

ACTUALITE JURIDIQUE :

❖ L'INFORMATION DES SALARIES EN CAS DE CESSIION D'ENTREPRISE : LES ALLEGEMENTS APPORTES PAR LA LOI MACRON

A la suite de nombreuses tergiversations, des difficultés rencontrées dans la pratique et de la censure du Conseil Constitutionnel de certaines dispositions de la loi « Hamon » (Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014), la loi « Macron » (Loi n°2015-990 du 6 août 2015) a apporté des modifications substantielles afin d'alléger les dispositions initiales relatives à l'information des salariés dans le cadre d'une cession d'un fonds de commerce ou de plus de 50% des droits sociaux d'une société.

Dans ces circonstances, depuis le 7 août 2015, l'article 204 de la loi « Macron » a assoupli les dispositions suivantes :

▪ Sur la restriction du champ d'application du dispositif

La notion de « cession » ne doit plus être entendue largement mais se restreindre à la notion de « vente ». Ces dispositions ne seront donc plus applicables en cas de donation, d'échange, d'apport, etc.

▪ Sur le nouveau cas d'exonération de l'obligation d'information

La loi Hamon avait d'ores et déjà posé deux cas d'exonération de l'obligation d'information :

- Les ventes à un conjoint, un ascendant ou descendant ;
- Les ventes d'entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Depuis le 7 août 2015, **aucune information supplémentaire ne sera nécessaire lorsque les salariés auront déjà été informés de la vente dans les 12 mois la précédant**, dans le cadre de l'information triennale.

▪ Sur l'allègement de la sanction du défaut d'information

Le 17 juillet 2015, le Conseil Constitutionnel a censuré la sanction de la nullité de la cession pour défaut d'information des salariés en la déclarant non conforme à la constitution (Décision n°2015-476 QPC 17 juillet 2015).

Afin de préserver la sécurité juridique de la vente, plus aucune remise en cause ne sera possible. A ce titre, la loi Macron a modifié les dispositions en ce sens en vue de supprimer la sanction de la nullité de la vente. **A défaut de mise en œuvre de la procédure d'information des salariés, le juge saisi, à la demande du Ministère public, prononcera une amende civile dont le montant ne pourra excéder 2% du prix de cession.**

Néanmoins, ces **nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date qui sera fixée par un décret à paraître, et au plus tard six mois après la promulgation de la loi Macron, soit à compter du 6 février 2016.**

▪ Sur la sécurisation des modalités d'information des salariés et du chef d'entreprise

L'information des salariés peut se réaliser par tous moyens de nature à rendre certaine la date de sa réception par les salariés, ouvrant la liste des moyens déjà fixés par décret (en cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le

registre de présence, par un affichage, par une remise en main propre contre émargement ou récépissé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, etc.).

Dans ce dernier exemple, les dispositions applicables précisent désormais qu'en cas de lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de réception sera la date de la première présentation.

Enfin, à compter de l'entrée en vigueur de ces modifications, lorsque les propriétaires du fonds de commerce ou de la société ne sont pas également exploitants ou chefs d'entreprise, les salariés devront présenter leur offre à l'exploitant du fonds ou au chef d'entreprise qui auront la charge de transmettre l'offre sans délai au propriétaire.

❖ LA CONSECRATION DES PRETS INTER-ENTREPRISES

La loi Macron a introduit une nouvelle dérogation au monopole bancaire en ouvrant la possibilité à une société disposant d'une trésorerie excédentaire d'octroyer un prêt à une société tierce.

Néanmoins, l'octroi de ce prêt devra remplir certaines conditions :

- La société prêteuse sera **une société par actions ou une société à responsabilité limitée** ;
- Elle exercera cette activité de manière **accessoire**. Un décret paraîtra prochainement afin de limiter le prêteur dans sa capacité de prêt ;
- Ses **comptes devront faire l'objet d'une certification** ;
- La société preneuse devra entretenir des **liens économiques avec la bénéficiaire** (un fournisseur, un sous-traitant, etc.) ;
- La bénéficiaire du prêt devra être **une microentreprise, une petite et moyenne entreprise**

ou entreprise de taille intermédiaire ;

- Enfin, le prêt sera consenti pour **une durée inférieure à deux ans** et sera formalisé dans un contrat de prêt **soumis au régime des conventions réglementées**.

