



## Céder son entreprise : quelle confidentialité depuis la loi Macron ?



Frédéric Roussel, notaire à Lille, membre du Groupe Monassier

La loi Hamon 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, qui aurait pu prévoir (le pire n'est jamais sûr) un droit de préemption au profit des salariés en cas de cession de l'entreprise, imposait aux entreprises petites et moyennes (moins de 250 salariés) deux obligations d'information des salariés :

- Une générale sur les conditions d'une reprise d'entreprise, qu'il y ait ou non un projet concernant leur entreprise.
- L'autre destinée à les informer d'un projet concret de transmission de leur entreprise ( fonds de commerce , artisanal, majorité des parts ou actions d'une société d'exploitation ou holding ), et ce quelle que soit la forme de la transmission (donation, apport, cession...).

S'agissant plus particulièrement de cette seconde obligation, le gouvernement s'est ému du fait que la plupart des opérations de transmission (cessions, donations, et opérations de haut de bilan) se sont trouvées immédiatement paralysées...

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, date d'entrée en vigueur sur ce point de la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », seules les ventes sont soumises à information des salariés (C. com. art. L 141-23 s. et L 23-10-1 s. modifiés).

Le principal reproche qui était fait à la loi Hamon était la sanction du manquement à l'obligation d'information, inconcevable pour un juriste : la nullité de la cession ! Depuis la loi Macron, la sanction - en cas seulement d'action en responsabilité devant le juge - est une amende civile d'un montant maximal de 2 % du montant de la vente (C. com. art. L 141-23, L 141-28, L 23-10-1 et L 23-10-7 modifiés). Est-ce rédhibitoire ? Il ne s'agit évidemment pas de conseiller au cédant de « provisionner » une amende, en l'engageant dans le non-respect



[Visualiser l'article](#)

de la loi. Seulement, la mise en oeuvre de l'information peut se heurter parfois à la nécessaire confidentialité qui prévaut dans le monde des affaires, et ce dans l'intérêt même de l'entreprise...

Les décrets d'application de ce dispositif étaient très attendus. De nombreuses questions restaient, en effet, en suspens. Quand doit-on informer les salariés du projet de cession ? Quand une lettre d'intention conditionnelle est signée ? Emise et acceptée ? Lorsqu'un protocole d'exclusivité de négociation est signé ? Quand un protocole de cession est signé ?

Ces questions se posaient dans les faits pour les cédants et repreneurs, car l'entreprise ne peut se permettre d'être fragilisée à un moment quelconque du processus de cession.

Le décret n o 2015-1811 du 28 décembre 2015 « *relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur entreprise* » retient finalement que l'information devra intervenir au plus tard deux mois avant la conclusion du contrat de vente .

Le décret relatif à l'information triennale des salariés (décret n o 2016-2 du 4 janvier 2016 « *relatif à l'information triennale des salariés prévue par l'article 18 de la loi n o 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire* » ) prévoit quant à lui que l'information devra se faire par la seule voie d'une réunion à laquelle devront avoir été convoqués les salariés par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance.