

Patrimoine & ENTREPRISE

GRUPE MONASSIER FRANCE

ANDRÉSY - ARRAS - AVALLON-BOURGOGNE - BORDEAUX - BOURG-EN-BRESSE - CHOLET - DINARD - EPINAL - FORT-DE-FRANCE - GARDANNE - JOUÉ LES TOURS - LA FERTÉ BERNARD
LE PUY EN VELAY - LILLE - MONTPELLIER - NANTES - NÉRAC - PARIS - REIMS - RENNES - RODEZ - SAINT PRIEST - TOULOUSE - TRANS EN PROVENCE - TROYES - UZÈS
À L'ÉTRANGER : ALGÉRIE, ALLEMAGNE, BELGIQUE, CANADA, CAMEROUN, DANEMARK, ESPAGNE, GRANDE-BRETAGNE, LUXEMBOURG, PAYS-BAS, SÉNÉGAL, SUISSE, TOGO.

N° 33

AUTOMNE 2003

RÉUSSIR LA TRANSMISSION DE SON ENTREPRISE

SOMMAIRE

SANS PRÉPARATION

QUELLE STRUCTURE
POUR FACILITER LA TRANSMISSION
D'UNE ENTREPRISE

GARDER LE POUVOIR

PACTE D'ACTIONNAIRE,
DE FAMILLE

PACTE FISCAL

DONATIONS

PLUS VALUES

TRANSMETTRE UNE ENTREPRISE
À SON CONJOINT

IMPÔT SUR LA FORTUNE

PAIEMENT DIFFÉRÉ ET FRACTIONNÉ

DONATION D'UNE ENTREPRISE
A SES SALARIÉS

Dans les dix années à venir, 500 000 entreprises devraient changer de main. Une entreprise sur cinq. Énorme. Pour beaucoup, l'anxiété d'obstacles financiers, juridiques, fiscaux, et même personnels et familiaux, à surmonter.

Or, qui en prend la peine, peut cependant transmettre une entreprise dans d'assez bonnes conditions.

Petit commerce ou multinationale, pour tirer le meilleur parti des dispositions juridiques, fiscales, financières qui permettent - le plus légalement du monde - de réaliser les objectifs successoraux du dirigeant, il faut partir à temps.

Il faut aussi prendre conscience de ses objectifs. Que cherche-t-on en cédant son entreprise : garder quand même le pouvoir ? Le transmettre à tel héritier ou tel collaborateur ? Protéger son conjoint ou des enfants mineurs ? Se procurer des revenus ? ...

Après ce bilan, il n'y aura plus qu'à revoir, puis éventuellement adapter, les dispositions déjà prises tant dans son entreprise que dans sa vie privée.

En privilégiant alors un type de société ou un autre, en profitant du démembrement, des donations, des différentes clauses contractuelles, de la location-gérance, du changement de régime matrimonial... il sera possible d'éviter

les blocages, de transmettre une entreprise à son idée, d'en limiter l'imposition, de protéger ses salariés et d'organiser, dans l'harmonie, le partage de son patrimoine entre ses héritiers.

Plus inquiétant : le baby boom devenu papy boom. Arrivés à 55, 60 ans, les créateurs d'entreprises de l'après-guerre ne trouvent plus acquéreurs pour leurs PME/PMI. Et leurs enfants ne sont pas forcément intéressés. Donc, en perspective, des transmissions difficiles faute de repreneurs.

La loi Dutreil sur l'initiative économique qui vient d'être votée, est une bonne loi. Mais elle ne règle qu'une partie des problèmes. Un exemple ? On ne peut qu'applaudir à l'abattement de 50 % sur la valeur de l'entreprise en cas de donation, mais cet abattement ne s'applique qu'en cas de donation en pleine propriété. Il faut espérer qu'une prochaine loi permettra aussi de bénéficier de cette mesure en cas de nue-propriété.

Il y a là dans cette loi - comme on le verra dans les pages suivantes - des initiatives nouvelles très satisfaisantes dont les entrepreneurs se réjouissent.

M^e Bernard MONASSIER
Notaire associé à Paris
Président du Groupe Monassier France

1 - SANS PRÉPARATION

M. X. sait bien que prendre des mesures testamentaires ne le fera pas mourir. Mais il est très occupé et ne voit pas l'urgence de préparer la transmission de son entreprise. Et puis le drame : un accident.

On ne le dira jamais assez : petit commerce ou grosse PME, sans préparation, les premiers jours suivant le décès du dirigeant, c'est le cauchemar.

Une entreprise individuelle peut ne jamais s'en relever. Dans l'heure, les comptes sont bloqués. Impossible de payer salaires, traites, livraisons, effets de commerce, impositions diverses... Si tous les héritiers sont majeurs, la situation peut se rétablir en un à deux mois. Mais si le défunt laisse un ou des enfants mineurs, c'est la paralysie pendant cinq mois au moins car un mineur, même émancipé, ne peut pas être commerçant.

S'il s'agit d'une société, la situation n'est guère meilleure. Certes, sa personnalité morale lui permet de survivre puisque les comptes ne seront pas bloqués. Mais s'il n'y a pas de cogérance et si le défunt était président ou gérant, il faut lui nommer un successeur. Dans une SA, le directeur général, s'il existe, pourra continuer de gérer l'entreprise et assurer l'interim. Mais dans une SARL, l'un des héritiers devra déposer une requête auprès du tribunal de commerce pour faire nommer un administrateur judiciaire, qui convoquera une assemblée, qui nommera un gérant... !

2 - QUAND TRANSMETTRE ?

