs d'entreprise, les structures d'enseignement ne valorisent que la création d'entreprise alors même que celle-ci est plus risquée que la transmission.

Ce risque est mesuré par le taux de survie des entreprises quelques années après leur création ou leur reprise. D'après une étude de l'Insee Aquitaine de novembre 2007, citée par le rapport, « *trois ans après leur création, 65 % des entreprises créées et 77 % des entreprises reprises poursuivent leur activité* ». A cinq ans, ce taux se maintient entre 70 et 80 % pour les entreprises reprises mais chute à 50 % pour les entreprises créées.

Le présent article entend expliciter l'objectif de renforcer les formations initiales et continues à la fois en matière de création et de reprise d'entreprise. Il modifie en ce sens l'article L. 6111-3 du code du travail (**I**) et l'article L. 122-3 du code de l'éducation (**II**).

L'article L. 6111-3 du code du travail consacre un droit, pour toute personne, à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti par l'article L. 111-1 du code de l'éducation. Il instaure à cet effet le service public de l'orientation tout au long de la vie assuré conjointement par l'État et les régions.

L'État définit et met en œuvre la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre à cet effet l'information nécessaire sur toutes les voies de formation aux élèves et étudiants.

Les régions coordonnent les autres acteurs participant au service public régional de l'orientation.

Le I du présent article complète la mission confiée à l'État en matière d'information aux élèves et étudiants afin qu'il délivre également les informations relatives à la création et à la reprise d'entreprise.

L'article L. 122-3 du code de l'éducation dispose que tout jeune doit se voir offrir, avant sa sortie du système éducatif et quel que soit le niveau d'enseignement qu'il atteint, une formation professionnelle.

Le II complète cet article en prévoyant que ledit jeune bénéficie également d'une information relative aux débouchés et aux modalités de création et de reprise d'entreprise.

II - La position de votre commission

Votre rapporteur partage la conviction de la délégation sénatoriale aux entreprises qu'il est nécessaire de renforcer la formation initiale et continue des chefs d'entreprise en matière de reprise d'entreprise.

Elle s'interroge toutefois sur l'opportunité de recourir à la loi pour en affirmer le principe alors que le Sénat s'est engagé à renforcer sa vigilance pour adopter des lois aux effets pleinement normatifs.

Cet article entend renforcer la formation professionnelle en matière de création et de reprise d'entreprise. Comme le constate le rapport de la délégation, la création d'entreprise fait actuellement l'objet d'une promotion importante dans les cursus de formation sans qu'aucune disposition législative spécifique n'en dispose. Dès lors, le cadre législatif actuel n'empêche en rien les organismes de formation de promouvoir également la reprise d'entreprise. Des incitations non législatives, comme des campagnes de communication par les ministères, les régions ou les réseaux consulaires concernés, apparaissent plus appropriées que le recours à la loi.

De plus, en modifiant des articles du code du travail et du code de l'éducation de portée générale pour consacrer la spécificité de la formation à l'entrepreneuriat, cet article ouvre la voie à une possible inflation législative. Pourquoi ne pas reconnaître à l'avenir, la spécificité de la formation au numérique par exemple ou à d'autres secteurs que le législateur entendrait promouvoir ?

Votre commission a donc adopté un **amendement n° 3** de suppression de cet article.

Votre commission propose à la commission des finances de supprimer cet article.

Article 14

(art. L. 141-23 à L. 141-32 du code de commerce)

Abrogation du droit d'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise

Objet : Cet article abroge le droit à l'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise prévu depuis 2014 dans les petites et moyennes entreprises.

I - Le dispositif proposé

1) *Le droit à l'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise issu de la loi « Hamon » du 31 juillet 2014 : un dispositif contesté*

Les articles 19 et 20 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire ont institué dans les petites et moyennes entreprises¹ une obligation d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise.

Cette disposition s'appuyait sur le constat que plus de 100 000 emplois étaient supprimés dans les PME chaque année en France faute de repreneur. Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, le législateur avait prévu dès 2013² une obligation d'information de l'employeur au comité d'entreprise lorsqu'il envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif.

L'obligation d'information préalable des salariés dans les PME issue de la loi du 31 juillet 2014, appelée aussi droit d'information préalable des salariés (DIPS), concernait initialement tout propriétaire d'une entreprise envisageant de céder, à titre gratuit ou onéreux, son fonds de commerce ou la majorité des parts de sa société, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre de reprise. Dans les entreprises de plus de 50 salariés soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise, l'employeur devait en parallèle informer le comité et les salariés directement.

La cession ne pouvait intervenir avant un délai de deux mois suivant la notification de l'information aux salariés, sauf si chaque salarié avait fait connaître sa décision de ne pas présenter d'offre avant l'expiration de ce délai.

¹ Soit les entreprises de moins de 250 salariés et moins de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires ou de 43 millions d'euros de total de bilan.

² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le défaut d'information des salariés était lourdement sanctionné, le juge de commerce pouvant prononcer la nullité de la cession.

Un régime d'exemption de cette obligation était défini par la loi. Les projets de cession d'entreprises dans le cadre d'une succession ou d'une procédure collective (conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) n'étaient pas concernés.

Dès sa mise en application le 1^{er} novembre 2014¹, cette obligation a suscité de très fortes critiques. Les représentants des entreprises regrettaient tout d'abord le caractère systématique de cette obligation qui devait s'appliquer y compris si un repreneur était pressenti.

L'information aux salariés peut en effet compromettre la confidentialité des négociations voire perturber le projet de reprise si elle conduit à susciter des inquiétudes au sein du personnel ou fait l'objet de divulgations dans la presse.

Il est toutefois rappelé que les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour permettre de présenter une offre de rachat.

