

Loi Florange : quand l'Etat contraint les entreprises à faire quelque chose... qu'elles font déjà



François Hollande en visite à Florange.

Le projet de loi sur l'économie sociale et solidaire (ESS) sera soumis en première lecture au Sénat début novembre. Cette loi devrait faciliter la reprise d'une entreprise par ses propres employés au cas où son patron chercherait à s'en défaire.

Avec [Janin Audas](#)

Janin Audas est expert-comptable, commissaire aux comptes, vice-président d'ETHIC, et président de la Compagnie des Experts indépendants en clôture amiable d'entreprise (CEICA).

[Voir la bio en entier](#)

Quelle est la situation **que cherche à résoudre le projet de loi "économie sociale et solidaire"** ? Éviter la **fermeture d'une entreprise économiquement et financièrement saine ou viable, faute de repreneur**. L'objectif de la loi est de rechercher une transmission interne lorsqu'aucune solution externe n'a été trouvée, et ce, afin d'éviter une fermeture entraînant des licenciements. Tout le monde souscrit à cet objectif. Est-il pour autant judicieux d'obliger le dirigeant à informer ses salariés préalablement à la recherche d'un repreneur ?

Sur le terrain, la transmission d'une entreprise est une opération complexe et la recherche d'un repreneur est généralement un parcours long et difficile, même lorsqu'il existe des repreneurs potentiels. **Dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est souvent en interne que la recherche de repreneurs potentiels commence.**

Le dirigeant qui souhaite arrêter son activité mais qui ne trouve pas de repreneur, se voit alors contraint de dissoudre l'entreprise de façon amiable. La clôture amiable est donc l'ultime solution, celle que l'on prend

lorsqu'aucune solution de transmission n'a été trouvée. Le chef d'entreprise ne s'y résout généralement qu'après avoir vainement recherché un repreneur, soit à l'extérieur de l'entreprise, soit à l'intérieur. **En pratique, la dissolution ne peut se faire dans le secret et les salariés sont nécessairement informés de la situation.** Si certains d'entre eux souhaitent faire une offre de reprise, ils en ont donc la possibilité et, **lorsque le dirigeant n'a pas trouvé de repreneur externe, comment imaginer qu'il refuserait une solution de reprise en interne ?** Dans tous les cas, cela lui sera bénéfique, tant moralement que financièrement.

Rappelons que le prix de cession se détermine quand l'acquéreur et le vendeur sont tombés d'accord et qu'il diffère généralement de la "valeur" de l'entreprise. Au début du processus de mise en vente, le prix attendu par l'entrepreneur ou les associés est au plus haut mais, si la cession n'aboutit pas, leurs exigences diminuent. Dans ces conditions, on peut s'interroger sur l'opportunité de faire intervenir les salariés en début de processus, lorsque le prix est au plus haut?

Alors, pourquoi légiférer, dans la mesure où la loi n'apporte pas d'avantages aux salariés et introduit une difficulté supplémentaire dans le processus de cession ? La loi se substitue rarement au bon sens ? En effet, outre les inconvénients dénoncés par toutes les organisations patronales, on voit mal quel serait l'intérêt des salariés à se porter candidat en début de processus de transmission, avant d'éventuels repreneurs. En revanche, **faciliter juridiquement et financièrement la reprise d'une entreprise par ses salariés lorsqu'aucune offre externe n'a pu aboutir serait une réelle avancée**, car, dans ces circonstances, aucun entrepreneur ne refuserait une offre des salariés ; cette solution étant toujours plus favorable qu'une liquidation amiable.