

Familles et entreprises dans l'Arc jurassien

MA PETITE ENTREPRISE & MA FAMILLE

C'EST UNE QUESTION
D'ÉQUILIBRE!

Cette brochure est issue d'une enquête transfrontalière coordonnée par l'Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID) de Genève et par le Laboratoire de Sociologie et d'Anthropologie (LASA) de l'Université de Franche-Comté.

Conception : Julie Braud design graphique - *Impression* : Simon Graphic (Ornans)
© mangostock - Monkey Business Images - ChameleonsEye - auremar / Shutterstock ;
Mushy / Fotolia.

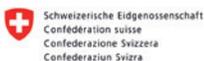
Rédaction : Laurent Amiotte Suchet (IHEID), Camille Kroug (AGRIDEA)

Équipe scientifique : Laurent Amiotte Suchet (IHEID), Yvan Droz (IHEID),
Dominique Jacques-Jouvenot (LASA-UFC), Camille Kroug (AGRIDEA), Valérie Miéville-Ott (AGRIDEA),
Fenneke Reysoo (IHEID), Maylis Sposito (LASA-UFC).

Contact :

Yvan Droz - yvan.droz@graduateinstitute.ch

Dominique Jacques-Jouvenot - dominique.jacques-jouvenot@univ-fcomte.fr



Introduction

Vous dirigez une très petite entreprise de moins de dix salarié-e-s? Cette brochure vous est destinée. Elle vous invite à réfléchir à la manière dont vous avez défini les relations entre votre travail et votre vie de famille.

Les petites entreprises sont essentielles à l'économie de l'Arc jurassien franco-suisse. Elles y représentent près de 90 % des entreprises et couvrent des secteurs aussi variés que le commerce, l'artisanat, l'agriculture, le service aux personnes ou la restauration.

Chaque entreprise est différente. Certains entrepreneurs, hommes ou femmes, travaillent seuls, d'autres emploient plusieurs personnes ou recourent à l'aide familiale. Certains ont hérité d'une entreprise familiale, d'autres se lancent pour la première fois en tant qu'indépendants.

Dans les très petites entreprises, il existe des liens étroits entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. La distinction entre le travail et la vie de famille est souvent ténue et une rupture dans le parcours familial peut avoir des conséquences importantes sur l'entreprise.

Quand survient un événement regrettable, comme un accident, une maladie, un divorce ou un décès, on découvre souvent trop tardivement que certains types d'arrangements peuvent conduire à des situations dramatiques et irréversibles qui auraient pu être anticipées.

Nous avons réalisé cette brochure à partir des résultats d'une enquête par entretiens menée auprès des patronnes et patrons de 100 petites entreprises rurales de l'Arc jurassien francosuisse. Grâce à ces personnes, nous avons pu mettre en évidence certains facteurs de risques et certaines mesures de protection pour l'entreprise et pour les membres de la famille.

“ L’entreprise est souvent une réalité familiale avant d’être une réalité économique. ”

Michel Bauer

La première partie de cette brochure est un test vous permettant de définir le profil de votre entreprise. Ce profil décrit de manière schématique le fonctionnement de votre entreprise et ses connexions avec votre famille.

La deuxième partie de ce document explicite les types de risques inhérents à chaque profil d’entreprise. Elle vous invite à réfléchir à certaines questions et vous propose des pistes et des renvois vous permettant, si besoin est, d’améliorer l’organisation de votre entreprise.

Sommaire

TESTEZ LE PROFIL DE VOTRE ENTREPRISE	7
RÉSULTATS DU TEST	10
A/ L'entreprise managériale contractuelle	12
B/ L'entreprise managériale familiale	15
C/ L'entreprise patrimoniale familiale	18
D/ L'entreprise patrimoniale contractuelle	21
VIVRE SA PASSION EN PRÉVENANT LES RISQUES	24
CHOISIR LA FORME JURIDIQUE DE SON ENTREPRISE	26
QUEL STATUT POUR LES MEMBRES DE LA FAMILLE	28
TROUVER UNE BONNE ORGANISATION DU TRAVAIL.....	30
REMETTRE SON ENTREPRISE.....	32
POUR VOUS ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN	34



Testez le profil de votre entreprise

Attention : pour réaliser correctement ce test, vous devez **obligatoirement** choisir **une seule réponse** par question !

MON ENTREPRISE ET MON HISTOIRE

points

1 Comment êtes-vous devenu chef d'entreprise ?

- a) J'ai repris l'entreprise familiale et poursuivi l'activité existante..... 3
- b) J'ai repris l'entreprise familiale et depuis j'ai beaucoup modifié le fonctionnement et/ou diversifié ses activités..... 3
- c) J'ai créé ma propre entreprise..... 1
- d) J'ai racheté une entreprise existante..... 2
- e) Je suis devenu-e associé-e dans une entreprise déjà existante..... 2

2 Que comptez-vous faire de votre entreprise lorsque vous arrêterez votre activité ?

- a) Il est déjà prévu qu'un de mes enfants ou qu'un membre proche de ma famille reprenne l'entreprise..... 3
- b) Je souhaiterais qu'un de mes enfants ou un membre proche de ma famille puisse reprendre, mais rien n'est encore planifié..... 3
- c) J'espère pouvoir remettre mon entreprise à quelqu'un de confiance, si possible avec qui j'aurai travaillé..... 2
- d) Je compte revendre mon entreprise au plus offrant..... 1
- e) Mon entreprise cessera d'exister..... 1
- f) Je ne sais pas encore ce que va devenir mon entreprise..... 2

3 Que faisaient vos parents ?

- a) Mon père et/ou ma mère exerçaient déjà la même profession que moi et/ou avaient leur propre entreprise..... 3
- b) Mon père et ma mère n'exerçaient pas la même profession que moi, mais étaient aussi des indépendants..... 2
- c) Mon père ou ma mère exerçait déjà la même profession que moi en tant que salarié-e..... 2
- d) Mon père et ma mère exerçaient une toute autre profession que la mienne..... 1

TOTAL 1

MON ENTREPRISE ET MA FAMILLE

4 Quel est le statut juridique de votre conjoint-e dans l'entreprise ?

- a) Statut de salarié-e 1
- b) Statut de conjoint-e collaborateur-trice (FR) 2
- c) Statut d'associé-e 1
- d) Mon-ma conjoint-e ne travaille pas du tout dans l'entreprise 1
- e) Mon-ma conjoint-e m'aide ponctuellement dans l'entreprise sans avoir de statut juridique 2
- f) Mon-ma conjoint-e travaille régulièrement avec moi sans avoir de statut juridique 3
- g) Je n'ai pas de conjoint-e 1

5 Quel est le statut des autres membres de la famille travaillant dans l'entreprise ?

- a) Chaque membre de la famille travaillant régulièrement dans l'entreprise a un statut juridique (salarié-e, associé-e...) 1
- b) Certains membres de la famille ont un statut juridique dans l'entreprise (associé-e-s, salarié-e-s) et d'autres aident au bon fonctionnement de l'entreprise sans avoir un statut 2
- c) Certains membres de la famille m'aident de façon conséquente sans avoir un statut dans l'entreprise 3
- d) Certains membres de la famille m'aident de façon occasionnelle sans avoir de statut dans l'entreprise 2
- e) Je travaille sans solliciter les autres membres de ma famille 1

6 D'un point de vue géographique, où se situe votre entreprise par rapport à votre logement ?

- a) Je travaille à domicile, mon logement et mon entreprise ne font qu'un 3
- b) Mon logement et mon entreprise se trouvent dans le même bâtiment, mais constituent des espaces séparés 2
- c) Mon logement se situe à moins de 5 minutes à pied de mon entreprise 1
- d) Je dois prendre la voiture (ou un autre mode de transport) entre mon logement et mon entreprise 1

7

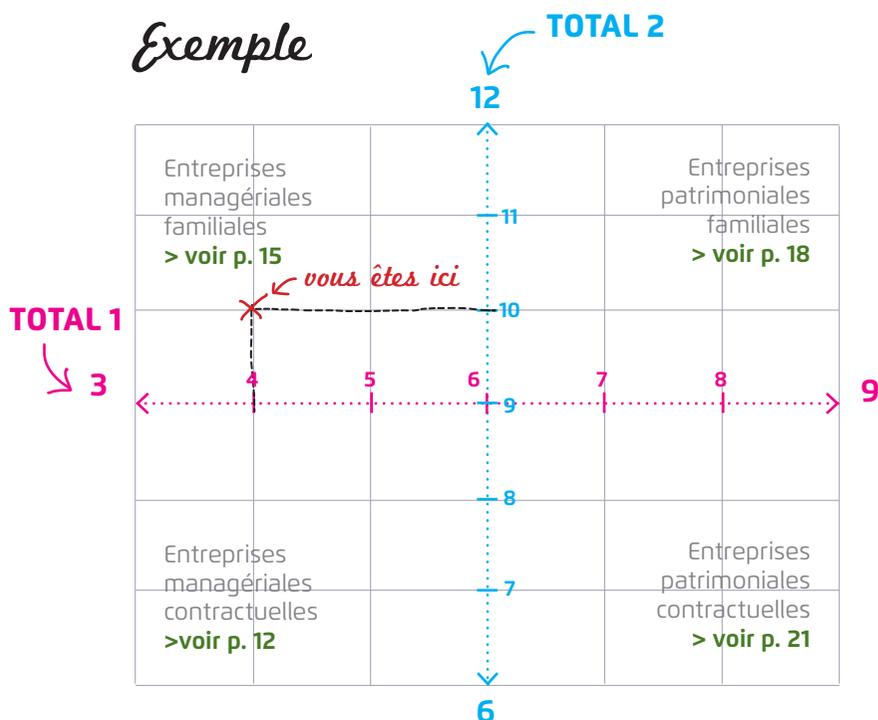
Comment votre entreprise contribue-t-elle aux revenus de la famille ?

- a) Les revenus de l'entreprise constituent la totalité des revenus de la famille 3
- b) L'entreprise constitue la principale source de revenus, mais la famille bénéficie également d'un revenu extérieur à l'entreprise 2
- c) La famille bénéficie de revenus extérieurs plus ou moins équivalents aux revenus de l'entreprise 1
- d) La famille vit principalement de revenus extérieurs à l'entreprise 1

TOTAL 2

Résultats du test

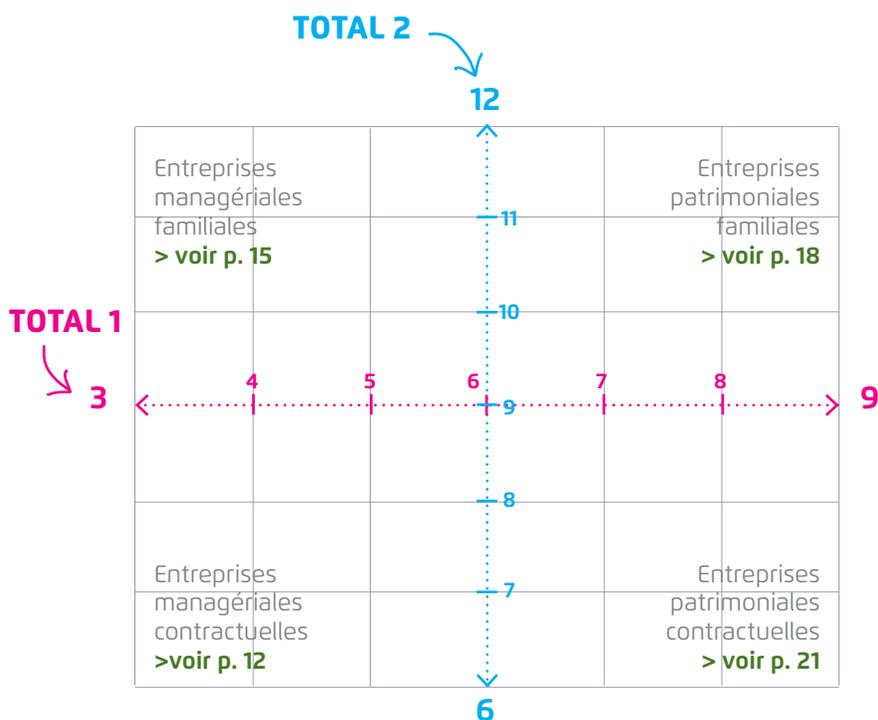
À partir des réponses que vous avez données, vous avez maintenant obtenu deux totaux de points vous permettant de vous placer sur un graphique. En fonction de votre position sur le graphique, votre entreprise se situe alors dans l'un des quatre modèles d'entreprise. Voici un exemple :



Exemple: vous avez obtenu 4 points pour le total 1 et 10 points pour le total 2, vous allez donc mettre une croix à la jonction de ces 2 lignes. Vous faites donc partie des entreprises managériales familiales, allez voir votre profil en page 15.

À votre tour de vous placer sur le graphique!

Chaque petite entreprise est un modèle unique: votre position sur ce graphique n'est donc qu'une indication. Les quatre modèles identifiés permettent de distinguer des types d'entreprises. Vous trouverez dans les pages suivantes une description synthétique de chacun de ces modèles ainsi que certaines indications concernant les atouts et les fragilités propres à chaque type d'entreprise.



A. L'entreprise managériale contractuelle

Votre entreprise est de type «managérial contractuel». Sa forme juridique est **généralement de type sociétaire (SARL ou EURL)**. Ce choix est lié au **risque économique** que représente votre activité d'entrepreneur-e indépendant-e pour la famille. En optant pour une structure sociétaire, vous cherchez d'abord à bien **séparer vos biens personnels de ceux de votre entreprise**, qu'il s'agisse de vos biens propres ou de ceux que vous avez acquis en commun avec votre conjoint-e. En général, vous avez investi vos propres économies dans l'entreprise et avez réalisé des investissements et des emprunts pour démarrer votre activité.

“ J’ai fait ça parce que j’avais envie de faire ça. J’avais envie de me prouver que je pouvais faire quelque chose moi-même, créer et gérer quelque chose tout seul, avoir mon entreprise. C’était un but, c’est clair ! ”

Patrick, 41 ans, paysagiste, Vaud.

Les chef-fe-s d'entreprises qui se rapprochent de ce profil ont souvent choisi l'aventure de l'indépendance après avoir été salarié-e-s en entreprise pendant plusieurs années. En tant qu'entrepreneur-e, vous choisissez **l'indépendance pour la liberté** qu'elle vous procure et parce que vous avez à cœur de vous accomplir dans un projet personnel.

Cette volonté d'indépendance, ce besoin de s'accomplir dans le projet va de pair avec une séparation stricte de la sphère du travail et de celle de la famille. L'économie du foyer repose souvent sur deux revenus distincts, votre conjoint-e exerçant une autre activité professionnelle. Le salaire de votre conjoint-e constitue alors **une sécurité pour l'entreprise**.

Votre conjoint-e n'est donc généralement pas impliqué-e dans la vie de l'entreprise. Les personnes qui y collaborent ont toutes un statut (salarié-e-s ou associé-e-s). Vous êtes attaché-e à votre autonomie et souhaitez accomplir votre projet sans devoir vous appuyer sur le soutien humain ou financier de votre famille.



Vous avez à cœur de ne pas introduire dans la sphère familiale le rythme et les soucis de votre entreprise. Vous cherchez donc à ce que le travail n'empiète pas de manière trop importante sur la vie de famille et, lorsque cela est possible, vous exercez votre activité dans **un local éloigné ou distinct** du logement familial. **Préserver votre vie de famille** fait souvent partie des objectifs que vous vous êtes fixés au moment du lancement de votre projet.

Transmettre un jour cette entreprise à vos enfants n'est pas votre priorité. Vous n'avez pas hérité d'une entreprise familiale, mais comme tout-e entrepreneur-e, vous êtes fier-e de ce que vous avez accompli. Mais si l'aventure devait prendre fin avec vous, faute de repreneur potentiel, cela ne constituerait cependant pas un échec.

“ *Je m'occupe beaucoup de ma fille, ce qui me demande énormément de temps.*

J'ai fait le choix de vivre avec une femme qui a envie et qui a le droit de faire carrière.

Donc nous, chez nous c'est moitié-moitié.

Elle s'en occupe le matin et je m'en occupe le soir. ”

Nicolas, 36 ans,
imprimeur, Neuchâtel.



ENTREPRISE MANAGÉRIALE CONTRACTUELLE

Les atouts de votre entreprise

- Vous avez construit votre projet avec l'envie d'être indépendant-e et c'est ce que vous faites. Vous ne subissez pas de pression d'un ou d'une supérieure hiérarchique. Vous êtes libre de gérer votre entreprise comme bon vous semble et pouvez donc l'adapter à vos envies ou vos besoins.
- Vous êtes soucieux-euse de préserver votre famille des risques liés à l'entreprise. Si cette dernière devait connaître des difficultés, vos biens personnels ne seraient pas menacés.

Les fragilités de votre entreprise

- Même si vous veillez à préserver votre vie de famille, cette dernière n'est pas totalement distincte de votre vie professionnelle. Il est donc essentiel que vous preniez le temps de faire régulièrement le point avec vos proches. Prendre conscience de l'aide « invisible » qu'apportent vos proches à l'entreprise est une démarche importante. Par ailleurs, prendre conscience du temps que vous consacrez respectivement à votre travail et à votre famille vous permettra de trouver une situation qui convient à toutes et tous.
- Vous travaillez souvent seul-e ou avec des employé-e-s très spécialisé-e-s. Vous êtes généralement polyvalent-e au sein de votre entreprise. Soyez vigilant-e, être remplaçable est important pour que votre entreprise puisse faire face aux imprévus.

B. L'entreprise managériale familiale

Votre entreprise est de type « managérial familial ». Sa forme juridique est généralement de type individuel. Ceci signifie que **vos biens personnels et ceux de l'entreprise sont considérés comme un tout**. En général, vous avez investi vos propres économies et vous avez réalisé des investissements et des emprunts pour démarrer votre activité et créer votre entreprise.

Vous avez donc **pris des risques sur le plan économique**, puisque ce sont vos biens personnels qui constituent la principale garantie de vos créanciers.

“ On est marié sous le régime de la participation aux acquêts. Le jour où je la mets dehors ou qu'elle me met dehors, l'entreprise est mise en péril parce que la moitié lui appartient ! ”

Jean, 46 ans, fromager, Jura bernois.

Vous avez décidé de tenter l'aventure de l'indépendance et bien souvent, ce projet a été conçu dans le but de quitter un statut de salarié-e ou pour surmonter un licenciement. Lorsqu'elle est un projet de couple, l'entreprise constitue alors la seule ressource pour le foyer.

Le fait d'avoir en partie investi les économies du foyer dans le projet et d'être pleinement **dépendant de la conjoncture économique** conditionne une **implication personnelle intensive** ainsi que le recours régulier à toutes les formes **d'entraide familiale** disponibles.

Votre **conjoint-e est pleinement investi-e pour vous aider**, mais n'a pas un statut de salarié-e ou d'associé-e dans l'entreprise. Pour faciliter ce type de fonctionnement, **les espaces de travail et ceux de votre vie de famille sont bien souvent les mêmes** et pendant un certain nombre d'années, toute l'énergie de la cellule familiale est consacrée au développement de l'entreprise.



Vous aimeriez remettre votre entreprise à vos enfants, car vous êtes fier-ère de ce que vous avez construit, mais vous êtes **inquiet-ète pour eux face à la charge de travail et aux efforts** que cela représente.

Vous n'avez pas hérité d'une entreprise, **vous construisez donc votre projet à votre image**. Vous ne devez pas vous adapter à ce qui se faisait avant vous et négocier les évolutions de l'entreprise. Vous avez ainsi l'avantage d'être le premier maillon d'une nouvelle histoire.

“ *Non, je ne voudrais pas que mon fils reprenne, car à mon âge il sera cassé en deux comme moi. Non, je veux pas transmettre, pas du tout. Bien sûr si c'était une grosse entreprise avec 5 équipes je dirais oui, mais là non !* ”

Romuald, 45 ans,
façadier, Doubs.



ENTREPRISE MANAGÉRIALE FAMILIALE

Les atouts de votre entreprise

- Votre métier est votre passion et vous mettez toute l'énergie nécessaire au bon fonctionnement de votre entreprise.
- Vous bénéficiez du soutien de votre famille, mais surtout d'un apport important de travail bénévole pour permettre à votre entreprise de fonctionner correctement.

Les fragilités de votre entreprise

- Plusieurs personnes s'investissent dans votre entreprise de façon bénévole sous le couvert de la solidarité familiale. Cette implication est souvent invisible et s'installe au fil du temps jusqu'à devenir normale à vos yeux. Il est essentiel de discuter régulièrement avec votre famille pour vérifier que cette situation convient à chacun-e et surtout de mettre en place un système de protection sociale pour l'ensemble des personnes investies dans l'entreprise.
- Si vous êtes marié-e, vous devez prendre en compte le fait que votre conjoint-e investit du temps et souvent de l'argent dans votre entreprise. La reconnaissance des apports de chacun pour l'entreprise et pour l'économie familiale garantit plus d'équité et assure une meilleure répartition des biens en cas de rupture.

C. L'entreprise patrimoniale familiale

Votre entreprise est de type « patrimonial familial » parce qu'elle **repose en grande partie sur la famille**, que ce soit pour son mode d'acquisition ou pour son organisation du travail. Votre entreprise a été **transmise au sein de votre famille**, parfois depuis plusieurs générations. Ayant conservé le **statut d'entreprise individuelle**, vous êtes donc le-la seul-e patron-ne. Vous avez été préparé-e à reprendre cette place et n'avez généralement pas connu d'autres situations professionnelles. Vous vous êtes marié-e sans conclure de contrat de mariage. **Vos biens personnels et ceux de votre entreprise ne sont donc pas séparés.**

“ Je dis ça parce que aujourd'hui, si on n'avait pas une entreprise familiale, s'il n'y avait pas mon père, mon beau-frère qui sont là, ma mère qui fait la caisse le soir, mon père qui vérifie que tout fonctionne, je ne pourrais pas partir 5 semaines. Il faudrait que je ferme 5 semaines et je pourrais pas me le permettre économiquement. ”

Marc, 51 ans, boulanger, Jura bernois.

Vous connaissez bien l'entreprise pour y avoir grandi quand vos parents la dirigeaient. Même si vous avez des salarié-e-s, **vous mobilisez de manière importante les membres de votre famille –votre conjoint-e notamment–** pour limiter le recours au salariat et bénéficier d'une main-d'œuvre flexible, de confiance et bon marché.

Ayant bénéficié d'un héritage familial, vous avez donc pu **débuter votre activité sans faire d'investissements trop importants**. Vous bénéficiez en outre d'un **espace de travail qui vous est familial**, d'un personnel loyal, d'une clientèle d'habitué-e-s, d'un savoir-faire accessible et d'un **capital de départ** pour affronter les conjonctures du marché.

Vous vous sentez **responsable de l'avenir de l'entreprise familiale** qui vous a été transmise et vous vous préoccupez très tôt de la question

de sa transmission. Vous espérez qu'un-e de vos enfants se montrera intéressé-e et compétent-e pour reprendre l'entreprise à son tour.

Dans cette perspective, **vous investissez régulièrement afin que votre outil de travail reste performant** et donc, à terme, attractif pour les repreneurs potentiels.

La vie de l'entreprise prend une place importante au sein de votre foyer. Les lieux où vous vivez et ceux où vous travaillez sont en partie les mêmes. **Les horaires de la vie de famille sont rythmés par ceux du travail.**

L'économie du foyer repose sur votre entreprise. Vous ne bénéficiez pas d'un salaire complémentaire sur lequel vous appuyer en cas de ralentissement économique. Aussi, **l'implication des membres de votre famille** (parents, enfants, conjoint-e) est souvent considérée comme **nécessaire** pour assurer l'avenir d'une entreprise dont chacun-e se sent en partie responsable.

“ *C'est un truc de coup de main. Il n'y a pas de salaire, donc pas de reconnaissance à ce niveau-là. J'aurais pu demander un statut de collaboratrice familiale, j'aurais alors un salaire. Au niveau fiscal ça change rien du tout puisque de toute façon nos revenus sont cumulés. Mais c'est vrai que j'ai pas de statut. Je suis épouse d'agriculteur. C'est tout!* ”

Angélique, 53 ans,
femme d'agriculteur, Vaud.





ENTREPRISE PATRIMONIALE FAMILIALE

Les atouts de votre entreprise

- Vous bénéficiez du soutien de votre famille, mais surtout d'un apport important de travail bénévole pour permettre à votre entreprise de fonctionner correctement.
- Votre entreprise est un héritage familial. À vos débuts, vous avez pu disposer d'un outil de travail performant et d'une clientèle déjà constituée. En outre, vous avez certainement pu bénéficier d'avantages financiers lors de la reprise de l'entreprise.

Les fragilités de votre entreprise

- En tant qu'héritier-ère d'une entreprise familiale, vous vous sentez responsable de la réussite de cette dernière. Ce poids du patrimoine et des habitudes ne doit pas vous empêcher de faire évoluer votre entreprise et d'innover.
- Si vous êtes marié-e, vous devez prendre en compte le fait que votre conjoint-e investit du temps et souvent de l'argent dans votre entreprise. La reconnaissance des apports de chacun pour l'entreprise et pour l'économie familiale garantit plus d'équité et assure une meilleure répartition des biens en cas de rupture.

D. L'entreprise patrimoniale contractuelle

Votre entreprise est de type «patrimonial contractuel». Elle s'inscrit dans la continuité d'une histoire familiale dont vous êtes **l'héritier-ère**. Vous avez grandi en vous préparant à reprendre l'entreprise familiale. Vous avez su ou dû **adapter ce projet de reprise à vos besoins et à l'évolution des besoins de votre clientèle**. En outre, vous avez fait des démarches visant à **protéger votre famille et votre entreprise** (statuts, assurances...).

“ On a fait vraiment toutes les assurances qu'il faut, on aurait les moyens d'engager quelqu'un pour faire le travail pratique. Mais c'est vrai que c'est des assurances qui coûtent cher, il y en a beaucoup qui ne les prennent pas. ”

Clotilde, 35 ans, salariée dans la fromagerie de son mari, Neuchâtel.

Pour diverses raisons, le recours à une organisation du travail basée sur l'entraide familiale n'est dans votre entreprise plus souhaité ou plus possible. Le fonctionnement de votre entreprise est exclusivement **basé sur le salariat**. Vous ne mobilisez l'aide et le soutien des membres de votre famille que sous **contrat de travail (salarié-e-s ou associé-e-s)**. Vous privilégiez **une forme sociétaire (SARL, SA)** pour partager les risques financiers et répartir les responsabilités. Vous avez le souci de protéger votre famille, le recours à **un régime matrimonial en séparation de biens** peut ici être un choix délibéré pour assurer une séparation totale des biens privés de ceux de l'entreprise.

Vous êtes attaché-e à l'idée de transmettre votre entreprise. Et même si vos enfants n'envisagent pas de faire le même métier que vous, il vous importe que votre entreprise continue à fonctionner après votre départ et conserve en partie son identité propre.

Vous avez modifié profondément l'organisation du travail de l'entreprise familiale par rapport à la génération précédente. Vous vous considérez comme **acteur-trice d'un changement important et vous vous montrez innovant-e**.

L'organisation de votre vie professionnelle interfère le moins possible avec votre vie familiale. **Les lieux où vous vivez et ceux où vous travaillez ne sont pas les mêmes.** Vous avez un-e conjoint-e qui est soit votre associé-e, soit votre employé-e ou qui exerce sa propre activité professionnelle.

“ *Ma fille doit continuer. Je lui ai dit :
Même si tu ne fais pas ce métier, tu peux trouver
quelqu'un qui est reconnu dans la profession.
Il fera le vin, mais il faudra qu'il garde la ligne
de l'entreprise ou en tout cas l'étiquette.* ”

Solange, 54 ans, vigneronne, Valais.





ENTREPRISE PATRIMONIALE CONTRACTUELLE

Les atouts de votre entreprise

- En mettant en place des statuts et des protections sociales pour les personnes qui collaborent dans votre entreprise, vous avez anticipé un grand nombre de risques économiques et sociaux pour vos proches.
- Votre entreprise est un héritage familial. À vos débuts, vous avez pu disposer d'un outil de travail performant et d'une clientèle déjà constituée. En outre, vous avez certainement pu bénéficier d'avantages financiers lors de la reprise de l'entreprise.
- Vous avez déjà réfléchi à la remise de votre entreprise et vous comptez régulièrement investir dans votre outil de travail pour préparer cette dernière.

Les fragilités de votre entreprise

- En tant qu'héritier-ère d'une entreprise familiale, vous vous sentez responsable de la réussite de cette dernière. Dans les changements importants que vous voulez apporter, vous devez vous montrer attentif-ve à l'histoire de cette entreprise et à celle des personnes qui l'ont fait vivre avant vous.

Vivre sa passion en prévenant les risques

Diriger une petite entreprise prend beaucoup de temps et d'énergie tout en étant une grande source de satisfaction. La gestion des risques, qu'ils soient économiques ou sociaux, est une dimension essentielle. Quel que soit le profil de votre entreprise, vous cherchez à trouver le bon équilibre pour protéger à la fois votre entreprise et votre vie de famille.

Durant votre carrière d'entrepreneur-e, vous devrez régulièrement faire des choix concernant la gestion de votre entreprise. Ces choix auront une influence à plus ou moins court terme sur votre entreprise, mais également sur votre vie de famille ou les membres de votre famille.

La gestion du risque fait partie du quotidien des chef-fe-s d'entreprise, peu importe la taille et le fonctionnement de celle-ci. Il n'est jamais facile de concilier à la fois la bonne santé économique de son entreprise et la protection sociale des personnes qui s'y impliquent, en particulier les membres de la famille. Chaque entrepreneur-e fait des choix selon ce qu'il ou elle estime être ses priorités. Il est essentiel que vous gardiez en tête qu'un certain nombre d'imprévus peuvent survenir et avoir un impact sur votre entreprise, votre famille ou sur les deux. Prenons l'exemple d'un accident du travail, d'une longue maladie, d'un divorce ou d'un décès précoce, ces événements douloureux peuvent survenir à tout moment. Nul n'y est vraiment préparé. Mais lorsqu'ils surviennent, ils peuvent avoir des conséquences dramatiques pour les petites entreprises alors qu'ils sont déjà une épreuve pour la famille.

Les pages qui suivent ont pour objectif de vous sensibiliser aux conséquences de ce type d'événements autant pour votre entreprise que pour vous-même et vos proches. Chaque profil d'entreprise a ses forces et ses faiblesses face à ce type d'événements. Il est donc important que vous puissiez prendre le temps d'évaluer votre propre situation afin de pouvoir faire les meilleurs choix.

Il est souvent difficile de mettre en place un type de fonctionnement qui tienne compte de manière équitable des intérêts de l'entreprise et de ceux de la famille. Néanmoins, des outils existent, permettant de rechercher un meilleur équilibre. Il est nécessaire pour toutes les petites entreprises, même celles dans lesquelles la famille n'est pas impliquée directement, de réfléchir de façon coordonnée aux questions légales, notamment en termes d'assurance, de prévoyance sociale, de statut juridique, etc.

Les pages suivantes abordent successivement quatre domaines dans lesquels les choix des entrepreneur-e-s diffèrent et où pourtant se jouent l'anticipation et la prévention face à ces événements: la forme juridique de son entreprise en fonction de sa situation familiale, le statut des personnes travaillant dans l'entreprise, l'organisation du travail et la remise de son entreprise.

Nous vous proposons des pistes de réflexion et des liens pour approfondir certains sujets afin de mettre en place le système vous permettant de protéger au mieux à la fois votre entreprise et votre famille.

1.

Bien choisir la forme juridique de son entreprise en fonction de sa situation familiale

Un-e entrepreneur-e doit envisager et anticiper les événements qui pourraient affecter fortement son entreprise, même si nul ne souhaite penser aux conséquences d'un divorce, d'un accident ou d'un décès, tout comme d'une éventuelle faillite. Il est essentiel de bien réfléchir à son régime matrimonial et à la forme juridique de son entreprise. Ces choix ne sont pas définitifs. Ils peuvent être modifiés à tout moment. Lors de tout changement important dans la vie familiale ou dans celle de l'entreprise, il serait bon de réévaluer la situation.

Lorsque l'on crée ou reprend une entreprise, plusieurs possibilités s'offrent concernant le choix de la forme juridique. Ce choix influencera de façon importante la gestion de l'entreprise, mais également l'implication de la famille, notamment d'un point de vue économique. C'est pour cela que si l'entrepreneur-e est marié-e ou compte le devenir, il est important de réfléchir simultanément à la forme juridique de l'entreprise et au régime matrimonial.

Quand on est responsable d'une très petite entreprise, le problème des risques liés aux investissements financiers est crucial. Selon le régime matrimonial choisi par les époux –et en particulier dans le cas d'une entreprise individuelle– une protection plus ou moins grande des biens propres de chaque conjoint-e peut être définie, de même que l'importance de la solidarité financière, notamment vis-à-vis des dettes éventuelles liées à l'entreprise.

“ J'avais officiellement autant de billes que lui dans l'affaire, sauf qu'au moment du divorce, si je lui prenais la moitié de l'entreprise il n'aurait plus d'outil de travail. Donc je suis repartie avec zéro. ”

Marie-Claude, 54 ans,
demandeuse d'emploi, Doubs.

Si les époux n'ont pas conclu de contrat de mariage, c'est le régime matrimonial ordinaire qui s'applique, soit la « communauté réduite aux acquêts » en France et la « participation aux acquêts » en Suisse. Ce régime ordinaire a l'avantage de protéger le ou la survivante en cas de décès de l'un des époux. Mais si l'un des époux dirige une entreprise individuelle, l'ensemble du patrimoine commun (les acquêts) est engagé en cas de faillite. Pour pallier ce risque, il existe le régime de la séparation de biens, qui permet de mettre ce patrimoine commun à l'abri des conséquences d'une faillite éventuelle de l'entreprise. Un tel régime peut donc représenter une certaine sécurité pour les époux, à condition que chacun d'eux dispose d'un revenu et que personne ne travaille sans statut juridique dans l'entreprise. Par ailleurs, en cas divorce, ce régime permet également de mieux préserver l'entreprise.

*“ Oui, le divorce
a coûté très cher !
J'ai pu sauvegarder
l'entreprise parce qu'on
venait juste de la créer
et mon ancienne épouse
a pu juste exiger les parts
sociales.
Pour une SARL cela
correspond à la moitié
de ma part. C'est tout !
Tout le reste a pu
être protégé.
J'ai eu de la chance. ”*

Tiago, 53 ans, entreprise forestière,
Neuchâtel.

L'interdépendance entre l'entreprise et la famille est un enjeu essentiel. Certains choix, notamment économiques ou associés aux charges de travail, peuvent permettre d'anticiper certaines difficultés. Il n'existe pas d'assurance contre le divorce, mais vous pouvez mettre en place des mesures de protection pour votre famille et votre entreprise.

Le saviez-vous ?

Un régime matrimonial peut être changé en tout temps, moyennant un contrat signé devant notaire. Il règle les rapports financiers pendant le mariage et en cas de dissolution (décès, divorce ou changement de régime). Les avantages et inconvénients des différentes formes juridiques de l'entreprise et des régimes matrimoniaux étant propres à chaque situation, il est important de demander les conseils d'un spécialiste de la question.

Quelques liens utiles :

En Suisse : • Le guide social romand : www.guidesocial.ch

• Le portail PME de la Confédération : www.pme.admin.ch

En France : • Le site officiel de l'administration française :

www.service-public.fr/professionnelsentreprises

• L'agence pour la création d'entreprises : www.apce.com

2.

Quel statut pour les membres de la famille travaillant dans l'entreprise ?

Il est fréquent que des membres de la famille aident au bon fonctionnement d'une petite entreprise. Cette implication familiale est souvent considérée comme « normale », se basant sur un principe de solidarité. La reconnaissance du travail et de l'aide de chacun-e à l'entreprise peut se présenter sous différentes formes. Il faut cependant que cette reconnaissance apporte une protection, notamment sociale, pour convenir à chacun. Une organisation du travail basée sur l'entraide familiale peut représenter un avantage intéressant pour l'entreprise du point de vue financier, mais ce type d'arrangement prétérite les personnes concernées en cas de problème de santé ou de rupture. Cette organisation du travail peut également occasionner un risque important pour la pérennité de l'entreprise en cas d'accident, de divorce ou de faillite, lorsqu'il faudra dégager des ressources pour remplacer cette force de travail gratuite.

Beaucoup de petites entreprises ont tendance à s'appuyer sur cette solidarité familiale. Des arrangements y sont systématiquement recherchés à l'interne. On se rend service, on augmente ses charges de travail pour pallier aux absences de l'autre et on néglige souvent le recours aux assurances sociales pour anticiper les événements (accident, maladie, etc.). Il existe pourtant de nombreux dispositifs assurantiels qui permettent de faire face aux imprévus.

“ C'est la difficulté d'une entreprise comme la nôtre : si quelqu'un tombe malade ou devient invalide, c'est très difficile de trouver un remplaçant. Ici on a la chance d'avoir mon frère. Si ma femme tombe malade, je serais obligé de faire la partie vente et de garder le frangin pour qu'il fasse la production, mais c'est vrai que c'est un problème. ”

Joël, 61 ans, boucher, Jura.

Vouloir formaliser les statuts de chacun-e pour mieux protéger ses proches ne signifie pas pour autant renoncer à privilégier les relations de confiance. C'est un moyen de donner plus de solidité à l'entreprise et de considérer les intérêts des uns et des autres de manière équitable.

“ *J'étais la belle-soeur et la belle-fille. J'ai travaillé pendant 3 ans et demi, ensuite j'ai dit que je m'en allais parce que ça n'allait plus, mon beau-frère me prenait pour une andouille. Mon mari n'a pas pris ma défense donc je suis partie de la maison, ça faisait déjà 8 ans qu'on était ensemble. Je me suis fâchée parce qu'ils ont cru que j'allais venir travailler gratuitement, que j'allais tout faire ce qu'on me dit et que j'allais fermer mon clapet. ”*

Annie, 46 ans, assistante d'entreprise (autoentrepreneure), Doubs.

La création d'une petite entreprise est souvent un projet individuel. Mais cette réalité peut rapidement évoluer avec l'implication croissante du ou de la conjointe ou d'autres membres de la famille. L'entreprise devient dès lors une petite affaire familiale. Ces changements peuvent se faire de façon plus ou moins rapide et être plus ou moins planifiés. Ils méritent toujours d'être discutés avec les personnes impliquées afin que leur statut dans l'entreprise soit en accord avec leur implication et leurs souhaits.

L'attribution d'un statut à toutes les personnes impliquées dans l'entreprise a bien évidemment un coût. Mais cela constitue également une sécurité pour le foyer. Le ou la conjointe salariée peut notamment prétendre au chômage en cas de ralentissement économique de l'entreprise. Par ailleurs, cela contribue à la pérennité de l'outil de travail en permettant à l'entreprise de remplacer un salarié absent.

Le saviez-vous ?

Ce sont surtout les épouses qui travaillent gratuitement dans les entreprises de leur conjoint. L'inverse est très rare. La prévoyance professionnelle et sociale étant une question complexe, il vaut la peine de se renseigner et de demander les conseils d'un spécialiste de la question.

Quelques liens utiles :

En Suisse : • Centre patronal : www.centrepatronal.ch

• Association Femmes PME Suisse romande : www.femmespme.ch

En France : • Chambres des métiers et de l'artisanat : www.artisanat.fr

• Mutualité sociale agricole : www.msa.fr

3.

Trouver une bonne organisation du travail

Diriger une entreprise demande beaucoup de temps et d'énergie. Il est difficile d'aménager des horaires de travail fixes et réguliers. Il faut souvent commencer tôt et finir tard, au détriment parfois de la vie de famille. La conciliation entre le travail et la vie privée est un enjeu essentiel. Il est donc important de trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales.

La liberté d'organisation dont jouissent les petit-e-s entrepreneur-e-s leur permet de dégager du temps libre, même durant les heures de bureau. L'un des plaisirs de l'indépendance lorsque l'on est son propre patron, c'est de pouvoir définir ses horaires et gérer son temps avec souplesse. Cependant, dans beaucoup de petites entreprises, une partie des tâches, notamment administratives, est réalisée à la maison, souvent le soir ou le week-end. Le temps libre de l'entrepreneur-e peut alors rapidement devenir un temps de travail supplémentaire. La flexibilité dans l'organisation du travail peut constituer un atout, mais aussi un risque pour l'entreprise comme pour les membres de la famille, impliqués ou pas dans cette dernière. Les impératifs du travail peuvent très vite prendre le pas sur la vie privée et favoriser le développement d'un climat de tension au sein du foyer. Par ailleurs, l'investissement intensif dans le travail affecte bien souvent la santé des personnes.

“ Quand il l'a vu abîmé comme il était, le docteur l'a arrêté pour 4 mois. Mais quand t'es artisan, tu peux pas être arrêté 4 mois. À ce moment-là, on n'avait pas pris d'assurance. Ça va vite. S'il arrive une broutille, s'il arrive quelque chose à celui qui travaille avec ses mains, c'est la catastrophe ! ”

Iris, 41 ans, salariée (secrétaire)
dans l'entreprise de son mari (façadier), Doubs.

Chacun-e a des besoins en temps libre et repos spécifiques dont il faut impérativement tenir compte pour préserver sa santé. La vie de famille et la vie de couple nécessitent elles aussi du temps pour s'épanouir. Il est donc important d'être attentif-ve à la gestion de ces temps libres afin que les impératifs du travail ne prennent pas le pas sur les repas, la détente et l'épanouissement des relations familiales.

Il est essentiel de discuter de façon régulière de la répartition des tâches et de l'implication respective de chacun-e, dans l'entreprise comme dans la famille. Une répartition des responsabilités et un transfert des compétences entre plusieurs personnes diminuent les risques pour l'entreprise en cas d'absence d'une des personnes. Il convient de pouvoir déléguer certaines tâches afin d'être en mesure de prendre régulièrement du temps pour soi et avec sa famille. Par ailleurs, le partage des tâches familiales et ménagères permet de maintenir un sentiment d'équité au sein du foyer.

“ *Ju travailles 24 heures sur 24 avec ton homme, tu te fréquentes 24 heures sur 24, au bout d'un moment, on n'avait plus vraiment de dialogue, ça n'allait plus. Je lui ai dit : "C'est le café ou moi. Maintenant t'as le choix!"* ”

Sabine, 44 ans, épouse d'un ancien restaurateur, Doubs.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle demande des ajustements réguliers. Il vaut la peine de se renseigner et d'éventuellement demander les conseils d'un spécialiste de la question.

Liens utiles

En Suisse : Plate-forme d'information « Conciliation travail-famille »
et Manuel PME « Travail et famille » :

www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04611/index.html?lang=fr

• Association Suisse pour la Médiation : www.mediation-svm.ch

En France : Fédération nationale de la médiation et des espaces familiaux :

www.fenamef.asso.fr

4.

Remettre son entreprise

La remise d'une entreprise est un moment important pour un-e entrepreneur-e. Bien souvent, l'espoir est de pouvoir la remettre à une personne de confiance – qu'elle soit de la famille ou extérieure – qui pourra poursuivre et développer ce qui a été accompli. Il est essentiel d'anticiper ce projet pour en définir les conditions et favoriser son bon déroulement. En effet, trouver un-e repreneur-e compétent-e et motivé-e n'est pas toujours chose aisée, que ce soit un membre de la famille, un-e ancien(ne) employé-e ou une personne externe à l'entreprise.

Du point de vue de la pérennité de l'entreprise, plusieurs critères entrent en compte dans le choix du successeur. Au-delà des compétences, il est important de concilier les aspects relationnels avec des critères rationnels et d'efficacité économique.

Remettre dans le cadre familial n'est pas toujours possible et n'est pas toujours le choix le plus approprié pour l'entreprise ou pour la famille. Il est donc important de ne pas privilégier uniquement cette option pour ne pas devoir trouver une alternative dans l'urgence. La transmission dans le cadre familial implique souvent une pression à la réussite plus forte pour le repreneur, surtout si l'entreprise se transmet depuis plusieurs générations.



Quelle que soit votre perspective de transmission, il est important d'investir très tôt et régulièrement dans votre outil de travail afin de conserver une entreprise attractive sur le marché pour les potentiels repreneurs.

“ Alors maintenant, si c'est les gamins qui reprendront ça un jour ou pas, ça je sais pas, mais si c'est pas les gamins il faudra que je trouve une autre solution. Et pour avoir la meilleure solution à ce moment là, on est en train d'investir aujourd'hui pour être sexy le jour ou on envisagera d'arrêter notre activité. Parce qu'on peut pas remettre un tardis, il faut que tu sois une entreprise attractive. ”

Jean, 46 ans, fromager, Jura bernois.

Le saviez-vous ?

En Suisse, 30% des PME disparaissent faute d'avoir trouvé une solution satisfaisante à la transmission.

Il est essentiel d'anticiper la remise de votre entreprise. Pour que cela se passe le mieux possible, il vaut la peine de se renseigner et de demander les conseils d'un spécialiste.

Quelques liens utiles :

En Suisse : • Association Relève PME : www.relevepme.ch

• Le portail PME de la Confédération : www.pme.admin.ch

En France : • Chambres du commerce et de l'industrie :

www.cci.fr/web/cession-dentreprise

Pour vous accompagner au quotidien...

Suite à la lecture de cette brochure, en fonction des questions que vous vous posez, des problèmes que vous rencontrez, du type d'activité que vous développez et de la région dont vous dépendez, vous pouvez vous tourner vers différents organismes. Vous retrouverez sur cette page une liste des principaux organismes de conseil et de formation que vous pouvez contacter. Ces organismes disposent pour la plupart de toutes les compétences juridique, managériale, marketing et sociale nécessaires pour vous aider à identifier vos besoins et à mettre en œuvre les réformes ou aménagements nécessaires au sein de votre entreprise.

Pour les entreprises basées en Suisse :

- **Le Centre Patronal :** www.centrepatronal.ch
- **La Fondation rurale Interjurassienne :** www.frij.ch
- **GASTRO Suisse - hôtellerie et restauration :** www.gastrosuisse.ch
- **La Fédération des Entreprises Romandes de l'Arc Jurassien :**
www.ferarcju.ch
- **L'association PME Romandie :** www.pme-cevd.ch
- **Les Chambres de commerce et d'industrie suisses :** www.cci.ch
- **L'Union suisse des arts et métiers :** www.sgv-usam.ch

Pour les entreprises basées en France :

- **CER réseau de conseil et d'expert comptable :** www.cerfrance.fr
- **Développement 25, l'agence économique du Doubs :**
www.doubs.org/developpement25
- **Mutualité sociale agricole :** www.msa.fr
- **Chambres des métiers et de l'artisanat :** www.artisanat.fr/
- **Réseau national d'appui aux entrepreneurs :** <http://bge.asso.fr>
- **Chambres de commerce et d'industrie :** www.cci.fr
- **Centre d'Information sur la Prévention des difficultés des entreprises :** www.cip-national.fr

L'Arc jurassien franco-suisse



-  Arc jurassien Suisse
-  Arc jurassien Français (Franche-Comté)

Cette brochure a été réalisée avec le soutien de :