D'autre part, la sanction de nullité relative pesant sur toute cession est apparue disproportionnée et menaçante pour la sécurité juridique de l'entreprise transmise.

Non seulement la cession pouvait être remise en cause mais cette solution ne satisfaisait aucune des parties : ni le chef d'entreprise qui de toute façon voulait céder, ni le repreneur, ni même les salariés à qui la confusion née de l'annulation ne profitait pas.

Conscient des difficultés, le Gouvernement a réformé le dispositif, dans la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques², en reprenant les propositions formulées par la mission d'évaluation conduite par notre ancienne collègue députée Fanny Dombre Coste³.

2) *L'obligation d'information préalable en cas de vente d'une entreprise résultant de la loi « Macron » du 6 août 2015*

L'article 204 de la loi du 6 août 2015 a substantiellement restreint la portée de l'obligation d'information en procédant à deux modifications principales.

¹ À la suite de la publication du décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise.

² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

³ Rapport d'évaluation du droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise, remis le 18 mars 2015.

La première a limité le champ de l'obligation d'information aux seules opérations de vente de l'entreprise et non plus de cessions. L'ensemble des cessions à titre gratuit sont désormais exclues.

Ensuite, la sanction de nullité relative en cas de défaut d'information a été remplacée par une amende civile ne pouvant être prononcée qu'à la demande du ministère public d'un maximum de 2 % du montant de la vente.

La loi a par ailleurs précisé que lorsque l'information des salariés était faite par lettre recommandée avec demande d'acté de réception, la date de réception de l'information était la date de la première présentation de la lettre.

Ces dispositions, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016¹, figurent dans les sections 3² et 4³ du chapitre Ier (*De la vente du fonds de commerce*) du titre IV (*Du fonds de commerce*) du livre Ier du code de commerce.

Pour les cas de vente de la majorité des parts d'une société, le dispositif du DIPS est repris dans le chapitre X (*De l'information des salariés en cas de vente de leur société*) du titre III du livre II relatif aux sociétés commerciales et aux groupements d'intérêt économique du code de commerce.

3) Le présent article abroge l'obligation préalable des salariés

Dans son rapport, la délégation sénatoriale aux entreprises fait part de l'avis unanime des personnes auditionnées sur l'effet largement contre-productif de ce dispositif.

Le DIPS a eu « un objectif contraire à celui recherché : le temps octroyé est trop court pour permettre aux salariés de s'organiser mais il est suffisamment long pour fragiliser l'entreprise qui devient vulnérable aux yeux tant des fournisseurs que des clients (...). Si le dispositif fonctionne désormais, c'est essentiellement parce que les entreprises ont la possibilité de payer l'amende plutôt que d'informer leurs salariés »⁴.

La délégation en propose la suppression par l'abrogation des articles 19 et 20 de la loi « Hamon » (proposition n° 23 du rapport).

Le présent article reprend le principe de la suppression de ce dispositif.

Le 1^o abroge les sections 3 et 4 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} du code de commerce, concernant les ventes de fonds de commerce, et le 2^o du chapitre X du titre III du livre II du même code, pour les ventes de la majorité des parts d'une société.

¹ Depuis la publication du décret n° 2015-1811 du 28 décembre 2015 relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur entreprise.

² Section 3 : 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 ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (art. L. 141-23 à L. 141-27), pour les entreprises de moins de 50 salariés.

³ Section 4 : De l'information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de vente d'un fonds de commerce (art. L. 141-28 à L. 141-32), pour les entreprises de plus de 50 salariés et plus.

⁴ pp. 129-130 du rapport, *op. cit.*

II - La position de votre commission

Cette proposition de loi s'inscrit dans la continuité des réticences exprimées par le Sénat à l'encontre de cette obligation d'information depuis sa création.

Comme le rappelait le rapport de nos collègues Catherine Deroche, Dominique Estrosi-Sassone et François Pillet pendant la discussion parlementaire de la loi du 6 août 2015¹, le Sénat avait une première fois demandé sa suppression, à l'initiative de notre collègue Jean-Jacques Hyst, lors de l'examen en première lecture de la loi du 20 décembre 2014², mais n'avait pas réussi à convaincre les députés lors de la commission mixte paritaire.

Au cours de la première lecture de la loi du 6 août 2015, le Sénat avait adopté en séance publique un amendement de notre collègue Bruno Retailleau qui réformait profondément le dispositif d'information préalable pour en éviter les effets pervers sans toutefois le supprimer.

S'appuyant sur cet amendement sénatorial portant article additionnel, le Gouvernement avait proposé la réforme importante du dispositif décrite ci-dessus en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale. Le Sénat avait alors voté cet article permettant d'alléger le dispositif, « à défaut de [sa] suppression pure et simple »³.

Votre rapporteur a disposé de peu de temps pour établir un bilan du dispositif du DIPS modifié en 2015.

Dans une contribution écrite, la direction générale des entreprises du Ministère de l'économie et des finances rappelle que la mise en œuvre en dispositif en 2014 avait correspondu à une baisse, par rapport à 2013, du nombre de cessions de - 1,9 % à - 7,6 % selon la taille de l'entreprise⁴. Le coût de mise en œuvre de l'information des salariés s'élèverait à 34,5 euros pour une TPE et à 71 euros pour une PME soit une dépense de 2 millions d'euros par an en moyenne.

Votre rapporteur a également sollicité par courrier l'avis des organisations syndicales représentatives des salariés mais qui n'ont pas répondu. Le délai très contraint et le contexte social expliquent sans doute cette absence de réponse. Il reste que ce dispositif ne semble pas particulièrement défendu par les salariés.

¹ Rapport n° 541 (2014-2015) fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale au titre de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution en nouvelle lecture, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, 23 juin 2015.

² Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises

³ Rapport n° 541 (2014-2015), op. cit.