Dès l'instant où l'on crée une entreprise, il est sage de prendre en même temps des dispositions de base. Trois en particulier - renouvelables, modulables, modifiables - c'est-à-dire qui n'engagent pas définitivement, mais susceptibles d'éviter tout blocage en cas de malheur.

- 1) Faire un testament.
- 2) Prévoir dans son contrat de mariage ou dans un pacte d'associés, des clauses préparant la transmission de l'entreprise.
- 3) Mettre en société son entreprise si elle ne l'était pas, ou en changer la forme pour une autre.

3 - QUELLE STRUCTURE POUR FACILITER LA TRANSMISSION D'UNE ENTREPRISE ?

J'ai créé mon entreprise il y a plus de trente ans. Je crains que sa structure ne soit plus la meilleure pour la transmettre à mes enfants ou la vendre au meilleur prix.

A priori, pour mieux transmettre, vendre, donner ou léguer une entreprise, il convient souvent d'en modifier l'organisation. C'est facile et moins coûteux qu'on ne le croit.

Mais pour obtenir les meilleurs résultats de cette transformation, le dirigeant d'entreprise doit rechercher les objectifs personnels et patrimoniaux pour lesquels il envisage ce changement.

- Souhaite-t-il partager son entreprise entre ses enfants ou se procurer des revenus pour sa retraite ?
 - Envisage-t-il de transmettre un jour son entreprise au directeur général qui l'a si bien secondé depuis des années ou la vendre au plus offrant ?
 - Désire-t-il que son conjoint (mari ou femme) lui succède ou au contraire, tient-il à limiter ses droits ?
 - Rêve-t-il d'une nouvelle activité professionnelle ?
- Autant de dirigeants d'entreprise, autant de cas.

Ce bilan établi, il va falloir, avec un notaire ou un juriste d'affaires, adapter l'ancienne structure ou en choisir une nouvelle en fonction de la valeur de l'entreprise et de son domaine d'activité ainsi que de la situation familiale de l'entrepreneur.

En gros, il pourra alors envisager :

- une SA s'il s'agit d'une grosse ou moyenne entreprise ;
- une SARL qui se justifie surtout pour les entreprises de petite taille et jouit depuis peu d'une particularité : la faculté de se constituer avec un capital social d'un euro seulement !
- une EURL, forme unipersonnelle de la SARL.

SAS et SASU

Restent la SAS (Société par Actions Simplifiée) et la SASU (Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle), deux formules récentes, très appréciées par le notariat.

Finis les statuts types, les montages, les holdings superflus, les associés de complaisance... Dépourvue de carcan, la SAS est un contrat de société dans lequel, à condition de respecter l'ordre public, les associés sont libres de faire

pratiquement tout ce qui leur plaît et d'inscrire dans ses statuts les clauses qui leur semblent favorables à la bonne marche et à la transmission de leur entreprise.

- Possibilité de dissocier pouvoir et capital. Le chef d'entreprise et /ou les associés peuvent dans une SAS transmettre la majorité des parts sans transmettre le pouvoir. Ils peuvent aussi se réserver un droit de veto sur les décisions importantes.
- Clauses d'agrément (cf. N°5)
- Clauses d'exclusion. Un associé freine la marche de la société par son inertie. Vous voudriez l'exclure. S'il y a une clause d'exclusion dans les statuts, la SAS vous le permet
- Clauses de sortie. Particulièrement utiles en cas de conflit, puisqu'elles réglementent le départ volontaire d'un ou des associés.
- Clauses d'inaliénabilité. Autorisées dans la SAS sous conditions qu'elles soient limitées à dix ans.
- Avantage ou inconvénient. Le faible nombre de règles légales permet une grande souplesse mais nécessite des précautions dans la rédaction des statuts. En effet, contrairement aux SA ou SARL qui utilisent surtout des statuts types, ceux d'une SAS ou d'une SASU sont rédigés sur mesure, au cas par cas, en fonction des objectifs recherchés et après réflexion : une clause oubliée ou mal rédigée peut conduire à la catastrophe.

4 - HOLDINGS

On dit monts et merveilles des holdings. En quoi ces sociétés facilitent-elles la transmission des entreprises ?

La société holding ne correspond pas à une structure juridique particulière. Elle peut prendre n'importe quelle forme de société : SA, SARL, SAS... Le holding, en effet, se définit essentiellement par son rôle économique du fait qu'il détient une participation, souvent majoritaire, dans d'autres sociétés et permet un effet de levier fiscal et financier.

- **Levier fiscal,** la société holding permet de déduire les intérêts de l'emprunt contracté pour acheter la société d'exploitation. Toutefois, la loi Dutreil autorise les personnes qui ont contracté un emprunt pour souscrire au capital d'une société non cotée à bénéficier

d'une réduction d'impôt égale à 25 % du montant des intérêts d'emprunt dans la limite de 10 000 € pour un célibataire et de 20 000 € pour un couple. Cette réduction d'impôt concerne les PME soumises à l'impôt sur les sociétés et à certaines conditions : engagement de conservation des titres pendant cinq ans, détention de la majorité des droits de vote, exercice d'une fonction de dirigeant.

- **Lever financier**, le holding permet de détenir le contrôle d'une société sans déboursier des sommes importantes, notamment en "empilant" des holdings les uns sur les autres.

Les formes juridiques les plus souvent retenues pour les holding sont la société civile et la SAS, le critère de choix différant avec les objectifs recherchés.

Remarque : Holding est du masculin. On dit "un" holding ou "une société" holding.

5 - CLAUSES D'AGRÈMENT

Un entrepreneur disparaît. Ses enfants s'apprennent à prendre le contrôle de la société. Les associés peuvent-ils s'y opposer ?

