

La Compagnie des Conseils et Experts Financiers (CCEF) réclame l'abrogation du décret du 28 octobre 2014 et les articles de la loi Hamon du 31 juillet 2014 portant sur la transmission des entreprises

Les adhérents de la CCEF - experts comptables, avocats, notaires, conseil en gestion de patrimoine, conseil en investissement financiers, tous conseils au quotidien des entreprises - alertent sur le contenu du décret du 28 octobre 2014 précisant la « loi Hamon » du 31 juillet 2014.

Les nouvelles obligations imposées dans le cadre de la transmission des entreprises prévoient un droit à l'information des salariés pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés, qu'elles soient sous forme sociétale ou sous forme individuelle, dès lors qu'elles ont une activité commerciale ou libérale.

La CCEF signale que ces textes introduisent :

- **Une inégalité de traitement des entreprises** : les entreprises artisanales et les entreprises agricoles sont exclues du dispositif,
- **Une rupture dans la chaîne de confiance** nécessaire dans une transmission d'une entreprise,
- **Une insécurité juridique** induite par l'application de tels textes,
- **La mise en cause du principe de « confidentialité »** lié à la cession d'entreprise, surtout lorsqu'elle est modeste,
- **Un risque patent vis-à-vis des tiers environnant l'entreprise** (clients, fournisseurs, banques) durant les deux mois de consultation des salariés,
- **Une détérioration de la « paix sociale »** de l'entreprise avec le personnel, si, de surcroît le cédant venait à refuser, comme la loi le permet, un projet de reprise par ses salariés.

« Comment expliquer à un dirigeant d'une entreprise exploitant un « pressing » que pour la vente de son fonds de commerce, il doit mettre en oeuvre une « consultation » de ses salariés, alors que son voisin plombier en est exonéré ? Ce dispositif est une ineptie ! » indique André-Paul BAHUON, Président de la CCEF.

La CCEF souligne des incohérences entre la réalité du terrain et les conséquences induites par les textes :

- **la situation économique demande une très grande fluidité**, or ce décret suscite le blocage de la cession de la petite entreprise commerciale et de service,
- **le chômage doit être combattu**, or ce décret fait naître un risque d'accroissement de fermeture des entreprises sans cession future possible, et donc un accroissement des effectifs de personnels au chômage,
- **les entreprises ont besoin de changement et de simplification**, or ce décret apporte une complexité supplémentaire.

« La question est de savoir si une mesure idéologique est compatible avec le fonctionnement d'une économie qui demande du souffle, de la fluidité, et de la simplicité » ajoute André-Paul BAHUON. « Dans une ville moyenne, lorsqu'un commerçant entamera une « consultation » de son personnel, c'est la ville entière qui sera alertée. Cette rumeur pourrait entamer la valeur que revêt le fonds, la sauvegarde des emplois deviendrait alors menacée ».

Compte tenu de ces incidences néfastes et dans les premiers jours d'application de ce nouveau dispositif, **les adhérents de la CCEF, conseils au quotidien des entreprises, réclament l'abrogation pure et simple de ces textes qui vont à l'encontre du développement économique et qui s'opposent à la lutte contre le chômage.**

A propos de La Compagnie des Conseils et Experts Financiers (www.ccef.net) : Association fondée par René Ricol en 1992, la CCEF promeut l'interprofessionnalité des professions financières. Elle regroupe plus de 600 conseils et experts financiers et met au coeur de son action le rassemblement des compétences au service de l'investissement pour les entreprises (experts comptables, avocats, notaires, conseil en gestion de patrimoine, conseil en investissement financier,...). Véritable laboratoire d'idées où les professionnels se retrouvent pour construire une réflexion commune, la CCEF oeuvre pour élargir et accroître le rayonnement des professions financières auprès des entreprises, des dirigeants, des investisseurs, des organisations professionnelles, des médias et des pouvoirs publics. Son réseau, couvrant l'ensemble du territoire, favorise des rencontres ouvertes et variées, à l'échelle nationale ou en appui sur ses délégations régionales.

Pour toute interview ou information complémentaire :



Véronique Pernin ou Emeric Latimier : 01 40 28 46 18

Email : vpernin@vpstrat.com ou elatimier@vpstrat.com

Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise

*Salariés, chefs d'entreprises,
votre guide pratique*

Entrée en vigueur
1^{er} novembre 2014

#loiESS



Sommaire

Qui est concerné ?.....	3
Les entreprises concernées.....	3
Les opérations concernées.....	3
Objet de l'opération.....	3
Nature de l'opération	3
Date de l'opération (cf. Annexes)	4
Comment est transmise l'information aux salariés ?.....	5
Dans les entreprises de moins de 50 salariés :	5
Dans les PME de plus de 49 salariés :	5
Quelle information ?	6
À quel moment se fait l'information du salarié ?.....	7
Quels délais respecter ?.....	7
Délai minimum pour réaliser la cession	7
Délai maximum pour réaliser la cession.....	7
Quel est le point de départ du délai de deux mois entre l'information et la cession ?....	8
Le délai d'information préalable de deux mois peut-il être raccourci ?	8
Par quel moyen ?	9
Que faire en cas d'offre présentée par un ou plusieurs salariés ?	9
Quelles conséquences en cas d'absence d'information ou d'information tardive ?.....	10
Une voie ouverte au salarié pour solliciter la nullité relative de la cession.....	10
La méconnaissance du droit d'information par le cédant ou le chef d'entreprise ouvre au salarié la possibilité d'intenter une action en nullité contre cette cession.	10
Juridiction compétente pour former le recours	10
L'action du salarié est encadrée par une prescription extinctive	10
Cas où le délai de prescription ne court pas.....	11
L'obligation de discrétion pesant sur les salariés.....	12
Quel accompagnement des salariés ?	12
Annexes.....	14

Qui est concerné ?

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.

Les opérations concernées

Objet de l'opération

L'opération doit concerner la transmission :

- D'un fonds de commerce, ou ;
- D'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou, le cas échéant, d'actions ou valeurs mobilières dont le bloc donne accès à la majorité du capital d'une société par action.

En d'autres termes, la transmission d'un bloc minoritaire à un autre actionnaire lui conférant la majorité du capital ne relève pas de l'obligation d'information des salariés (cas des cessions minoritaires intragroupes).

La cession d'un fonds artisanal n'est pas concernée par le dispositif d'information préalable du salarié conformément à l'article 22 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996, la loi ne visant que les fonds de commerce. Ainsi, c'est bien la nature du fonds (commerce, artisanat) qui détermine l'application de l'obligation d'information et non l'inscription au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés.

Nature de l'opération

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 ;

Les cessions « intra-groupe », que ce soit de filiale à filiale ou entre société filiale et société mère, sont soumises au dispositif d'information du salarié, quand elles ont lieu en un seul bloc majoritaire. En revanche, la cession progressive de blocs minoritaires, notamment par l'exercice d'options d'achat ou de vente, n'est pas soumise au dispositif d'information du salarié.

La procédure d'information des salariés s'applique à une cession même lorsqu'un droit d'agrément, de préférence ou de préemption existe sur le bien ou le droit cédé, comme c'est le cas pour les franchises.

Date de l'opération (cf. Annexes)

Les cessions intervenues après le 31 octobre 2014 sont soumises au droit d'information préalable du salarié.

Cependant, 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.

Comment est transmise l'information aux salariés ?

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.

On entend par « salarié » toute personne qui exécute un travail à temps plein ou à temps partiel, aux termes d'un contrat de travail et soumis à un lien de subordination, pour le compte d'un employeur en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente.

Les employés en congé maladie ou en congé maternité doivent être informés.

Les apprentis sont également des salariés qui doivent être informés, même s'ils ne sont pas comptabilisés pour le calcul de l'effectif de l'entreprise au sens de l'article L.1111-3 code du travail.

En revanche, ne doivent pas être informés les intérimaires, les personnes travaillant dans l'entreprise dans le cadre d'un stage conventionnée ou les demandeurs d'emploi participant à des actions d'évaluation en milieu de travail, sous forme de stage, prescrites par Pôle emploi.

Quelle information ?

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.

L'information peut donc prendre la forme suivante :

Dans le cas d'une cession de parts sociales d'une SARL :

« Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 23-10-1 du code de commerce, que Monsieur X, associé majoritaire de la SARL Y, souhaite céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales. Vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour cette participation. Vous êtes tenus par une obligation de discrétion à l'égard de cette information dans les conditions prévues à l'article L. 23-10-3 du code de commerce, qui peut être sanctionnée disciplinairement et/ou devant les juridictions civiles. Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais. La personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité. »

Dans le cas d'une cession de fonds de commerce par l'entreprise qui l'exploite :

« Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 141-28 du code de commerce, que Monsieur X souhaite céder le fonds de commerce qu'il détient et qui est actuellement exploité par la société Y. Vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat de ce fonds de commerce. Vous êtes tenus par une obligation de discrétion à l'égard de cette information dans les conditions prévues à l'article L. 141-25 du code de commerce, qui peut être sanctionnée disciplinairement et/ou devant les juridictions civiles. Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais. La personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité. »

ATTENTION : dans le cas de la cession de parts sociales ou d'action, une nouvelle information devra être adressée aux salariés une fois la cession réalisée, afin de faire courir le délai de prescription de l'action en nullité.

À quel moment se fait l'information du salarié ?

Quels délais respecter ?

Les délais sont les mêmes pour les cessions de fonds de commerce et pour les cessions de parts sociales ou d'actions, mais ils seront calculés différemment selon la taille de l'entreprise.

Délai minimum pour réaliser la cession

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la réalisation de la cession ne peut intervenir avant un délai de deux mois après que tous les salariés ont été informés de l'intention du propriétaire de céder le fonds ou ses parts sociales.

Dans le cas particulier où le cédant d'un fonds de commerce n'en est pas l'exploitant, le délai de deux mois doit s'écouler entre la notification de la volonté de céder à l'exploitant du fonds et la réalisation de la cession.

Les petites et moyennes entreprises de plus de 49 salariés

Dans les PME de plus de 49 salariés, la loi ne prévoit pas de délai spécifique car elle s'appuie sur la procédure de consultation obligatoire du comité d'entreprise.

Aussi, les salariés doivent avoir reçu l'information concernant la volonté de céder au plus tard en même temps que l'entreprise procède à la saisine du comité d'entreprise sur le projet prévoyant la cession du fonds de commerce ou de la participation représentant plus de 50% des parts sociales ou actions de l'entreprise.

En cas d'absence constatée du comité d'entreprise et des délégués du personnel, il est fait application de la procédure applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Délai maximum pour réaliser la cession

Une fois tous les salariés informés, le cédant dispose d'un délai maximal de deux ans pour réaliser la cession, sans avoir l'obligation d'informer à nouveau les salariés en cas de nouveau projet de cession.

Si le projet de cession pour lequel l'information a été faite ne se concrétise pas et qu'il n'y a pas transfert du fonds de commerce ou de la participation et des actions, le cédant peut rechercher un autre repreneur et entamer une nouvelle opération de cession sans pour autant devoir informer à nouveau ses salariés. Les salariés ayant été informés au préalable de l'intention de céder, le cédant dispose d'un délai de deux ans et deux mois pour réaliser cette cession.

Ainsi, le chef d'entreprise ou le cédant diligent peut informer en amont les salariés de sa recherche de repreneur. Il peut également faire auprès d'eux un appel d'offres d'achat. Dans ce cas, l'information délivrée reste valable deux ans et deux mois. Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, la période de validité de l'information délivrée aux salariés est allongée du temps qui s'est écoulé entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis.

En cas de doute sur la validité de la première information donnée aux salariés, le chef d'entreprise ou le cédant peut informer une nouvelle fois les salariés sans attendre la fin de la validité de la première information. Dans ce cas, la nouvelle information reste valable deux ans et deux mois.

Quel est le point de départ du délai de deux mois entre l'information et la cession ?

Dans le cas d'une cession de fonds de commerce :

- **Si le cédant du fonds n'en est pas l'exploitant** : le moment où le propriétaire du fonds a notifié à l'entreprise sa volonté de céder;
- **Si le cédant du fonds est aussi l'exploitant** : le moment où le dernier salarié a été informé de la volonté de céder le fonds et de la possibilité de présenter une offre.

Dans le cas d'une cession de parts sociales ou d'actions :

- Le moment où le dernier salarié a été informé de la volonté du propriétaire de céder son fonds ou ses parts sociales ou actions.

Le délai d'information préalable de deux mois peut-il être raccourci ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans les PME de plus de 49 salariés où l'absence du comité d'entreprise et des délégués du personnel ont été constatées, la cession peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois qui leur est applicable si tous les salariés on fait part de leur décision de ne pas présenter d'offre. Cette décision doit être explicite et non équivoque.

Cette décision peut prendre la forme suivante :

« Pour faire suite à l'information reçue le XX.XX.XX concernant la volonté de M. X de céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat ». Daté / Signé

Ou

« Je ne souhaite pas présenter d'offre d'achat du fonds de commerce situé au XY, appartenant à monsieur X ». Daté / Signé

Cette décision est remise par le salarié au représentant légal de l'entreprise, charge à lui de retransmettre, le cas échéant, cette décision au cédant.

Par quel moyen ?

L'information des salariés s'effectue de la même manière, que le cédant soit également chef d'entreprise ou pas.

Les salariés peuvent être informés **par tout moyen** (c'est-à-dire que la liste prévue par le décret est ouverte à d'autres moyens jugés plus adaptées par le chef d'entreprise ou le cédant) de nature à rendre certaine la date de réception de l'information et 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 (attention : un mail n'est pas suffisant, le courrier électronique doit être envoyé en utilisant un procédé permettant d'attester de manière certaine la date de réception) ;
- 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 (exploit d'huissier, etc).

NB : La loi précise que l'information doit être donnée par un moyen permettant d'attester d'une date certaine de réception. Dans le cas où le salarié ne viendrait pas retirer la lettre recommandée avec demande d'avis de réception qui lui a été adressée, ou s'il la refuse, il conviendra de recourir à une autre méthode pour assurer la réception de l'information (ex : remise en main propre ou acte d'huissier).

Que faire en cas d'offre présentée par un ou plusieurs salariés ?

Le cédant est totalement libre de choisir s'il souhaite ou non entrer en négociation avec un ou plusieurs salariés.

Il n'a aucune obligation de transmettre des informations ou des documents relatifs à l'entreprise, sa stratégie ou sa comptabilité, aux salariés ayant fait connaître leur intérêt pour l'achat des éléments dont la cession est envisagée, s'il ne souhaite pas entrer en négociation avec eux.

Le cédant n'a aucune obligation à l'égard d'une offre présentée par les salariés (qui ne revêt pas de caractère prioritaire) : le refus du cédant d'étudier ou d'accepter une offre n'a pas à être motivé. Le cédant peut ne pas répondre s'il le souhaite.

Quelles conséquences en cas d'absence d'information ou d'information tardive ?

Une voie ouverte au salarié pour solliciter la nullité relative de la cession

La méconnaissance du droit d'information par le cédant ou le chef d'entreprise ouvre au salarié la possibilité d'intenter une action en nullité contre cette cession.

La nullité est **relative** et **facultative** : elle ne peut être demandée que par un salarié de l'entreprise, non informé ou mal informé (information partielle).

Seuls les salariés ont intérêt à agir et sont recevables à demander la nullité de la cession. Le juge doit être expressément saisi : il ne peut saisir d'office ce moyen.

La juridiction compétente n'est pas obligée de déclarer la cession nulle : le juge se déterminera, concrètement, en fonction de chaque situation car il dispose d'un pouvoir d'appréciation même en cas de méconnaissance manifeste du droit d'information. La méconnaissance du droit d'information préalable ne constitue ni un délit d'entrave, ni une étape obligatoire de la cession qui entraînerait une nullité de plein droit.

L'action est ouverte aux salariés de l'entreprise employés au moment où le cédant ou, le cas échéant, le chef d'entreprise, devait réaliser l'information des salariés.

Un salarié peut intenter une action pour les raisons suivantes :

- Absence d'information ;
- Information réalisée tardivement (moins de deux mois avant la réalisation de la cession pour les entreprises de moins de 50 salariés et après la consultation du comité d'entreprise, mais avant la réalisation de la cession pour les PME de plus de 49 salariés) ;
- Information incomplète, dans le cas où il ne serait pas indiqué la possibilité pour le salarié de présenter une offre

Juridiction compétente pour former le recours

Les contentieux de la cession d'une société commerciale, que la cession soit civile ou commerciale, relèvent des tribunaux de commerce (article L. 721-3 du code de commerce).

En matière de cession du fonds de commerce, il y a deux cas de figure :

- La vente d'un fonds de commerce par un commerçant qui l'exploitait et son achat en vue de l'exploitation constitue un acte de commerce pour lequel le tribunal de commerce est compétent sur le fondement de l'article L. 721-3 du Code de commerce.
- La vente d'un fonds de commerce effectuée par un non-commerçant qui a hérité du fonds relève du TGI.

L'action du salarié est encadrée par une prescription extinctive

La loi prévoit que le salarié peut saisir le tribunal pendant un délai de deux mois, dont le point de départ varie selon l'objet de l'opération. Au-delà de ce délai, le salarié ne pourra plus demander la nullité de la cession intervenue quand bien même l'obligation d'information du salarié n'aurait pas été réalisée conformément à la loi.

