Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Information des salariés en cas de projet de cession de l'entreprise

Au JO du 29 octobre 2014 est publié le décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise. Il s'agit ...

Sommaire

- Principe majeur
- Entreprises concernées
- Cessions concernées
- Précisions sur la notion de « cession »
- Transmission de l'information aux salariés
- Contenu de l'information
- Information des salariés : 2 mois avant
- Information des salariés sous quelle forme ?
- Références

Au JO du 29 octobre 2014 est publié le décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise.

Il s'agit d'un décret d'application de la loi du 31 juillet 2014 sur l'économie sociale et solidaire.

Le présent article se propose de vous faire découvrir les informations importantes contenues dans le décret précité, nous reportant également au document d'information réalisé par le ministère de l'Economie, à destination des entreprises et des salariés.

Principe majeur

En cas de cession du fonds de commerce ou de la majorité des parts sociales, actions ou valeurs mobilières de leur entreprise, les salariés doivent être informés 2 mois avant cette opération de cession.

Entreprises concernées

Ce sont les catégories d'entreprises suivantes :

Entreprises de moins de 50 salariés

Plus précisément, sont concernées les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

Entreprises de moins de 250 salariés

Pour cette 2ème catégorie, l'obligation d'information en cas de cession existe pour les entreprises qui :

- Ont moins de 250 salariés ;
- Et qui réalisent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.

Pour cette dernière catégorie, ces critères cumulatifs sont appréciés au niveau de l'entreprise, indépendamment de son rattachement éventuel à un groupe.

> **Extrait du document « Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise »**
>
> Les entreprises concernées
>
> Le dispositif d'information des salariés s'impose aux catégories d'entreprises suivantes :
>
> d'une part, les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise ;
>
> d'autre part, les entreprises qui ont l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise et :
>
> - qui ont moins de 250 salariés et ;
>
> - qui réalisent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.
>
> Pour cette dernière catégorie, ces critères cumulatifs sont appréciés au niveau de l'entreprise, indépendamment de son rattachement éventuel à un groupe.

Cessions concernées

Cette obligation d'information ne concerne toutefois pas les cessions qui interviennent à l'issue d'une négociation exclusive, si ce dernier a été conclu avant le 1er novembre 2014.

> **Extrait du décret :**
>
> Publics concernés : les entreprises commerciales de moins de 250 salariés.
> Objet : information des salariés de la cession du fonds de commerce ou de la majorité des parts sociales, actions ou valeurs mobilières de leur entreprise.
> Entrée en vigueur : le texte s'applique aux cessions conclues à compter du 1er novembre 2014. Il précise ses conditions d'application aux opérations en cours.
> Notice : le décret est pris pour l'application des dispositions de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire facilitant la transmission d'entreprises à leurs salariés. Il précise la notion de cession mentionnée par la loi. Il complète la partie réglementaire du code de commerce pour préciser les modalités d'information des salariés de la volonté du propriétaire de céder son entreprise. Il prévoit que le salarié intéressé par la reprise de son entreprise informe le chef d'entreprise qu'il se fait assister par une personne de son choix. Cette dernière sera soumise à une obligation de confidentialité. Il précise qu'une cession intervenant à l'issue d'une négociation exclusive n'est pas soumise aux exigences d'information préalable des salariés si le contrat de négociation exclusive a été conclu avant le 1er novembre 2014.(...)
>
> Article 2
> Une cession intervenant à l'issue d'une négociation exclusive organisée par voie contractuelle n'est pas soumise aux exigences d'information préalable des salariés si le contrat de négociation exclusive a été conclu avant le 1er novembre 2014.

Précisions sur la notion de « cession »

Définition juridique

Le document réalisé par le ministère de l'Économie et des Finances rappelle que constitue une cession, toute opération juridique par laquelle une personne, le cédant, transmet la propriété d'un bien à une autre personne, le cessionnaire.

Peuvent donc être considérés comme une opération de cession les cas suivants :

- Une vente ;
- Une donation ;
- Une dation en paiement ;
- Une transaction ;
- Une fiducie (ce que nous connaissons parfois sous le nom de « trust ») ;
- Un échange ;
- Un apport en société.

Le transfert de propriété

Ne sont pas considérés comme une cession, et donc soumises à obligation d'information des salariés, les transferts de propriété dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine, les donations et libéralités dans le cadre familial ne sont donc pas concernées.

Nota : le droit d'information doit toutefois être appliqué en cas de donations ou libéralités à des tiers, à savoir des personnes qui ne sont ni le conjoint, ni un ascendant ou un descendant du donataire ou testateur.

Les augmentations de capital en numéraire ou consécutives à l'exercice d'une valeur mobilière donnant accès au capital.

> **Extrait du document « Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise »**
>
> Qu'est-ce qu'une cession ?
>
> Une cession est toute opération juridique par laquelle une personne, le cédant, transmet la propriété d'un bien à une autre personne, le cessionnaire.
>
> Une opération de cession peut donc être, notamment, une vente, une donation, une dation en paiement, une transaction, une fiducie, un échange ou un apport en société.
>
> Ne sont pas considérés comme une cession :
>
> Un transfert de propriété dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine. Les donations et libéralités dans le cadre familial ne sont donc pas concernées. Toutefois, le droit d'information doit être appliqué en cas de donations ou libéralités à des tiers, à savoir des personnes qui ne sont ni le conjoint, ni un ascendant ou un descendant du donataire ou testateur.
>
> Les augmentations de capital en numéraire ou consécutives à l'exercice d'une valeur mobilière donnant accès au capital.
>
> Le droit d'information des salariés n'est pas applicable :
>
> Aux cessions intervenant dans le cadre d'une succession, d'une liquidation du régime matrimonial ;
>
> Aux cessions à un conjoint, un ascendant ou un descendant ;
>
> Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires ;

Transmission de l'information aux salariés

Entreprises de moins de 50 salariés

S'il s'agit d'une **cession de fonds de commerce,** soit le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés, soit si l'exploitant est le propriétaire, il informe directement les salariés.

