Cession d'entreprise : attention à la loi Hamon !

12/08/2024

Vous êtes entrepreneur et souhaitez vendre votre entreprise à l'approche de la retraite ? La loi Hamon du 31 juillet 2014, complétée par la Loi Macron du 6 août 2015, vous oblige à informer les salariés de la possibilité d'acquisition de votre entreprise et du fait qu'ils peuvent proposer une offre. L'objectif de cette loi est d'inciter le chef d'entreprise à considérer les salariés comme repreneurs potentiels, et ainsi protéger potentiellement leurs emplois.

Quelles sont les entreprises concernées par la loi Hamon ?

La loi Hamon concerne les entreprises suivantes :

- les PME qui ont moins de 250 salariés et un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou dont le total du bilan est inférieur à 43 millions d'euros, en cas de vente d'un fonds de commerce ou de plus de 50 % des parts sociales ou du capital.

Le chef d'entreprise est exempté de ce devoir d'information à l'égard des salariés, dans les situations suivantes :

- l'entreprise est cédée au conjoint, parent ou enfant du chef d'entreprise ;
- l'entreprise est en procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation ;
- la vente a déjà fait l'objet d'une information au cours des 12 mois qui précèdent la vente, dans le cadre de l'information triennale aux salariés.

Comment doivent être informés les salariés ?

Les salariés doivent recevoir au moins 2 informations lors de la vente de leur entreprise :

1. la volonté du chef d'entreprise de procéder à une vente ;
2. leur possibilité de présenter une offre d'achat.

Ils ont alors une obligation de discrétion sur la divulgation des informations reçues.

Vous pouvez informer vos salariés par n'importe quel moyen, tant que celui-ci vous semble adapté :

- pendant une réunion d'information, avec signature des salariés sur un registre de présence ;
- par un affichage, avec signature des salariés sur un registre qui atteste qu'ils ont pris connaissance de cet affichage ;
- via e-mail, à condition que la date de réception puisse être certifiée ;
- par une remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
- par une lettre recommandée avec avis de réception ;
- par un acte extrajudiciaire (exploit d'huissier, etc.).

Quels sont les risques si vous ne respectez pas le droit d'information des salariés ?

Si les salariés ne sont pas informés (ou mal informés), ils peuvent intenter une action en responsabilité civile. Vous risquez alors une amende pouvant atteindre jusqu'à 2 % du prix du montant de la vente, ainsi que la nullité de la cession.

Quelles sont les modalités de l'information préalable des salariés ?

Quel délai pour délivrer l'information ?

L'information doit être délivrée au plus tard :

- 2 mois avant la vente de l'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- en même temps que la saisine du comité d'entreprise sur le projet prévoyant la vente, pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Ce délai peut être raccourci si tous les salariés ont fait part de leur décision de ne pas présenter d'offre.

Qui doit informer les salariés ?

Selon la taille de l'entreprise et la nature de la vente, c'est le propriétaire du fonds, l'exploitant ou le chef d'entreprise qui informe les salariés.

Modes de transmission de l'information aux salariés selon la taille de l'entreprise et la nature de la ventetableau en 3 colonnes qui résume les modes de transmission de l'info aux salariés selon la taille de l'entreprise et la nature de la vente

	Entreprise de moins de 50 salariés	PME de moins de 250 salariés avec CA inférieur à 50 millions d'euros ou total du bilan inférieur à 43 millions d'euros
Vente de fonds de commerce	Le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés.*	Le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de vente.*
Vente de parts sociales ou actions	Le propriétaire informe le chef d'entreprise qui informe ensuite les salariés.*	Le propriétaire informe le chef d'entreprise qui informe ensuite les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de vente.*

* si le propriétaire est aussi l'exploitant ou chef d'entreprise, c'est lui qui informe directement les salariés.

Quelles sont les formalités à suivre si un salarié souhaite racheter votre entreprise ?

Si un salarié vous fait une offre, il reste encore plusieurs étapes avant que votre entreprise soit définitivement cédée.

Il y a d'abord la phase de négociation :

- signature d'un accord de confidentialité, qui engage le salarié repreneur à ne pas utiliser à mauvais escient les informations dévoilées pour la négociation ;
- envoi du dossier de présentation, qui contient les informations essentielles sur l'entreprise ;
- confirmation ou infirmation du salarié sur son intérêt pour la reprise, à la suite de la 1re rencontre dans le cadre de la négociation ;
- signature d'une lettre d'intention par le salarié repreneur, après une 2nde rencontre. Cette lettre permet d'être d'accord sur certains éléments de base tels que l'ordre de grandeur du prix, la méthode pour l'estimer ou encore le calendrier prospectif de cession de l'entreprise.

Après la phase de négociation, les parties signent un protocole d'accord. Cet acte juridique matérialise l'ensemble des accords passés de façon définitive. Il indique aussi les clauses de retrait éventuelles et les modalités d'accompagnement du repreneur après la vente. Une promesse de vente peut s'ajouter à ce document pour concrétiser l'accord entre vous et le salarié repreneur.

Après la phase de négociation et le protocole d'accord, les 2 parties peuvent signer l'acte de cession. Pour signer ce document, il est nécessaire :

- que les financeurs soient en accord sur la date de paiement ;
- que les procédures administratives obligatoires soient réalisées (immatriculation, publicité de l'acte,

enregistrement de l’acte de cession et des nouveaux statuts au service des impôts…). C’est normalement le repreneur qui les réalise, mais, en tant que cédant, vous continuez d’exercer des responsabilités dans les semaines suivant la cession.

Une dernière étape concerne l’accompagnement du repreneur. Vous pouvez devenir salarié de votre ancienne entreprise, conseiller du nouveau dirigeant ou proposer un tutorat via une micro-entreprise que vous aurez créée. Le mode d’accompagnement doit être précisé avant la signature de l’acte de cession.

© Copyright La retraite en clair 2019 Accessibilité partiellement conforme