

La lettre des Fusions et Acquisitions

Juin 2009

Volume 6, Number 1

Sommaire

-Comment préparer mon entreprise à une transmission familiale ?

-Comment préparer les hommes à une transmission familiale ?

-Les modalités de transmission à titre gratuit

-Les modalités de transmission à titre onéreux

- Focus sur les modalités en France de la transmission familiale de mon entreprise

Rubriques

Présentation du cabinet Actoria

Accès Intranet

Glossaire

Prestations Cédants

Comment effectuer une transmission familiale de mon entreprise en France ?

Il y a plusieurs possibilités de céder son entreprise. Outre les différents types de montages financiers, il existe également plusieurs catégories de repreneurs. Afin de maximiser les chances de réussite de la transmission et pérenniser l'avenir de la société, une attention toute particulière doit être portée à la préparation de cette dernière. Elle doit être réalisée en concertation avec un professionnel de la transmission tel qu'Actoria.

Comment préparer mon entreprise à une transmission familiale ?

Une des particularités des entreprises familiales, qui peut s'avérer problématique dans le cadre d'une transmission, est la **forte centralisation du pouvoir décisionnel sur le dirigeant**. Son rôle central doit donc progressivement s'effacer pour que l'organisation en étoile, avec un dirigeant au centre de tout, fasse place à une hiérarchisation en râteau. **Une préparation organisationnelle et une adaptation de la structure de l'entreprise est primordiale.**



L'entreprise est avant tout **un ensemble d'hommes et de valeurs**. Contrairement à la vente de l'entreprise, les employés doivent donc être partie prenante de la transmission et doivent être les premiers informés du souhait du dirigeant de transmettre son entreprise à un membre de la famille.

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

Les employés sont porteurs du savoir faire et de la valeur ajoutée de l'entreprise, ils peuvent donc largement faciliter la relève du dirigeant.

L'entreprise est en constante interaction avec de nombreux acteurs économiques que sont ses clients, ses fournisseurs, ses banquiers, ses investisseurs, ... Ces différents partenaires vouent une certaine confiance à l'entreprise et à son dirigeant. Il ne faut donc pas trahir cette relation et **introduire le plus rapidement possible le futur dirigeant** afin de les rassurer, **l'honnêteté est capitale.**

Il est également important d'**évaluer les capacités de l'entreprise à réaliser des profits** et à croître dans le futur afin que la transmission familiale ne se révèle empoisonnée et ne soit source de problèmes au sein de la famille, ce qui peut malheureusement être le cas. **Si l'entreprise connaît certaines difficultés, il est souhaitable de rétablir une situation convenable afin que la reprise soit une réussite**, le timing de la succession est donc important.

Il peut parfois être intéressant avant une transmission de **transférer le patrimoine privé des actifs appartenant à l'entreprise mais non nécessaires à son exploitation.**

Comment préparer les hommes à une transmission familiale ?

La décision d'une transmission familiale est **une décision que le dirigeant ne doit pas prendre seul.** Le principal intéressé, **le repreneur familial, doit bien évidemment évaluer sa motivation et ses capacités à diriger l'entreprise familiale.** Ce point peut sembler anodin mais nombre de dirigeants d'entreprises ambitionnent de transmettre ce qui représente souvent l'accomplissement d'une vie de travail acharné à un membre de la famille sans que ce dernier n'en ait ni la volonté, ni l'ambition, ni les compétences.



La sortie du dirigeant : La succession ne s'effectue généralement pas sans une certaine souffrance, un lien indescriptible liant toujours une entreprise et son

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

dirigeant historique. Le dirigeant qui consacrait plus de 75% de son temps éveillé à la vie de son entreprise va donc devoir se préparer psychologiquement à progressivement quitter le navire dont il était capitaine. Le temps libre apparaît à ses yeux comme un vide qui l'effraie, il faut donc **préparer sa reconversion** qu'elle soit consacrée à la vie familiale, à une autre activité ou au repos. Il apparaît donc comme essentiel de **planifier la sortie progressive du dirigeant afin qu'il s'en détache et puisse consacrer son énergie à autre chose.**

Mais la planification de ce départ représente un autre enjeu considérable, à savoir le bon fonctionnement de l'entreprise. En effet, sans une certaine rigueur dans le suivi du calendrier de départ du dirigeant, l'entreprise peut se voir déstabilisée.