⁴ Citant l'Observatoire de la Banque populaire - Caisses d'Épargne, Les carnets 2017 - La cession-transmission des PME et TPE.

Les représentants des employeurs ont maintenu leurs critiques sur le dispositif. Le Mouvement des entreprises de France (Medef) a évoqué le stress que représentait la possibilité de sanction du défaut d'information qui peut désormais avoir un impact sur le prix de la cession. La Confédération des PME (CPME) a rappelé sa proposition de limiter cette obligation d'information en cas uniquement d'absence de repreneur.

Constatant, quatre ans après son instauration, le peu d'effet de cette obligation d'information sur le nombre de reprise interne des entreprises d'une part et d'autre part, le maintien des critiques sur ses effets contre-productifs, votre rapporteur a donc proposé à votre commission d'abroger ce dispositif.

Votre commission propose à la commission des finances d'adopter cet article sans modification.

Article 15

(art. L. 631-15 du code de commerce)

Obligation d'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise placée en redressement judiciaire

Objet : Cet article créé, à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire d'une entreprise, une obligation d'information des salariés sur les possibilités et aides pour la reprise interne de l'entreprise, incombant aux administrateurs ou mandataires judiciaires.

I - Le dispositif proposé

L'obligation d'information des salariés en cas de vente de leur entreprise, prévue par la loi du 31 juillet 2014 et modifiée par la loi du 6 août 2015¹, ne s'applique pas aux ventes d'entreprises en difficultés intervenant dans le cadre d'une procédure collective relevant du livre 6 du code de commerce² qu'elle soit de conciliation (titre I), de sauvegarde (titre II), de redressement judiciaire (titre III) ou de liquidation judiciaire (titre IV).

¹ Voir le commentaire de l'article 14.

² Livre 6 : Des difficultés en entreprise.

*Procédures collectives pour les entreprises en difficulté
prévues par le livre 6 du code de commerce*

- **la procédure de conciliation** (art. L. 611-2) : destinée aux entreprises qui éprouvent une difficulté juridique, économique ou financière, avérée ou prévisible, sans toutefois être en situation de cessation des paiements. La procédure est déclenchée par convocation du dirigeant de l'entreprise au tribunal de commerce, saisi par tout acte, document ou procédure afin d'envisager les mesures propres à redresser la situation ;

- **la procédure de sauvegarde** (art. L. 620-1) : pour les entreprises, qui sans être en cessation de paiements, justifient de difficultés qu'elles ne sont pas en mesure de surmonter. Elle est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif et donne lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde arrêté par jugement ;

- **la procédure de redressement judiciaire** (L. 631-1) : destinée aux entreprises en cessation de paiement¹. Cette procédure, possible si aucune procédure de conciliation n'a été ouverte, permet la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien dans l'emploi et l'apurement du passif et donne lieu à un plan de redressement, arrêté par jugement à l'issue d'une période d'observation et le cas échéant de la constitution de deux comités de créanciers ;

- **la procédure de liquidation judiciaire** (L. 640-1) : pour les entreprises, en cessation de paiement et dont le redressement est manifestement impossible. Elle est destinée à mettre fin à l'activité de l'entreprise ou à réaliser le patrimoine du débiteur par une cession globale ou séparée de ses droits et de ses biens.

Le présent article revient sur cette exclusion en prévoyant, au cours de la seule procédure de redressement judiciaire, l'obligation d'information des salariés de l'entreprise en difficulté quant aux possibilités et aides dont ils peuvent disposer en vue de soumettre une offre de reprise. Cette obligation incombe aux administrateurs ou mandataires judiciaires.

Aux termes de l'exposé des motifs de la proposition de loi, « *cette obligation ne compromet en aucun cas les chances de transmission, car elle n'intervient pas à un stade délicat en terme d'information et de préparation à la transmission et est prévue dans un cadre formel bien défini* ».

En effet, à la différence de l'arrêté de jugement pris pour l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, la décision du tribunal de commerce ouvrant une procédure de redressement judiciaire est obligatoirement rendue publique. Dès lors, la nécessaire confidentialité sur les difficultés d'une entreprise au moment où elles ne sont pas encore officialisées ne vaut plus au stade du redressement judiciaire.

¹ La cessation de paiement se définissant comme l'impossibilité pour une entreprise de faire face au passif exigible avec son actif disponible depuis au moins 45 jours.

S'agissant de la procédure de sauvegarde, l'information préalable des salariés ne peut être donnée *a priori* puisque la procédure est ouverte pour permettre la poursuite de l'activité. A l'inverse, l'information des salariés n'est plus utile au moment de la liquidation judiciaire, les difficultés de l'entreprise étant telles que le redressement est impossible.

Le présent article complète donc seulement l'article L. 631-15 du code de commerce qui encadre la procédure de redressement, lorsqu'au plus tard deux mois après le jugement d'ouverture, le tribunal de commerce ordonne la poursuite de la période d'observation s'il lui apparaît que l'entreprise en difficulté dispose des capacités de financement suffisantes.

Il prévoit alors, à ce stade et dans le cas où un plan de cession peut être envisagé, que l'administrateur ou à défaut le mandataire judiciaire doit informer les représentants des salariés, le cas échéant par l'intermédiaire de leur comité d'entreprise ou de leurs délégués du personnel, des possibilités et aides dont ils peuvent disposer en vue de soumettre une offre de reprise.

II - La position de votre commission

L'intention portée par cet article semble louable en première analyse puisqu'il permet de maximiser les chances de reprise de l'entreprise en difficulté en favorisant l'information des salariés sur les possibilités et les aides pour une reprise interne.

Cette première impression ne résiste toutefois pas aux difficultés que soulève cette nouvelle obligation inscrite à l'article L. 631-15, tant en ce qui concerne l'information relative aux possibilités de reprise que celles relatives aux aides dont les salariés peuvent disposer.