En principe, non. Toutefois, sauf dans les SA où cette clause est interdite, il est possible, sous certaines conditions, variables selon les autres formes de sociétés, de soumettre l'arrivée des héritiers à l'agrément des associés. Il sera précisé, par exemple, qu'en cas de décès d'un associé, la société continuera entre les seuls survivants ou bien que seuls le conjoint ou les enfants du disparu pourront devenir associés...

Les parts des héritiers ainsi exclus seront rachetées par les associés ou par un tiers agréé. Leur valeur sera estimée à l'amiable ou par expert.

6 - LOCATION-GÉRANCE

M.X, concessionnaire auto, a trois enfants. Il aimerait commencer à leur transmettre son entreprise d'autant qu'un de ses fils, qui travaille déjà avec lui, aimerait plus tard prendre sa succession.

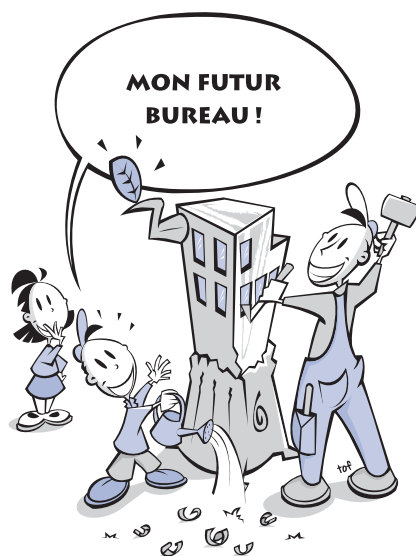
Meilleure solution : mettre son entreprise, quelle qu'en soient la taille et la forme (individuelle ou société), en location-gérance.

Par cette formule le propriétaire ou l'exploitant de l'entreprise en concède la jouissance, pour tout ou partie, à un "locataire-gérant" qui l'exploite à ses risques et périls.

Avantages :

La location-gérance ne régle pas définitivement la transmission d'une entreprise mais l'organise en laissant une possibilité de retour. Pour l'entreprise individuelle, c'est un gros avantage auquel s'en ajoutent d'autres, parmi lesquels :

- l'occasion, pour le nouveau gérant, d'apprendre à gérer une entreprise et à faire en sorte de donner au repreneur la possibilité de voir pendant quelques années si l'entreprise lui semble viable et achetable par la suite.
- l'occasion, pour l'héritier locataire-gérant, de créer, en accord avec le propriétaire, une activité nouvelle ;
- le moyen, pour le repreneur, de se constituer des liquidités qui l'aideront, à l'issue du contrat, à racheter à ses cohéritiers tout ou partie de l'entreprise ;
- la possibilité, à l'issue de la location-gérance, de transmettre le fonds de différentes manières : cession du fonds de commerce, apport en société suivi d'une cession des titres, ou, évidemment, donation.



Inconvénients :

- Tomber sur un gérant mauvais gestionnaire ;
 - dans certains cas, le risque de voir le contrat de location-gérance requalifié en contrat de travail ou en vente ;
 - un commerce en location-gérance perd de sa valeur à la vente.
- En revanche, la location-gérance permet d'exonérer de plus-value la revente de l'entreprise si elle dure cinq ans et si la redevance est inférieure au montant imposable aux plus-values (cf. N° 15).

7 - DÉMEMBREMENT

Y a-t-il un réel intérêt à donner la nue-propriété de son entreprise à ses enfants et à en conserver l'usufruit ?

Certes, le démembrement de propriété est peu recommandé pour les entreprises individuelles. En revanche, pour les sociétés, il se révèle un outil de transmission fort utile.

Avantage majeur : démembrer une entreprise permet d'en donner la propriété tout en restant maître chez soi, en y conservant pouvoir et revenus.

Autre atout : en cas de donation ou donation-partage, le démembrement s'accompagne de sensibles réductions fiscales. Ainsi la valeur de l'usufruit (d'autant plus élevée que le donateur est jeune) sera déduite de celle de la nue-propriété donnée. L'imposition portera donc sur une valeur moindre de l'entreprise.

Au décès du dirigeant, le ou les héritiers récupéreront la pleine propriété de l'entreprise sans imposition, sans même avoir à revenir sur la valeur de l'entreprise définitivement fixée au jour de la donation ou de la donation-partage.

En cas de démembrement, des règles légales de vote sont prévues pour les SA et les SARL.

- Dans les SA, l'usufruitier vote dans les assemblées ordinaires et le nu-propriétaire dans les assemblées extraordinaires.
- Dans les SARL, l'usufruitier vote habituellement dans les assemblées générales pour la répartition des bénéfices - hormis dispositions contraires.
- Ces règles, en effet, ne sont pas obligatoires. Il est possible d'y déroger dans les statuts. Mais un arrêt de la Cour de cassation a précisé qu'il n'était pas possible de supprimer tous les droits du nu-propriétaire et que celui-ci devait, au minimum, être convoqué aux assemblées.

8 - GARDER LE POUVOIR

A 59 ans, Mr. Z donnerait volontiers au moins une partie de son entreprise à ses enfants. Seulement, il se sent en forme et veut rester le patron quelques années encore.

Nous vivons de plus en plus longtemps* et en meilleure santé.

En conséquence, on ne compte plus les dirigeants d'entreprises qui ne se sentent pas vieillir, se refusent à lâcher les rênes de leur entreprise, quitte, parfois, à la couler.
A cela une autre raison majeure : les dirigeants qui possèdent une très grosse entreprise et renoncent à leur "outil de travail", risquent l'imposition à l'ISF. Un problème bien connu, qui n'a pourtant subi aucun aménagement depuis des décennies. Toutefois, la loi sur l'initiative économique récemment votée prévoit des dispositions favorables à une moindre imposition des actionnaires minoritaires. (cf. N° 17)

*Espérance de vie en 2001 : 75,5 ans pour les hommes, 83 ans pour les femmes.



Plusieurs dispositions permettent pourtant de garder le pouvoir en transmettant, de son vivant, tout ou partie d'une société.
La cogérance, par exemple, grâce à laquelle le chef d'entreprise conserve sa place tout en initiant son successeur à la gestion d'entreprise.
Dans une SA, il pourra aussi rester président mais nommer directeur général, et former le jeune homme ou la jeune femme qu'il a choisi pour lui succéder. On voit par là que la codirection facilite aussi la transmission progressive du pouvoir, à condition, toutefois, d'en fixer le terme pour éviter les rivalités entre dirigeants.

Autres formules :

- Déjà évoqué : le démembrement d'une entreprise dont on se réserve l'usufruit (cf N°7).
- La nomination anticipée de son successeur le faisant entrer au conseil d'administration, ce qui lui apprendra

l'art de décider ou en le désignant dans un pacte de famille ou d'associés.
- La désignation de son successeur dans un testament, ce qui renvoie la passation de pouvoir au décès du testateur.

9 - PACTE DE FAMILLE, PACTE D'ASSOCIÉS

Pour éviter conflits et blocages - ou pour le moins, aider à les résoudre - le législateur offre les pactes d'associés, d'actionnaires ou de famille que les notaires estiment indispensable d'établir dès la création d'une entreprise.

Pacte d'actionnaires et/ou d'associés

Le pacte d'actionnaires (pour les SA) et le pacte d'associés (dans les autres formes de sociétés) furent longtemps des pactes uniquement extra-statutaires. Leur bonne fin n'était donc pas toujours assurée.

Un progrès a été réalisé en 1999 avec la SAS qui permet d'inclure un pacte d'actionnaires dans ses statuts. Il devient ainsi possible de prévoir statutairement les conditions de vote entre associés, les règles pour l'acceptation ou le refus de nouveaux associés, les modalités de départ d'un actionnaire ou de rachat de parts... bien d'autres clauses pouvant s'inscrire également dans un tel document.

Pacte de famille

Cet acte n'existe pas en tant que tel en droit français. Il faut donc recourir aux traditionnels pactes d'associés en les adaptant aux problèmes de l'entreprise familiale : les conditions d'entrée des enfants dans la société, leur rémunération, la répartition des pouvoirs, les avantages en nature (voiture, frais de représentation, portable, etc.) dont ils pourront profiter par exemple.

10 - PACTE FISCAL

La transmission d'entreprise résultant d'un décès bénéficiait, sous certaines conditions, d'une exonération de 50 % sur la valeur de l'entreprise pour le paiement des droits d'enregistrement. Cette facilité vient d'être étendue aux donations en pleine propriété.

Certains impératifs accompagnent évidemment cette largesse fiscale.
- La conclusion du pacte fiscal entre le chef d'entreprise et d'autres associés

doit porter sur 34 % au moins du capital (25 % pour une société cotée ramenés à 20 % au 1^{er} janvier 2004) et les associés s'engagent à conserver leurs titres pendant au moins deux ans.
- Cet engagement collectif doit être en cours au jour de la transmission (donation ou succession), ce qui oblige, en pratique, à renouveler le pacte tous les deux ans.
- Le pacte fiscal engage les héritiers du chef d'entreprise à le poursuivre jusqu'à son terme.
- A son expiration, le pacte collectif est suivi par un engagement personnel de six ans qui devra également être observé par les héritiers.

• Conseils du notaire

- Pour optimiser cet avantage fiscal, les associés peuvent conclure plusieurs pactes fiscaux en même temps. Une même personne peut donc être membre de plusieurs pactes d'un montant variable avec des personnes variables. Cela permettra, au décès du chef d'entreprise, de poursuivre le pacte le plus adapté.

- Les notaires conseillent également de donner quelques titres à ses enfants pour les intégrer dans le pacte fiscal. En effet, pendant la durée du pacte, les cessions et donations à des tiers sont interdites. En revanche, elles sont autorisées entre membres signataires du pacte. On voit donc l'intérêt que des enfants ou une société holding soient membre du pacte (même pour une seule part). Ils pourront ainsi racheter des titres ou recevoir des donations de leurs parents.

• Un grave inconvénient cependant

L'administration n'autorise l'abattement de 50 % que pour les donations d'entreprise en pleine propriété. Voilà qui en limite considérablement l'effet car les donateurs d'entreprise veulent toujours s'en réserver l'usufruit pour quantité de raisons : conserver une part de pouvoir, éluder l'ISF, se procurer un revenu, apprendre le métier à leur héritier.

11 - DONATIONS

Des amis me conseillent de donner, plutôt que léguer, mon entreprise à mes enfants. Est-ce vraiment souhaitable ?

Qu'il s'agisse de transmettre une entreprise ou tout autre patrimoine, l'intérêt de la donation est indéniable et tient à l'addition de trois avantages :

- d'importantes réductions fiscales* liées à la filiation entre le donataire et le donateur ainsi qu'à l'âge de celui-ci ;
- la liberté accordée au donateur de payer lui-même les droits que devrait payer le donataire. D'où un bonus de donation ;
- la possibilité, pour le donateur, de se réserver l'usufruit du bien donné.

A quoi s'ajoute depuis peu l'abattement Dutreuil de 50 % sur la valeur de l'entreprise en cas de pacte fiscal (cf. N° 10), abattement cumulable avec les réductions de 50 ou 30 % de droit inhérentes à l'âge du donateur.

Exemple chiffré

Une entreprise vaut 15 millions d'euros. Son propriétaire a 58 ans. Avant la disposition Dutreuil, l'enfant à qui il léguait son entreprise (sans régime de faveur) payait 5,8 millions d'euros de droits. Dans le contexte d'une donation Dutreuil, l'imposition se réduit à 1,4 million d'euros, soit 9 % de droits au lieu de 39% d'où une économie de 4,4 M€.

* Pour mémoire, en cas de donation :

- **Chaque parent** (père et mère) est libre de donner en exonération de droits 46 000 € tous les dix ans à chacun de ses enfants.

- **Chacun des quatre grands-parents**, quel que soit son âge, peut donner sans imposition, à chacun de ses petits-enfants, quel qu'en soit le nombre, jusqu'à 30 000 € tous les dix ans, à condition de ne pas empiéter sur la réserve de leurs propres enfants (contre 15 244 € il y a peu).

- **Dans les deux cas**, s'ajoute sur les autres donations, un abattement de 50 % lorsque le donateur a moins de 65 ans et de 30 % s'il a entre 65 et 75 ans.

Donation-partage*

La donation-partage présente une différence fiscale essentielle avec la donation : au décès du donateur, le montant des biens donnés en donation-partage ne sera pas remis en cause. Il n'y aura pas de "rapport", c'est-à-dire à revenir sur la valeur de l'entreprise**, même si elle vaut vingt fois plus qu'au jour de la donation.

* De leur vivant, les parents (père et mère), ensemble ou séparément, attribuent tout ou partie de leur patrimoine à leur ou leurs enfants qui en deviennent aussitôt propriétaires. La donation-partage est un excellent instrument pour la paix des familles - surtout si les parents se sont mis d'accord avec leurs enfants sur la répartition de leur patrimoine.

** Exemple : par donation simple, M.X donne une entreprise individuelle de 50 000 € à son fils et une voiture de 50 000 € à sa fille. A son décès, l'entreprise vaut 10 millions d'euros. Le fils doit verser à sa sœur 4 975 000 €. Par donation-partage, chacun des enfants gardait la valeur du bien reçu.

12 - CESSIION D'UN FONDS DE COMMERCE OU DE PARTS DE SOCIÉTÉ

Mon entreprise n'intéresse pas mes enfants. Que va-t-elle devenir après moi ?

Si vos enfants ne veulent pas prendre votre suite, vraisemblablement, l'affaire sera vendue dans de mauvaises conditions parce qu'il faudra s'en séparer rapidement pour payer, dans les six mois, les droits de succession. En semblable circonstance, le plus astucieux consiste donc à vendre son entreprise soi-même, de son vivant.

• Fonds de commerce

Si vous cédez un fonds de commerce, vous cédez des actifs : clientèle, droit au bail, matériel, stock, emplacement etc... mais pas de passif. Pour protéger votre acquéreur de vos créanciers, le législateur a prévu un blocage du prix, si bien que vous pouvez attendre jusqu'à cinq mois et demi (délai ultime donné par l'administration fiscale) pour toucher votre argent ! Les droits d'enregistrement sont de 4,80 % sur l'actif brut après une franchise de 23 000 €, sauf régime de faveur.

• Société à responsabilité limitée

La société subsiste avec son actif et son passif. Seuls les associés changent. Il conviendra donc de rédiger avec soin l'acte d'acquisition et de prévoir une garantie de passif et d'actif. Et ce, avec l'aide d'un notaire, d'un expert-comptable, d'un fiscaliste... Les droits d'enregistrement seront de 4,80 %. Pour s'aligner sur le régime des fonds de commerce, la loi Dutreuil a prévu cependant une franchise de 23 000 € au prorata des parts sociales.

• **Société anonyme et SAS** : perception d'un droit de 1 % plafonné à 3 049 € par transaction ou 4,80 % s'il s'agit d'une société à prépondérance immobilière.

• Conseils du notaire

- Vous souhaitez vendre votre entreprise parce que vos enfants ne tiennent pas à la reprendre ? Pensez à leur donner préalablement tout ou partie des titres pour effacer les plus-values (cf. N° 15).
- Vous pouvez aussi, dans l'acte de donation, prévoir qu'en cas de vente des titres, vos héritiers devront réemployer l'argent pour l'acquisition d'un bien déterminé (un immeuble par exemple).

13 - IMMOBILIER D'ENTREPRISE

Que vaut-il mieux : vendre l'entreprise avec ses murs si on les possède, ou céder d'un côté l'entreprise, et de l'autre ses murs ?

Si vous vendez une entreprise avec ses murs - soit que les murs vous appartiennent, soit qu'ils appartiennent à l'entreprise - l'acheteur devra sortir plus d'argent. La vente sera plus difficile.

Il peut donc être souhaitable, pour mieux vendre plus tard votre entreprise, d'en sortir l'immobilier en constituant, dès l'acquisition, une société civile qui, dans l'immédiat, louera les murs à l'entreprise. Le jour où vous la vendrez, le repreneur ne sera pas obligé d'acheter les murs. Peut-être même, en continuera-t-il la location. Cela vous fera un revenu d'autant plus sûr que vous aurez pris la précaution de lui signer un bail à long terme.

14 - VALEUR DE L'ENTREPRISE

Un sportif de haut niveau disparaît. Il avait créé une salle de sport très cotée. Six mois plus tard, ce gymnase n'attire plus personne. Sur quelle base est calculée, pour les droits de succession, la valeur de cet établissement ?

Pour le fisc, pas de subtilité : il calcule et réclame les droits de succession sur la valeur de l'entreprise au jour du décès ou au jour de la donation quand il y a donation. Que six mois plus tard, l'entreprise ne vaille plus rien et soit invendable parce que sa valeur était liée à la personnalité de son dirigeant n'y changera rien. Les héritiers devront payer le prix fort.

Toutefois, désormais un léger progrès en cas de transmission à titre gratuit. Le chef d'entreprise pourra dire à l'administration : "je veux donner mon entreprise à mes enfants. Je l'évalue tant. Etes-vous d'accord ?" L'administration donne alors son avis. Et si on le suit, on est à peu près sécurisé. Malheureusement, le système ne marche pas très bien parce qu'il n'est pas vraiment contradictoire. La commission chargée de donner son avis sur le prix proposé est composée uniquement de fonctionnaires des finances sans un seul représentant des contribuables.

15 - PLUS-VALUES / DONNER À SES ENFANTS POUR REVENDRE

M. X a créé sa société à partir de rien. Elle vaut des milliers d'euros quand il envisage de s'en séparer. Mais M. X redoute de lourdes plus-values.

La transmission d'une société à titre gratuit (donation ou succession) ne génère aucune imposition au titre des plus-values. En revanche, sa vente est taxable, et même fortement puisque les droits s'appliquent sur la valorisation de l'entreprise à partir du jour de sa création, sans un euro de franchise.

Exemple : vous créez une société. Valeur quasiment nulle. Quinze ou vingt-cinq ans plus tard, cette entreprise vaut un million d'euros :

- vous en faites donation à vos enfants : pas de plus-value ;
- vous vendez votre entreprise. Vous payez des plus-values sur un million d'euros au tarif en vigueur à la date de la vente.

Vos enfants ne veulent pas reprendre l'entreprise et vous avez l'intention de leur donner l'argent de cette vente. Comment limiter les plus-values ?

1) Vous faites à vos enfants une "donation-cession".

D'abord, vous leur faites cadeau de l'entreprise ou de vos titres, et vous êtes imposé au titre des donations, avec tous les avantages liés aux donations. Ensuite, puisqu'ils ne veulent pas garder l'entreprise, vos enfants la revendent sans plus-value.

Qu'ils évitent quand même de la revendre le lendemain de la donation. Qu'ils évitent surtout (de même que vous) de conclure, avant la donation, un accord de vente avec un acheteur potentiel. Vous risqueriez alors de graves contestations fiscales. L'administration essaye toujours de requalifier cette opération en abus de droit sous prétexte que vous avez uniquement donné pour éluder les droits. Et peu lui chaut s'il a été jugé qu'il est "normal de chercher à payer le moins possible d'imposition".

2) Entreprise individuelle : la donation d'une entreprise individuelle supporte, contrairement à la société, une plus-value taxable. Néanmoins il est possible de bénéficier d'un régime de faveur* à condition que les héritiers s'engagent à payer la plus value calculée entre la date de création de l'entreprise et celle de sa revente.

* Article 41 du CGI

Deux nouveautés pour les entreprises individuelles :

- Une augmentation du seuil de chiffre d'affaires permettant l'exonération des plus-values

Il passe à 250 000 € pour les entreprises de vente et à 90 000 € pour les autres entreprises. Au-delà de ces montants, une exonération partielle est possible.

Il y a là une bonne mesure.

Malheureusement, elle ne tient pas compte de la valeur des entreprises, et de ce que des petites affaires peuvent avoir un chiffre d'affaires important ! Il aurait fallu mettre un seuil en chiffre d'affaires et un seuil en valeur.

- Report de plus-values en cas de mise en société

L'entrepreneur individuel qui apporte son entreprise à une société, bénéficie d'un report d'imposition de la plus-value.

Normalement, il ne la paiera que lorsqu'il revendra la société.

La donation n'entraîne pas une remise en cause du report, à condition que les enfants donataires s'engagent à payer la plus-value quand eux même revendent. Jusqu'à présent, cette dérogation n'était possible qu'une seule fois. L'entrepreneur pouvait donner à ses enfants, mais ses enfants ne pouvaient pas redonner à leurs enfants en profitant du régime de faveur.

Une récente instruction permet maintenant de bénéficier du report d'imposition sans limitation du nombre de donations. Le chef d'entreprise peut donc donner son entreprise à ses enfants, qui la redonneront à leurs propres enfants, lesquels à leur tour la donneront à leurs enfants.

16 - TRANSMETTRE UNE ENTREPRISE À SON CONJOINT

Suite à la réforme des successions entre époux du 3 décembre 2001, que deviennent les nouveaux droits du survivant en cas de transmission d'entreprise ?

La loi renforçant les droits du conjoint n'a pas prévu de mesures spécifiques à la transmission d'entreprise.

On peut le regretter, car les nouvelles dispositions en faveur de l'époux survivant se révèlent souvent peu adaptées aux entreprises.

Pas commode non plus, le fait que désormais, au décès du premier époux, le survivant se trouve en indivision - régime invivable en entreprise - avec les autres héritiers.

Une révision des donations entre époux ou des testaments déjà rédigés s'impose donc.

De même, on pourra revoir la structure de l'entreprise, changer de régime matrimonial, effectuer une donation-partage.

A retenir aussi parmi les dispositions traditionnelles de transmission :

- l'attribution préférentielle automatique ou contractuelle ;
- la signature d'une donation entre époux au dernier vivant ou d'un testament assurant au survivant du couple au moins l'usufruit de l'entreprise ;
- l'apport d'une entreprise individuelle en société et l'aménagement des statuts en faveur du survivant ;
- la création d'une société civile ou commerciale entre époux ;
- un changement de régime matrimonial. Ce sera même l'une des meilleures formules lorsqu'un époux, séparé de biens, veut que son conjoint lui succède dans la PME ou PMI qu'il a créée.



17 - IMPÔT SUR LA FORTUNE (ISF)

Depuis longtemps une réforme de l'ISF s'imposait, notamment en ce qui concerne les associés minoritaires. Avec la loi sur l'initiative économique, désormais, selon les cas, les associés minoritaires pourront prétendre à une exonération, partielle ou totale, de l'ISF.

• **Exonération de 50 % en faveur des associés minoritaires**

En contre-partie :

- un engagement de conservation des parts devra porter sur 20 % au moins des droits financiers et des droits de vote d'une société cotée ou 34 % au minimum dans une société non cotée ;
- de même que pour le pacte fiscal (cf. N° 10) les associés minoritaires, et le cas échéant, leurs héritiers, s'engageront à conserver collectivement leurs parts pendant six ans, et l'un des signataires devra exercer son activité professionnelle au sein de l'entreprise. Ils pourront cependant, effectuer entre eux des cessions et donations bénéficiant de l'exonération.

• **Modification des conditions d'exonération des dirigeants**

Pour être exonéré d'ISF, il faut que la société représente au moins 75 % du patrimoine du bénéficiaire de l'exonération. Avec les nouvelles dispositions ce pourcentage est ramené à 50 % à partir du 1^{er} janvier 2004.

• **Exonération totale des nouvelles souscriptions**

La loi Dutreil exonère de l'ISF les titres d'une société reçus en contrepartie d'un apport de biens nécessaires à l'exercice de l'activité de l'entreprise, à l'exception des actifs immobiliers et des valeurs mobilières d'une société répondant à la définition des PME/PMI. La société doit exercer "exclusivement une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale," la loi excluant les activités de gestion de patrimoine mobilier, celles des OPCVM ainsi que les activités de gestion ou locations d'immeubles.

18 - PAIEMENT DIFFÉRÉ / FRACTIONNÉ

J'hérite l'entreprise de mon père. Elle représente la totalité de son patrimoine. J'ai 25 ans et je viens de finir mes études. Je n'ai pas un sou pour payer les droits.

Depuis déjà longtemps, le législateur autorise le règlement différé des droits sur cinq ans puis fractionné sur dix ans lorsque l'héritier recueille, par donation ou testament, la nue-propriété de la totalité d'une entreprise individuelle ou plus de 5 % des titres d'une société non cotée en bourse.

Le taux du crédit sur les droits à payer est de 1 % sous certaines conditions. Pendant cinq ans les héritiers ne payent donc que 1 % d'intérêts sur la totalité de droits. Puis, pendant dix ans, ils profitent du fractionnement par semestre, toujours au taux de 1 %.

De plus, en cas d'entreprise individuelle, les droits de mutation sont déductibles du résultat de l'entreprise. Un arrêt du Conseil d'État du 19 février 2003, autorise même cette déduction lorsque les biens ne sont recueillis qu'en usufruit.



19 - EN CAS DE DÉPÔT DE BILAN OU DE FAILLITE

J'ai souscrit au capital d'une société. Celle-ci dépose son bilan.

Le législateur autorise celui ou celle qui a souscrit au capital d'une entreprise qui dépose son bilan à déduire de ses revenus le montant qu'il n'est pas arrivé à récupérer.

Cette déduction est plafonnée pour les souscriptions réalisées depuis le 1^{er} janvier 2003 à 30 000 € pour les personnes seules et à 60 000 € pour les couples.

• Nouveau et attendu depuis longtemps par le notariat : la faculté enfin accordée aux entrepreneurs individuels de protéger leur résidence principale en signant, devant notaire, une déclaration d'insaisissabilité de cette résidence qui sera, ensuite, publiée à la conservation des hypothèques.

• Lorsqu'un des époux, marié sous un régime de communauté, décide de créer son entreprise, son conjoint

devra être informé des conséquences que cette création pourrait avoir sur son patrimoine et le patrimoine commun.

Sur ces deux points, un décret doit préciser les modalités pratiques.

20 - DONATION D'ENTREPRISE A SES SALARIÉS

Aucun des enfants de M.Y n'envisage de lui succéder. En revanche, son directeur général aimerait reprendre son entreprise.

Jusqu'à ces derniers mois, la transmission d'une entreprise à son personnel ou à l'un de ses salariés était autant dire devenue impossible en raison du montant des droits à payer : 60 %, plus frais !

A partir du 1^{er} janvier 2004, il est prévu une exonération totale des droits d'enregistrement en cas de donation d'une entreprise à ses salariés.

Plusieurs conditions doivent être réunies :

- les donataires doivent poursuivre au sein de la société leur activité professionnelle (unique et de manière effective et continue) pendant cinq ans et l'un des donataires doit assurer pendant la même période la direction effective de l'entreprise ;
- la valeur du fonds ou de la clientèle objet de la donation ou appartenant à la société ne doit pas excéder 300 000 €.

Cette exonération s'applique lorsque l'un des enfants est lui même salarié de l'entreprise.

