

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

*Salariés, chefs d'entreprises,  
votre guide pratique*

Mise à jour à la suite  
de la loi n°2015-990 du 6 août 2015  
pour la croissance, l'activité et  
l'égalité des chances économiques.

#loiESS



# Sommaire

---

Qui est concerné ?.....	3
Les entreprises concernées.....	3
Les opérations concernées.....	3
Objet de l'opération.....	3
Nature de l'opération .....	3
Comment est transmise l'information aux salariés ?.....	4
Dans les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise	
Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise	
Quelle information ? .....	6
À quel moment se fait l'information du salarié ?.....	7
Quels délais respecter ? .....	7
Délai minimum pour réaliser la vente .....	7
Délai maximum pour réaliser la vente.....	7
Quel est le point de départ du délai de deux mois entre l'information et la vente ?.....	8
Le délai d'information préalable de deux mois peut-il être raccourci ?.....	8
Par quel moyen ?.....	9
Que faire en cas d'offre présentée par un ou plusieurs salariés ? .....	9
Quelles conséquences en cas d'absence d'information ou d'information tardive ?.....	10
Une voie ouverte au salarié pour chercher à engager la responsabilité civile du vendeur ou du chef d'entreprise.....	10
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 délictuelle. ....	10
Juridiction compétente pour former le recours .....	10
L'action du salarié est encadrée par une prescription extinctive .....	10
L'obligation de discrétion pesant sur les salariés.....	12
Quel accompagnement des salariés ? .....	12
Annexe : modèles de formulaires.....	14

# Qui est concerné ?

---

## Les entreprises concernées

Le dispositif d'information des salariés s'impose aux catégories d'entreprises suivantes :

- d'une part, les entreprises qui n'ont pas l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise ;
- d'autre part, les entreprises qui ont l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise et :
  - qui ont moins de 250 salariés et ;
  - qui réalisent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.

Pour cette dernière catégorie, ces critères cumulatifs sont appréciés au niveau de l'entreprise, indépendamment de son rattachement éventuel à un groupe.

## Les opérations concernées

### Objet de l'opération

L'opération doit concerner la vente :

- D'un fonds de commerce, ou ;
- D'une participation représentant plus de 50 % des parts sociales d'une société à responsabilité limitée ou, le cas échéant, d'actions ou valeurs mobilières dont le bloc donne accès à la majorité du capital d'une société par action.

En d'autres termes, la vente d'un bloc minoritaire à un autre actionnaire lui conférant la majorité du capital ne relève pas de l'obligation d'information des salariés (cas des ventes minoritaires intragroupes).

La vente d'un fonds artisanal n'est pas concernée par le dispositif d'information préalable du salarié conformément à l'article 22 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996, la loi ne visant que les fonds de commerce. Ainsi, c'est bien la nature du fonds (commerce, artisanat) qui détermine l'application de l'obligation d'information et non l'inscription au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés.

### Nature de l'opération

L'obligation d'information s'applique uniquement en cas de vente.

L'article 1582 du code civil définit la vente comme « *une convention par laquelle l'un s'oblige à livrer une chose, et l'autre à la payer.* ».

Le 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 ;

- Si au cours des douze mois qui précèdent la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application de l'article 18 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Les ventes « intra-groupe », que ce soit de filiale à filiale ou entre société filiale et société mère, sont soumises au dispositif d'information du salarié, quand elles ont lieu en un seul bloc majoritaire. En revanche, la vente progressive de blocs minoritaires, notamment par l'exercice d'options d'achat ou de vente, n'est pas soumise au dispositif d'information du salarié.

La procédure d'information des salariés s'applique à une vente même lorsqu'un droit d'agrément, de préférence ou de préemption existe sur le bien ou le droit vendu, comme c'est le cas pour les franchises.

## Comment est transmise l'information aux salariés ?

---

### Dans les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise :

Dans le cas d'une vente de fonds de commerce :

- le propriétaire du fonds informe l'exploitant, qui informe ensuite les salariés ;
- si l'exploitant est le propriétaire, il informe directement les salariés.

Dans le cas d'une vente des parts sociales ou actions :

- le propriétaire informe le chef d'entreprise qui informe ensuite les salariés ;
- le propriétaire, s'il est également le chef d'entreprise, informe directement les salariés.