Aux termes de l'article L. 631-13 du code de commerce, dès l'ouverture de la procédure de redressement, les tiers sont admis à soumettre à l'administrateur judiciaire des offres tendant au maintien de l'activité, par une cession totale ou partielle de celle-ci. L'administrateur doit également informer les représentants des salariés de la possibilité qu'ont ces derniers de soumettre une ou plusieurs offres, en particulier de la date limite de dépôt de l'offre.

Dès lors, la première partie du dispositif proposé par cet article quant à l'obligation d'information sur les possibilités de reprise interne est déjà satisfaite par l'article L. 631-13. Elle l'est d'autant plus que l'obligation qui y est fixée intervient dès l'ouverture de la procédure et non dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture de la procédure comme la rédaction de l'article L. 631-15 résultant du présent article le permettrait.

S'agissant de l'obligation d'informer les salariés sur les aides dont ils pourraient bénéficier pour la reprise de leur entreprise, elle soulève deux sérieux risques de contentieux.

Le premier est lié à la grande diversité des aides s'offrant aux repreneurs d'entreprises qui varient fortement selon les territoires. Elles peuvent en effet émaner d'organismes nationaux mais également locaux (collectivités territoriales, réseaux consulaires, associations...). En créant une obligation d'information des salariés sur ces aides alors qu'un inventaire exhaustif de ces dernières par territoire n'existe pas, la loi ouvrirait la voie à de nombreux recours potentiels de salariés contre la cession d'une entreprise au motif que l'administrateur judiciaire aurait oublié un dispositif d'aide à la reprise.

Le second risque tient à la contradiction soulevée par cette obligation, entre d'une part le rôle de conseil de l'administrateur judiciaire qu'elle induit auprès des salariés pour les informer de toutes les aides potentielles et d'autre part, la stricte neutralité qu'il doit observer entre toutes les offres de reprise. Communiquer aux seuls salariés l'ensemble des dispositifs d'aides à la reprise existant, c'est avantager une solution de reprise, la reprise interne, par rapport aux autres offres.

Enfin, la rédaction proposée par le présent article est trop imprécise quant à l'articulation entre cette nouvelle obligation et le droit et les délais de soumission des offres de reprise. Cet article ne prévoit effectivement aucune modalité ni aucun délai entre la notification de l'information aux salariés et la possibilité pour l'employeur de céder son entreprise.

Votre commission a adopté un **amendement n° 4** de suppression de cet article.

Votre commission propose à la commission des finances de supprimer cet article.

Article 16

(art. L. 1233-57-14 du code du travail)

Limitation des obligations de recherche d'un repreneur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés

Objet : Cet article limite d'une part, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, les obligations des employeurs liées à la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement au seul cas de cessation d'activité de l'établissement et institue d'autre part, une nouvelle obligation d'information des salariés sur la possibilité qu'ils ont de reprendre un établissement en cessation d'activité et les dispositifs d'aide à la reprise auxquels ils auraient alors droit.

I - Le dispositif proposé

Aux termes de l'article L. 1233-57-14 du code du travail, l'employeur d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés qui envisage la fermeture d'un établissement est tenu, après avoir informé de son projet le comité social et économique, à l'obligation de rechercher un repreneur¹.

¹ Depuis la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle.

Il doit alors :

- informer les repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ;
- réaliser un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ;
- le cas échéant, engager la réalisation du bilan environnemental de l'entreprise ;
- donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement¹ qui sont tenues en contrepartie à une obligation de confidentialité ;
- examiner les offres de reprise qu'il reçoit ;
- apporter une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues, dans les délais impartis.

Ces obligations s'ajoutent à celles fixées aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-13 relatifs à l'information des salariés, de l'autorité administrative et des collectivités territoriales en cas de projet de fermeture d'un établissement.

L'exposé des motifs de la proposition de loi explique que la notion de fermeture, qui induit lesdites obligations, « entraîne des situations ubuesques, dans lesquelles le simple déménagement d'un site vers un autre site voisin plus moderne et plus adapté à l'activité de l'entreprise – parfois à quelques dizaines de mètres – peut être considéré comme une fermeture d'établissement et entraîner la lourde procédure prévue par le code du travail ».

Le 1^o du présent article entend donc limiter la portée des seules obligations liées à la recherche d'un repreneur, visées à l'article L. 1233-57-14, en substituant au terme de « fermeture », celui de « cessation d'activité ». En restreignant la notion de fermeture, cette substitution allège la portée de ces obligations pour les employeurs qui envisagent de poursuivre leur activité dans un autre établissement.

A contrario, le 2^o ajoute à la liste des obligations liées à la recherche d'un repreneur prévues dans le seul cas de cessation d'activité d'un établissement, l'obligation « d'informer les salariés, par tout moyen approprié, de la possibilité qu'ils ont de présenter une offre de reprise ainsi que des dispositifs d'aide afférents auxquels ils ont droit ».

II - La position de votre commission

Votre rapporteur partage le souci de simplifier au maximum la vie des entreprises tout en assurant un niveau de protection suffisant aux salariés.

¹ Exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité.

Il semble en effet légitime de limiter les obligations liées à la recherche d'un repreneur dans le cas où l'employeur décide de transférer un établissement sans toutefois modifier ni son activité, ni le nombre de salariés y travaillant¹.

Elle s'est interrogée toutefois sur la portée de la substitution opérée par le 1° du présent article.

Alors que le terme de « fermeture de l'établissement » est employé dans l'ensemble des articles composant la section 4 bis du chapitre III du titre III du livre II du code du travail (articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-22), l'insertion du terme de « cessation d'activité » dans le seul article L. 1233-57-14 apporte de la confusion.

