



FLASH INFO

1. Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (JO 1^{er} août 2014)

Ne passons pas à côté de la loi du 31 juillet 2014 dont certaines dispositions, dépassant le cadre de l'économie sociale et solidaire (ESS), sont susceptibles d'impacter la mise en œuvre de projets d'entreprise.

Retenons plus particulièrement à cet égard :

1. La création de nouvelles obligations d'information à la charge des petites et moyennes entreprises (PME) en cas de projet de cession ;
2. Le rétablissement de sanctions à l'égard de l'employeur méconnaissant ses obligations de recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'établissement (entreprises d'au moins 1000 salariés).

▪ **Cession de PME (effectif inférieur à 250 salariés) : de nouvelles obligations d'information aux salariés**

A noter, outre une information périodique et générale sur les possibilités de reprise de la société par ses salariés (au moins tous les 3 ans), une **nouvelle obligation d'information des salariés en cas de projet de cession de contrôle ou de projet de cession d'un fonds de commerce**.

Cette obligation concerne les projets de cession de contrôle (cession d'une participation portant sur plus de 50% des parts sociales d'une SARL, cession d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une SA) ou de cession d'un fonds de commerce (que l'employeur soit ou non propriétaire du fond).

L'information doit, a minima, porter sur le fait qu'une cession est envisagée et que les salariés peuvent présenter une offre de rachat (sans priorité aucune).

Les moyens de cette information, devant permettre de donner une date certaine à l'information, et les modalités d'assistance des salariés seront précisés par décret. Les salariés seront tenus à une obligation de discrétion s'agissant des informations reçues sur le projet de cession, dans les mêmes conditions que les membres du CE le cas échéant (absence de sanction spécifique).

Le moment de l'information est variable selon l'effectif et l'organisation de l'entreprise. Ainsi, en cas de cession de contrôle, l'information doit être effectuée sans délai et au plus tard deux mois avant la cession en l'absence de CE, ou au plus tard au moment de l'information consultation du CE sur le projet de cession si la PME est dotée d'un CE.

Il est à noter que la procédure d'information devra être renouvelée si la cession intervient plus de deux ans après l'expiration du délai d'information des salariés.

Le dispositif est applicable aux cessions « *conclues* » 3 mois au moins après la publication de la loi. A notre sens, tout projet de cession impliquant une date prévisible de closing (et non de signature) à compter du 1^{er} novembre 2014 serait concerné.

Il est assorti d'une sanction dissuasive : la cession intervenue en méconnaissance de l'information du personnel peut être annulée à la demande de tout salarié (étant précisé que cette action en nullité est encadrée dans des délais assez courts).

- **Fermeture d'établissement : de nouvelles sanctions en cas d'absence de recherche d'un repreneur**

La loi du 31 juillet 2014 redonne un caractère contraignant aux dispositions issues de la loi du 29 mars 2014 sur l'économie réelle, dite « *loi Florange* », imposant aux grandes entreprises envisageant la fermeture d'un établissement susceptible d'entraîner un licenciement collectif pour motif économique de rechercher un repreneur, avec l'appui du Comité d'Entreprise (CE).

On avait pu penser que cette obligation allait rester lettre morte, compte tenu de l'invalidation par le Conseil Constitutionnel des dispositions de la loi Florange concernant le contrôle et la sanction de cette obligation (*Conseil Constitutionnel, décision n° 2014-692 du 27 mars 2014*).

Cette brèche est désormais (depuis le 1^{er} août 2014) comblée par le législateur qui a érigé le respect par l'employeur de ses obligations en matière de recherche de repreneur en condition de validation de l'accord collectif ou d'homologation de la décision de l'employeur sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et la procédure consultative.

Retenons également que l'autorité administrative est désormais dotée d'une autre prérogative (alternative à notre sens au refus de validation/homologation du PSE et de la procédure consultative) en cas de défaillance de l'employeur : l'injonction de remboursement de certaines aides publiques (aides en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi).

La sévérité des sanctions prévues par la loi du 31 juillet 2014 invite à la prudence. Il faut donc, dès à présent, intégrer les contraintes exposées ci-dessus et en tenir compte concernant le calendrier et la mise en œuvre de vos projets d'entreprise.

2. Transfert conventionnel et disparités de traitement

- **Un transfert conventionnel ne peut justifier une différence de traitement entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier**

Dans un arrêt du 15 janvier 2014 (n°12-25.402), la Cour de cassation décide que le maintien d'avantages consécutif à un transfert conventionnel des contrats de travail n'est pas destiné à compenser un préjudice spécifique à cette catégorie de travailleur. Dès lors, l'inégalité de traitement qui en résulte entre salariés accomplissant le même travail pour le même employeur sur le même chantier n'est pas justifiée par des raisons pertinentes et méconnaît le principe d'égalité.

3. PSE

- **PSE : la problématique des risques psychosociaux relève également de la juridiction administrative**

Dans une décision du 10 septembre 2014, le Tribunal de Grande Instance statuant en référé s'est déclaré incompétent pour ordonner la suspension de la mise en œuvre d'un PSE qui comporterait des risques, non pris en compte par l'employeur, pour la santé et sécurité des salariés restant en poste.

4. Comité d'entreprise

- **Les règles d'information-consultation du CE sur le plan de formation sont adaptées**

Un décret du 12 septembre (n°2014-1045) actualise les dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux informations devant être transmises au CE dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation pour les mettre en conformité avec la loi « formation » du 5 mars 2014. Le texte encadre aussi la possibilité d'aménager par accord d'entreprise le calendrier des réunions de consultation du CE en matière de formation.

5. Contrat génération

- **La majoration de l'aide pour l'embauche d'un senior est créée**

Un décret du 12 septembre 2014 double le montant de l'aide accordée dans le cadre du contrat de génération lorsque l'employeur embauche à la fois un jeune et un senior. Depuis le 15 septembre 2014, le montant de l'aide est porté à 8 000 euros. Le décret précise que l'embauche du jeune doit intervenir au plus tard six mois après celle du salarié âgé.

6. Protection sociale complémentaire

- **Couverture complémentaire santé : le contenu du panier de garanties minimum est précisé**

Un décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (publié au Journal Officiel le 10 septembre 2014) relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés est venu préciser le niveau minimal des garanties santé devant être mise en place. Pour mémoire, les entreprises doivent mettre en place une couverture complémentaire santé à titre obligatoire au profit de leurs salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2016 et engager avant cette échéance, une négociation. Ce décret précise également les conditions dans lesquelles certains assurés peuvent demander à être dispensés de l'obligation d'affiliation pour leur propre couverture ou pour celle de leurs ayants droit.

VOTRE CONTACT :



Anna-Christina CHAVES

Avocat Associée / Partner

Responsable du département Droit social / Head of Labour Law Department

ac.chaves@stehlin-legal.com