

**Ce que la loi Economie Sociale et Solidaire va changer avec
l'obligation d'informer tous les salariés deux mois avant une cession d'entreprise**

Pour vous permettre de mieux comprendre les enjeux de la loi Economie Sociale et Solidaire voici une synthèse de ce qui va réellement changer si elle était votée en l'état.

Nous nous intéressons ici uniquement aux articles 11 et 12 du projet de loi ESS intitulés :

« DISPOSITIONS FACILITANT LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES A LEURS SALARIES »

et applicables à toutes les sociétés de moins de 250 salariés.

La situation actuelle :

Pour qui	Obligation	Sanction en cas de non-respect
Les sociétés jusqu'à 49 salariés	Aucune obligation d'informer les salariés de projet de cession d'entreprise	
Les sociétés de plus de 50 salariés	Information préalable obligatoire du comité d'entreprise sans délai obligatoire*	Sanction d'entrave au fonctionnement du CE**

Si la loi est votée :

Pour qui	Obligation	Sanction en cas de non-respect
Les sociétés jusqu'à 49 salariés	Obligation d'informer tous les salariés du projet de cession et délai de réponse des salariés de 2 mois maximum	Annulation de la vente
Les sociétés de plus de 50 salariés	L'obligation vis-à-vis du CE demeure + obligation d'informer tous les salariés du projet de cession et délai de réponse des salariés non connu à ce jour*	Sanction d'entrave au fonctionnement du CE**+ annulation de la vente

* : suite au vote de la loi de sécurisation de l'emploi en juin 2013, un délai minimum de 15 jours dans la consultation du comité d'entreprise a été introduit. Un décret est en cours d'élaboration pour fixer le délai maximum qui devrait se situer entre 1 et 4 mois.

** : sanction pénale passible d'un an d'emprisonnement et de 3.750€ d'amende.

Le cédant sera obligé de communiquer toutes les informations nécessaires pour faire une offre !

La loi adoptée en première lecture au Sénat - [consultez les deux articles dédiés à la transmission](#) - ne limite pas à l'obligation déjà très contraignante pour le cédant d'indiquer sa volonté de vendre.

Extrait :

« Art. L. 239-6. – 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. »

Il est ensuite indiqué :

« 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. »

Ainsi, en imposant au cédant de « permettre à un ou plusieurs salariés de l'entreprise de présenter une offre » sous peine d'annulation de la vente, la loi Economie Sociale et Solidaire ne se limite pas à l'obligation d'informer les salariés de l'intention de vendre. **Elle impose dans les faits l'obligation encore plus contraignante de communiquer aux salariés toutes les informations indispensables à la formalisation d'une offre de reprise.**

Pour aller plus loin si la loi est votée...

La loi ne va-t-elle pas tout simplement harmoniser pour toutes les sociétés ce qui était déjà obligatoire pour les plus de 50 salariés ?

Non. La loi ajoute un délai de réponse pour les salariés qui n'existait pas avant et qui sera obligatoire également pour les sociétés de plus de 50 salariés. Surtout, ce ne sont plus seulement les membres du comité d'entreprise mais bien tous les salariés qui recevront une information extrêmement confidentielle. De plus l'obligation pour le cédant n'est pas seulement d'informer les salariés de sa volonté de vendre, mais de leur donner accès à toutes les informations pour qu'ils puissent faire une offre de reprise.

Le cédant devra-t-il informer ses salariés en CDD de son projet de cession ?

Oui, l'information devra être transmise à tous les salariés.

Le cédant devra-t-il informer de son projet de cession un salarié qui serait en préavis après avoir démissionné pour aller dans une société concurrente ?

Oui, l'information devra être transmise à tous les salariés.

Comment le cédant pourra-t-il vérifier dans ce cas que son projet de cession ne sera pas porté à la connaissance de ses concurrents ?

Il ne le pourra pas. Les salariés auront simplement une obligation de discrétion, mais comme pour toute clause de confidentialité, son non-respect est généralement impossible à démontrer.

Si le cédant n'a pas souhaité informer ses salariés pour des raisons de confidentialité et que tous ses salariés adhèrent au projet de reprise sauf un, ce dernier pourra-t-il tenter de faire annuler la vente ?

Oui, il aura 2 mois pour saisir la juridiction civile ou commerciale compétente

Un salarié en CDD qui n'aurait pas été informé de la cession pourra-t-il tenter de faire annuler la vente ?

