



LE DROIT D'INFORMATION PREALABLE DES SALARIES EN CAS DE CESSIION D'ENTREPRISE

(LOI HAMON)

Le décret qui complète la loi sur l'Économie Sociale et Solidaire entrée en vigueur le 31 juillet dernier (codifiée aux **articles L141-23 et suivants du code de commerce et L23-10-1 et suivants du même code**) est paru le 29 octobre 2014 au Journal Officiel. Les entreprises commerciales de moins de 250 salariés doivent prévenir leurs salariés de toute cession du fonds de commerce ou de participation majoritaire (par un ou plusieurs cédants) de leur capital social.

Nota Bene : les cessions intervenant à l'issue d'une négociation exclusive organisée par voie contractuelle sont exclues du champ d'application de la loi si le contrat de négociation exclusive a été conclu avant le 1er novembre 2014.

En résumé le dispositif d'information prévu par la loi Hamon s'articule comme suit :

- **Entreprises concernées :**

Les entreprises de 1 à 249 salariés.

- **Entreprises exclues :**

Les entreprises de 250 salariés et plus sont exclues du dispositif, de même que les entreprises qui emploient entre 50 et 249 salariés si leur total de bilan excède 43M€ ou si elles réalisent un chiffre d'affaire supérieur à 50M€.

- **Opérations concernées :**

Le dispositif concerne les **opérations sur les fonds de commerce** (autre que fonds artisanal) et les **cessions de participation majoritaire réalisées à partir du 1^{er} novembre 2014**.

Le terme « cession » doit être pris dans une acception large et vise aussi bien les ventes que les donations, les dations en paiement, les échanges de titres, les apports en société et les fiducies.

- **Opérations exclues :**

Le dispositif n'est pas applicable aux :

- Transfert de propriété dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine,
- Donations, libéralités et cessions à un conjoint, ascendant ou descendant,
- Cessions intervenant dans le cadre d'une succession ou d'une liquidation de régime matrimonial,
- Opérations concernant une entreprise faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.



- **Organisation de l'information des salariés :**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés (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) ou celles de plus de 50 salariés dépourvues de représentants du personnel, les salariés sont informés par l'exploitant du fonds de commerce ou par le représentant légal de l'entreprise, **deux mois avant la cession**, afin de permettre à un ou plusieurs d'entre eux de présenter une offre d'achat.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues de représentants du personnel, les salariés sont informés par l'exploitant du fonds de commerce ou par le représentant légal de l'entreprise, au plus tard en même temps qu'il est procédé à l'information et à la consultation du comité d'entreprise.

Nota Bene : en cas de cession de participation, une nouvelle information doit être adressée aux salariés une fois la cession réalisée afin de faire courir le délai de prescription de l'action en nullité.

Les salariés en congés maladie ou maternité ainsi que les apprentis doivent être également informés.

- **Point de départ du délai de deux mois :**

- En cas de cession de fonds de commerce si le cédant propriétaire du fonds n'en est pas l'exploitant le délai de deux mois court à partir du moment où le propriétaire du fonds a notifié à l'exploitant sa volonté de céder.
- En cas de cession de fonds de commerce si l'exploitant est également propriétaire du fonds le délai de deux mois court à partir du moment où le dernier salarié a été informé.
- En cas de cession de participation, le délai de deux mois court à partir du moment où le dernier salarié a été informé.

Nota Bene : le délai de deux mois peut être raccourci si tous les salariés ont fait part de leur volonté expresse et non équivoque de ne pas présenter d'offre de rachat.

- **Nature de l'information transmise :**

L'information porte sur le projet de cession et **la possibilité pour les salariés de présenter une offre d'achat.**

La loi n'impose la communication d'aucune autre information ou document.

Les salariés qui souhaiteraient présenter une offre d'achat ne disposent d'aucun droit de préemption ou de préférence. Le refus du cédant d'accepter une offre n'a pas à être motivé.



- **Transmission de l'information aux salariés par tout moyen de nature à rendre certaine la date de réception de l'information :**

- Réunion avec signature d'un registre de présence,
- Affichage avec signature d'un registre par les salariés,
- Lettre remise en main propre contre récépissé,
- Lettre RAR (c'est la date de remise à son destinataire qui est à prendre en compte),
- Courrier électronique (attention, le courrier devant avoir date certaine, il faut que la date de réception du mail puisse être certifiée),
- Acte extrajudiciaire.

- **Délai maximum pour réaliser la cession :**

2 ans et 2 mois à compter de l'information de tous les salariés.

- **Sanction du non-respect du droit d'information :**

Le salarié non ou mal informé ou informé tardivement peu intenter une action en nullité de la cession devant le tribunal de commerce (devant le tribunal de grande instance si la vente du fonds de commerce est réalisée par un non-commerçant).

- L'action en **nullité est relative et facultative**,
- L'action en nullité se prescrit à l'expiration d'un **délai de deux mois** à compter de la date de la publication de la cession du fonds de commerce ou le jour où les salariés ont été informés de la réalisation de la cession par tout moyen.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute question complémentaire et toute mise en œuvre pratique desdites dispositions.