Le montant des prêts consentis sera communiqué dans le **rapport de gestion** de la société prêteuse et fera l'objet d'une **attestation du commissaire aux comptes**, dans des modalités qui seront définies ultérieurement par décret.

Cette consécration **devra respecter les délais de paiement** requis par les dispositions des articles L 441-6 et L 443-1 du Code de commerce.

A peine de nullité, les créances détenues par la société prêteuse ne pourront pas être acquises par un organisme de titrisation ou un fonds professionnel spécialisé.

Ces dispositions entreront en vigueur à la publication d'un décret pris en Conseil d'Etat. Il pourrait intervenir au cours du mois de septembre.

❖ **L'ÉLARGISSEMENT DES CATEGORIES DE SOCIÉTÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA CONFIDENTIALITÉ DES COMPTES**

Depuis le décret n°2014-1189 du 15 octobre 2014, les micros entreprises bénéficient de la possibilité de demander la **confidentialité des comptes**, à la condition de ne pas dépasser deux des trois seuils fixés par décret du Conseil d'Etat.

La loi Macron du 6 août 2015 a élargi l'**application de ces dispositions aux petites entreprises**. Il faut entendre par « *petites entreprises* » les sociétés ne dépassant pas deux des trois seuils suivants :

- **Un total de bilan de €4.000.000 ;**
- **Un chiffre d'affaires net de €8.000.000 ;**
- **Un effectif de 50 salariés.**

En outre, la loi Macron a ouvert aux personnes morales relevant de catégories définies par arrêtés des ministres chargés de l'Economie et des Finances, qui financent ou investissent, directement ou indirectement, dans les entreprises ou fournissent des prestations au bénéfice de ces personnes morales, l'accès aux comptes confidentiels.

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 6 août 2016. Les sociétés qui clôturent à compter du 31 décembre 2015 et déposent leur compte à compter du 6 août 2016 par voie électronique, pourront se prévaloir de ces dispositions.

❖ **LA VALIDITÉ D'UNE CLAUSE PRÉVOYANT LES CONDITIONS DE LA DÉCHÉANCE D'UNE GARANTIE DE PASSIF**

Dans le cadre de la cession de tout ou partie des droits sociaux d'une société, la pratique généralise la mise en place d'une garantie de passif au profit d'un bénéficiaire. En effet, le cédant s'engage à garantir, durant une durée déterminée, à l'acquéreur tous les passifs dont le fait générateur serait antérieur à la cession et qu'il n'aurait pas déclaré ou insuffisamment provisionné.

Néanmoins, une telle garantie peut être assortie de restrictions et de limitations. A ce titre, la Cour d'appel de Versailles a **validé une clause de la convention de garantie de passif prévoyant que le non-respect du délai d'information pouvait entraîner la déchéance de la garantie**. Ainsi, l'arrêt du 10 mars 2015 retient la validité de cette clause de déchéance de garantie, **mais seulement si le cédant avait été privé de l'exercice d'un droit ou d'un recours quelconque**.

En l'espèce, la Cour d'appel de Versailles a validé l'application d'une telle stipulation et prononcé la déchéance de la garantie de passif, au motif que le garant n'avait été informé que tardivement de cette procédure. De ce fait, il avait été écarté d'une procédure à la-

quelle il aurait pu se joindre s'il en avait été avisé dans les temps (*CA Versailles, 10 mars 2015, n°13/05649, G c/ SAS Bouygues Energies & Services*).