### Dans les PME soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise :

Dans le cas d'une vente de fonds de commerce :

- 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 ;
- si l'exploitant est le propriétaire, il informe directement les salariés, au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de vente.

Dans le cas d'une vente des parts sociales ou actions :

- 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 ;
- le propriétaire, s'il est également le chef d'entreprise, informe directement les salariés au plus tard au moment où le comité d'entreprise est saisi pour avis sur le projet de vente.

En cas d'absence concomitante constatée du comité d'entreprise et des délégués du personnel, les salariés sont informés directement par le chef d'entreprise en application de la procédure applicable aux entreprises non tenues de mettre en place un comité d'entreprise.

On entend par « salarié » toute personne qui exécute un travail à temps plein ou à temps partiel, aux termes d'un contrat de travail et soumis à un lien de subordination, pour le compte d'un employeur en échange d'un salaire.

Les employés en congé maladie ou en congé maternité doivent être informés.

Les apprentis sont également des salariés qui doivent être informés, même s'ils ne sont pas comptabilisés pour le calcul de l'effectif de l'entreprise au sens de l'article L.1111-3 du code du travail.

En revanche, ne doivent pas être informés les intérimaires, les personnes travaillant dans l'entreprise dans le cadre d'un stage conventionné ou les demandeurs d'emploi participant à des actions d'évaluation en milieu de travail, sous forme de stages, prescrites par Pôle emploi.

## Quelle information ?

---

Le vendeur et/ou l'entreprise n'ont d'obligation d'informer les salariés que :

- de la volonté du vendeur de procéder à une vente;
- du fait que les salariés peuvent présenter une offre d'achat.

**La loi n'impose la transmission d'aucune autre information et d'aucun document relatif au fonctionnement, à la comptabilité ou à la stratégie de l'entreprise.**

L'information peut donc prendre la forme suivante :

**Dans le cas d'une vente de parts sociales d'une SARL :**

« Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 23-10-1 du code de commerce, que Monsieur X, associé majoritaire de la SARL Y, **souhaite vendre** une participation représentant plus de 50 % des parts sociales. Vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour cette participation. Vous êtes tenus par une obligation de discrétion à l'égard de cette information dans les conditions prévues à l'article L. 23-10-3 du code de commerce, qui peut être sanctionnée disciplinairement et/ou devant les juridictions civiles. Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais. La personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité. »

**Dans le cas d'une vente de fonds de commerce par l'entreprise :**

« Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 141-28 du code de commerce, que Monsieur X souhaite vendre le fonds de commerce qu'il détient et qui est actuellement exploité par la société Y. Vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat de ce fonds de commerce. Vous êtes tenus par une obligation de discrétion à l'égard de cette information dans les conditions prévues à l'article L. 141-25 du code de commerce, qui peut être sanctionnée disciplinairement et/ou devant les juridictions civiles. Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais. La personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité. »

# À quel moment se fait l'information du salarié ?

---

## Quels délais respecter ?

Les délais sont les mêmes pour les ventes de fonds de commerce et pour les ventes de parts sociales ou d'actions, mais ils seront calculés différemment selon la taille de l'entreprise.

### Délai minimum pour réaliser la vente

#### **Entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise**

Dans ces entreprises, la réalisation de la vente ne peut intervenir avant un délai de deux mois après que tous les salariés ont été informés de l'intention du propriétaire de vendre le fonds ou ses parts sociales. Le délai de deux mois s'apprécie au regard de la date de conclusion du contrat de vente (décret n°2015-1811 du 28 décembre 2015 relatif à l'information des salariés en cas de vente de leur entreprise).

Dans le cas particulier où le vendeur d'un fonds de commerce n'en est pas l'exploitant, le délai de deux mois doit s'écouler entre la notification de la volonté de vendre à l'exploitant du fonds et la réalisation de la vente.

#### **Entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise**

Dans ces entreprises, la loi ne prévoit pas de délai spécifique car elle s'appuie sur la procédure de consultation obligatoire du comité d'entreprise.

Aussi, les salariés doivent avoir reçu l'information concernant la volonté de vendre au plus tard en même temps que l'entreprise procède à la saisine du comité d'entreprise sur le projet prévoyant la vente du fonds de commerce ou de la participation représentant plus de 50% des parts sociales ou actions de l'entreprise.

En cas d'absence constatée du comité d'entreprise et des délégués du personnel, il est fait application de la procédure applicable aux entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise.

### Délai maximum pour réaliser la vente

Une fois tous les salariés informés, le vendeur dispose d'un délai maximal de deux ans pour réaliser la vente, sans avoir l'obligation d'informer à nouveau les salariés en cas de nouveau projet de vente. Ce délai court à compter de la date à laquelle tous les salariés ont été informés (dans le cas où l'entreprise a l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise) ou à compter de l'expiration du délai de deux mois (pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un CE)

Si le projet de vente pour lequel l'information a été faite ne se concrétise pas et qu'il n'y a pas transfert du fonds de commerce ou de la participation au capital, le vendeur peut rechercher un autre repreneur et entamer une nouvelle opération de vente sans pour autant devoir informer à nouveau ses salariés.

En cas de doute sur la régularité de la première information donnée aux salariés, le chef d'entreprise ou le vendeur peut informer une nouvelle fois les salariés sans attendre la fin de la validité de la première information. Dans ce cas, la nouvelle information reste valable deux ans et deux mois.

## Quel est le point de départ du délai de deux mois entre l'information et la vente ?

Dans le cas d'une vente de fonds de commerce :

- **Si le vendeur du fonds n'en est pas l'exploitant** : le moment où le propriétaire du fonds a notifié à l'entreprise sa volonté de vendre ;
- **Si le vendeur du fonds est aussi l'exploitant** : le moment où le dernier salarié a été informé de la volonté de vendre le fonds et de la possibilité de présenter une offre.

Dans le cas d'une vente de parts sociales ou d'actions :

- Le moment où le dernier salarié a été informé de la volonté du propriétaire de vendre son fonds ou ses parts sociales ou actions.

## Le délai d'information préalable de deux mois peut-il être raccourci ?

La vente peut intervenir avant l'expiration du délai de deux mois qui leur est applicable si tous les salariés ont fait part de leur décision de ne pas présenter d'offre. Cette décision doit être explicite et non équivoque.

Cette décision peut prendre la forme suivante :

« Pour faire suite à l'information reçue le XX.XX.XX concernant la volonté de M. X de vendre une participation représentant plus de 50 % des parts sociales, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat ». Daté / Signé

Ou

« Je ne souhaite pas présenter d'offre d'achat du fonds de commerce situé au XY, appartenant à monsieur X ». Daté / Signé

Cette décision est remise par le salarié au chef d'entreprise, charge à lui de retransmettre, le cas échéant, cette décision au vendeur.



## Par quel moyen ?

---

L'information des salariés s'effectue de la même manière, que le vendeur soit également chef d'entreprise ou pas.

Les salariés peuvent être informés **par tout moyen** (c'est-à-dire que la liste prévue par le décret est ouverte à d'autres moyens jugés plus adaptées par le chef d'entreprise ou le vendeur) de nature à rendre certaine la date de réception de l'information et notamment :

- Au cours d'une réunion d'information des salariés à l'issue de laquelle ces derniers signent le registre de présence à cette réunion ;
- Par un affichage. La date de réception de l'information est celle apposée par le salarié sur un registre accompagnée de sa signature attestant qu'il a pris connaissance de cet affichage ;
- Par courrier électronique, à la condition que la date de réception puisse être certifiée (attention : un mail n'est pas suffisant, le courrier électronique doit être envoyé en utilisant un procédé permettant d'attester de manière certaine la date de réception) ;
- Par remise en main propre, contre émargement ou récépissé, d'un document écrit mentionnant les informations requises ;
- Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Dans une telle hypothèse, la date de réception de l'information est celle de la première présentation de la lettre ;
- Par acte extrajudiciaire (exploit d'huissier, etc).

## Que faire en cas d'offre présentée par un ou plusieurs salariés ?

---

Toute offre d'achat présentée par un salarié doit être présentée, sans délai, au propriétaire vendeur.

Le vendeur est totalement libre de choisir s'il souhaite ou non entrer en négociation avec un ou plusieurs salariés.

Il n'a aucune obligation de transmettre des informations ou des documents relatifs à l'entreprise, sa stratégie ou sa comptabilité, aux salariés ayant fait connaître leur intérêt pour l'achat des éléments dont la vente est envisagée, s'il ne souhaite pas entrer en négociation avec eux.

Le vendeur n'a aucune obligation à l'égard d'une offre présentée par les salariés (qui ne revêt pas de caractère prioritaire) : le refus du vendeur d'étudier ou d'accepter une offre n'a pas à être motivé. Le vendeur peut ne pas répondre s'il le souhaite.

# Quelles conséquences en cas d'absence d'information ou d'information tardive ?

---

## Une voie ouverte au salarié pour engager la responsabilité civile du vendeur ou du chef d'entreprise

### 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

Tout salarié en mesure de démontrer une faute du vendeur ou du chef d'entreprise est susceptible d'agir à l'encontre de ce dernier, sur le fondement des principes de droit commun de la responsabilité civile délictuelle. Une telle action se prescrit par 5 ans.

Un salarié peut ainsi intenter une action pour les raisons suivantes :

- Absence d'information (par exemple si le vendeur n'a pas informé le chef d'entreprise ou si ce dernier n'a pas transmis l'information aux salariés) ;
- Information réalisée tardivement ;
- Information incomplète, dans le cas où il ne serait pas indiqué la possibilité pour le salarié de présenter une offre ;
- Absence de transmission par le chef d'entreprise au vendeur de l'offre d'achat d'un ou plusieurs salariés.

### Juridiction compétente pour former le recours

La juridiction compétente est la juridiction civile, tribunal de grande instance ou tribunal d'instance.

Par ailleurs, le salarié peut saisir, à son choix, le tribunal du lieu du fait dommageable, ou celui dans le ressort duquel le dommage a été subi.

Par ailleurs, lorsqu'une action en responsabilité civile est engagée, la juridiction saisie peut, à la demande du ministère public, prononcer une demande civile dont le montant ne peut excéder 2% du montant de la vente.

Le prononcé d'une amende civile et de son montant ne sont pas automatiques. La décision est laissée à l'appréciation souveraine du juge.

## L'obligation de discrétion pesant sur les salariés

---

Les salariés informés de l'intention de vendre du propriétaire du fonds ou de la participation au capital sont soumis à une obligation de discrétion identique à celle pesant sur les membres du comité d'entreprise.

La méconnaissance de l'obligation de discrétion est une faute justifiant une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement) et le salarié s'expose à être poursuivi pour réparation du préjudice subi par le vendeur.

L'obligation de discrétion ne peut être opposée aux salariés qui révéleraient l'information à une personne dont ils sollicitent le concours pour leur permettre de présenter une offre d'achat (ex : banquier, conseil juridique, réseaux consulaires). Ces personnes sont cependant également soumises soit à une obligation de confidentialité soit au secret professionnel du fait de leur profession (avocat, banquier, etc.).

## Quel accompagnement des salariés ?

---

Un salarié peut se faire assister par toute personne de son choix. Il peut s'agir par exemple :

- d'un représentant de la chambre de commerce régionale (<http://www.cci.fr/web/organisation-du-reseau/ccir>), de la chambre de l'agriculture régionale (<http://www.chambres-agriculture.fr>), de la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire ([www.cncres.org](http://www.cncres.org)) ou de la chambre régionale des métiers et de l'artisanat ([www.artisanat.fr](http://www.artisanat.fr)) ;
- d'un professionnel du conseil : expert-comptable ([www.experts-comptables.fr](http://www.experts-comptables.fr)), avocat ([cnb.avocat.fr](http://cnb.avocat.fr)), notaire ([www.notaires.fr/fr/le-conseil-supérieur-du-notariat](http://www.notaires.fr/fr/le-conseil-supérieur-du-notariat)) ;
- de la Confédération générale des Scop ; (<http://www.les-scop.coop/sites/fr/le-reseau/organisation/cg-scop>) ;
- d'un conseiller en investissement financiers ;
- de toute autre personne choisie par le salarié.

Le salarié doit informer dans les meilleurs délais le chef d'entreprise lorsqu'il se fait assister et la personne qui assiste le salarié est tenue à une obligation de confidentialité en ce qui concerne les informations qu'elle reçoit.

Cette assistance a pour objectif de permettre au salarié de mieux se positionner pour une éventuelle offre de reprise. Cette assistance n'est pas obligatoire, elle peut être sollicitée par un ou plusieurs salariés individuellement ou par plusieurs salariés collectivement.

Il est important pour un salarié de faire part de sa volonté d'achat à une personne capable de l'aider à vérifier la faisabilité de son projet et à le concrétiser, le cas échéant.

