

Publié le 1 août 2014



Soulier Bunch, Cabinet d'avocats d'affaires basé à Paris et Lyon

[Lire cet article en ligne](#)

Une nouvelle obligation pour les PME : informer ses salariés préalablement à la cession de l'entreprise

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire impose de nouvelles obligations aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) en cas de cession de fonds de commerce ou de cession de la société.

Toute cession intervenue en méconnaissance de ces obligations pourra être annulée.

Les nouvelles obligations issues de la loi précitée visent la grande majorité des entreprises françaises, (étant rappelé que les PME représentent plus de 90% des entreprises) et incluent même les microentreprises, puisque les articles 18 et 19 de la loi visent de manière très générale « les sociétés de moins de 250 salariés » et « les entreprises ayant de 50 à 249 salariés ». Dès lors qu'une entreprise aura 1 salarié, elle sera soumise à ces nouvelles obligations !

1. Une nouvelle information obligatoire périodique (article 18 de la loi)

Les sociétés commerciales de moins de 250 salariés devront, **au moins une fois tous les trois ans, informer leurs salariés** sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

Le contenu et les modalités de cette information sont définis par un décret qui prend en compte la taille des entreprises concernées.

2. L'information préalable des salariés en cas de cession de fonds de commerce ou de la majorité du capital d'une société (articles 19 et 20 de la loi)

Les opérations visées sont :

- La cession d'un fonds de commerce, y compris quand le propriétaire n'est pas l'exploitant,
- La cession par le propriétaire d'une **participation représentant plus de 50 % des parts sociales** d'une société à responsabilité limitée ou d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les salariés devront être informés **au moins 2 mois avant la cession du fonds de commerce ou des parts ou actions**, afin de permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre pour l'acquisition du fonds ou de la participation.

La cession pourra intervenir avant l'expiration de ce délai si chaque salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d'offre.

Dans les entreprises ayant de 50 à 249 salariés, les salariés sont informés au plus tard en même temps que l'information-consultation du comité d'entreprise.

En cas d'absences de comité d'entreprise et de délégués du personnel, constatées par procès-verbaux de carence établis lors des dernières élections, la cession est soumise au délai de 2 mois évoqué ci-dessus.

Dispositions communes :

L'information aux salariés pourra être faite « par tout moyen » de nature à rendre certaine la date de réception de cette information ; un décret à paraître apportera des précisions à ce titre.

La cession intervenue en méconnaissance de ces obligations pourra être annulée à la demande de tout salarié, dans un délai de 2 mois suivant la publication de l'avis de cession de fonds de commerce ou de la cession de la participation, ou de la date à laquelle les salariés ont été informés.

Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L.2325-5 du code du travail.

Qui doit délivrer l'information aux salariés :

Quand le propriétaire du fonds n'est pas l'exploitant, il informe ce dernier qui à son tour notifiera le projet à son personnel. En tel cas, le délai de 2 mois court à compter de la notification à l'exploitant du fonds.

Dans les sociétés commerciales, le cédant notifie sa volonté de céder à la société et c'est au représentant légal de la société qu'il incombe d'informer les salariés du projet de cession de la participation au capital devant faire l'objet de la cession.

SOULIER BUNCH

Exceptions :

Cette procédure n'est pas applicable en cas de succession, de liquidation du régime matrimonial, de cession au conjoint ou à un ascendant ou descendant, ainsi qu'aux entreprises faisant l'objet d'une procédure collective (conciliation, sauvegarde, redressement ou liquidation).

Date d'effet :

Ces dispositions s'appliquent aux **cessions conclues à compter du 1^{er} novembre 2014**.

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.