De plus, cette substitution aurait pour conséquence qu'un employeur déménageant son établissement en dehors du bassin d'emploi dans lequel il est implanté ne serait plus tenu par la recherche d'un repreneur potentiel. Or des offres de reprise proposant de maintenir l'activité dans ce même bassin d'emploi pourraient être légitimement examinées.

Votre rapporteur considère que cet article affaiblit la capacité de recherche d'un repreneur pour l'établissement et qu'il coupe toute opportunité de maintenir l'activité dans un bassin d'emploi en cas de simple transfert.

A l'inverse, l'ajout d'une obligation supplémentaire d'information des salariés sur les possibilités et les aides à la reprise mise à la charge des employeurs qui cèdent leur établissement pour cessation d'activité ne paraît pas opportune.

D'une part, l'information des salariés sur les possibilités de déposer une offre de reprise est déjà prévue à l'article L. 1233-57-10.

S'agissant de l'information sur les aides auxquelles les salariés auraient droit pour la reprise en interne, elle est sujette à d'importants risques de contentieux comme ce rapport l'a déjà montré².

Votre commission a donc adopté un **amendement n° 5** de rédaction globale du présent article visant simplement à compléter l'article L. 1233-57-14 afin qu'il ne soit pas applicable lorsque l'employeur envisage le transfert d'un établissement dans le même bassin.

Votre commission propose à la commission des finances d'adopter cet article ainsi modifié.

¹ D'après la direction générale des entreprises toutefois, « l'administration n'a pas connaissance de cas concrets de fermeture d'établissement suivie d'une réouverture ayant nécessité le déclenchement de la procédure prévue à l'article L. 1233-57-9 et suivants » (contribution écrite transmise à votre rapporteur).

² Voir le commentaire de l'article 15.

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mardi 29 mai 2018, sous la présidence de M. Alain Milon, président, la commission procède à l'examen du rapport pour avis sur la proposition de loi n° 343 (2017-2018) présentée par M. Claude Nougéin et plusieurs de ses collègues visant à moderniser la transmission d'entreprise.

M. Alain Milon, président. – Nous examinons le rapport pour avis de notre collègue Pascale Gruny sur la proposition de loi visant à moderniser la transmission d'entreprise. La commission des finances nous a délégué l'examen au fond des articles 5, 14, 15 et 16.

Mme Pascale Gruny, rapporteure pour avis. – La proposition de loi a été déposée par Claude Nougéin et Michel Vaspert. Elle sera discutée en séance publique le jeudi 7 juin. Elle est la traduction législative de certaines propositions formulées dans le rapport d'information rédigé il y a un an sur le sujet par nos deux collègues, au nom de la délégation aux entreprises du Sénat.

Ce rapport est l'un des tout premiers à aborder la question de la transmission d'entreprise dans toutes ses dimensions et les personnes auditionnées ont salué sa grande qualité. Il souligne l'enjeu économique majeur de cette transmission pour le dynamisme et l'attractivité de nos territoires et pour l'emploi, alors que les dirigeants d'entreprise vieillissent. Chaque année, plus de 100 000 emplois seraient supprimés dans les petites et moyennes entreprises en France, faute de repreneurs.

Le rapport formulait 27 propositions destinées aussi bien à favoriser l'information sur les possibilités de reprise d'entreprise qu'à simplifier et moderniser le cadre fiscal et économique de la transmission, ou encore à accompagner plus efficacement les reprises internes, par les salariés.

Elles sont en partie reformulées dans les 18 articles de la présente proposition de loi, dont la nature principalement économique et financière a justifié le renvoi devant la commission des finances, laquelle a désigné Christine Lavarde comme rapporteure.

Notre commission a décidé, le 16 mai dernier, de se saisir pour avis des articles 5, 14, 15 et 16 en raison de leur caractère social et a reçu délégation au fond de la commission des finances pour leur examen.

L'article 5 s'appuie sur le constat que les structures d'enseignement pour les futurs dirigeants d'entreprise, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue, valorisent plus la création que la reprise. Or l'analyse du taux de survie des entreprises quelques années après leur création ou leur reprise le montre, celles qui ont été reprises tiennent mieux le choc que celles qui ont été créées.

Cet article reprend donc la proposition n° 6 du rapport visant à mieux « orienter les démarches de promotion de l'entrepreneuriat vers la reprise d'entreprise (cursus universitaires, écoles de commerce, apprentissage, dispositifs locaux et nationaux...) ».

Il modifie un article du code du travail et un article du code de l'éducation pour reconnaître la spécificité des formations pour la création et la reprise d'entreprise, du droit à l'orientation professionnelle tout au long de la vie et du droit de tout jeune à bénéficier d'une formation professionnelle.

Si l'intention est louable, je m'interroge toutefois sur la portée normative de cette disposition et sur les risques futurs d'inflation législative qu'elle entraîne. Le Sénat se voulant vigilant en la matière, je vous proposerai un amendement de suppression de cet article, en précisant toutefois que la nécessaire promotion de la reprise d'entreprise peut passer par des incitations non législatives.

Les articles 14, 15 et 16 concernent la reprise interne, plus particulièrement du « droit à l'information préalable des salariés » (DIPS), en cas de vente de l'entreprise.

La loi « Hamon » du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a instauré une obligation d'information des salariés, dans les entreprises de moins de 250 salariés, de tout projet de cession, à titre gratuit ou onéreux, en vue de favoriser les reprises internes.

Ce dispositif s'inscrivait dans la continuité de la loi de 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et celle de 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, qui avaient instauré, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, une obligation d'information préalable des employés et l'obligation de chercher un repreneur pour tout projet de fermeture d'établissement entraînant un licenciement collectif.

