

Date : 13/11/2014

Transmission d'entreprise : le casse-tête de la loi Hamon

Par : Sophie de Menthon

La loi Hamon, plutôt que de favoriser la transmission d'entreprise en interne, fragilise et complexifie les opérations de cession et de transmission. Par Sophie de Menthon et Janin Audas.

Adjugé ! C'est voté. Les articles 19 et 20 de la loi Economie Sociale et Solidaire du 31 juillet 2014 mettent en place des « dispositions facilitant la transmission des entreprises à leurs salariés » afin « d'éviter la fermeture d'entreprises saines ou viables faute de repreneur ».

A l'origine, cette louable intention visait à favoriser une transmission d'entreprise en interne lorsqu'aucune solution extérieure n'avait pu être trouvée, et ce afin bien sûr d'éviter une fermeture entraînant des licenciements. Pour justifier ce projet, on argue du fait qu'un grand nombre d'entreprises financièrement saines ne trouvent pas de repreneur entraînant bien évidemment des pertes d'emplois.

Une analyse erronée

Tous les professionnels du secteur de la transmission ont déclaré que cette analyse était erronée et que cette situation n'existait pas en réalité car des entreprises saines et profitables finissent toujours par trouver un repreneur lorsque le prix de cession est cohérent avec sa rentabilité.

En outre, on voit mal un entrepreneur préférer dissoudre son entreprise plutôt que de la céder à des salariés qui, dans une PME, ont nécessairement été informés d'un tel projet ne serait-ce que de façon informelle ; de ce fait les salariés ont la possibilité de faire une proposition de reprise.

On peut toutefois comprendre que la loi vise à obtenir une meilleure information des salariés dans une telle situation, mais la logique est de limiter cette mesure à l'absence d'un repreneur. Or, la loi du 31 juillet exige une information des salariés préalable à toute cession, ce qui ne correspond plus aux objectifs initiaux.

Des sanctions sévères

Évaluation du site

Le site du quotidien économique national Les Échos diffuse de nombreux articles, couvrant ainsi l'ensemble de l'actualité économique-financière française et internationale.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 195

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

La « sanction » prévue est terrible car le défaut d'information préalable peut entraîner la nullité d'une cession d'entreprise ; au passage, ce conditionnel laisse entendre qu'on va entrer dans des arbitrages, des remises en cause, des décisions aléatoires de la part d'arbitre ignorant les réalités d'une entreprise.

Par définition, une cession signifie qu'un repreneur a été trouvé et dès lors que cette loi ne doit pas s'appliquer ? Alors, pour quelle raison annuler une vente dans ces conditions ? Est-ce pour favoriser un modèle d'entreprise co-géré par les salariés comme les SCOP ? Il faut le dire clairement si c'est le cas.

Cette procédure d'information préalable est par ailleurs contraire aux intérêts même des salariés-repreneurs puisqu'elle nécessite une entrée en négociation forcément sur les mêmes conditions de la cession prévue ; le vendeur, sachant qu'il a déjà un repreneur potentiel sera d'autant moins enclin à transiger sur certains éléments (forme, prix, garanties...).

Préférence pour les salariés

Serait-ce l'arbre qui cache la forêt ? Un décret à tiroir... Il est permis de penser que la loi implique sans le dire, un « quasi droit de préférence » au bénéfice des salariés. En effet, lorsqu'une offre sera proposée par un ou plusieurs salariés, comment devra trancher le vendeur ? Pourra-t-on lui reprocher à conditions égales de ne pas avoir préféré les salariés, nous pouvons compter sur les syndicats pour le dire. Le projet des salariés qui ne sera pas retenu ne mettra-t-il pas le nouvel acheteur en difficulté ?

Et si plusieurs offres concurrentes de salariés sont proposées ?

On peut aussi se demander pourquoi il faut rendre public ce qui doit rester confidentiel ? Outre l'inapplicabilité du texte dans la « vraie vie » des transmissions d'entreprise, ces obligations vont fragiliser, ralentir et complexifier les opérations de cession et de transmission en les rendant publiques.

Quid de la discrétion ?

La règle d'or en matière de transmission et de cession est la confidentialité et la discrétion, cela afin de ne pas détourner le potentiel de l'entreprise au profit de ses concurrents (clients, salariés, fournisseurs, banquiers...).

Informar la totalité des salariés (jusqu'à 250 personnes) équivaut à porter sur la place publique l'intention du patron de vendre. Déstabilisant pour tout le monde ! Quant à la pseudo confidentialité obligatoire des salariés qui peut y croire ? Et en donnant à l'employeur la possibilité de sanctionner des fuites on introduit un climat insupportable, source de conflits sociaux et d'atteintes à la réputation de l'entreprise.

Et que dire de l'obligation faite aux propriétaires d'entreprise d'informer ses salariés, tous les 3 ans sur les possibilités de reprise de l'entreprise par eux-mêmes ? Ambiance !

Une obligation administrative de plus... et du travail en perspective pour Thierry Mandon, Secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification, qui devra simplifier aussitôt, ce qu'il a voté !

Quant à l'attractivité, elle en souffre : Qui va investir dans un pays qui empêche de fait, « la libre cession des entreprises » ? Il y a mieux pour relancer la croissance et redonner confiance.

Sophie de **Menthon** / Présidente d'**Ethic** et membre du Conseil économique, social et environnemental

Janin Audas / Président de la Compagnie des experts indépendants en clôture amiable et vice-président du Mouvent ETHIC