



LETTRE D'INFORMATION

NOUVELLE OBLIGATION D'INFORMER LES SALARIÉS EN CAS DE CESSIION DE L'ENTREPRISE

L. n° 2014-856, 31 juill. 2014 : JO, 1er août

A compter du 1^{er} novembre 2014, dans toutes les PME (de 1 à 250 salariés), l'employeur devra informer les salariés d'une part sur les conditions générales d'une reprise d'entreprise (tous les 3 ans) et d'autre part en cas de projet de cession de leur PME

Ce texte passé inaperçu pendant l'été, met en péril l'indispensable confidentialité qui doit entourer les cessions d'entreprises et aura pour seul effet de tendre les relations sociales au sein des entreprises déjà fragilisées lors des processus de reprise.

UNE INFORMATION GENERALE PERIODIQUE :

Loi art. 18

La loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 impose tout d'abord à l'employeur d'informer son personnel tous les 3 ans sur les possibilités de reprise d'une société. L'information triennale porte sur les conditions juridiques d'une telle reprise, ses avantages et difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide éventuels. **Le contenu et les modalités de cette information seront définis par décret.**

UNE INFORMATION ANTICIPEE EN CAS DE PROJET DE CESSIION :

Ensuite et c'est plus problématique, lorsque le chef d'entreprise souhaite céder son entreprise, il doit en informer l'ensemble de ses salariés 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 de l'entreprise.

CHAMP D'APPLICATION DE CETTE INFORMATION :

C. com. :
Nouveaux articles
L 141-23, al. 1,
L 141-28, al. 1,
L 23-10-1, al. 1
L 23-10-7, al. 1

Les entreprises visées :

- toutes entreprises de moins de 250 salariés, y compris les professions réglementées.

Les opérations visées :

- cession d'un **fonds de commerce**,
- 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.

Loi art. 98

Cette obligation s'applique, sous réserve de la parution des décrets aux cessions conclues à compter du 1^{er} novembre 2014.

EXCEPTIONS :

C. com. :
Nouveaux articles
L 141-27, L 141-32, L 23-10-6 et L 23-10-12

Les salariés n'ont pas à être informés si la cession intervient :

- par succession ou liquidation du régime matrimonial, si l'entreprise est cédée à un conjoint, ascendant ou descendant,
- dans le cadre d'une procédure de conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Loi art. 18



LES BENEFICIAIRES DE L'INFORMATION

Le texte évoque « les salariés » sans distinction, on imagine que cette information doit être donnée à tous les salariés quel que soit leur statut (CDD, CDI, Temps partiel).

LES DEBITEURS DE L'INFORMATION

En cas de cession de fonds de commerce :

C. com.
art. L 141-23 al. 2
et L141-28 al. 3

Lorsque le propriétaire est exploitant, il notifie sa volonté de céder directement aux salariés et le délai de 2 mois court à compter de cette notification

Lorsque le propriétaire du fonds de commerce n'en est pas l'exploitant (fonds en location gérance par exemple), il informe ce dernier et le délai de 2 mois court à compter de cette information. **L'exploitant** du fonds informe alors sans délai les salariés..

En cas de cession de titres de sociétés :

C. com. art. L 23-10-1 al. 2

L'information incombe au **représentant légal de la société**.

Il est à noter que ce dernier n'étant pas forcément l'associé cédant pourrait lui-même ne pas être informé de la transaction projetée.

LA TENEUR, LA FORME ET LE DELAI DE L'INFORMATION :

Dans l'attente du décret

A défaut de précisions réglementaire, les salariés doivent, **au minimum**, être informés :

- qu'une cession est envisagée,
- qu'ils peuvent présenter une offre de rachat.

A ce stade, les dispositions légales n'imposent en aucune façon la communication aux salariés ni de l'identité des éventuels candidats au rachat, ni de la date envisagée de la vente, ni même du prix attendu et de ses conditions de paiement.

On imagine mal que le décret attendu n'impose pas a minima de donner le prix de la transaction.

C. com.
art. L 141-23 al. 2
et L23-10-3

L'information peut être effectuée par tout **moyen** qui sera précisé par voie réglementaire, de nature **à rendre certaine la date de sa réception**.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 à 249 salariés sans représentants du personnel**, les salariés sont informés au moins 2 mois avant la cession.

Dans les **PME avec comité d'entreprise ou délégués du personnel**, l'information est portée à la connaissance des salariés, au plus tard lors de la consultation du comité d'entreprise (CE), en application de l'article L 2323-19 du Code du travail (information et consultation sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise).



LES CONSEQUENCE DE CETTE INFORMATION :

C. com. art.
L 141-23 al. 2 et
L141-28 al. 3

Chaque salarié se voit offrir un délai de deux mois pour formuler une offre de reprise de l'entreprise.

A cette fin, les salariés peuvent, à leur demande se faire assister par :

- un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale,
- un représentant de la chambre régionale d'agriculture,
- un représentant 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.**

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 leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.

Le texte ne précise ni la forme que doit revêtir l'offre de reprise des salariés ni même le sort qui doit lui être réservé. En effet, le texte ne crée aucun droit de préférence à leur profit (on ne le regrettera pas) ni aucun accès aux conditions de la vente effectivement réalisé.

A l'expiration du délai de deux mois

A l'expiration de ce délai éventuellement raccourci dans le cas où **chaque** salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d'offre, le Cédant peut procéder à la cession envisagée, la cession doit intervenir dans les deux ans.

La procédure **est renouvelée si** la cession intervient plus de 2 ans après l'expiration du délai d'information des salariés.

SANCTION DU DEFAUT D'INFORMATION :

La cession intervenue en méconnaissance des quatre premiers alinéas peut être annulée à la demande de tout salarié.

Le délai d'action des salariés est très bref puisque la nullité se prescrit par deux mois suivant :

- soit la publication de l'avis de cession du fonds de commerce (C. com. art. L 141-23, al. 5 et 6, et L 141-28, al. 4 et 5 nouveaux) ;
- soit la publication de la cession de la participation au capital ou la date à laquelle tous les salariés en ont été informés (C. com. art. L 23-10-1, al. 4 et 5 et L 23-10-7, al. 3 et 4 nouveaux).

NOUS VOUS RAPPELONS QUE LES AVOCATS DE PVB SOCIÉTÉ D'AVOCATS VOUS ACCOMPAGNENT DANS TOUTES LES PHASES DE LA CESSIION DE VOTRE ENTREPRISE.

N'HESITEZ PAS A NOUS FAIRE PART DE VOS PROJETS DE TRANSMISSION LE PLUS EN AMONT POSSIBLE AFIN QUE NOUS PUISSIONS EN APPREHENDER ENSEMBLE TOUTES LES PROBLEMATIQUES.