

# Les nouvelles obligations d'information des salariés en matière de reprise d'entreprise

**Pierre-Jean Gaudel,**  
Associé de Paris Corporate Finance et Administrateur de l'Association des Conseils en Investissements Financiers et Transmissions d'Entreprises (ACIFTE)

**Romain-Xavier Tabot,**  
Paris Corporate Finance

Le **décret d'application n°2016-2**, relatif à la loi Economie Sociale et Solidaire n°2014-856 du 31 juillet 2014, dite « *loi Hamon* », paru au Bulletin officiel le 5 janvier 2016, précise les nouvelles obligations d'information triennale des salariés en matière de reprise d'entreprise. Cette loi a mis en place des « *dispositions facilitant la transmission des entreprises à leurs salariés* » pour éviter en particulier la fermeture d'entreprises en bonne santé économique faute de repreneurs externes. Le rapport « *Favoriser la transmission d'entreprise en France : diagnostic et propositions* » rédigé par Madame la Députée Fanny Dombre-Coste, en date du 7 juillet 2015, met en exergue que seulement 60 000 entreprises (de plus de 1 personne) sont proposées à la vente chaque année, quand 185 000 pourraient être concernées, et, sur ces 60 000 entreprises, 30 000 sont effectivement cédées, tandis que 30 000 ne trouvent pas de repreneurs et donc disparaissent. Favoriser les transmissions d'entreprises devient ainsi un enjeu clef pour l'avenir économique de la France. Dans ce contexte, la loi Hamon impose aux sociétés commerciales de moins de 250 salariés, soit plus de 3 500 000 entreprises en France, deux dispositifs obligatoires d'information du personnel. Le premier se déclenche lors de la mise en vente de l'entreprise et a été très largement commenté. Le second dispositif est quant à lui périodique. Le chef d'entreprise doit fournir à ses salariés, au moins une fois tous les trois ans, une information générale sur les mécanismes de reprise d'une entreprise. La loi n°2015-990 du 6 août 2015, dite « *loi Macron* », a ajouté que l'information doit porter également sur les projets de l'entreprise concernant l'évolution substantielle de son capital.

Le décret précité détaille cette obligation périodique d'information. La communication aux salariés doit avoir lieu « par écrit ou oralement lors d'une réunion ». Lorsqu'elle est réalisée oralement, elle est donnée par le représentant légal de la société ou son délégataire, pendant une réunion à laquelle les salariés doivent avoir été convoqués par tout moyen leur permettant d'en avoir connaissance. Selon le décret, l'employeur doit renseigner ses salariés sur six points que nous précisons plus loin :

1. 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 ;
2. Une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
3. 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 ;
4. Les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés ;

5. Une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, ainsi que sur la structure de son capital et son évolution prévisible ;

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

S'agissant des principales étapes du projet de reprise d'une société, l'employeur pourra mentionner :

- L'analyse approfondie de l'entreprise concernée, de sa situation financière et de ses perspectives ;
  - L'appréciation de sa valeur ;
  - La réalisation de vérifications spécifiques (audit juridique, fiscal, comptable...) ;
  - L'élaboration du schéma juridique et financier de reprise (financement sur fonds propres avec ou sans recours à l'endettement, appel à un ou plusieurs partenaires...) ;
  - La mise en place d'une équipe de reprise compétente et solidaire ;
  - La négociation du contrat d'acquisition et de l'éventuel pacte d'actionnaires ;
  - La levée des conditions suspensives et le paiement du prix.
- Pour gérer ce processus long et complexe (qui dure souvent une petite année), il est recommandé de faire appel à un conseil spécialisé en transmission d'entreprise. Le rapport Dombre-Coste souligne que la survie à 5 ans des projets accompagnés est de l'ordre de 70% à 90%, alors que la moyenne nationale avoisine 50% pour les projets non accompagnés.

La liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés pourra mentionner les associations de professionnels spécialisés dans le conseil en cession d'entreprise comme l'ACIFTE (Association des Conseillers en Investissements Financiers et Transmission d'Entreprise) qui regroupe plus de 400 experts en transmission d'entreprise.