❖ **L'AFFRANCHISSEMENT DES ASSOCIÉS DES STATUTS DE SARL**

De manière générale, les associés d'une SARL peuvent prendre des libertés avec les statuts de deux manières :

- soit, en modifiant les statuts, ces modifications nécessitant l'accomplissement de formalités de publicité afin de les rendre opposables aux tiers et aux associés.
- soit, en renonçant à l'application de ces derniers à travers des actes manifestant sans équivoque la volonté des associés (par exemple, la renonciation tacite à percevoir des dividendes mise en distribution, *Cass com, 13 février 1996, n°93-21140 et 94-12225*).

Pendant, la chambre commerciale de la Cour de cassation a posé le principe selon lequel les associés d'une SARL « *peuvent déroger à une clause des statuts et s'en affranchir par l'établissement d'actes postérieurs, valables dès lors que tous les associés y consentent* ».

A travers cet arrêt en date du 12 mai 2015, la **Cour de cassation a censuré un arrêt rendu en appel qui avait annulé un protocole d'accord conclu par les associés d'une SARL autorisant le gérant démissionnaire à exercer une activité concurrente à la société en violation des statuts**. Considérant qu'il ne s'agissait ni d'une modification statutaire, ni d'une renonciation, elle se place sur le terrain de la dérogation à une clause statutaire et permet à un associé de s'en affranchir partiellement lorsque l'ensemble des associés y consent (*Cass com, 12 mai 2015, pourvoi n°14-13744, Sté Codif c/ Sté Chronotec D*).

ACTUALITE JURIDIQUE :

❖ LES MESURES PHARES DE LA LOI « MACRON » EN MATIERE SOCIALE

Après avoir fait couler beaucoup d'encre, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « Loi Macron » a enfin été publiée au Journal Officiel le 7 août 2015.

A l'exception de certaines dispositions, dont celles instaurant un barème d'indemnités en cas de licenciement injustifié, le Conseil Constitutionnel a validé le 5 août dernier, les autres dispositions relatives au droit du travail.

Selon les cas, les dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal Officiel* ou dès la publication des décrets, annoncée entre septembre et décembre prochains.

▪ Le repos hebdomadaire

La loi assouplit et encourage le recours au travail du dimanche des commerces de détails situés dans certaines zones géographiques, par la négociation (accord collectif, décision unilatérale soumise à référendum ou autorisation préfectorale).

Le texte crée la possibilité de travailler en soirée dans des zones touristiques internationales jusqu'à minuit.

Enfin, la loi unifie les garanties ouvertes aux salariés amenés à travailler le dimanche ou en soirée, au travers du volontariat et du droit de vote.

▪ L'épargne salariale et l'actionnariat

Le texte vise à rendre plus attractifs les différents dispositifs d'épargne salariale, notamment par des réductions de charges dont certaines sont exclusivement réservées aux petites et moyennes

entreprises. Il est également prévu une modification des dispositifs des retraites chapeaux et de l'actionnariat salarié.

▪ La réforme de la procédure prud'homale

La résolution amiable des litiges prud'homaux est favorisée par la possibilité de recourir à la convention de procédure participative (avant toute saisine) et à la médiation conventionnelle.

Plusieurs règles procédurales sont modifiées afin de réduire les délais de jugement, en particulier par la création d'une formation restreinte au bureau de jugement, chargée de statuer dans un délai de 3 mois et ce, uniquement en cas d'accord des parties et dans le cas d'un licenciement ou d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Les conseillers prud'homaux vont disposer d'un référentiel indicatif afin de fixer l'indemnisation du salarié en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse.

▪ Le contrôle du travail

La loi renforce la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement avec de nouvelles sanctions et prévoit la réforme de l'inspection du travail.

▪ Licenciement économique collectif

Le texte prévoit que sous certaines conditions, le périmètre de l'établissement pourra être retenu pour l'application des critères d'ordres des licenciements. Par ailleurs, l'obligation de reclassement à l'étranger est simplifiée. Enfin, lorsque la décision de validation ou d'homologation du PSE pour insuffisance de motivation est annulée, le salarié ne sera plus, dans certains cas, ni réintégré, ni indemnisé.

▪ La représentation du personnel

La loi prévoit notamment la révision de la sanction du délit d'entrave, la fin de la compétence du juge administratif en matière préélectorale, l'information des syndicats du résultat des élections professionnelles, la mise à disposition des informations au Comité d'Entreprise via la base de données économiques et sociales.

▪ Les accords de maintien dans l'emploi

La loi relance la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant la sauvegarde de l'emploi, mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, en augmentant la durée maximale de ces accords (2 à 5 ans). Le texte prévoit également que le salarié qui refuse les nouvelles conditions de travail prévues par l'accord sera licencié pour motif économique, tout en suivant la procédure du licenciement individuel, et ce, quel que soit le nombre de salariés concernés.

▪ Les congés pour préparer les examens

Les étudiants auront le droit de prendre 5 jours de congés supplémentaires pour préparer leurs examens, dans le mois qui précède les examens.

▪ Les travailleurs handicapés

Pour remplir leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation en faisant appel à des travailleurs indépendants handicapés (contrat de sous-traitance), en accueillant des personnes handicapées pour des mises en situation en milieu professionnel et en recevant des élèves handicapés en stage d'observation.

❖ LES MESURES PHARES DE LA LOI « REBSAMEN »

La loi relative au dialogue social et à l'emploi adoptée le 23 juillet dernier, vient principalement modifier le droit de la représentation du personnel et simplifier et renforcer la négociation au sein de l'entreprise.

▪ Possibilité de regrouper les IRP

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou dans celles appartenant à une UES d'au moins 300 salariés, il sera possible, par accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'établissement, de regrouper au sein d'une même instance le Comité d'entreprise, les délégués du personnel et les CHSCT ou deux de ces institutions.

Cette instance devra être mise en place, lors de la mise en place ou le renouvellement des institutions.

▪ Une DUP incluant le CHSCT

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, une DUP élargie pourra être mise en place en intégrant le CHSCT.

▪ Commissions régionales pour les TPE

A compter du 1^{er} juillet 2017, une commission paritaire interprofessionnelle sera instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprise de moins de 11 salariés.

Ces commissions seront chargées de conseiller les salariés et employeurs sur les dispositions leur étant applicables, tenter de résoudre les conflits individuels et collectifs et proposer des activités sociales et culturelles.

▪ Regroupement des consultations du CE et des négociations

A compter du 1^{er} janvier 2016, certaines informations trimestrielles seront supprimées dans les entreprises de moins de 300 sala-

riés et les obligations annuelles obligatoires du CE seront regroupées en 3 consultations : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise.

Les négociations obligatoires seront également regroupées autour de 3 thèmes : la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée ; l'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, et enfin la gestion des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

▪ Clarification des compétences des IRP

Afin d'éviter la double consultation du Comité central d'entreprise et du comité d'établissement, les compétences respectives de ces instances centrales et locales sont clarifiées.

▪ Renforcement de la parité dans les IRP

Pour chaque collège électoral défini pour les élections des représentants du personnel, les organisations syndicales devront inscrire un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

▪ Garantie de non-discrimination salariale

Les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30% de leur durée du travail bénéficieront, sauf accord collectif plus favorable, d'une évolution de rémunération au moins égale à celle des salariés comparables.

▪ Congé de formation sociale et syndicale

Le salarié partant en congé de formation économique et sociale et syndicale aura droit à un maintien total ou partiel de sa rémunération, si une organisation syndi-

cale en fait la demande expresse et écrite.

▪ Nouveaux modes de négociation d'accords d'entreprise

La loi introduit de nouveaux modes de négociation d'accords d'entreprise, en étendant les possibilités de négociation avec les représentants du personnel aux entreprises de plus de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et en facilitant la négociation avec des salariés mandatés.

▪ Administrateur des salariés

Le seuil à partir duquel le conseil d'administration (ou de surveillance) doit comporter les administrateurs représentant le personnel a été abaissé à 1.000 salariés lorsque le siège est en France (5.000 actuellement) et à 5.000 salariés lorsque le siège est en France et à l'étranger (10.000 actuellement).