S'agissant des CCI et CMA, cette assistance relève des missions classiques d'accompagnement des porteurs de projet de reprise d'entreprise. Elle peut donc donner lieu à demande de rémunération par la Chambre la prenant en charge en fonction de la nature de la prestation et des partenariats conclus pour financer ce type de missions.

Par ailleurs, cette assistance peut s'inscrire dans le champ du financement de la formation professionnelle prévue par l'article L.6313-1, 12° du code du travail : « *les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises* ».

## ANNEXE : Modèles de formulaires

---

### Modèle de lettre d'information de la vente de 50 % des parts sociales d'une SARL

Monsieur X  
Société Y  
Adresse

Monsieur Z

Lettre remise en mains propres contre signature

Monsieur,

Nous vous informons par la présente, sans qu'elle constitue une offre de vente, en application des dispositions de l'article L.23-10-1 du code de commerce, que Monsieur X, associé majoritaire de la SARL Y, souhaite vendre une participation représentant plus de 50 % des parts sociales.

En tant que salarié de l'entreprise, vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour cette participation.

Si vous ne souhaitez pas présenter d'offre d'achat pour cette participation, nous vous remercions de bien vouloir compléter et nous retourner le formulaire joint.

Nous vous rappelons que vous êtes tenus à une obligation de discrétion, s'agissant de ces informations, dans les conditions prévues à l'article L. 23-10-3 du code de commerce, susceptible d'engager votre responsabilité civile et une procédure disciplinaire.

Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais et la personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité.

Remis en mains propres le :

Date et signature chef d'entreprise

Date et signature salarié

### Formulaire de lettre de renonciation :

Monsieur Z  
Adresse

Madame, Monsieur,

Pour faire suite à votre courrier du \_\_. \_\_. \_\_ m'informant de l'intention de M. X de vendre une participation représentant plus de 50 % des parts sociales de l'entreprise Y, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat.

Daté/signé

## Modèle de lettre d'information de la vente d'un fonds de commerce dans le cas où l'entreprise n'est que l'exploitant

Monsieur X  
Société Y  
Adresse

Monsieur Z

Lettre remise en mains propres contre signature

Monsieur,

Nous vous informons par la présente, sans qu'il s'agisse d'une offre de vente, en application des dispositions de l'article L. 141-28 du code de commerce, que Monsieur X souhaite vendre le fonds de commerce qu'il détient et qui est actuellement exploité par la société Y.

En tant que salarié de l'entreprise, vous avez la possibilité de présenter une offre d'achat pour ce fonds.

Si vous ne souhaitez pas présenter d'offre d'achat pour cette participation, nous vous remercions de bien vouloir compléter et nous retourner le formulaire joint.

Nous vous rappelons que vous êtes tenus à une obligation de discrétion, s'agissant de ces informations, dans les conditions prévues à l'article L. 141-30 du code de commerce, susceptible d'engager votre responsabilité civile et une procédure disciplinaire.

Vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix. Dans ce cas, vous serez tenu d'en informer le chef d'entreprise dans les meilleurs délais et la personne qui vous apportera une assistance sera soumise à une obligation de confidentialité.

Remis en mains propres le :

Date et signature chef d'entreprise

Date et signature salarié

### Formulaire de lettre de renonciation :

Monsieur Z  
Adresse

Madame, Monsieur,

Pour faire suite à votre courrier du \_\_.\_\_.\_\_. m'informant de l'intention de M. X de vendre le fonds de commerce qu'il détient et exploité par l'entreprise Y, je vous informe par la présente de ma décision de ne pas présenter d'offre d'achat.

Daté/signé



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE  
ET DU NUMÉRIQUE

SECRETARIAT D'ÉTAT  
AU COMMERCE,  
À L'ARTISANAT,  
À LA CONSOMMATION  
ET À L'ÉCONOMIE  
SOCIALE ET SOLIDAIRE

## Contact

**Direction Générale des Entreprises**  
67, rue Barbès  
94201 Ivry-sur-Seine  
Tel : 01 44 87 17 17

[dips.dge@finances.gouv.fr](mailto:dips.dge@finances.gouv.fr)

[www.economie-sociale-solidaire.gouv.fr](http://www.economie-sociale-solidaire.gouv.fr)  
[@\\_Bercy\\_](#)