La direction se doit de n'avoir qu'une seule voie et un seul visage. Le repreneur doit rapidement être capable d'imposer sa vision et l'environnement doit être en mesure de constater que l'entreprise à un nouveau dirigeant. **La crédibilité du repreneur peut être facilement entachée dans les premiers instants de la succession si le départ du dirigeant n'est pas concret.**

La relève : Le futur dirigeant doit **se préparer psychologiquement et techniquement** aux nouvelles responsabilités qui vont lui être transmises. Il peut être souhaitable que ce dernier s'engage dans une formation spécifique et apprenne les rouages de l'entreprise. Il est souvent très positif que ce dernier ait réalisé une partie de son parcours professionnel en dehors de l'entreprise familiale, sa vision et son expérience en sortiront grandies. Une bonne connaissance des différents postes de direction est également importante.

La planification et la préparation de la transmission est une **étape primordiale**, nombre de successions échouent à cause d'une mauvaise gestion de cette période. Une transparence totale de l'entrepreneur sur toutes les informations pouvant influencer l'avenir de l'entreprise doit être respectée. Il est important de préparer cette échéance le plus tôt possible, de ne pas se presser et de **consacrer un minimum de deux à cinq ans avant le changement de direction.**

Les modalités de transmission la familiale à titre gratuit

D'une manière générale, la donation à titre gratuit de l'entreprise permet sa transmission pour un montant de droits inférieurs à ceux payés en cas de cession à titre onéreux. **Plus cette donation intervient tôt et plus elle est fiscalement intéressante.**



Quand on parle de transmission à titre gratuit de l'entreprise, il faut compter avec un certain nombre de possibilités entre lesquelles le dirigeant va devoir arbitrer. En effet, **la transmission à titre gratuit de l'entreprise n'est pas fiscalement indolore et différents impôts sont à acquitter**, mais la pression fiscale est plus ou moins importante selon les situations et selon les pays. Toutes les donations sont soumises à une **fiscalité « générale »** qui s'applique indifféremment quel que soit le type de donation, mais chacune bénéficie aussi de dispositions spéciales.

Des impôts sont dus, il s'agit de **droits de mutation** qui sont réduits selon l'âge du donateur. A cela peuvent s'ajouter des abattements entraînant une réduction de la base imposable en cas d'engagement collectif et individuel de conserver les titres.

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

Les modalités de la transmission familiale à titre onéreux

La valorisation : La valorisation de l'entreprise est **difficilement réalisable par le dirigeant lui-même** qui aura toujours tendance à ne voir que les qualités et les forces de sa société. **Un mandataire extérieur est souvent le mieux placé pour offrir une estimation objective** de la situation actuelle de l'entreprise et de ses perspectives.



Les montages juridiques et financiers :

De nombreux montages plus ou moins complexes sont possibles lors d'une transmission d'entreprise. Dans le cadre d'une succession familiale, certains montages sont particulièrement avantageux comme l'OBO, (cf. : rubrique du site) et la création d'une société holding de reprise. **Le choix du montage doit se faire en concertation avec des spécialistes de ce type d'opérations que sont les experts-comptables, avocats, consultants, ...**

Optimisation fiscale : Dans le cadre d'une succession à titre onéreux, le cédant doit porter une attention toute particulière à la fiscalité qui va lui être imposée. Il est fortement conseillé de faire appel à un professionnel du métier afin d'optimiser fiscalement la cession de son entreprise et bénéficier d'un régime avantageux.

Il est le plus souvent avantageux pour le cédant et le repreneur d'utiliser au mieux les deux modes de transmission en combinant

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

habilement donation et vente permettant ainsi de bénéficier des avantages fiscaux liés à chaque mode de transmission.

Le cabinet Actoria possède une forte expérience dans tous les domaines financiers, juridiques et techniques de la cession/transmission d'entreprise et propose une offre de services adaptée et répondant parfaitement aux exigences des successions familiales. Les experts du cabinet Actoria accompagnent le couple cédant/repreneur familial dans toutes les étapes de sa transmission, de la préparation à l'accompagnement post-cession.

Focus sur les modalités en France de la transmission familiale de mon entreprise

Le système français est basé sur de nombreux abattements permettant donc des **allègements fiscaux** lors des transmissions familiales. Avec l'augmentation du nombre de transferts d'entreprises chaque année il y a une évolution fiscale afin d'améliorer le contexte des cessions de PME.

On estime que **plus de 500 000 entreprises vont changer de mains d'ici les 15 prochaines années**. L'objectif est donc de permettre au repreneur héritier de cumuler une **diminution des droits de succession** et une réduction de la base fiscale sur laquelle ils sont calculés.

On dénombre de nombreux modes de transmission d'entreprise interfamiliale : la donation simple, la donation de partage, la donation avec réserve d'usufruit, la création d'une holding ou encore la donation à titre onéreux...

C'est pourquoi, **la succession doit être réfléchie et structurée** des années avant la transmission afin d'effectuer le montage le plus avantageux possible.

Par exemple, grâce à la « **loi Dutreil II** », il y a eu un allègement de la fiscalité sur la reprise et la transmission d'entreprise augmentant de plus de **60% le seuil de chiffre d'affaires exonéré d'impôt sur les plus-values**.

On estime aujourd'hui qu'environ 90% des entreprises individuelles sont susceptibles d'être exonérées de leurs plus-values. S'additionne également, des

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

Contactez-nous

<http://www.actoria.fr>
info@actoria.fr

Actoria Group®

Brussels - London - Paris
Fribourg - Madrid

Reproduction et copie
interdite sans accord de
Actoria

réductions de droits de 30% voir même jusqu'à 50% si le donateur est âgé de moins de 65 ans, mais aussi un abattement de 75% de la valeur de l'entreprise par rapport aux droits de mutation sous condition d'un pacte de conservation d'au moins deux ans, valable entre le donateur et ses héritiers.

Il existe même la possibilité de **différé sur 15 ans le paiement des droits de donation** en cas de transmission d'entreprise. Seuls les intérêts du crédit accordé par le Trésor sont dus au cours des 5 premières années, puis pendant les dix années suivantes le paiement des droits de donation est fractionné, assorti d'un intérêt dont le taux est réduit des deux tiers si plus du tiers du capital social est transmis.

Le donateur pourra même prendre à sa charge les droits de succession pour que ces derniers ne figurent pas dans l'assiette de l'impôt afin de réduire la base sur laquelle les droits sont assis.

Si l'entreprise ne correspond à aucun critère d'exonération, la possibilité de création d'une holding pour les héritiers, leur permettra de ne pas être taxées sur les droits de cession, car ils ne sont pas pris en compte lors du transfert de propriété.

Ce montage permet un partage égal tout en confiant la gestion à un seul membre de la famille. Voici un exemple pour mieux comprendre cette répartition : « Deux enfants, A et B, se voient chacun attribuer 50% des titres de l'entreprise. A la création de la holding, A apporte 35% du capital et B, 17%. La holding détient alors 52% du capital. Mais A étant majoritaire dans cette holding, il détient seul les rênes de l'entreprise d'exploitation. »

Néanmoins, les solutions les plus favorables aux familles, restent la combinaison entre la donation et la vente. Cette possibilité permet de limiter les inconvénients de la vente, tout en profitant des avantages fiscaux.

