

INFORMATION DES SALARIÉS ET LOI MACRON

QUEL IMPACT POUR LES CESSIONS D'ENTREPRISES ?

Initialement instaurée par la loi dite Hamon du 31 juillet 2014 (n° 2014-856), l'obligation pour les PME de moins de 250 salariés d'informer leurs salariés en cas de projet de cession de l'entreprise a vu sa portée significativement limitée par la loi dite Macron du 6 août 2015 (n° 2015-990).

QU'EN RESTE-T-IL EN PRATIQUE AUJOURD'HUI ?

Initialement, l'objectif de la loi Hamon était de favoriser la reprise d'entreprise en général. Elle avait toutefois institué :

- un processus complexe,
- peu adapté aux enjeux opérationnels des entreprises qui se trouvaient confrontées à des contraintes de calendrier incompatibles avec leurs impératifs business,
- totalement inadéquat vis-à-vis des salariés qu'il était censé avantager, en particulier en ce qui concerne les grosses PME, dont la reprise par les salariés était tout simplement irréaliste, du fait de la complexité du processus et de la lourdeur des engagements, notamment financiers, qu'elle implique.

LA LOI HAMON PRÉVOYAIT, en effet, qu'en cas de cession d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire dans une SARL ou une société par actions, les salariés devaient être informés de la possibilité qui leur était offerte de présenter une offre d'achat.

Les entreprises concernées étaient :

- d'une part, les sociétés et les fonds de commerce qui n'avaient pas l'obligation de

mettre en place un comité d'entreprise,

- d'autre part, ceux de plus de 50 salariés relevant de la catégorie des PME, mais ayant moins de 250 salariés, et réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur ou égal à 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excédait pas 43 millions d'euros.

Les salariés devaient être informés au moins deux mois avant la cession et, pour les sociétés disposant d'un CE, au plus tard lors de l'information et consultation dudit comité. Toutes les cessions étaient visées.

Un oubli de l'employeur ou une méconnaissance de cette obligation et la sanction encourue était la nullité pure et simple de la vente.

IL Y AVAIT URGENCE À FAIRE ÉVOLUER LE DISPOSITIF.

La loi Macron est passée par là. Son maître mot semble avoir été « restriction » :

- restriction du champ d'application de la loi, puisqu'elle ne s'applique plus qu'aux seules ventes d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire dans une SARL ou une société par actions ;
- restriction quant à la sanction encourue, qui n'est plus la nullité de la vente, mais une amende civile plafonnée à 2 % du montant de la vente ;
- interprétation restrictive des formalités permettant de conférer une date certaine à l'information, qui est désormais réputée avoir été reçue, en cas d'information par LRAR, à la date de première présentation par les services postaux au do-

micile du salarié ;

- restriction quant à l'appréciation du délai d'information préalable de deux mois, la date de la cession s'entendant désormais de la date de conclusion du contrat de vente.

MAIS C'EST BEL ET BIEN LE RENFORCEMENT LÉGAL

de l'obligation d'information triennale qui est à notre sens de nature à bouleverser la mise en œuvre pratique de l'obligation d'information ponctuelle d'une cession donnée. L'employeur a en effet l'obligation d'informer ses salariés tous les trois ans, non seulement sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, mais aussi sur les orientations générales relatives à la détention de son capital, ce qui implique en pratique tout changement capitalistique substantiel. Or, si, au cours des 12 mois qui précèdent la vente d'un fonds de commerce ou d'une participation majoritaire, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'obligation triennale d'information, l'employeur est dispensé de procéder à une nouvelle information des salariés au titre de ladite vente.

DE LÀ À EN DÉDUIRE qu'il suffirait aux sociétés de remplir leur obligation d'information générale au moins tous les 12 mois pour que l'obligation d'information des salariés préalablement à une opération de cession déterminée soit considérée comme remplie, il n'y a qu'un pas...

Pour l'heure il n'est pas franchi, mais sait-on jamais... ♦

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats
d'entreprise en droit social



CAROLINE ANDRÉ-HESSÉ
AVOCAT ASSOCIÉ
& JUSTINE CORET
AVOCAT COUNSEL
AU SEIN DU DÉPARTEMENT
SOCIAL DU CABINET
AYACHESALAMA