Les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société pourront concerner, outre le rappel de l'importance d'être conseillé par un avocat :

- La sécurisation du patrimoine du ou des repreneurs ;
- La sécurisation du contrat d'acquisition, notamment les modalités de calcul du prix et des éventuels compléments de prix ;
- Les enjeux d'une garantie d'actif et de passif rigoureuse ;
- La bonne anticipation des modalités d'accompagnement du cédant pendant la période de transition puis de son engagement de non-concurrence ;

- La formalisation d'un pacte d'actionnaires précisant les règles de la vie sociale et les modalités de rachat des titres en cas de départ de l'un des repreneurs.

L'information au sujet des dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés pourra, par exemple, évoquer le contrat de développement transmission, mis en place par Bpifrance, qui permet l'octroi d'un prêt de 40 000 euros à 400 000 euros pour faciliter le financement bancaire relatif à l'achat de la majorité des titres d'une PME ou d'un fonds de commerce. Ce prêt, sans garantie ni caution personnelle, est d'une durée de sept ans maximum avec un allègement du remboursement les deux premières années. Il accompagne systématiquement un prêt bancaire d'une durée minimum de cinq ans et doit représenter au maximum 40% de l'ensemble des prêts mis en place. En complément, Bpifrance propose un mécanisme appelé « *garantie transmission* » qui permet à tout repreneur, personne physique ou morale, de faire garantir 50% (ou 70% avec l'intervention conjointe de la Région) de l'emprunt bancaire contracté pour le rachat d'une PME (transmission de la majorité du capital ou d'une minorité ayant vocation à atteindre une majorité) ou d'un fonds de commerce. Sur le plan fiscal, les repreneurs bénéficient de réductions d'impôts au titre de leur souscription au capital de PME.

L'information générale sur les principaux critères de valorisation de la société pourra mettre en avant les deux principales méthodes de valorisation utilisées par les praticiens de l'évaluation d'entreprise. La première méthode repose sur l'actualisation des flux futurs de trésorerie générés par la société, dite « méthode DCF » (*Discounted Cash-Flows*). Elle implique d'estimer avec soin les flux de trésorerie futurs. Ceux-ci dépendent des performances prévisionnelles de la société, ce qui nécessite l'établissement d'un business plan sur un horizon généralement compris entre trois et cinq ans. Le

taux d'actualisation utilisé dépend du risque associé. La seconde méthode consiste à déterminer la valeur de la société en fonction d'un multiple de son excédent brut d'exploitation (EBE). Ce multiple est déterminé au regard du secteur d'activité concerné et des perspectives de la société. Les multiples généralement constatés pour les PME sont de cinq à sept, voire plus pour les sociétés ayant une position de leader sur leur marché et en forte croissance. Il n'y a cependant pas de règles fixes et le délicat travail d'évaluation mérite d'être effectué avec l'aide d'un praticien.

L'information sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés interviendra notamment en prévision de l'entrée au capital d'un ou plusieurs nouveaux investisseurs et envisagera, le cas échéant, l'ouverture du capital aux salariés.

À l'exception des deux derniers points mentionnés dans le décret, concernant les critères de valorisation de la société et les conditions d'une opération capitalistique ouverte aux salariés, qui nécessitent une information spécifique à leur attention, les autres points peuvent faire l'objet d'une information par « *l'indication de l'adresse d'un ou plusieurs sites internet* » appropriés.

Pour finir, même si, ni la loi Hamon, ni son décret d'application n°2016-2 du 4 janvier 2016, ne prévoient de sanction en cas de non-exécution de l'obligation d'information précitée, ils viennent alourdir les contraintes réglementaires pesant sur les employeurs. Des mécanismes d'incitation à la reprise par les salariés, en matière de formation ou d'allègements fiscaux, par exemple pour favoriser le crédit vendeur, auraient été préférables et plus conformes à la volonté de simplification affichée par les pouvoirs publics.