Image not found or type unknown

Information des salariés lors d’une cession d’entreprise : les précisions du décret du 28/10/2014

Actualité législative publié le **30/10/2014**, vu **5717 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Les salariés participent de plus en plus à la vie de l’entreprise. Ceci est encore confirmé par la récente loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 sur l’Economie Sociale et Solidaire (ESS) publiée au Journal Officiel du 1er août 2014 qui a créé un nouveau dispositif permettant aux salariés de participer activement dans la vie de l’entreprise et tout particulièrement lors d’un projet de cession. Le décret du 28 octobre 2014 apporte aussi de nouvelles précisions. La volonté du législateur est de permettre aux salariés de pouvoir reprendre l’entreprise dans laquelle ils travaillent afin d’assurer la viabilité de celle-ci et de préserver la pérennité de l’activité et de l’emploi.

Ce dispositif prévu par la loi du 31 juillet 2014 a été a été beaucoup critiqué par les entrepreneurs estimant que cela va rendre plus complexe les cessions possibles et pourra faire chuter le nombre de fusions car la procédure sera beaucoup plus longue et plus contraignante.

Pour toute cession postérieure au 1er novembre 2014, les entreprises devront donc respecter ce nouveau dispositif. En revanche, 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.

1) Les entreprises concernées : celles qui emploient moins de 250 salariés et dont le CA est inférieur à 50 millions d’euros

La loi du 31 juillet 2014 vise uniquement les PME au sens de la loi du 4 août 2008 avec un effectif inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d’affaires n’excède pas 50 millions d’euros et dont le total du bilan annuel n’excède pas 43 millions d’euros pour les moyennes entreprises. **(Article L.141-28 du Code de commerce)**

Pour les petites entreprises, l’effectif doit être inférieur à 50 salariés et le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel ne doit pas excéder 10 millions d'euros. **(Article L.141-23 du Code du commerce)**

Ainsi, ne sont pas concernés par ce nouveau dispositif :

- Les entreprises de plus de 250 salariés ;
- Les transmissions réalisées dans le cadre d'une succession, d'une liquidation du régime matrimonial ou d'une cession du fonds au conjoint, à un ascendant ou descendant ;
- Les entreprises en cours de procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. **(Articles L.141-27 et L.141-32 du Code du commerce)**

2) Une obligation d'information à la charge de l'employeur

2.1) 2 types d'information

La loi prévoit deux types d'informations :

- une information périodique (tous les 3 ans) qui consiste à ce que l'employeur explique aux salariés les conditions juridiques de reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, ainsi que sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier.

- une information ponctuelle des salariés en cas de cession d'une entreprise, d'un fonds de commerce mais également en cas de cession de parts ou actions donnant accès à la majorité du capital social de l'entreprise.

Lorsqu'il s'agit d'une cession de droits sociaux, ce sera au représentant légal de la société d'informer les salariés. Lors d'une cession d'entreprise ou de fonds de commerce, ce sera le propriétaire de l'entreprise ou du fonds qui devra avertir les salariés. Le délai préalable d'information dépend de la taille de l'entreprise. Cette information doit se faire à l'ensemble des salariés dans les deux mois précédant la date de cession, dans les entreprises de moins de 50 salariés et au plus tard en même temps que l'information-consultation du Comité d'entreprise pour les moyennes entreprises. Dans le cas où il n'existe pas de Comité d'Entreprise ou de Délégué du personnel, le délai de deux mois s'appliquera.

La date de cession est entendue comme étant la date à laquelle s'opère le transfert de propriété.

2.2) Les différentes formes d'information (Décret du 28 octobre 2014)

Le décret n°2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise est venu préciser les différentes formes d'information qui pourra être faite aux salariés par l'employeur, notamment :

- 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 mains propres, 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 ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Par acte extrajudiciaire ;
- Par tout autre moyen de nature à rendre certaine la date de réception.

Une fois informé, le salarié aura la possibilité de présenter une offre de reprise.

Si le salarié désire se faire assister par une personne de son choix, le décret du 28 octobre 2014 précise que le salarié doit informer dans les plus brefs délais le chef d'entreprise.

Tout comme le salarié, cette personne devra respecter l'obligation de confidentialité.

3) Sanction d'absence d'information = annulation de la cession

La cession peut être réalisée entre 2 mois et 2 ans après l'information des salariés. Si elle n'a pas eu lieu au bout de 2 ans, tout nouveau projet de cession doit être à nouveau être notifié aux salariés.

La loi prévoit que la cession peut intervenir avant l'expiration du délai de 2 mois dès lors que chaque salarié a fait connaître au cédant sa décision de ne pas présenter d'offre.

En cas de non-respect de cette nouvelle procédure, les salariés pourront solliciter, dans un délai de 2 mois suivant la réalisation de la cession, son annulation.

4) Obligation de discrétion des salariés

La loi étend l'obligation de discrétion qui existe pour les membres du Comité d'entreprise prévue par l'article L.2325-5 du Code du travail aux salariés s'agissant de la confidentialité des informations reçues. Cette obligation ne s'appliquera pas pour les personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat. L'article précité ne prévoit pas de sanction pénale tant pour les membres du Comité d'entreprise que pour les salariés en cas de violation de cette obligation.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour 4, rue Bayard 75008 Paris

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://avocats.fr/space/avocat-chhum

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés