



« QU'EST-CE QUE LA LOI FLORANGE A DANS SA GRANGE » ?

publié le 11/08/2014, vu 4393 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

En complément aux dispositions déjà prévues par la loi de sécurisation de l'emploi, la loi « Florange » crée une nouvelle procédure afin de prévenir la fermeture des sites industriels rentables...

Une entreprise **d'au moins 1 000 salariés** qui souhaite fermer un site industriel devra rechercher un repreneur.

Lorsqu'elle envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif, l'entreprise devra réunir et informer le comité d'entreprise, au plus tard au moment de l'ouverture de la procédure d'information et de consultation.

L'employeur sera tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion, tous renseignements utiles sur le projet de fermeture de l'établissement.

Il s'agira notamment :

- des raisons économiques, financières ou techniques du projet de fermeture ;
- des actions envisagées pour trouver un repreneur ;
- des possibilités pour les salariés de déposer une offre de reprise avec mention des différents modèles de reprise possibles (par exemple les sociétés coopératives ouvrières de production) ainsi que **le droit des représentants du personnel de recourir à un expert.**

Ce dernier a pour mission d'analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et d'apporter son concours à la recherche d'un repreneur par le comité d'entreprise et à l'élaboration de projets de reprise. Lorsque le comité d'entreprise recourt à l'assistance d'un expert, l'employeur doit le faire savoir instantanément à l'autorité administrative.

Concernant les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur devra réunir et informer le comité central et les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. A noter que les comités d'établissement ne tiendront leur réunion qu'après celle du comité central d'entreprise.

Concomitamment, l'employeur est tenu d'informer l'autorité administrative de son projet de fermeture d'établissement. Pour se faire, il devra aussi lui remettre les mêmes informations que celles transmises aux représentants du personnel accompagnées du procès-verbal de leur réunion tenue sur le projet de fermeture d'un établissement (avec tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion).

Pour se soumettre à son **obligation de recherche d'un repreneur, l'employeur devra répondre à un véritable « cahier des charges ».**

Celui-ci comprend l'obligation :

- d'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ;
- de réaliser sans délai un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ou, le cas échéant, d'engager la réalisation du bilan environnemental établissant un diagnostic précis des pollutions dues à l'activité de l'établissement en présentant les solutions de dépollution envisageables ainsi que leur coût ;
- de donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité. Les entreprises candidates à la reprise de l'établissement sont tenues quant à elles à une obligation de confidentialité ;
- d'examiner les offres de reprise qu'il reçoit ;
- d'apporter une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues.

De son côté, **le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées**, au plus tard 8 jours après leur réception sachant que les **informations** qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées **confidentielles**. Il peut alors émettre un avis et participer à la recherche d'un repreneur en formulant des propositions.

Quand la période de recherche sera terminée, l'employeur devra consulter le comité d'entreprise sur toute offre de reprise à laquelle il souhaitera donner suite en indiquant les raisons qui l'ont conduit à accepter telle offre plutôt qu'une autre. Le critère de choix déterminant reste la capacité de l'auteur de l'offre à garantir la pérennité de l'activité et de l'emploi de l'établissement. Ensuite viendra le tour du comité d'entreprise de formuler un avis sur cette offre.

Si avant la fin de la procédure d'information et de consultation aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité d'entreprise et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative.

Ce rapport indique notamment :

- les actions engagées pour rechercher un repreneur ;
- les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ;

- les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement.

Il faut savoir que les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la convention de revitalisation conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative.

En outre, le législateur a mis « une épée de Damoclès » au dessus de la tête de l'employeur **puisque le comité d'entreprise peut saisir le tribunal de commerce** (dans un délai de 7 jours à compter de la réunion) dans le ressort duquel la société a son siège social, s'il estime que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations ou qu'elle a refusé de donner suite à une offre qu'il considère comme sérieuse.

En l'absence de comité d'entreprise et en présence d'un procès-verbal de carence transmis à l'inspecteur du travail, le tribunal de commerce pourra être saisi par les délégués du personnel.

Le tribunal peut recueillir tous renseignements sur la situation financière, économique et sociale de l'entreprise ainsi que sur les actions engagées par le dirigeant de l'entreprise pour trouver un repreneur. Il peut se faire assister de tout expert de son choix.

Le tribunal devra statuer dans un délai de 14 jours sachant que la décision administrative d'homologation du document élaboré par l'employeur ne peut intervenir avant le jugement.

Pour mémoire, le texte voté par le Parlement prévoyait des pénalités en cas de refus de cession d'un établissement mais, le Conseil constitutionnel a déclaré ces pénalités non conformes à la Constitution. En l'espèce, les « Sages » ont jugé que l'obligation d'accepter une offre de reprise sérieuse en l'absence de motif légitime de refus et la compétence confiée au tribunal de commerce pour apprécier cette obligation et sanctionner son non-respect empêchaient l'entreprise de décider librement de sa stratégie.

Pour conclure, « en ces temps de disette économique », le droit de propriété et la liberté d'entreprendre suffiront-ils à « recharger les batteries » d'une croissance française à plat ? La Loi Florange sera-t-elle véritablement efficace pour éviter « l'amincissement de notre taille économique » ?

Nadia RAKIB

Sources

Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle

JORF n°0077 du 1 avril 2014 page 6227

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2014-692 DC en date du 27 mars 2014