

Transmission d'entreprise : les obligations d'information

La loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 (complétée par un décret du 28 octobre 2014) entrée en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2014, oblige l'employeur à informer les salariés de la transmission de l'entreprise ou de la cession des parts sociales.

Mais quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises de moins de 250 salariés, à l'exception tout de même des fonds artisanaux (artisans inscrits à la chambre des métiers), des sociétés civiles (SCI, SCM, SCP....) ou des sociétés de personnes (SNC par exemple), des cessions intervenant dans le cadre d'une liquidation matrimoniale, des cessions à un ascendant (parent, grand-parent), à un descendant (enfant, petit-enfant) ou au conjoint. L'exception s'applique également aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Qu'entend-on par l'obligation d'information ?

La loi vise en pratique 2 informations bien distinctes :

- 1) Une information récurrente même en l'absence de projet de transmission ou de cession, au moins tous les 3 ans sur les possibilités de reprise d'une entreprise par les salariés. Néanmoins, cette première obligation est pour l'instant subordonnée à la parution d'un décret qui devra déterminer les modalités de l'information.
- 2) Une information à la charge des entreprises qui ont le projet de céder leur fonds de commerce ou leurs parts sociales. **Les dirigeants d'entreprises doivent en informer leurs salariés du projet au moins 2 mois avant la transmission.**

Que contient l'information ?

Le législateur n'a visé que l'obligation, pour le propriétaire du fonds de commerce ou des parts sociales d'informer les salariés de son intention de céder afin qu'ils puissent présenter une offre de reprise.

Un guide (sans valeur juridique) dénommé « **Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise** » publié par le Ministère de l'Economie et des Finances (site : www.economie.gouv.fr), que la loi n'impose pas la diffusion d'autres informations telles que le prix de cession, le nom du repreneur, l'expérience du repreneur, etc.

Comment informer ?

L'information des salariés de l'entreprise peut être faite selon l'une des modalités suivantes :

- 1) Soit au cours d'une réunion d'information ;
- 2) Soit par affichage ;
- 3) Soit par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- 4) Soit par lettre remise en main propre ;
- 5) Soit par acte extra-judiciaire (exploit d'huissier) ;
- 6) Soit par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception.

Quel que soit le mode d'information retenu, il faut se garder la preuve de la date de réception de l'information par tous les salariés de l'entreprise (signature du registre de présence à la réunion, l'accusé de réception, le procès-verbal de l'huissier, etc).

En effet, faute d'information ou en cas de non-respect du délai prévu par la loi, tout salarié peut demander la nullité de l'opération de cession dans les 2 mois suivant sa publication.

Quels sont les droits et les devoirs des salariés de l'entreprise ?

Les salariés n'ont aucun droit de priorité sur la reprise de l'entreprise. Ils peuvent se faire assister sur leur demande par toute personne désignée par eux (membres, représentants élus de la chambre de commerce et d'industrie, syndicat, conseils, etc).

Les salariés sont soumis à une obligation de discrétion concernant les informations recueillis sur le projet de transmission d'entreprise, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat (par exemple : expert-comptable, organismes financiers, avocats, etc).