Dans les PME, le droit à l'information préalable des salariés en cas de cession s'est très rapidement révélé contre-productif. Tout d'abord en raison de son caractère systématique, y compris dans les situations où un repreneur est pressenti. L'obligation d'information peut alors compromettre la confidentialité des négociations et menacer la reprise.

Ensuite, le délai de deux mois entre la notification de l'information aux salariés et la possibilité de procéder à la cession apparaît trop court pour permettre aux salariés de s'organiser, trop long pour éviter que l'entreprise ne pâtisse, auprès de ses clients et fournisseurs, de la vulnérabilité qu'entraîne l'officialisation de son projet de cession.

Enfin, en cas de défaut d'information, le juge de commerce pouvait prononcer l'annulation de la cession, ce qui faisait régner une très grande incertitude juridique. Une telle annulation n'était profitable ni au cédant, ni au repreneur, ni aux salariés.

C'est la raison pour laquelle la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron », a limité le DIPS aux seuls cas de vente d'une entreprise, non plus à la cession en général, et a transformé la sanction de nullité relative en amende civile d'un montant maximal équivalent à 2 % du montant de la vente.

Malgré cette limitation substantielle, la délégation sénatoriale aux entreprises persiste dans la critique du dispositif, qui ne semble pas avoir favorisé la reprise interne des entreprises mais qui demeure une source de préoccupation pour les chefs d'entreprise. Ces derniers préfèrent, souvent, provisionner le montant de l'amende éventuelle plutôt que d'informer leurs salariés, par crainte de nuire à la confidentialité des négociations. Le risque de sanction fait désormais partie de la négociation entre cédants et repreneurs et peut avoir un impact sur le prix de la cession.

Aussi, l'article 14 de la proposition de loi abroge purement et simplement le dispositif, conformément à la position constante du Sénat depuis 2014 de limiter au maximum cette obligation. C'est du reste grâce à un amendement du Sénat, adopté en première lecture, que le Gouvernement avait pu réformer ce dispositif lors de la nouvelle lecture de la loi Macron à l'Assemblée nationale.

Je vous proposerai donc de voter l'abrogation de ce droit, dont la défense n'a suscité aucun empressement de la part des organisations syndicales de salariés que j'ai consultées. Le calendrier très contraint et la conjoncture expliquent peut-être leurs difficultés pour me répondre dans les temps...

Les articles 15 et 16 me paraissent plus problématiques, voire contradictoires, au regard de la volonté affichée de simplifier la vie des entreprises, dans le respect des droits des salariés.

En effet, l'article 15 instaure, à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, une obligation d'information des salariés sur les possibilités et les aides pour la reprise interne de l'entreprise. Cette obligation incombe aux administrateurs ou aux mandataires judiciaires. Or le code de commerce dispose déjà que l'administrateur judiciaire doit informer les salariés de la possibilité de formuler une offre de reprise dans le cadre d'un redressement judiciaire.

L'article crée une obligation d'information sur les aides à la reprise. Mais le risque de contentieux est important. En effet, les aides peuvent varier considérablement d'un territoire à l'autre et il n'existe pas d'inventaire permettant à l'administrateur judiciaire de s'assurer que l'information donnée est exhaustive. Un salarié pourrait contester la cession de son entreprise au motif que l'administrateur aurait oublié une forme d'aide. Je vous proposerai donc un amendement de suppression de cet article.

Je vous soumettrai une nouvelle rédaction de l'article 16 pour supprimer là encore l'obligation d'information sur les aides, cette fois dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur pour un établissement appartenant à une entreprise de plus de 1 000 salariés.

L'article porte une seconde disposition, dont la rédaction me semble insuffisamment protectrice pour les salariés. Il limite l'obligation de recherche aux seuls cas de fermeture pour cause de cessation d'activité. Ainsi, les employeurs qui déménageraient simplement leur établissement n'y seraient plus soumis.

Je suis favorable à cette simplification, sauf pour les transferts en dehors du bassin d'emploi. L'obligation de rechercher un repreneur augmente en effet les chances de conserver de l'activité et de l'emploi sur place. Je vous proposerai donc de ne supprimer l'obligation que dans le cas des transferts au sein d'un même bassin d'emploi.

Conformément à l'usage, les amendements que notre commission adoptera sur les articles dont l'examen lui a été délégué au fond seront intégrés au texte adopté par la commission des finances.

Je félicite Claude Nougé et Michel Vaspart pour le travail qu'ils ont fourni au nom de la délégation des entreprises et les remercie pour l'intérêt de leur proposition de loi, sur laquelle je vous propose d'émettre un avis favorable, sous réserve de l'adoption des amendements que je vous soumetts.

M. Michel Forissier. – *Je remercie Mme Gruny de son excellent rapport. À mesure que je prenais connaissance de la proposition de loi, j'imaginai quelques amendements : c'est ceux qu'elle nous présente !*

Dans sa rédaction actuelle, l'adoption de ce texte entraînerait une inflation législative inutile.

Si un secteur d'activité est porteur, les emplois perdus seront naturellement transférés vers d'autres employeurs ou vers de nouvelles entreprises. L'économie, après un certain délai, se stabilise d'elle-même et revient à l'équilibre des emplois.

À chaque chef d'entreprise d'identifier ses besoins de formation. Il ne s'agit pas d'emplois peu qualifiés qui nécessitent un accompagnement : laissons les intéressés choisir les formations qu'ils estiment nécessaires. Ceux qui ont pris goût à la gestion d'entreprises et qui décident de changer de branche professionnelle chercheront naturellement à se former aux fondamentaux de leur nouveau secteur d'activité.

Je voterai les trois amendements de notre rapporteure qui me semblent parfaits.

