



Transmettre son entreprise aux salariés

La transmission de l'entreprise à ses salariés présente un certain nombre d'avantages. Afin de favoriser ce type de reprise, la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a instauré :

- un dispositif d'information des salariés des sociétés de moins de 250 salariés, tout au long de la vie de l'entreprise, sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés,
- un droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise.

Cette loi a été complétée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et précisée par ses décrets d'application.

Les avantages de la transmission aux salariés

Pour l'entreprise et son dirigeant :

- La recherche d'un repreneur extérieur à l'entreprise (et le risque de ne pas en trouver un qui soit conforme à ses attentes), est sans objet. Le dirigeant se libère donc d'une part d'inquiétude quant à l'avenir de son affaire.
- Les salariés connaissent parfaitement leur entreprise et son environnement et maîtrisent le savoir-faire nécessaire à son activité. C'est un atout pour sa pérennité. Bien accompagnés, ils s'adapteront vite aux contraintes de sa gestion.

En effet, il suffit que le dirigeant les accompagne quelques mois pour les présenter aux fournisseurs et aux clients de l'entreprise et les éclaire dans les tâches administratives à effectuer, pour que la transmission se déroule sans heurt et que l'activité de l'entreprise se maintienne à un niveau de rentabilité suffisant pour assurer sa pérennité.

Pour les salariés

- Leur emploi étant préservé, leur inquiétude à l'idée du départ à la retraite du chef d'entreprise n'a plus lieu d'être. Ils peuvent même espérer augmenter leurs revenus tout en grimpaient dans l'échelle sociale.
- Ils deviennent décideurs dans l'entreprise et acquièrent ainsi une autonomie qu'ils sont nombreux à désirer.

Information générale des salariés dans les entreprises de moins de 250 salariés

L'article 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a instauré un dispositif d'information des salariés des sociétés de moins de 250 salariés, tout au long de la vie de l'entreprise, sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés.

Cette loi a été complétée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et précisée par le décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016 relatif à l'information triennale des salariés prévue par l'article 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Ce dispositif est entré en vigueur le 6 janvier 2016.

L'information des salariés porte sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés. Elle comporte deux volets, un général et un spécifique adapté à chaque entreprise.

Le volet général comporte obligatoirement les informations suivantes :

- les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés.

Le volet spécifique à chaque entreprise comporte une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que sur la structure de son capital et son évolution prévisible.

Le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés complète ce volet spécifique.

Droit d'information préalable des salariés en cas de vente d'une entreprise

Ce droit d'information des salariés n'est pas applicable :

- aux ventes 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,
- ou encore si au cours des 12 mois précédant la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en applicable du dispositif décrit ci-dessus (information générale des salariés)

→ **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Lorsque le propriétaire veut céder son fonds de commerce, ou lorsque le dirigeant d'une société veut céder ses parts sociales ou ses actions donnant accès à la majorité du capital, il doit en informer les salariés **au plus tard deux mois avant la conclusion du contrat de vente**, afin de leur permettre de présenter une offre d'acquisition.

Précision : si le propriétaire du fonds n'est pas l'exploitant, cette information est notifiée à l'exploitant du fonds qui porte sans délai à la connaissance des salariés cette notification, en les informant qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

Le décret n°2014-1254 du 28 octobre 2014 précise les modalités de l'information. Celle-ci peut se faire :

- au cours d'une *réunion d'information* à l'issue de laquelle les salariés signent le registre de présence
- par *affichage* : le salarié atteste par sa signature sur un registre créé à cet effet qu'il a pris connaissance de cet affichage :

- o par *courrier électronique* à condition que la date de réception puisse être certifiée
- o par *remise en main propre* contre émargement ou récépissé d'un document écrit mentionnant les informations requises
- o par *lettre recommandée avec accusé de réception*
- o par *acte extra-judiciaire*
- o par tout autre moyen rendant certaine la date de réception

Précision : La cession peut intervenir avant l'écoulement du délai de deux mois si chaque salarié a fait part au dirigeant qu'il ne présentait pas d'offre de reprise (article L141-23), sinon elle doit intervenir dans un délai maximal de deux ans après l'expiration du délai (article L141-26).

→ Dans les entreprises de 50 à 249 salariés

En même temps qu'il informe et consulte le comité d'entreprise, le dirigeant doit faire connaître à ses salariés sa volonté de céder son entreprise et leur apprendre qu'ils peuvent présenter une offre de rachat ([article L141-28](#)).

→ Les conséquences d'une absence d'information ou d'une information tardive

La méconnaissance du droit d'information par le vendeur ou le chef d'entreprise ouvre au salarié la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile. Le prononcé d'une amende civile et de son montant ne sont pas automatiques. La décision est laissée à l'appréciation souveraine du juge.

La reprise d'entreprise par les salariés en Scop

La transformation de l'entreprise en Scop peut représenter une option intéressante dans une opération de transmission aux salariés, que ce soit à la suite d'un dépôt de bilan ou dans le cadre de la transmission d'une entreprise saine.

Une Scop est une société coopérative de type SARL, SAS ou SA, dont les associés majoritaires sont les salariés. Réunis autour d'un même projet économique et des mêmes valeurs, ils s'impliquent totalement dans l'entreprise et prennent part aux décisions. Tous les secteurs d'activité sont concernés.

La Scop se constitue un patrimoine propre (réserves financières impartageables). L'impartageabilité de ces réserves (c'est-à-dire l'impossibilité de les incorporer dans le capital social ou de les distribuer) favorise sa pérennité. Elle bénéficie par ailleurs d'une fiscalité avantageuse.

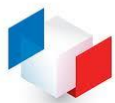
Pour prétendre à l'appellation de Scop et bénéficier des dispositions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, la société doit être inscrite par arrêté individuel sur une liste dressée par le ministère du

Travail. Cette liste est gérée par la Confédération générale des Scop et publiée chaque année au Journal officiel.

A noter : La transmission d'une entreprise par la création d'une Scop est un travail de longue haleine entre le cédant et les repreneurs potentiels. Pour sa réussite, il est nécessaire qu'il y ait un « leader » du côté des salariés, souvent un cadre convaincu qui fera le lien entre le dirigeant actuel et les futurs

Pour en savoir plus : <http://www.les-scop.coop/sites/fr/>

Fiche conçue par l'Agence France Entrepreneur (AFE), membre du Réseau Transmettre & Reprendre
6 juillet 2017



AGENCE FRANCE
ENTREPRENEUR

RÉSEAU
TRANSMETTRE
& REPRENDRE



AGENCE FRANCE
ENTREPRENEUR

bpi
france



CCI Entreprendre



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Assemblée Permanente