- En cas de cession de fonds de commerce : le point de départ du délai de prescription est la date de publication de la cession du fonds de commerce au BODACC ou un journal d'annonces légales, à la première de ces deux publications.
- En cas de cession de parts sociales ou d'actions : Le jour où tous les salariés ont été informés de la cession **par tout moyen de nature à rendre certaine la date de réception cette information** (c.f. V).

Ainsi, dans le cas de la cession de parts sociales ou d'action, une seconde information devra être adressée aux salariés une fois la cession réalisée, afin de faire courir le délai de prescription de l'action en nullité.

Cas où le délai de prescription ne court pas

Le délai de prescription ne court pas en l'absence de publication de la cession du fonds de commerce ou d'information du salarié pour la cession des parts sociales ou d'actions.

La loi prévoyait que le délai de prescription courrait, pour la cession de parts sociales d'une SARL, à partir de sa publication (au BODACC ou à un journal d'annonces légales). Cependant, l'ordonnance n°2014-863 du 31 juillet 2014 relative au droit des sociétés a supprimé l'obligation de publicité des cessions de parts sociales de SARL.

Par conséquent, le délai de prescription pour la cession de parts sociales d'une SARL court à compter du jour où tous les salariés ont été informés de la cession.

L'obligation de discrétion pesant sur les salariés

Les salariés informés de l'intention de céder du propriétaire du fonds, de la participation ou des actions sont soumis à une obligation de discrétion identique à celle pesant sur les membres du comité d'entreprise.

La méconnaissance de l'obligation de discrétion est une faute justifiant une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement) et le salarié s'expose à être poursuivi pour réparation du préjudice subi par le cédant.

L'obligation de discrétion ne peut être opposée au salarié qui révélerait l'information à une personne dont ils sollicitent le concours pour lui permettre de présenter une offre d'achat (ex : banquier, conseil juridique, réseaux consulaires). Ces personnes sont cependant soumises soit à une obligation de confidentialité, soit au secret professionnel du fait de leur profession (avocat, banquier, etc.).

Quel accompagnement des salariés ?

Un salarié peut se faire assister par toute personne de son choix. Il peut s'agir par exemple :

- d'un représentant de la chambre de commerce régionale (<http://www.cci.fr/web/organisation-du-reseau/ccir>), de la chambre de l'agriculture régionale (<http://www.chambres-agriculture.fr>), de la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (www.cncres.org) ou de la chambre régionale des métiers et de l'artisanat (www.artisanat.fr) ;
- d'un professionnel du conseil : expert-comptable (www.experts-comptables.fr), avocat (cnb.avocat.fr), notaire (www.notaires.fr/fr/le-conseil-supérieur-du-notariat) ;
- de la Confédération générale des Scop (<http://www.les-scop.coop/sites/fr/le-reseau/organisation/cg-scop>) ;
- d'un conseiller en investissement financiers ;
- de toute autre personne choisie par le salarié.

Le salarié doit informer dans les meilleurs délais le chef d'entreprise lorsqu'il se fait assister et la personne qui assiste le salarié est tenue à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les informations qu'elle reçoit.

Cette assistance a pour objectif de permettre au salarié de mieux se positionner pour une éventuelle offre de reprise. Cette assistance n'est pas obligatoire, elle peut être sollicitée par un ou plusieurs salariés individuellement ou par plusieurs salariés collectivement.

Il est important pour un salarié de faire part de sa volonté de rachat à une personne capable de l'aider à vérifier la faisabilité de son projet et à le concrétiser, le cas échéant.

S'agissant des CCI et CMA, cette assistance relève des missions classiques d'accompagnement des porteurs de projet de reprise d'entreprise. Elle peut donc donner lieu à demande de rémunération par la Chambre la prenant en charge en fonction de la nature de la prestation et des partenariats conclus pour financer ce type de missions.

Par ailleurs, cette assistance peut s'inscrire dans le champ du financement de la formation professionnelle prévue par le code du travail (Article L953-5 : Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité, entrent dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 900-2.).

Annexes

ANNEXE 1 : Modèles de formulaires

ANNEXE 2 : Délais d'information

ANNEXE 3 : Délais de prescription

ANNEXE 1 : Modèles de formulaires

Modèle de lettre d'information cession 50 % des parts sociales d'une SARL

Monsieur X Société Y Adresse	Monsieur Z
Lettre remise en mains propres contre signature	
Monsieur,	
Nous vous informons par la présente, sans qu'elle constitue une offre de vente, en application des dispositions de l'article L.23-10-1 du code de commerce, que Monsieur X, associé majoritaire de la SARL Y, souhaite céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales. En tant que salarié de l'entreprise, vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour cette participation. Si vous ne souhaitez pas présenter d'offre d'achat pour cette participation, nous vous remercions de bien vouloir compléter et nous retourner le formulaire joint. Nous vous rappelons que vous êtes tenus à une obligation de discrétion, s'agissant de ces informations, dans les conditions prévues à l'article L. 23-10-3 du code de commerce, susceptible d'engager votre responsabilité civile et une procédure disciplinaire. Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais et la personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité.	
Remis en mains propres le :	
Date et signature employeur	Date et signature salarié

Formulaire de lettre de renonciation :

Monsieur Z Adresse
Madame, Monsieur,
Pour faire suite à votre courrier du __. __. __ m'informant de l'intention de M. X de céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales de l'entreprise Y, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat.
Daté/signé

Annexe 1

Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise

Guide pratique – octobre 2014

Modèle de lettre d'information cession fonds de commerce dans le cas où l'entreprise n'est que l'exploitant

Monsieur X
Société Y
Adresse

Monsieur Z

Lettre remise en mains propres contre signature

Monsieur,

Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 141-28 du code de commerce, que Monsieur X souhaite céder le fonds de commerce qu'il détient et qui est actuellement exploité par la société Y.

En tant que salarié de l'entreprise, vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour ce fonds.

Si vous ne souhaitez pas présenter d'offre d'achat pour cette participation, nous vous remercions de bien vouloir compléter et nous retourner le formulaire joint.

Nous vous rappelons que vous êtes tenus à une obligation de discrétion, s'agissant de ces informations, dans les conditions prévues à l'article L. 141-30 du code de commerce, susceptible d'engager votre responsabilité civile et une procédure disciplinaire.

Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais et la personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité.

Remis en mains propres le :

Date et signature employeur

Date et signature salarié

Formulaire de lettre de renonciation :

Monsieur Z
Adresse

Madame, Monsieur,

Pour faire suite à votre courrier du __.__.__ m'informant de l'intention de M. X de céder le fonds de commerce qu'il détient et exploité par l'entreprise Y, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat.

Daté/signé

Annexe 1

Droit d'information préalable des salariés en cas de cession d'entreprise
Guide pratique – octobre 2014

ANNEXE 2 : Délais d'information

Les délais ne seront pas les mêmes pour une cession de participation dans une entreprise de moins de 50 salariés et dans une PME de plus de 49 salariés. Les schémas qui suivent illustrent les différentes hypothèses de prescription, notamment au vu de la date de la réalisation de la cession.