M. Dominique Watrin. – *Je ne partage pas tout à fait la position de Mme la rapporteure et de M. Forissier.*

Pour autant, la question de la transmission des entreprises est importante. Le Conseil économique, social et environnemental, le CESE, souligne ainsi que 500 000 à 700 000 TPE et PME françaises sont appelées à changer de dirigeants. Il s'agit donc d'un enjeu essentiel pour la pérennité du tissu économique.

En choisissant une approche purement libérale, les auteurs de cette proposition de loi passent à côté du sujet. Ils reprennent des propositions connues – allègements de cotisations sociales, allègements fiscaux, allègements de prétendues « contraintes administratives »... – qui ont déjà montré leurs limites.

Nous pourrions adhérer à certaines mesures si la cible de la proposition de loi n'était pas aussi large. La transmission des petites et moyennes entreprises n'est pas seule visée par le texte : il est également question des entreprises de taille intermédiaire (ETI), qui comprennent entre 250 et 4 999 salariés et dont le chiffre d'affaires peut atteindre 1,5 milliard d'euros. Une proposition de loi centrée sur le tissu économique local, c'est-à-dire sur les TPE et les PME, aurait été préférable à cette libéralisation qui ne fera jamais la preuve de son efficacité.

Je n'ai rien contre la formation, initiale, continue, spécialisée sur l'entrepreneuriat. Cependant, l'enseignement public comptant potentiellement davantage d'élèves futurs salariés que d'élèves futurs dirigeants d'entreprise, je vous renvoie à une proposition de la Jeunesse ouvrière chrétienne visant à instaurer des modules sur le droit du travail. Si l'on veut être logique et ouvrir l'enseignement sur le monde moderne de l'entreprise, il faut refuser ces propositions sélectives, décalées et disproportionnées.

Vous avez souligné, madame la rapporteure, le peu d'empressement des organisations syndicales à défendre la loi Hamon. Celle-ci n'était pas notre tasse de thé. Toutefois, accorder aux salariés un droit d'information en cas de lancement d'un processus de transmission d'une entreprise est un minimum. Or ce minimum est ici abrogé...

Il aurait fallu aller beaucoup plus loin en 2014 et instaurer une forme de droit de préemption, ou d'autres droits beaucoup plus forts, pour permettre aux salariés de reprendre leur entreprise. La pérennité d'une entreprise va souvent de pair avec l'intérêt d'un territoire.

M. Daniel Chasseing. – *À mon tour, je remercie Pascale Gruny de son excellent rapport.*

La transmission d'entreprise est un enjeu primordial pour l'emploi, notamment dans les territoires ruraux. Je félicite mon collègue de Corrèze, Claude Nougein, qui sait parfaitement ce qu'est une entreprise, et Michel Vaspart d'avoir su tirer profit de leur expérience.

Jusqu'à présent, peu de dispositions concernaient les petites et moyennes entreprises françaises, pourtant essentielles au développement des entreprises de taille intermédiaire : 20 % des dirigeants de PME ont plus de 60 ans et 60 % de ceux d'entreprises de taille intermédiaire ont au moins 55 ans.

Claude Nougein et Michel Vaspart font plusieurs propositions, notamment sur l'information, l'anticipation de la transmission, la mise en place d'une politique adaptée pour les territoires, la façon de dynamiser le financement... Notre commission a examiné quatre articles qui concernent, entre autres, les transmissions internes et les ventes, les obligations d'information - avec les risques qui en découlent pour la confidentialité. L'article 14 et l'article 16 visent à conserver l'emploi sur le territoire.

Je voterai les amendements présentés par notre rapporteure et cette proposition de loi dont je partage les objectifs.

M. Jean-Noël Cardoux. – *Je m'oppose aux propos de M. Watrin sur la philosophie globale de cette proposition de loi et sur la taille des entreprises concernées.*

Il est ici question de « transmission d'entreprise » et qui dit entreprise, dit entrepreneur. Or, depuis de nombreuses années, la transmission par un entrepreneur d'une PME familiale employant par exemple 400 personnes coûte une fortune en droits de succession, surtout quand il y a plusieurs enfants. Le chef d'entreprise doit alors chercher le soutien de financiers, et nous savons tous que la finance a des intérêts distincts de ceux de l'entreprise.

Combien de fois ai-je vu des groupes financiers, après avoir rémunéré le cédant (qui vendait pour rendre son capital liquide en vue du partage successoral) « pomper » immédiatement les réserves de l'entreprise pour les faire remonter dans leur holding ! Deux ou trois ans plus tard, l'entreprise faisait le plongeon... et tous les employés avec elle.

Nous ne pouvons qu'approuver ce texte, il apporte une réponse à ce genre de situation. Pour le reste, je souscris totalement aux amendements de Pascale Gruny.

Le contenu de la formation initiale n'a pas à figurer dans la loi. Cependant c'est bien au cours de la formation initiale, dans les CFA ou dans les lycées professionnels, qu'il faut donner aux jeunes élèves le goût de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. Il faut leur faire comprendre que leurs études, qui visent avant tout à leur permettre de trouver un emploi et de gagner leur vie, peuvent trouver un autre prolongement.

S'ils montrent les bonnes dispositions, ils pourront par exemple succéder au compagnon qui les aura recrutés. Au cours des deux siècles précédents, quand la législation était beaucoup plus simple, il arrivait très souvent qu'un compagnon ayant confiance dans l'apprenti qu'il avait formé lui transmette, in fine, son entreprise. C'est donc au moment de la formation initiale qu'il faudrait se saisir de ce problème.

Mme Pascale Gruny, rapporteure. – *Je remercie nos collègues de leurs interventions sur ce sujet important.*

Beaucoup de questions se posent au moment de transmettre une entreprise. Quand on ne peut y répondre, l'entreprise est condamnée. Comme le soulignait M. Cardoux, la France a perdu beaucoup d'entreprises familiales en raison de droits de succession énormes que les héritiers n'avaient pas toujours les moyens de régler.

Je le regrette, car l'esprit d'une entreprise familiale n'a rien à voir avec celui d'une multinationale, notamment en ce qui concerne les salariés.

Comme l'a souligné M. Forissier, j'ai eu le souci d'éviter toute inflation législative, comme notre commission s'y efforce toujours, sous l'impulsion de notre président.

Sur la formation, il me semble important de promouvoir une culture de l'entreprise, qu'il s'agisse de droit du travail ou de l'entreprise en général. En revanche, je pense que la loi ne doit pas être un cahier des charges de la formation. C'est en ce sens que j'ai proposé de supprimer l'article 5.

Monsieur Watrin, vous reprochez à cette proposition de loi, que vous jugez « très libérale », de comporter de trop nombreux allègements fiscaux et sociaux. Cependant, elle est issue d'un constat sincère : la question des freins fiscaux et sociaux revient en permanence dans les auditions. Il est dommage de perdre nos entreprises pour de telles raisons.

Lorsqu'elles ont des difficultés, nos entreprises ferment ; quand elles arrivent à maturité, ce sont bien souvent des investisseurs étrangers, dont la culture est très différente de la nôtre, qui les rachètent. Il s'agit d'un sujet économique essentiel.

Quant au droit à l'information des salariés, pour avoir vécu deux procédures de cession d'entreprise dans ma vie professionnelle, j'ai constaté que l'information suscitait plutôt la crainte : les salariés ne faisaient pas d'offre de reprise mais redoutaient la fermeture de l'entreprise et le départ du chef de l'entreprise familiale, qu'ils connaissaient bien. Pas d'offre, donc, mais un climat délétère... C'est dans les phases de redressement ou de liquidation judiciaire que les vocations se manifestent.

J'ai vécu aussi une reprise par des partenaires financiers, qui considéraient les employés comme autant de pions, réclamant de réduire leur nombre de 150 à 110 en deux mois au nom de la rentabilité, habillant la mariée - comptablement, les chiffres peuvent être présentés de mainte manière... - et s'empressant de revendre. La fermeture à terme est garantie, lorsque la coquille a été vidée.

Les dispositions de ce texte ont vocation à être acceptées par l'Assemblée nationale et le Gouvernement, soit dans cette proposition de loi, soit dans le projet de loi Pacte.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 5

Mme Pascale Gruny, rapporteure pour avis. – L'amendement **COM-3** supprime l'article 5 relatif à la formation : je m'en suis expliquée.

L'amendement COM-3 est adopté.

La commission proposera à la commission des finances la suppression de cet article.

Article 15

Mme Pascale Gruny, rapporteure pour avis. – L'amendement **COM-4** supprime l'article, relatif à une obligation d'information des salariés par les administrateurs judiciaires sur les aides à la reprise. La disposition est déjà partiellement inscrite dans le code de commerce ; et la nouvelle obligation risque de provoquer des contentieux importants.

L'amendement com-4 est adopté.

La commission proposera à la commission des finances la suppression de cet article.

Article 16

Mme Pascale Gruny, rapporteure pour avis. – L'amendement **COM-5** rédige l'article, qui concerne l'obligation faite à l'employeur, lorsqu'il décide de fermer un établissement appartenant à une entreprise de plus de 1 000 salariés, de rechercher un repreneur. En cohérence avec l'amendement précédent, il supprime l'obligation d'information des salariés sur les possibilités de reprise et les aides.

En outre, la proposition exonère de la recherche de repreneur les employeurs envisageant de déménager leur établissement. Cette simplification est opportune, je l'ai dit, lorsque le déménagement a lieu dans le même bassin d'emploi. En revanche, lorsqu'il y a changement de département, il convient de maximiser les chances de reprise de l'établissement et de maintien de l'activité sur place.

L'amendement com-5 est adopté.

La commission proposera à la commission des finances l'adoption de cet article ainsi rédigé.

M. Alain Milon, président. – Supprimant deux articles, Mme la rapporteure réduit de 50% le cadre de notre saisine.

M. Michel Forissier. – C'est de la simplification !

M. Alain Milon, président. – La commission saisie au fond établira son texte demain. L'examen en séance publique aura lieu le 7 juin et se poursuivra éventuellement le 8.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 5 Reconnaissance de la spécificité des formations pour la reprise et la création d'entreprise dans les codes du travail et de l'éducation			
Mme GRUNY rapporteur pour avis	3	Suppression de l'article.	Adopté
Article 15 Obligation d'information préalable des salariés en cas de vente de leur entreprise placée en redressement judiciaire			
Mme GRUNY rapporteur pour avis	4	Suppression de l'article.	Adopté
Article 16 Limitation des obligations de recherche d'un repreneur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés			
Mme GRUNY rapporteur pour avis	5	Rédaction globale de l'article.	Adopté

**AMENDEMENTS PRÉSENTÉS
PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES**

Article 5

Amendement COM-3

Supprimer cet article.

Article 15

Amendement COM-4

Supprimer cet article.

Article 16

Amendement COM-5

Rédiger ainsi cet article :

L'article L. 1233-57-14 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

Le présent article n'est pas applicable à l'employeur ayant un projet de transfert d'un établissement dans le même bassin d'emploi.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

Mouvement des entreprises de France (Medef)

- **Thibault Lanxade**, vice-président en charge des TPE-PME
- **Céline Micouin**, directrice Entrepreneuriat et croissance
- **Agnès Lépinay**, directrice Economie et finances
- **Jules Guillaud**, chargé de mission à la Direction des affaires publiques

Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires (CNAJMJ)

- **Christophe Thevenot**, président
- **Alexandre de Montesquiou**, consultant, directeur associé Ai2P