

INTERVIEWS CROISÉES

avec **Fabrice Luzu**, notaire, et **Laurent Benoudiz**, expert-comptable

En préambule des Dispositions II du projet de loi ESS, Benoît Hamon a déclaré « En période de chômage de masse, laisser des entreprises en bonne santé disparaître, ainsi que les emplois qui y sont associés, faute de repreneurs, est intolérable. Les salariés doivent être mobilisés pour répondre à ce défi. Ainsi, dans les petites et moyennes entreprises, ils auront désormais la possibilité de formuler une offre de reprise de leur entreprise après avoir été informés deux mois auparavant par le chef d'entreprise de son intention de céder. »

Ma première question va peut-être vous étonner mais « deux mois avant l'intention de céder », c'est quand ?

Fabrice Luzu : Votre question est tout à fait légitime ! C'est même une question essentielle à laquelle le projet de loi, dans sa rédaction actuelle, ne répond pas.

Laurent Benoudiz : En effet, vous avez raison, le projet de loi dispose que « la cession par son propriétaire (...) ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la notification qu'il fait à la société de son intention de vendre ». En pratique, dans nos cabinets et études, nous savons à quel point les futurs cédants sont frileux à communiquer leur intention de vendre leur entreprise. Les processus de cession sont souvent longs et complexes. Tant que rien n'est signé, le moindre élément nouveau peut venir fragiliser la transaction, jusqu'à la rendre impossible. C'est pourquoi le cédant ne communique auprès de ses salariés qu'après la cession conclue et jamais au stade de son intention de céder.

Si l'on s'en tient à la formulation stricto sensu du projet de loi, quelles options s'ouvrent au futur cédant ?

L.B. : Dans l'état actuel des choses, et en schématisant un peu, le chef d'entreprise a deux options. Premièrement, se soustraire à l'obligation d'information dans le délai, pour imaginer garantir la cession externe et risquer, du même coup, le coupet d'une sanction qui annulerait purement et simplement l'opération conduite. Deuxièmement, respecter l'injonction

d'information au risque de rendre difficile, voire impossible, le deal engagé avec des repreneurs extérieurs à l'entreprise, pour finalement se retrouver dans une situation où les salariés, insuffisamment préparés, ne pourront pas reprendre l'entreprise. Entre-temps, ces deux mois l'auront fragilisée aussi bien en interne qu'en externe, avec notamment l'inquiétude des salariés.

F. L. : Il est clair que le projet de loi suscite des réactions. Il porte en germe de nouvelles difficultés dans un contexte économique déjà difficile. Car au-delà de l'imprécision de certaines formulations évoquées plus haut, et dont je ne minore pas la portée, nous sommes en droit de nous interroger sur le risque que constituent ces dispositions, mais également les obstacles qu'elles peuvent engendrer pour des investisseurs étrangers dont le tissu économique français a cruellement besoin.

L. B. : Je crois important de préciser que les réserves, les critiques même, que l'on peut lire ici ou là, n'ont pas tant trait au principe de permettre aux salariés de formuler une offre de reprise - principe avec lequel nous sommes évidemment parfaitement en ligne - mais bien aux modalités de cet exercice.

Vous parliez, il y a quelques instants, de salariés « pas suffisamment préparés »...

L. B. : C'est essentiel. On peut être le salarié le plus efficace, l'homme clé d'une entreprise, sans pour autant être en mesure de se retrouver à sa tête et devoir assurer sa pérennité, son développement ; et ce pour des raisons qui peuvent être financières, psychologiques, etc.

F. L. : En pratique, il ressort d'une enquête CSA¹ pour BPCE (organe central commun aux Banques Populaires et Caisses d'Épargne) publiée en 2011², que les dirigeants de PME de plus de 50 ans, qui anticipent une cession de leur entreprise dans les dix ans, envisagent comme repreneur potentiel à 25 % leurs conjoints, enfants ou petits-enfants, contre 26 % - soit quasi la même proportion - un salarié de l'entreprise. Il semble donc plutôt naturel pour un chef d'entreprise de penser à l'un de ses salariés comme successeur potentiel. Alors si la part du nombre de transmissions à un salarié est si faible, c'est qu'il y a sans doute une raison...

L. B. : C'est tout à fait juste. A notre sens, ce projet de loi repose sur une volonté éminemment noble, et que nous partageons, mais sur un postulat erroné, qui voudrait qu'en 2011, 2 383 PME de 10 à 49 salariés aient fermé faute de repreneurs, représentant 37 000 salariés³. Or, il ressort de l'étude de la BPCE de décembre 2012, sur laquelle se fondent ces chiffres, que ces disparitions d'entreprises tiennent à des raisons objectives, clairement identifiées (accident, situation financière dégradée, produit obsolète...), et non à l'absence de reprise. ■

1. Institut d'études de marché, sondages d'opinion et conseil, pour le compte de clients publics et privés, en France et à l'international

2. Baromètre de la transmission de PME en France (2013) publié par Epsilon Research pour le CNCF (syndicat national des professionnels des fusions et acquisitions)

3. Etude BPCE de décembre 2012 reprise par le Baromètre de la transmission de PME en France