

Sommaire

[1 Exposé des motifs](#)

[2 Proposition de loi](#)

[3 Note préparatoire](#)

Accession à la propriété économique et juridique par les salariés à la cession d'une entreprise personne morale

Projet de proposition de loi

1° PROJET D'EXPOSÉ DES MOTIFS

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

La législation, avec un droit de préemption, protège le locataire d'un logement en cas de vente par son propriétaire en lui permettant de se porter acquéreur du logement

La législation ne protège pas le salarié en cas de vente de son entreprise en lui permettant de la racheter en lui attribuant un droit de préemption.

1-Un départ massif de chefs d'entreprise à la retraite qui pourrait augmenter le nombre de sans emploi.

Un rapport du Conseil économique et social de 2004 a mis en évidence les conséquences pour l'emploi du fait que la moitié des chefs d'entreprise partiront à la retraite dans les 10 ans, soit 700.000. Ce sont près de 3 millions de salariés qui sont concernés par ces départs.

Que vont devenir ces entreprises ? Seront-elles absorbées par de grandes entreprises multinationales ? Par les enfants du propriétaire de l'entreprise ? Seront-elles purement et simplement fermées ?

2-Une alternative et un complément aux mesures pour créer des emplois en auto-entrepreneur : La société coopérative participative SCOP

Encore peu fréquente, la reprise d'entreprise par les salariés en coopérative est appelée à se développer fortement avec la conjugaison de deux phénomènes principaux : Ce prochain départ à la retraite de milliers de dirigeants de PME et TPE, et la nécessité de trouver des alternatives à la pression de la finance et de la concurrence mondiales qui fragilisent de plus en plus de PME/PMI dans toutes les branches d'activité.

La formule coopérative est une alternative d'avenir en matière de transmission : elle permet la mise en œuvre d'une dynamique collective dans laquelle les salariés sont plus impliqués et plus motivés, elle favorise la constitution de fonds propres solides et durables, l'ancrage local des décisions et des savoir-faire sans risque de délocalisation.

Plus que tout autre repreneur ou investisseur extérieur, les salariés :

- connaissent l'entreprise, ses clients, son métier, son fonctionnement ;
- ont à cœur de pérenniser leur emploi.

La transmission en Scop, une solution avantageuse pour tous et une transmission en douceur

- Le cédant trouve un acheteur et une solution pour la poursuite de son entreprise ;
- Les salariés repreneurs sécurisent leur emploi et prennent leur destin en main ;
- L'entreprise continue avec des salariés impliqués, source de motivation, de cohésion ;
- Le banquier, les prestataires, les clients poursuivent leur collaboration avec l'entreprise ;
- Les élus locaux assurent le développement de leur bassin d'emploi.
- La transformation d'une SA ou SARL classique en Scop n'entraîne pas la création d'une nouvelle " personne morale " (art. 48 de la loi du 19/7/1978). Le passage de relais aux salariés s'opère dans la continuité via signature de conventions et vote en Assemblée Générale.

La société coopérative participative : Une forme particulière de SA ou SARL qui respecte les principes coopératifs :

- Les salariés sont associés majoritaires à au moins 51% du capital,
- Les résultats bénéficient d'abord aux salariés et à la consolidation financière de l'entreprise,
- Les réserves restent toujours le patrimoine commun de l'entreprise pour la pérenniser,
- Les décisions en Assemblée Générale sont prises selon le principe " 1 personne = 1 voix ".
- Impliqués au capital, les salariés associés sont responsabilisés :
- Ils mutualisent les ressources et les risques entre eux,
- Ils prennent plus de responsabilités individuellement et collectivement,
- Ils sont fortement motivés à assurer une continuité saine de l'activité.

À fin 2003, le nombre de Scop était de 1.538 et les salariés hors filiales de 35.099. A fin 2010, on comptait 1.959 entreprises coopératives adhérant à la Confédération générale des Scop réunissant 39.107 salariés, non compte tenu des salariés de leurs filiales non coopératives. (50.000 salariés filiales incluses)

En sept ans, le nombre de coopératives adhérentes s'est donc renforcé de 421 unités supplémentaires, sous forme de Scop pour une très large majorité, mais aussi avec 190 Scic adhérentes (Sociétés coopératives d'intérêt collectif). Cette nouvelle forme de coopérative permet d'associer tous types de parties prenantes dans un même projet d'entreprise (clients, bénévoles, partenaires privés, et bien sûr les salariés comme dans les Scop).

Cette progression du nombre total de coopératives membres du Mouvement Scop s'est accompagnée d'une progression de l'effectif salarié total, avec 4 008 emplois supplémentaires.

Alors qu'aujourd'hui la majorité des acteurs politiques et économiques se plaignent que « l'homme » ne soit plus au centre de l'économie, une comparaison avec certains autre pays européens par exemple l'Allemagne ou l'on compterait 300.000 salariés en Scop permet de mesurer le retard pris dans notre pays.

2-Dans le monde, en Europe et en France, il existe aussi de nombreux exemples d'entreprises récupérées ou cédées sous la forme de coopératives.

En France, des entreprises ont déjà expérimenté avec succès la reprise de leur capital par tout ou partie des salariés sous forme coopérative. Le processus de transmission est accompagné par les experts du réseau des Scop, véritables généralistes de la création, du développement et de la gestion des PME coopératives.