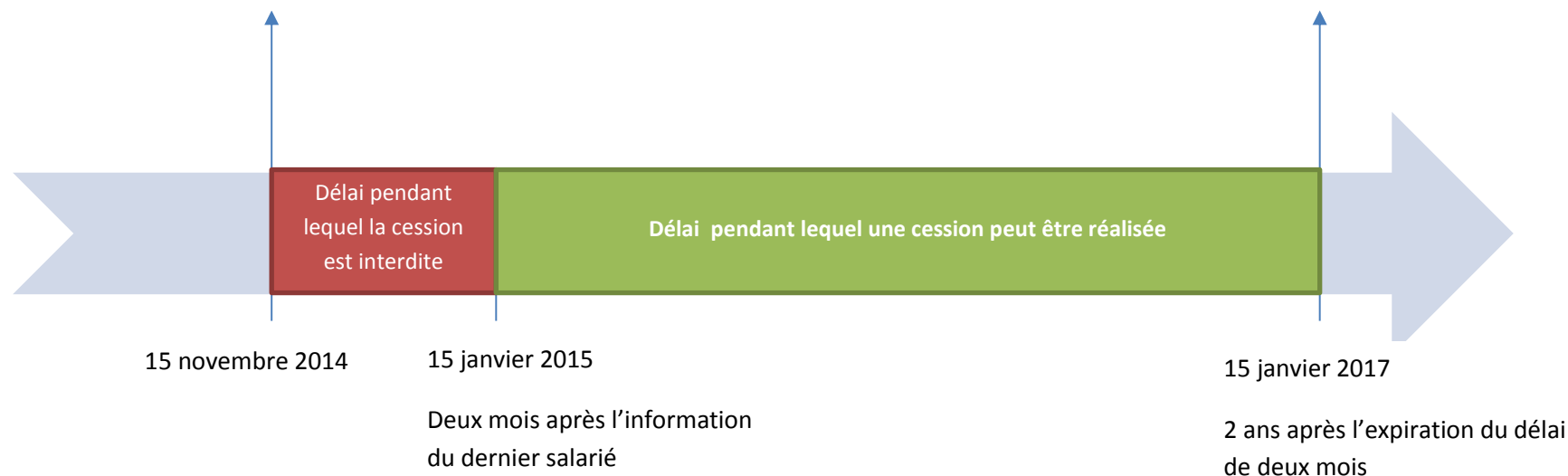
Cession de fonds de commerce

Moins de 50 salariés

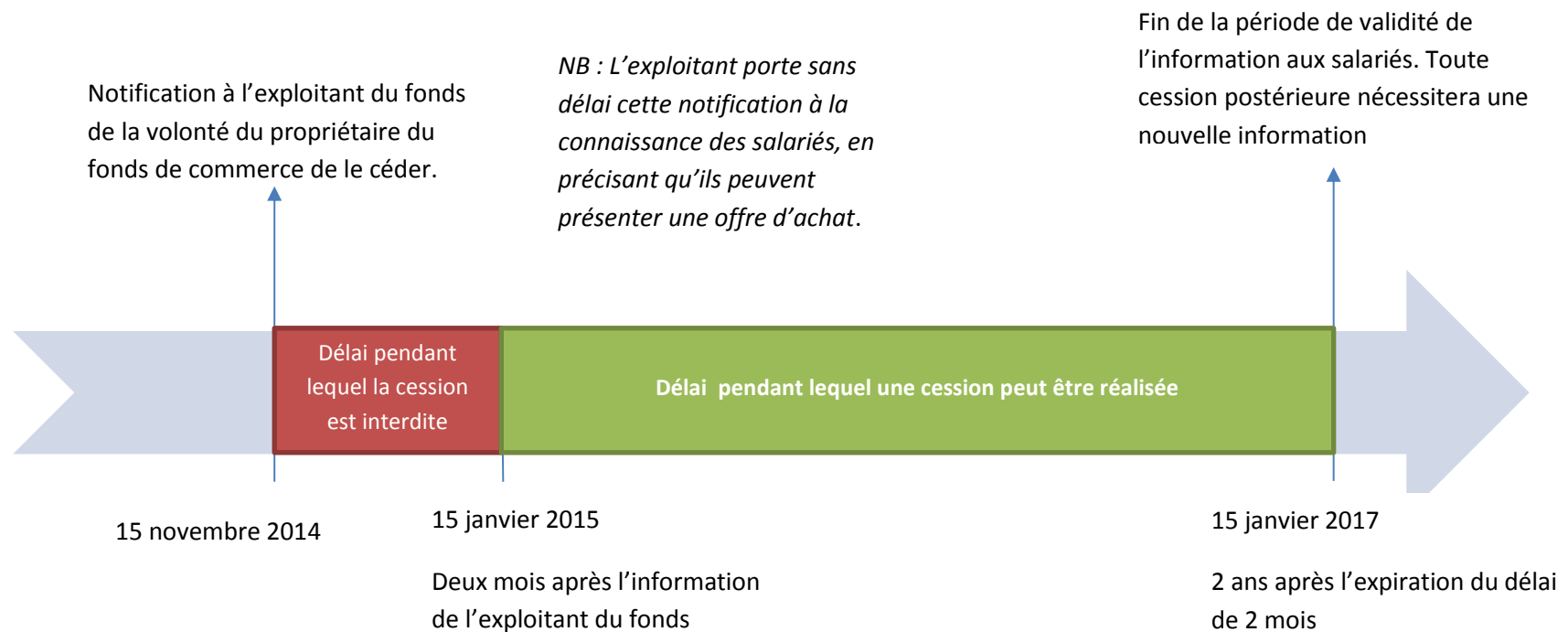
1) Si le propriétaire est l'exploitant du fonds

Notification au dernier salarié de la volonté du propriétaire du fonds de commerce de le céder et de la possibilité de présenter une offre de rachat.

Fin de la période de validité de l'information aux salariés. Toute cession postérieure nécessitera une nouvelle information



2) Si le propriétaire n'est pas l'exploitant du fonds



Plus de 50 salariés

NB : en l'absence concomitante de comité d'entreprise et de délégués du personnel, les délais décrits au A) s'appliquent.

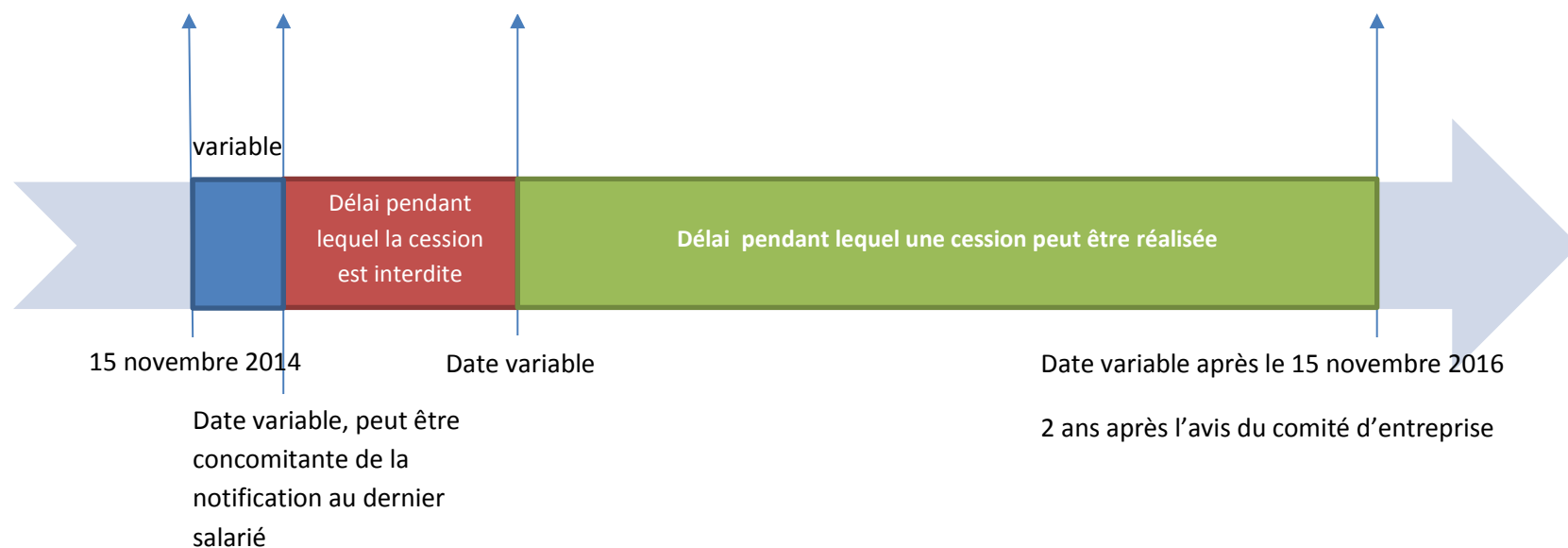
1) Si le propriétaire est l'exploitant du fonds

Notification au dernier salarié
de la volonté du propriétaire
du fonds de commerce de le
céder et de la possibilité de
présenter une offre de rachat.

