

Le projet de loi instaure une nouvelle obligation avant toute cession d'entreprise.

L'obligation d'information des salariés, fausse bonne idée ?

Valérie Tuhmon
vitalmon@lesechos.fr

L'Assemblée nationale examine à partir d'aujourd'hui la loi voulue par Benoît Hamon destinée à donner un cadre à l'économie sociale et solidaire (ESS). Un des volets de ce texte concerne directement la cession d'entreprise.

Les articles 11 et 12 du projet de loi visent à faciliter la transmission d'entreprise à ses salariés. Ces articles prévoient que, dans toutes les entreprises de moins de 250 salariés, les salariés soient informés lorsque le chef d'entreprise souhaite céder l'entreprise, au plus tard deux mois avant la cession. Un dernier point qui focalise tout particulièrement l'attention des professionnels de la transmission.

Le but de la nouvelle disposition ? Éviter la disparition d'entreprises en bonne santé fautive de repreneurs. Or, selon une étude menée par l'Observatoire BPCE, seules 14 % des 4.657 PME et ETI disparues sans avoir fait l'objet d'une reprise en 2012 n'étaient pas en difficulté, contre 72 % qui l'étaient. L'étude dénombre au maximum 301 entreprises disparues en bonne santé, les 13.300 salariés touchés représentant moins de 1 % de l'emploi

concerné par une cession d'entreprise. Ce qui gêne les experts de la transmission dans le projet de loi ESS ? La fin du secret des négociations liées à la cession. Cette rupture de la confidentialité pourrait provoquer une filloste grandissante des acquéreurs potentiels. De même, les textes seraient également susceptibles de rallonger le délai de transmission (qui s'élève à 12,4 mois en moyenne) : des dirigeants actionnaires pourraient en effet différer la décision de mettre leur entreprise sur le marché. « Ce serait catastrophique, lance Patrick Féger, président d'Exco Nexiom (réseau d'expertise-comptable). Je comprends que les salariés aient intérêt à être informés. Mais le risque, c'est le non-respect de la confidentialité. Quand la vente arrive sur la place publique, tout le monde (banque, fournisseur, client) est sur la défensive. Je comprends le souci de préservation de l'emploi. Mais le problème vient du mélange des genres entre la nécessaire fluidification de la vie des affaires et la limitation des conséquences sociales, des destructions d'emplois. Retarder une transmission est toujours dramatique. Les salariés informés n'auront le plus souvent qu'un pouvoir de nuisance : ils ne pourront que gagner du temps, en demandant des expertises. Et ce temps gagné d'un côté sera perdu pour l'entreprise... » Le temps est un élément déterminant dans le cadre d'une transmission par nature délicate et longue à aboutir.

Risque de blocage de la transmission
Même regard critique du côté de Jean-Luc Scemama, expert-comptable, fondateur du cabinet Transmission & Conseil : « Cela fait courir un vrai risque à la transmission, qui nécessite de la confidentialité, notamment envers les concurrents et les fournisseurs. Cette loi est basée sur une idée très généreuse au départ. Mais elle pourrait avoir l'effet inverse, en bloquant la transmission ou en mettant à mal l'entreprise avec une fuite de clients apeurés par cette situation de transition. »

Que doivent donc faire les dirigeants de PME face à cette potentielle nouvelle donne ? « Le futur cédant doit très en amont être attentif à ses salariés afin de pouvoir détecter en interne d'éventuels repreneurs, conseille Jean-Luc Scemama. De même, il est capital de créer un dialogue avec les salariés afin qu'ils comprennent bien les enjeux de la transmission. Et, bien sûr, être vigilant sur le type d'informations transmises ! »

Retrouvez notre dossier spécial Transmission d'entreprise sur echo.st/m63010



Pour Jean-Luc Scemama, expert-comptable, cabinet Transmission & Conseil, la confidentialité est nécessaire, notamment vis-à-vis des concurrents et des fournisseurs. Photo DR