La France a pris et continue à prendre du retard pour faire naître un secteur alternatif répondant de plus en plus aux aspirations des citoyennes et citoyens salariés.

Pourtant

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

La législation, avec un droit de préemption, protège le locataire d'un logement en cas de vente par son propriétaire en lui permettant de se porter acquéreur du logement

La législation ne protège pas le salarié en cas de vente de son entreprise en lui permettant de la racheter en lui attribuant un droit de préemption.

Le constat fait, faut-il laisser ce type de reprise d'entreprise au volontariat de quelques chefs d'entreprises, ou faut-il accompagner les reprises par une loi qui permette de développer ce mécanisme de reprise en Société coopérative participative par un soutien aux salariés concernés ?

Aujourd'hui seule une impulsion législative permettra à la France de développer une forme d'entreprise respectueuse des droits constitutionnels des salariées et salariés, de rattraper son retard voir de redevenir pionnière en innovation économique.

2-Proposition de loi (ébauche au 22/09/2011)

Accession à la propriété économique et juridique par les salariés à la cession d'une entreprise personne morale

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

Sommaire

Titre I Les cas d'accession à la propriété économique et juridique par les salariés

Titre II La consultation des salariés

Titre III Prix de cession

Titre I Les cas d'accession à la propriété économique et juridique par les salariés

Art 1.

Les associés d'une entreprise personne morale peuvent, à la majorité requise pour modifier leur statut décider d'un droit de préemption au profit des salariés de la société à la condition expresse que celui-ci soit exercé dans le cadre d'une cession totale des actions et d'une transformation de la société en SCOP Société coopérative participative.

Cette décision des sociétaires, est précédée d'une consultation facultative préalable des salariés selon les modalités définies au Titre II complété par les décrets d'application. Une consultation obligatoire des salariés a lieu lorsque le droit de préemption contractuel sera en mesure d'être exercé selon les modalités définies au Titre II.

Art 2

En cas de cession majoritaire des actions d'une société, et d'absence de droit de préemption statutaire au profit des salariés, les salariés de la société disposent d'un droit de préemption prioritaire légal pour acquérir l'ensemble des actions. Ce droit de préemption légal des salariés ne s'exerce qu'en cas de création d'une SCOP Société coopérative participative. Les modalités de consultation et d'exercice de ce droit, ainsi que les différents délais sont définis au Titre II complété par les décrets d'application.

Art 3

La loi Dutreil de 2005 et ses décrets d'application publiés le 28 décembre 2007 permettent aux communes de préempter fonds de commerce, fonds artisanaux et baux commerciaux. La présente loi permet aux communes de transférer leur droit de préemption aux salariés de ces entreprises à la condition expresse que celui-ci soit exercé dans le cadre d'une cession totale des actions et d'une transformation de la société en SCOP Société coopérative participative.

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

Art 4

Dans le cadre des procédures judiciaires de sauvegarde de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire conduite par les administrateurs judiciaires sous le contrôle des tribunaux de commerce, les administrateurs judiciaires doivent obligatoirement proposer à l'appréciation du tribunal de commerce compétent :

- dans le cadre de la procédure de sauvegarde et de redressement judiciaire : un plan de continuation de l'activité en SCOP Société coopérative participative après consultation obligatoire des salariés selon les modalités définies au Titre II complété par les décrets d'application
- dans le cadre d'une liquidation judiciaire la cession des actifs de préférence à la Société coopérative participative (Scop) constituée le cas échéant par les salariés de l'entreprise liquidée aux fins d'en poursuivre les activités pour conserver leur emploi

Titre II La consultation des salariés

Art 1. Les salariés d'une société se trouvant dans les cas du Titre 1 articles 1 à 4 doivent être consultés soit facultativement ou obligatoirement.

La décision de cession étant prise, et le prix de vente fixé par le ou les vendeurs,

- dans les entreprises disposant de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les dirigeants de l'entreprise, le ou les vendeurs doivent conjointement et solidairement être à l'initiative de la consultation. Les dispositions relatives aux modalités d'organisation, de tenue, de constatations des votes, de recours des élections prévues pour ces deux instances sont appliquées à cette consultation.
- dans le cas des entreprises ne disposant ni de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les dirigeants de l'entreprise, le ou les vendeurs doivent conjointement et solidairement être à l'initiative de la consultation. La consultation doit être organisée en invitant les salariés à une réunion d'information par lettre recommandée avec accusé de réception, réunion clôturée par un procès verbal rendant compte du vote d'intention et signé par tous les participants.

Les décrets d'applications doivent préciser

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

Art 2.

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

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

A réception, les salariés disposent d'un délai de 30 jours ouvrables, pour confirmer leur intention de préempter aux prix et conditions fixées. Cette intention peut être assortie d'une « condition suspensive de crédit ». Les décrets d'applications précisent les modalités de cette confirmation et de la condition suspensive.

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

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

Titre III Prix de cession

Art 1. Les vendeurs et administrateurs judiciaires, sont libres de fixer le montant et les conditions de la vente avant la consultation obligatoire des salariés.

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

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

Dans ces hypothèses, une seconde offre est notifiée aux salariés, selon les mêmes processus, règles et délais que précédemment.

une Economie Equitable

Le guide
de l'Economie Equitable