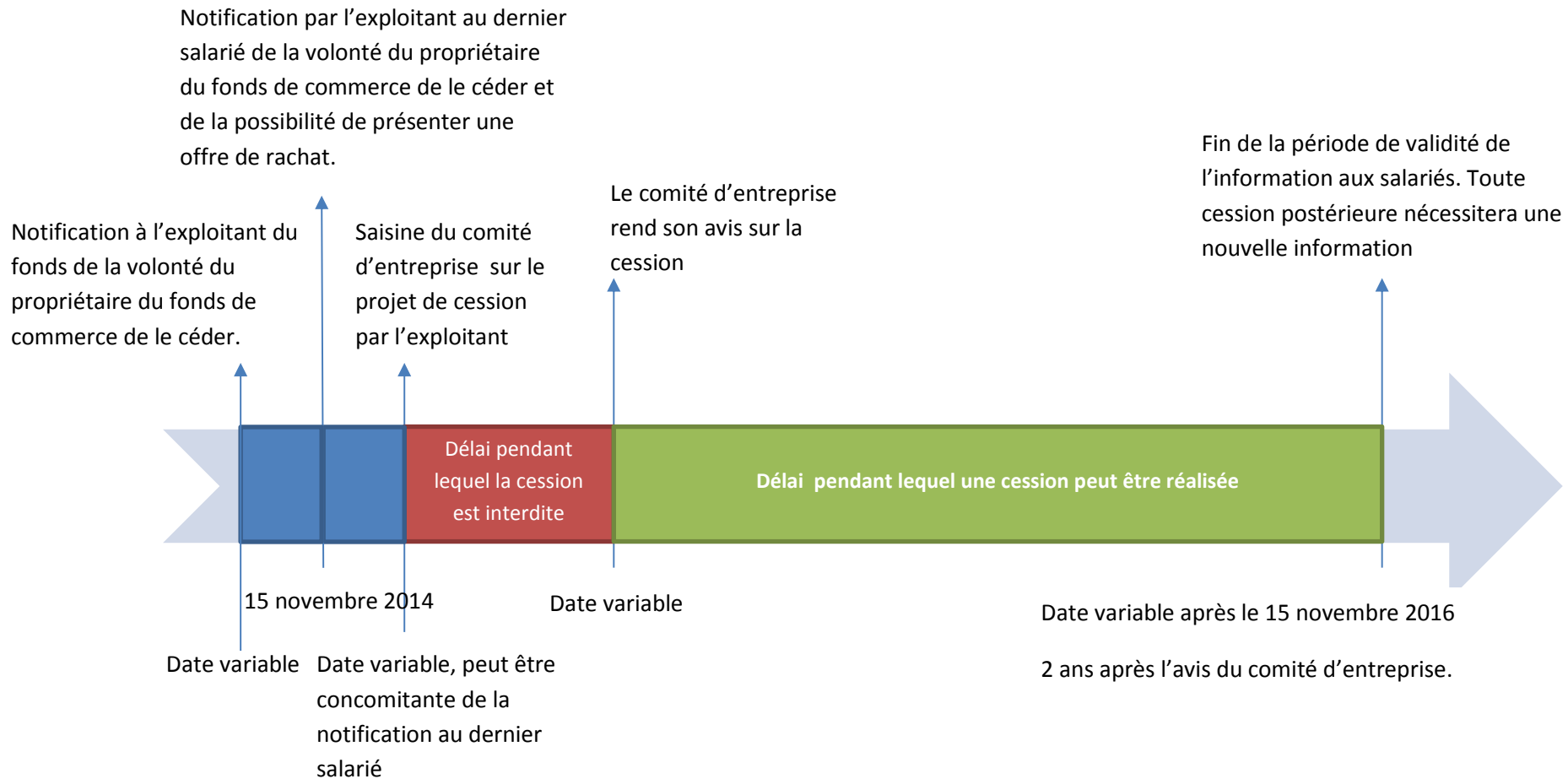
Saisine du comité
d'entreprise sur le
projet de cession

Le comité d'entreprise
rend son avis sur la
cession

Fin de la période de validité de
l'information aux salariés. Toute
cession postérieure nécessitera une
nouvelle information



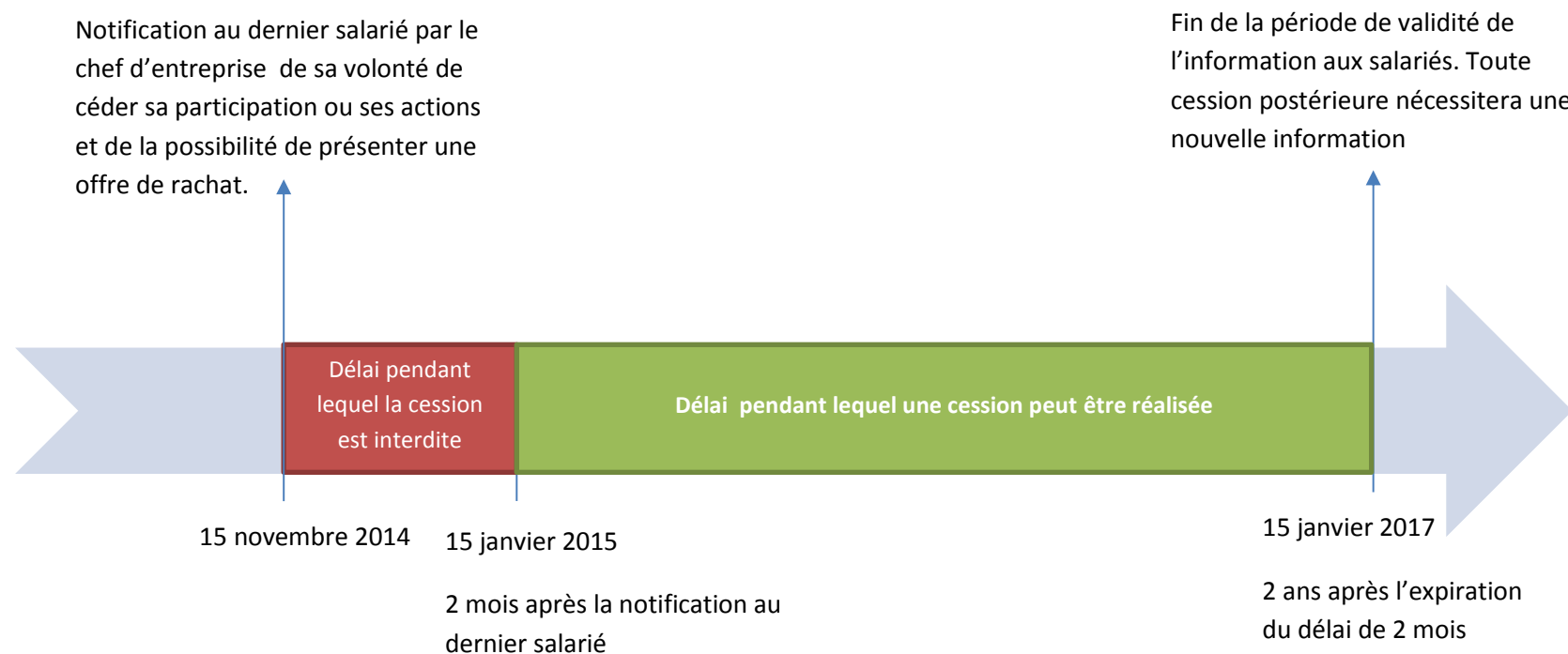
2) Si le propriétaire n'est pas l'exploitant du fonds



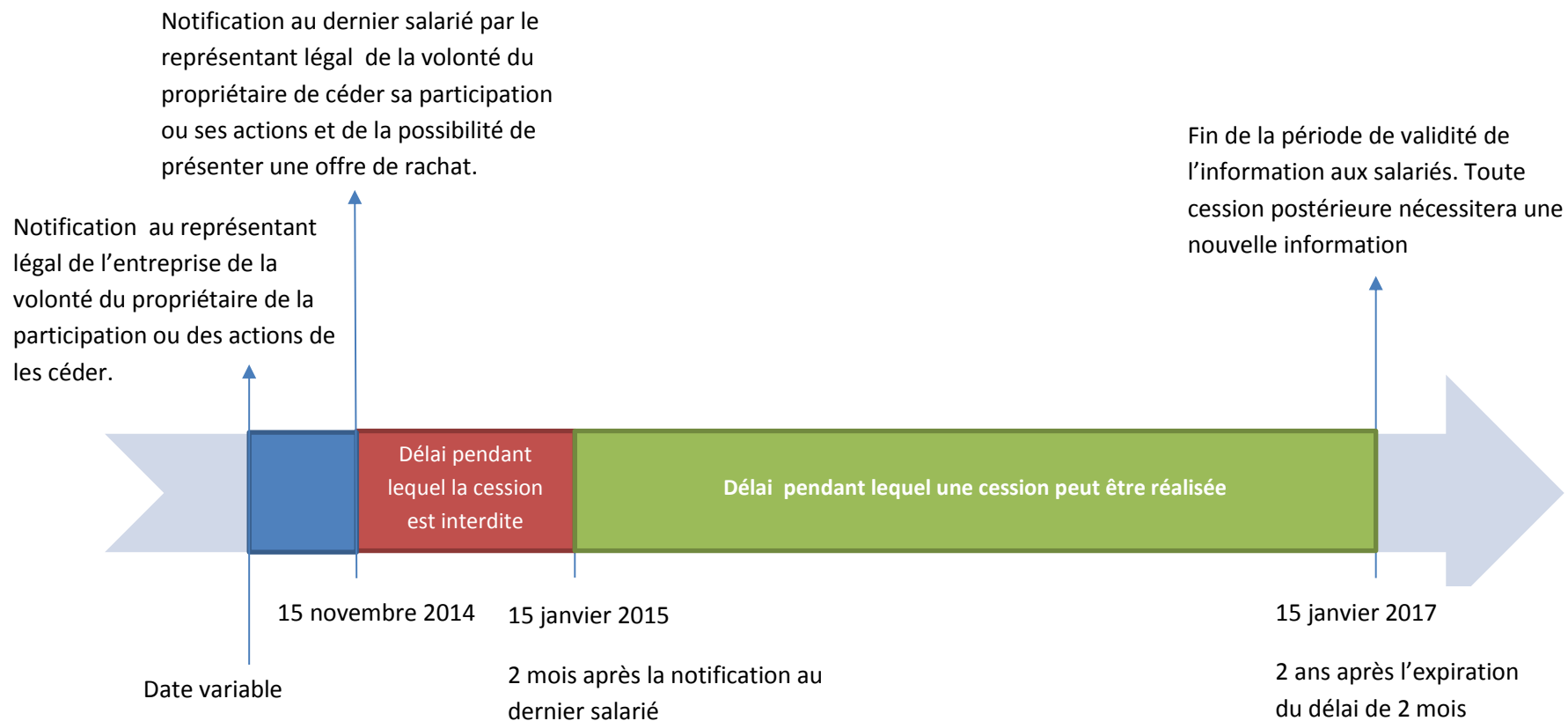
Cession d'une participation représentant 50% des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions.