Oui, il aura 2 mois pour saisir la juridiction civile ou commerciale compétente

Le projet de loi apporte-t-il des contraintes supplémentaires pour un cédant qui aurait trouvé ou reçu spontanément une proposition d'un acheteur externe à l'entreprise ?

Oui, il devra attendre un délai pouvant aller jusqu'à deux mois pour pouvoir finaliser l'opération.

Cet acheteur extérieur devra-t-il maintenir son offre d'achat de la société si elle perdait un client stratégique la mettant en difficulté financière durant le délai de réponse des salariés ?

Non, à ce stade l'acheteur aura toute latitude pour retirer son offre s'il estime que les conditions ne sont plus réunies à l'expiration du délai de réponse des salariés.

La loi prévoit-elle par contre des mesures pour aider les dirigeants qui souhaitent vendre à leurs salariés ?

Aucune, sauf si les salariés veulent reprendre en SCOP. Mais ce cas est extrêmement rare car il ne se crée en moyenne que deux nouvelles SCOP par an et par département en France.

Que va-t-il se passer pour un chef d'entreprise qui voudra adosser sa société à un acteur plus important mais en restant aux commandes de sa société ?

Comme plus de 50% du capital changera de main, le chef d'entreprise, bien que restant à la tête de sa société sera considéré comme « cédant ».

Il sera donc obligé de révéler l'opération deux mois avant sa finalisation. En outre, le dirigeant devra permettre à ses salariés de faire une offre de reprise concurrente et leur donner accès à toutes les informations nécessaires pour pouvoir le faire.

Un chef d'entreprise envisageant un OBO (Owner Buy Out) sera-t-il concerné par ces nouvelles contraintes ?

Oui, il sera considéré comme « cédant » et devra permettre à ses salariés de faire une offre de reprise deux mois avant l'opération.

Un chef d'entreprise qui créerait une holding patrimoniale entre lui et sa société pour anticiper une transmission future sera-t-il concerné par ces nouvelles contraintes ?

Oui, il sera considéré comme « cédant » et devra permettre à ses salariés de faire une offre de reprise deux mois avant l'opération.

La loi ESS pour les salariés sur le point de reprendre leur entreprise

1/ Si un ou plusieurs salariés sont sur le point de reprendre leur entreprise, le cédant devra-t-il informer tous les autres collaborateurs qu'ils peuvent présenter une offre concurrente ?

Oui, sous peine d'annulation de la vente.

2/ Le cédant devra-t-il indiquer l'identité du ou des salariés repreneurs lors de l'information obligatoire à tous les collaborateurs ?

Cela n'est pas prévu dans la loi et le cédant pourra garder cette information secrète. Cependant, si l'identité du ou des salariés repreneurs n'était pas révélée en même temps que le projet de cession, cela serait ensuite vécu comme une véritable trahison par les autres collaborateurs lors de l'annonce officielle de la reprise.

3/ Si les autres collaborateurs font part de leur souhait de proposer un projet concurrent, cela fera deux projets de reprise par les salariés au lieu d'un seul et le cédant aura donc un choix supplémentaire ?

Le cédant pourra effectivement sur le papier choisir entre deux projets de reprise : un quasiment finalisé, et un à peine initié. Dans les faits, les salariés sur le point de reprendre pourraient être fortement tentés de retirer leur offre en voyant se matérialiser en face d'eux un projet concurrent, le leur ne faisant donc pas consensus. En outre, quelle assurance aura le cédant que le projet concurrent ne disparaisse pas aussi rapidement qu'il était apparu pour les mêmes raisons ? Enfin, le climat social ne risque-t-il pas dans tous les cas de se dégrader, chaque salarié étant amené à se positionner en faveur d'un des deux projets, et donc contre l'autre ?

4/ Si certains collaborateurs, après avoir eu connaissance de l'identité des salariés repreneurs, n'étaient pas convaincus ou favorables à ce projet de reprise mais sans proposer de projet concurrent, pourraient-ils s'y opposer ?

Le cédant reste libre dans le choix du repreneur à qui il souhaite transmettre son entreprise. Néanmoins, l'obligation d'information permettra, et c'est aussi son but, aux salariés d'afficher clairement leur désaccord ou leurs doutes quant au choix des collaborateurs pressentis pour la reprise. Le risque sera alors majeur que le ou les salariés repreneurs retirent leur offre en voyant une partie des collaborateurs ne pas y adhérer, alors même que le projet était viable.