Dans le cas d'une **cession des parts sociales ou actions**, le propriétaire informe le représentant légal de l'entreprise qui informe ensuite les salariés, bien entendu si le propriétaire est également le représentant légal de l'entreprise, c'est lui qui

informe directement les salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

Encore une fois, il convient de distinguer la cession d'un fonds de commerce et une cession de parts sociales (ou d'actions).

S'il s'agit d'**une cession de fonds de commerce**, le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.

Si l'exploitant est le propriétaire, c'est lui qui informe directement les salariés, au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.

Lorsqu'il s'agit d'une **cession des parts sociales ou actions**, c'est le propriétaire qui informe le représentant légal de l'entreprise qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.

Bien entendu, si le propriétaire est aussi le représentant légal de l'entreprise, c'est lui qui informe alors directement les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.

Nota: En cas d'absence concomitante constatée du comité d'entreprise et des délégués du personnel (PV de carence), les salariés sont informés directement par le chef d'entreprise en application de la procédure applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

> **Extrait du document « Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise »**
>
> Dans les entreprises de moins de 50 salariés :
>
> Dans le cas d'une cession de fonds de commerce :
>
> le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés ;
>
> si l'exploitant est le propriétaire, il informe directement les salariés.
>
> Dans le cas d'une cession des parts sociales ou actions :
>
> Le propriétaire informe le représentant légal de l'entreprise qui informe ensuite les salariés ;
>
> le propriétaire s'il est également le représentant légal de l'entreprise, informe directement les salariés.
>
> Dans les PME de plus de 49 salariés :
>
> Dans le cas d'une cession de fonds de commerce :
>
> le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession ;
>
> si l'exploitant est le propriétaire, il informe directement les salariés, au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.
>
> Dans le cas d'une cession des parts sociales ou actions :
>
> le propriétaire informe le représentant légal de l'entreprise qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession ;
>
> le propriétaire, s'il est également le représentant légal de l'entreprise, informe directement les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de cession.
>
> En cas d'absence concomitante constatée du comité d'entreprise et des délégués du personnel, les salariés sont informés directement par le chef d'entreprise en application de la procédure applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Contenu de l'information

2 points abordés

Seuls 2 points sont abordés dans le cadre de l'information aux salariés, ainsi le cédant et/ou l'entreprise n'ont l'obligation d'informer les salariés que :

1. De la volonté du cédant de procéder à une cession ;
2. Du fait que les salariés peuvent présenter une offre d'achat.

En revanche, la loi n'impose la transmission d'aucune autre information et d'aucun document relatif au fonctionnement, à la comptabilité ou à la stratégie de l'entreprise

> **Extrait du document « Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise »**
>
> Le cédant et/ou l'entreprise n'ont d'obligation d'informer les salariés que :
>
> de la volonté du cédant de procéder à une cession ;
>
> du fait que les salariés peuvent présenter une offre d'achat.
>
> La loi n'impose la transmission d'aucune autre information et d'aucun document relatif au fonctionnement, à la comptabilité ou à la stratégie de l'entreprise

Information des salariés : 2 mois avant

Selon le nouvel article L 141-23 du code de commerce, les salariés doivent être informés au plus tard 2 mois avant la cession, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds.

La cession peut néanmoins intervenir avant l'expiration du délai de 2 mois, et lorsque l'entreprise est dépourvue de l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise, dès lors que chaque salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d'offre.

Méconnaissance du délai minimum

La cession intervenue en méconnaissance des délais légaux, peut être annulée à la demande de tout salarié.

L'action en nullité se prescrit par 2 mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.

> **Article L141-23**
>
> Créé par LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 19
>
> 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.
>
> 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.
>
> 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.

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.

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

L'action en nullité se prescrit par deux mois à compter de la date de publication de l'avis de cession du fonds.

Information des salariés sous quelle forme ?

Selon le décret publié au JO du 29 octobre 2014, les moyens d'information suivants sont admis :

- Au cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
- Par un affichage, la date de réception de l'information est celle apposée par le salarié sur un registre accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
- Par courrier électronique, à la condition que la date de réception puisse être certifiée ;
- Par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
- Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire ;
- Par acte extrajudiciaire (c'est-à-dire par le biais d'un acte notifié par un huissier de justice) ;
- Par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception.

Extrait du décret :

« Chapitre X
« De l'information des salariés en cas de cession de leur société
« D. 23-10-1.-Le délai de deux mois mentionné au premier alinéa de l'article L. 23-10-1 du présent code s'apprécie au regard de la date de cession, entendue comme la date à laquelle s'opère le transfert de propriété.
« D. 23-10-2.-L'information des salariés mentionnée aux articles L. 23-10-3 et L. 23-10-9 peut être effectuée selon les modalités suivantes :
« 1° Au cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
« 2° Par un affichage. La date de réception de l'information est celle apposée par le salarié sur un registre accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
« 3° Par courrier électronique, à la condition que la date de réception puisse être certifiée ;
« 4° Par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
« 5° Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire ;
« 6° Par acte extrajudiciaire ;
« 7° Par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception.
« D. 23-10-3.-Le salarié informe dans les meilleurs délais et par tout moyen le chef d'entreprise lorsqu'il se fait assister conformément aux articles L. 23-10-2 et L. 23-10-8. La personne qui assiste le salarié est tenue à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les informations qu'elle reçoit. »

Références

Décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise, JO du 29 octobre 2014

Extrait du document « Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise » publié le

29/10/2014 sur le Portail de l'Économie et des Finances

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