Moins de 50 salariés

1) Si le propriétaire est le chef d'entreprise



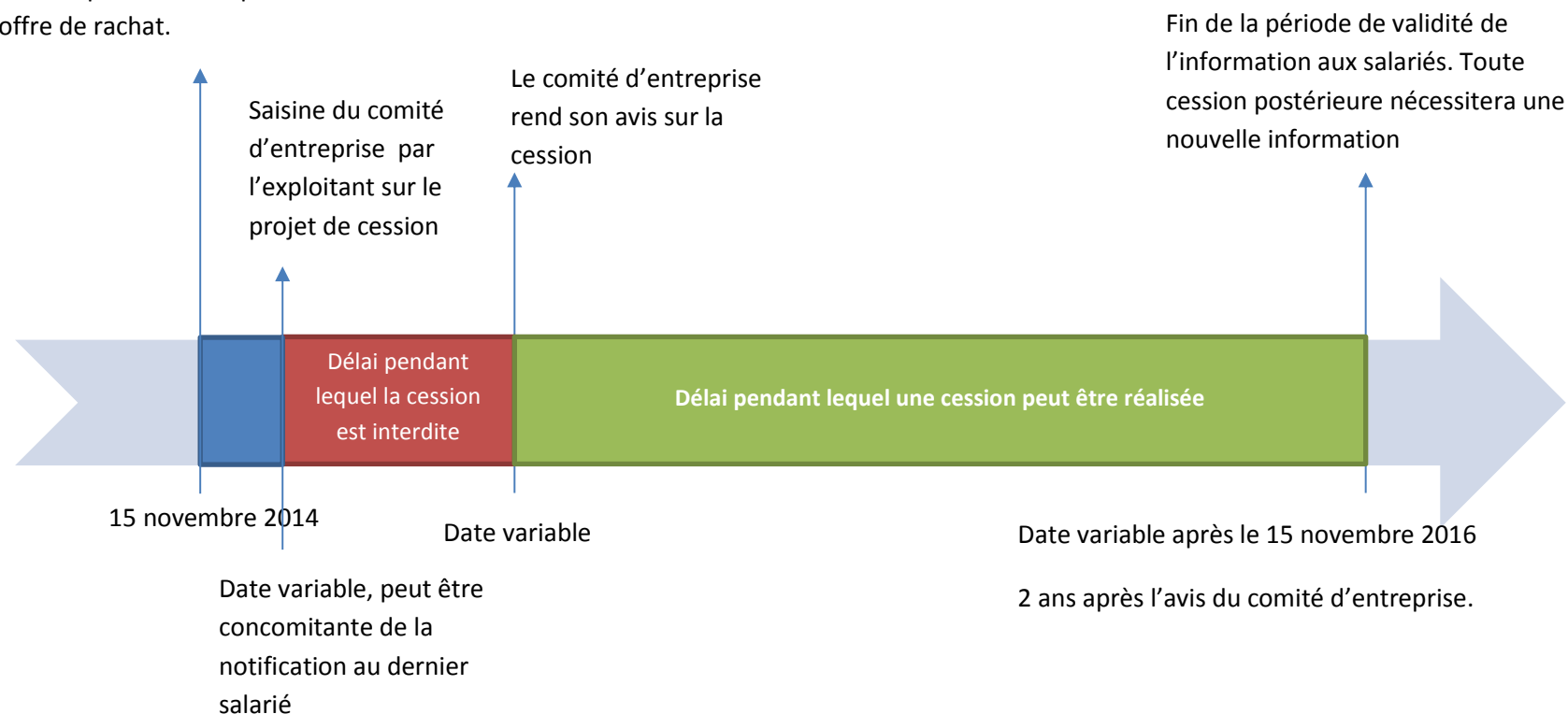
2) Si le propriétaire n'est pas le chef d'entreprise



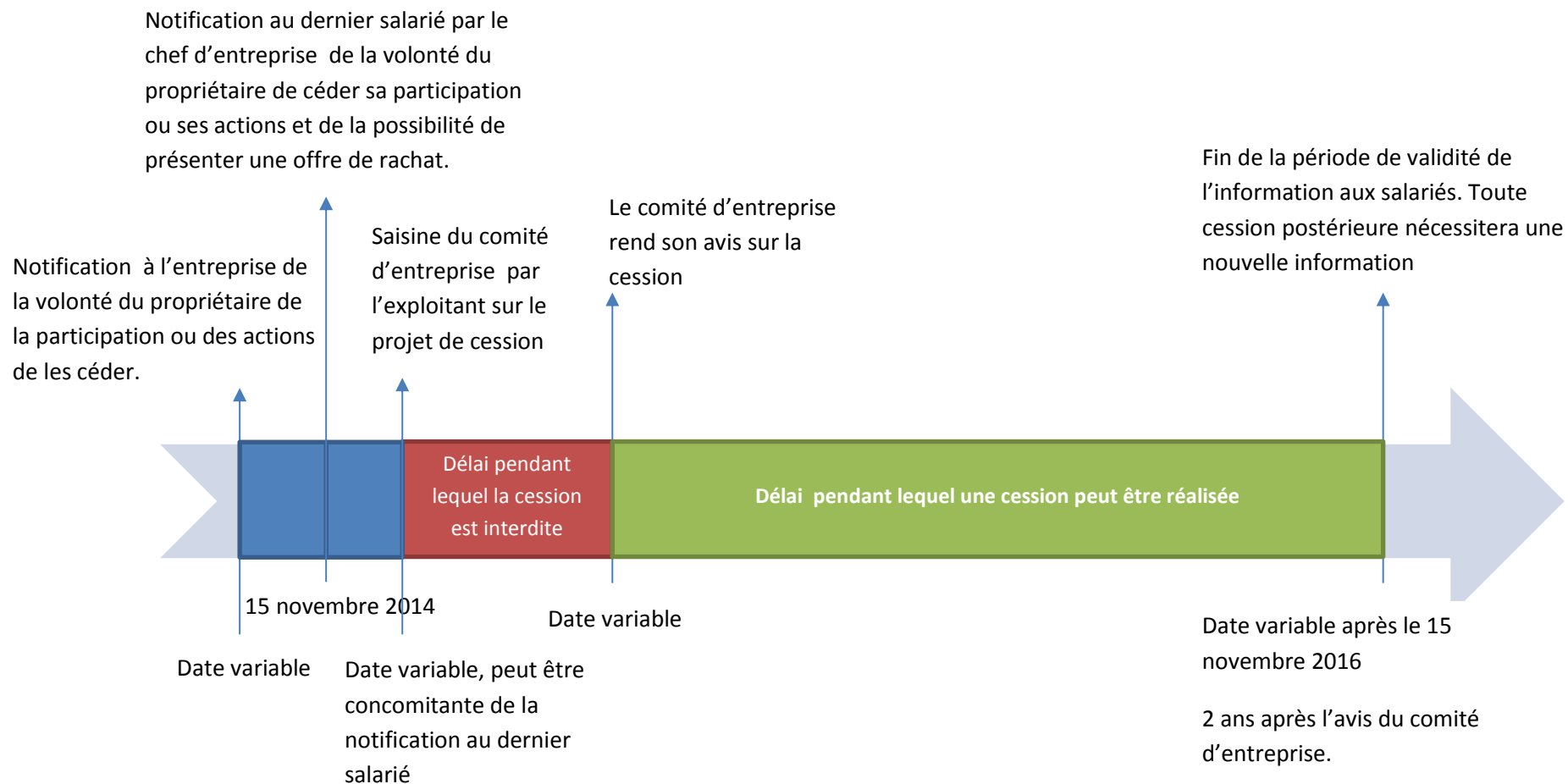
Plus de 50 salariés

1) Si le cédant est le chef d'entreprise

Notification au dernier salarié par le chef d'entreprise de sa volonté de céder sa participation ou ses actions et de la possibilité de présenter une offre de rachat.