▪ Compte personnel d'activité

A compter du 1^{er} janvier 2017 et après concertation voire négociation, ce compte sera mis en place pour rassembler les droits sociaux personnels permettant de sécuriser le parcours professionnel du salarié (notamment le compte personnel de formation, le compte pénibilité).

▪ Mesures relatives à la santé au travail

La loi simplifie la mise en place du compte pénibilité en supprimant la fiche pénibilité individuelle, remplacée par une déclaration via la DADS ou la DSN.

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle est simplifié, dans certains cas, lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise est jugé par le médecin du travail préjudiciable à sa santé.

▪ Autres mesures

On notera principalement la possibilité de renouveler deux fois (contre une précédemment) les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de mission.

❖ RECRUTEMENT

Le 1^{er} septembre 2015, le cabinet a accueilli Virginie Le Peillet, en qualité d'Office Manager.

❖ INTERVENTIONS

Guillaume David a animé, lors d'une réunion organisée par le Groupement des Repreneurs de CentraleSupélec, le 23 septembre 2015, une présentation sur le thème « *Conseils pratiques pour la négociation et la rédaction de la lettre d'intention* ».

Frédéric Calinaud interviendra à l'Ecole de Formation du Barreau de Paris dans le cadre du nouveau programme international destiné à des étudiants et confrères anglophones.

❖ TABLE RONDE

L'équipe Droit social organisera prochainement des tables rondes sur les réformes issues des lois « Macron » et « Rebsamen ».

❖ MEDIA

Le cabinet continue sa participation à diverses revues juridiques ou d'actualité. A cet égard, Frédéric Calinaud a été interviewé sur les questions de retraites anticipées de salariés, pour le magazine *Notre Temps*.

❖ AUSTRALIE

Le 8 octobre 2015, Frédéric Calinaud a rencontré son Excellence Stephen Brady, Ambassadeur d'Australie en France, afin d'évoquer de nouveaux projets de coopération entre la France et l'Australie en matière juridique et sociale.

Le 1^{er} novembre 2015, Frédéric accompagnera également Laurent Martinet, Vice-Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Paris, lors d'un déplacement à Sydney, afin de renforcer les liens entre l'Ordre des Avocats et la Law Society de Nouvelle Galles du Sud, et les partenariats entre l'Ecole de Formation du Barreau de Paris et des universités australiennes

❖ DERNIERS OPERATIONS ET DOSSIERS TRAITES

En mai 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'emballage plastique (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés)

En juin 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de la couverture et la charpente (Localisation : Aquitaine ; CA : entre 5 et 10 M€ ; nombre de salariés : entre 20 et 50 salariés)

En juin 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'intérim (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés)

En juillet 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'éducation (Localisation : Ile-de-France ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés)

En juillet 2015, le cabinet a assisté le repreneur d'une société dans le secteur de l'industrie (Localisation : Midi-Pyrénées ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 20 et 50 salariés)

En septembre 2015, le cabinet a assisté le repreneur (société australienne) d'une société dans le secteur du développement de logiciels (Localisation : Rhône-Alpes ; CA : entre 1 et 5 M€ ; nombre de salariés : entre 1 et 20 salariés)

L'équipe Droit social a par ailleurs accompagné ses clients dans le cadre :

- de nombreux dossiers contentieux relatifs à des licenciements pour inaptitudes.

- de plusieurs dossiers contentieux relatifs à l'application des salaires minimums conventionnels et à l'indemnisation des temps de trajet.

- de la mise en place des premières institutions représentatives du personnel, au sein d'une société.

- de plusieurs acquisitions supervisées par Guillaume David, sur la partie audit social et accompagnement des nouveaux dirigeants.

CONTACT

Equipe Droit des sociétés
Guillaume David – Avocat Associé
guillaume@calinaud-david.com

Equipe Droit social
Frédéric Calinaud – Avocat Associé
frederic@calinaud-david.com

35, boulevard Malesherbes
75008 Paris – France
Tél. : + 33 (0) 1 83 75 33 00
Fax. : + 33 (0) 1 83 75 33 10
<http://www.calinaud-david.com>