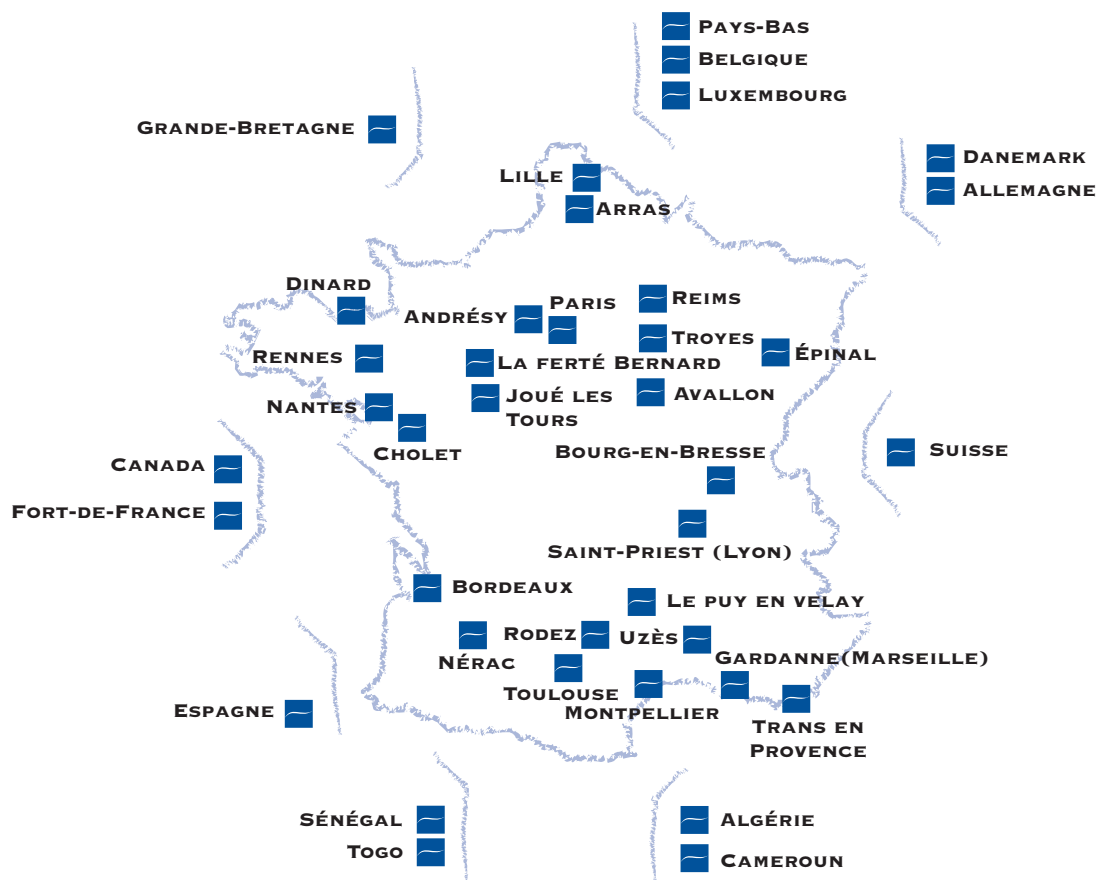
Pour plus de détails

• **Voyez votre notaire.**

Tous ceux du groupe Monassier France Patrimoine et Entreprise ont développé des départements entreprise.

• **Reportez-vous à la "Transmission d'entreprise", le livre de référence rédigé par le Groupe Monassier France, aux Editions Francis Lefebvre, Réédition mise à jour fin 2003.**

Le Groupe Monassier France, un réseau international de notaires
qui mettent en commun la diversité de leurs compétences pour offrir un service performant.



DROIT DES AFFAIRES

Constitution de sociétés, transmission d'entreprises, secrétariat juridique, augmentation et restructuration du capital, émission de valeurs mobilières, fusions - acquisitions - cessions, RES, open bid, statut des dirigeants, arbitrage, société à objet sportif, fondations et associations, exercice médical en groupe.

STRATÉGIE PATRIMONIALE

Audit et bilan patrimoniaux, optimisation fiscale, placements, arbitrage patrimonial, investissements immobiliers, organisation patrimoniale internationale, revenus et retraites.

DROIT COMMERCIAL

Contrats et baux commerciaux, cessions de parts et de clientèle, vente aux enchères de fonds, implantation, urbanisme commercial, négociation d'hôtels et pharmacies, franchise, concurrence et distribution.

DROIT SOCIAL

Contrats de travail, audit social, intéressement et participation, protection sociale du dirigeant.

DROIT RURAL

Baux ruraux, sociétés agricoles (GAEC, SCEA, GFA), transmission d'entreprises agricoles et viticoles, contrôle des structures, négociation et cession de domaines viticoles, fiscalité agricole.

DROIT IMMOBILIER

Urbanisme et environnement, opérations de construction, sociétés immobilières et fiscalité, crédit-bail et bail à construction, prêts immobiliers, expertise et évaluation, gestion locative, gérance d'immeubles, négociation, syndic de copropriété, vente aux enchères, logements sociaux, résidences de tourisme.

DROIT DE LA FAMILLE

Contrats de mariage, changement de régime matrimonial, divorces, adoptions, protection du conjoint, donations et testaments, règlement des successions, démembrement de propriété, convention de quasi-usufruit, pactes de famille et successoraux, vie à deux, donations alternatives et facultatives, protection des handicapés.

DROIT INTERNATIONAL

Successions internationales, mariages transfrontières et binationaux, contrats internationaux, implantation et investissements à l'étranger, trust et fiducie, diversification patrimoniale.

FISCALITÉ

Des particuliers (ISF, revenus fonciers,...), des sociétés civiles et commerciales ; fiscalité internationale, immobilière, agricole et rurale, défiscalisation, TVA et taxe professionnelle.