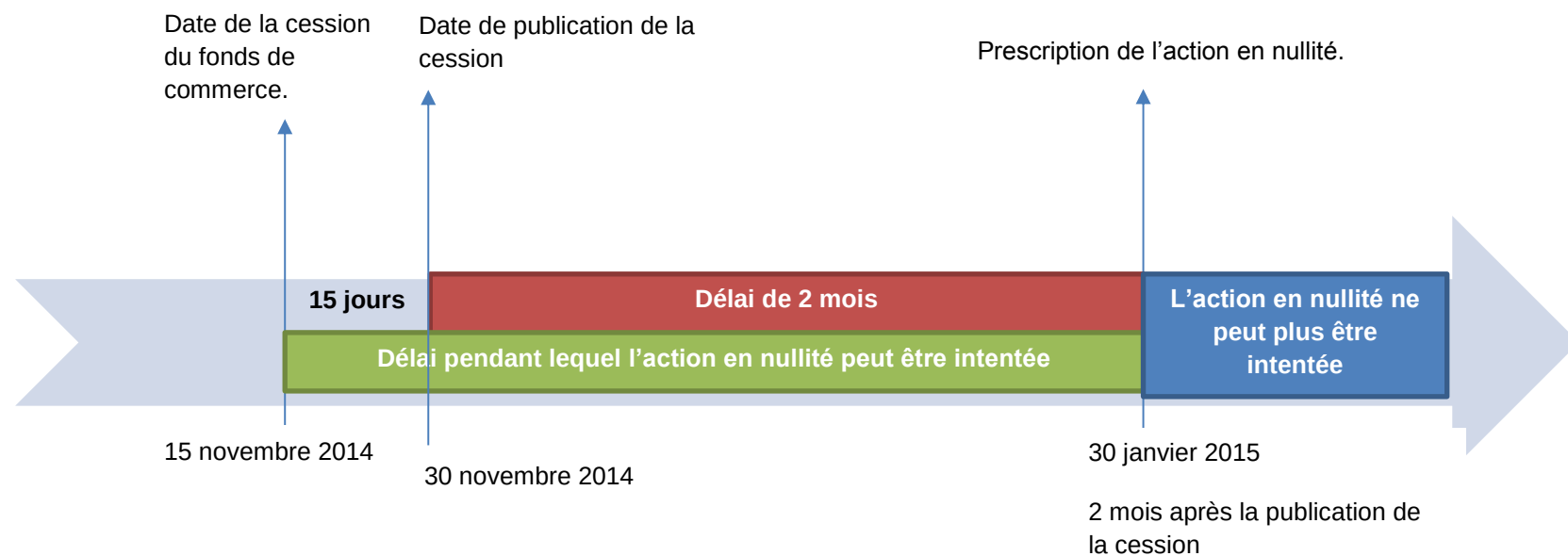


2) Si le cédant n'est pas le chef d'entreprise

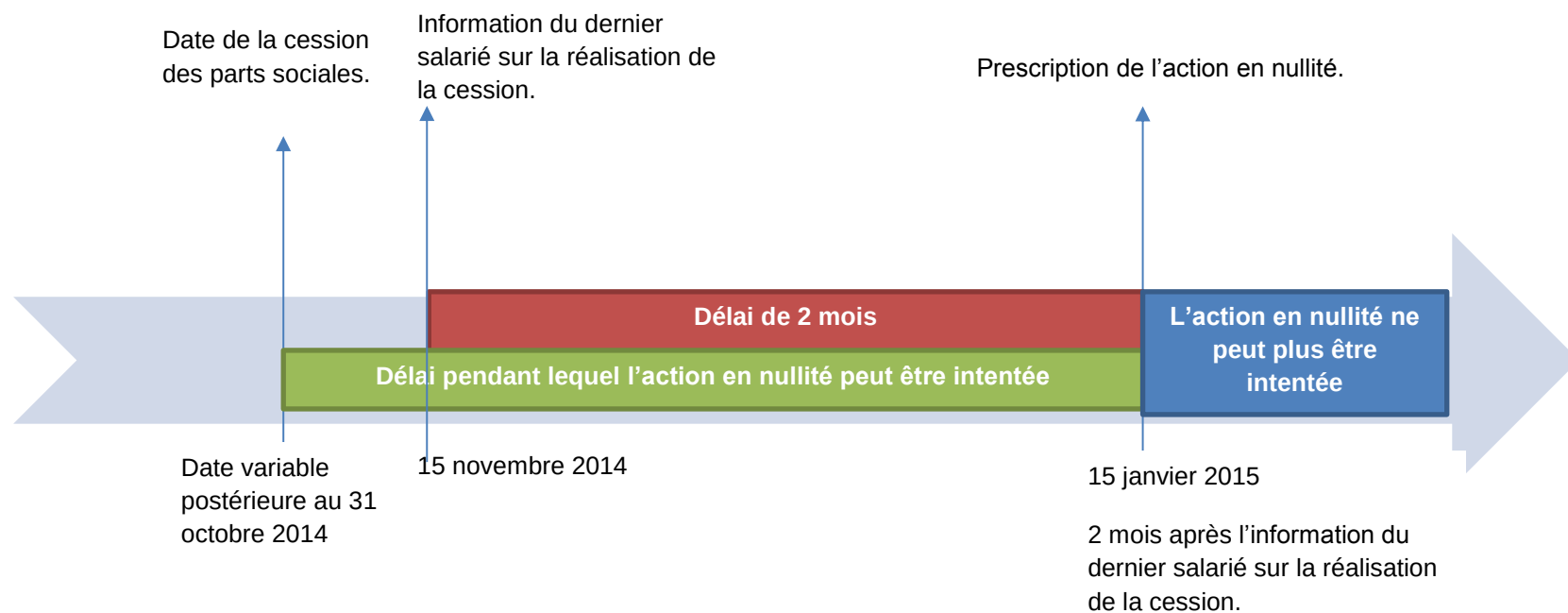


ANNEXE 3 : Délais de prescription

Cession de fonds de commerce



Cession d'une participation représentant 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 action.





Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DU NUMÉRIQUE

SECRÉTARIAT D'ÉTAT
AU COMMERCE,
À L'ARTISANAT,
À LA CONSOMMATION
ET À L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE

Contact

Direction Générale des Entreprises
67, rue Barbès
94201 Ivry-sur-Seine Cedex
Tel : 01 44 87 17 17

dips.dge@finances.gouv.fr

[@_Bercy_](http://www.economie-sociale-solidaire.gouv.fr)

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

EXPOSE DES MOTIFS

EXTRAITS

Le **titre II (articles 11 et 12)** crée un nouveau droit d'information préalable des salariés en cas de transmission d'une entreprise saine.

La non-transmission d'entreprises saines est une source croissante de pertes d'emplois. De nombreuses entreprises cessent en effet leur activité faute de repreneurs. Si, les « pépites » très rentables trouvent facilement preneur, le propriétaire d'une entreprise faiblement rentable a souvent peu d'offres de reprise.

Les estimations sont délicates car l'Insee a renoncé à mesurer les transmissions d'entreprises faute de sources statistiques fiables. Pour l'Ile-de-France toutefois, une étude de la CCI de Paris réalisée en 2010 estime à 150 000 le nombre d'entreprises de moins de 50 salariés à céder sur 15 ans. Selon cette même étude, seuls 10 % des cédants anticipent leur départ.

Dans ce contexte, la reprise par les salariés peut être une solution pour préserver la viabilité de l'entreprise et assurer la pérennité de l'activité et de l'emploi. A cet égard, la société coopérative et participative (Scop) peut constituer un bon outil juridique pour la transmission d'entreprise aux salariés articles 28 et 29 du projet de loi). En effet, les salariés ont une bonne connaissance de l'entreprise, de ses clients, ses fournisseurs et de ses points forts et de ses faiblesses. Correctement accompagnés, ils peuvent reprendre avec succès leur entreprise.

Or les transmissions aux salariés d'entreprises saines sont encore rares, même si des exemples récents de réussite existent.

En outre, la reprise par les salariés permet de maintenir et de développer le tissu productif local et donc l'emploi. Elle permet en effet de conserver la structure de l'entreprise en l'état et évite les opérations de démantèlement.

Afin d'encourager la reprise d'entreprises par les salariés, il est donc proposé de créer un droit d'information préalable pour les salariés désirant racheter leur entreprise, quelle que soit la forme sociale sous laquelle la reprise se fera. Les salariés pourront ainsi reprendre leur entreprise en société anonyme, ou SARL, ou bien en Scop. Ce droit consistera à demander au cédant d'informer ses salariés avant toute cession pour leur donner les conditions de temps nécessaires à la formulation d'une offre.

Il convient de distinguer deux cas de figure différents pour tenir compte du droit existant :

- ▶ pour les entreprises de plus de cinquante salariés, dans lesquelles il existe un comité d'entreprise, il s'agit de créer une obligation d'information des salariés. Ces entreprises doivent déjà respecter un délai lié à l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur un projet de cession formalisé. Il est donc proposé, en parallèle de la saisine du comité d'entreprise, de prévoir une information directe des salariés de l'intention de céder. Ce nouveau droit ne modifie pas le code du travail. Il ne rajoute pas de délai supplémentaire défini pour les entreprises de plus de cinquante salariés par rapport à ceux déjà prévu par le code du travail en matière de notification au comité d'entreprise d'une offre formalisée et revus par l'Accord national interprofessionnel.
- ▶ pour les entreprises de moins de cinquante salariés, il est créé un délai d'information préalable des salariés deux mois avant toute cession.

Ce nouveau droit ne remet pas en cause le patrimoine du chef d'entreprise. Ce dernier reste libre de vendre au prix qu'il souhaite et à qui il veut en cas de meilleure offre tierce. La négociation est de gré à gré et respecte les règles de confidentialité propres au droit commercial. De plus, les salariés peuvent renoncer volontairement au bénéfice de ce délai de deux mois, en informant le cédant qu'ils n'ont pas l'intention de proposer une offre de reprise.

L'information peut se faire par tout moyen. La sanction du non-respect de cette obligation d'information anticipée relève du droit commercial commun. Il s'agit d'une nullité relative et facultative, sur saisine des salariés. Cette saisine du juge par les salariés ne pourra intervenir que dans un délai de deux mois suivant la publication de la cession.

Enfin, afin de permettre aux entreprises de s'adapter à cette nouvelle disposition, son application est différée aux cessions conclues au moins trois mois après la promulgation de la présente loi à l'**article 51**.

Sont exclues du champ d'application de la mesure les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés, les entreprises où des ayants-droits peuvent prétendre au rachat et les entreprises en procédure collective.

LOIS

LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (1)

NOR : ERNX1315311L

TITRE II

DISPOSITIONS FACILITANT LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES À LEURS SALARIÉS

Article 18

Un dispositif d'information des salariés sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés est instauré à destination de l'ensemble des salariés des sociétés de moins de deux cent cinquante salariés soumises au livre II du code de commerce.

Cette information est organisée au moins une fois tous les trois ans et porte, en particulier, 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.

Article 19

Le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} du code de commerce est complété par des sections 3 et 4 ainsi rédigées :

« Section 3

*« De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre
en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises de moins de cinquante salariés*

« Art. L. 141-23. – 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.

« Art. L. 141-24. – A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, 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, dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 141-25. – L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.

« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.

« Art. L. 141-26. – La cession intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-23. Au-delà de ce délai, toute cession est soumise aux articles L. 141-23 à L. 141-25.

« Art. L. 141-27. – La présente section n'est pas applicable :

« 1^o En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;

« 2^o Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.

« Section 4

« De l'information anticipée des salariés leur permettant de présenter une offre en cas de cession d'un fonds de commerce dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés

« Art. L. 141-28. – Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder un fonds de commerce, son propriétaire notifie sa volonté de céder à l'exploitant du fonds.

« Au plus tard en même temps qu'il procède, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, l'exploitant du fonds porte à la connaissance des salariés la notification prévue au premier alinéa du présent article et leur indique qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

« Lorsque le fonds est exploité par son propriétaire, celui-ci notifie directement aux salariés sa volonté de céder, en les informant qu'ils peuvent lui présenter une offre de rachat.

« La cession intervenue en méconnaissance des trois 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.

« En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L. 2324-8 et L. 2314-5 du code du travail, la cession est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 141-23 du présent code.

« *Art. L. 141-29.* – A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, 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, dans des conditions définies par décret.

« *Art. L. 141-30.* – L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.

« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.

« *Art. L. 141-31.* – La cession est de nouveau soumise aux articles L. 141-28 à L. 141-30 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 141-28.

« Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession du fonds de commerce, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.

« *Art. L. 141-32.* – La présente section n'est pas applicable :

« 1^o En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession du fonds à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;

« 2^o Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI. »

Article 20

Le titre III du livre II du même code est complété par un chapitre X ainsi rédigé :

« CHAPITRE X

« *De l'information des salariés en cas de cession de leur société*

« Section 1

« *De l'instauration d'un délai permettant aux salariés de présenter une offre de rachat des parts sociales, actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital dans les sociétés de moins de cinquante salariés*

« *Art. L. 23-10-1.* – Dans les sociétés 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'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 veut les 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 présenter une offre d'achat de cette participation.

« Le représentant légal notifie sans délai aux salariés cette information, en leur indiquant qu'ils peuvent présenter au cédant une offre d'achat.

« 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 du présent article 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 la cession de la participation ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés.

« *Art. L. 23-10-2.* – A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, 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, dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 23-10-3. – L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.

« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.

« Art. L. 23-10-4. – Les articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3 sont applicables à la cession d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant que tout ou partie de son capital soit détenu par un ou plusieurs associés ou actionnaires répondant à certaines conditions en termes notamment de qualification professionnelle, sous réserve :

« 1^o Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ;

« 2^o Soit que la cession ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.

« Art. L. 23-10-5. – La cession intervient dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-1. Au-delà de ce délai, toute cession est soumise aux articles L. 23-10-1 à L. 23-10-3.

« Art. L. 23-10-6. – La présente section n'est pas applicable :

« 1^o En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;

« 2^o Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI.

« Section 2

« *De l'information des salariés leur permettant de présenter une offre de rachat des parts sociales ou actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital, dans les entreprises employant de cinquante à deux cent quarante-neuf salariés*

« Art. L. 23-10-7. – Dans les sociétés soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-1 du code du travail et se trouvant, à la clôture du dernier exercice, dans la catégorie des petites et moyennes entreprises au sens de l'article 51 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, lorsqu'il veut céder une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou des actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions, le cédant notifie sa volonté de céder à la société.

« Au plus tard en même temps qu'il procède, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, le chef d'entreprise porte à la connaissance des salariés la notification prévue au premier alinéa du présent article et leur indique qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

« La cession intervenue en méconnaissance du présent article 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 la cession de la participation ou de la date à laquelle tous les salariés en ont été informés.

« En cas d'absences concomitantes du comité d'entreprise et de délégué du personnel, constatées conformément aux articles L. 2324-8 et L. 2314-5 du code du travail, la cession est soumise au délai prévu au premier alinéa de l'article L. 23-10-1 du présent code.

« Art. L. 23-10-8. – A leur demande, les salariés peuvent se faire assister par un représentant de la chambre de commerce et de l'industrie régionale, de la chambre régionale d'agriculture, 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, dans des conditions définies par décret.

« Art. L. 23-10-9. – L'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers.

« Les salariés sont tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues en application de la présente section, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les membres des comités d'entreprise à l'article L. 2325-5 du code du travail, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre d'achat.

« Art. L. 23-10-10. – Les articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 sont applicables à la cession d'une participation dans une société soumise à une réglementation particulière prescrivant que tout ou partie de son capital soit détenu par un ou plusieurs associés ou actionnaires répondant à certaines conditions en termes notamment de qualification professionnelle, sous réserve :

« 1^o Soit qu'un au moins des salariés pouvant présenter l'offre d'achat remplisse les conditions requises ;

« 2^o Soit que la cession ne porte pas sur la partie du capital soumise à la réglementation et détenue par l'associé ou l'actionnaire répondant aux conditions requises.

« Art. L. 23-10-11. – La cession est de nouveau soumise aux articles L. 23-10-7 à L. 23-10-9 lorsqu'elle intervient plus de deux ans après l'expiration du délai prévu à l'article L. 23-10-7.

« Si pendant cette période de deux ans le comité d'entreprise est consulté, en application de l'article L. 2323-19 du code du travail, sur un projet de cession des éléments faisant l'objet de la notification prévue à l'article L. 23-10-7, le cours de ce délai de deux ans est suspendu entre la date de saisine du comité et la date où il rend son avis et, à défaut, jusqu'à la date où expire le délai imparti pour rendre cet avis.

« Art. L. 23-10-12. – La présente section n'est pas applicable :

« 1^o En cas de succession, de liquidation du régime matrimonial ou de cession de la participation à un conjoint, à un ascendant ou à un descendant ;

« 2^o Aux sociétés faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires régie par le livre VI. »

Article 21

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1^o L'article L. 1233-57-2 est complété par un 4^o ainsi rédigé :

« 4^o La mise en œuvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20. » ;

2^o Au premier alinéa de l'article L. 1233-57-3, après la référence : « L. 4616-1, », sont insérés les mots : « le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 ».

II. – Le titre VII du livre VII du code de commerce est abrogé.

Article 22

L'article L. 1233-57-21 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Eu égard à la capacité de l'employeur à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre par la cession de l'établissement concerné par le projet de fermeture, attestée par les rapports mentionnés aux articles L. 1233-57-17 et L. 1233-57-20, l'autorité administrative peut demander le remboursement des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées par une personne publique à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant la réunion prévue au I de l'article L. 1233-30 et après l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. »