

GUIDE

LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE

*Quels enjeux sociaux, fiscaux
et patrimoniaux ?*

ÉDITION OCTOBRE 2020

LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE, UNE FORMIDABLE OPPORTUNITÉ DE CONSEILS !

Chaque année, ce sont environ 70 000 entreprises qui sont proposées à la vente. Et sur ces 70 000 entreprises, la moitié seulement trouverait preneur. Un constat terrible tant les enjeux de la transmission sont forts à la fois pour le dirigeant, son entreprise et la collectivité.

Alors, pourquoi tant d'échecs ? Parce que l'opération s'avère éminemment complexe.

Il est d'abord compliqué de faire se rencontrer cédants et repreneurs, ces opérations de transmission se caractérisant le plus souvent par un climat de confidentialité, le cédant craignant que la mise en vente de son affaire inquiète clients et partenaires.

La transmission est complexe aussi du point de vue de la psychologie du chef d'entreprise pour qui la cession de l'entreprise s'apparente à une « petite mort ».

Enfin, l'opération est complexe juridiquement. Que ce soit lors de l'étude des droits sociaux du dirigeant, notamment de ses droits à retraite.

Que ce soit lors de l'étude de l'organisation patrimoniale du couple du dirigeant et des adaptations éventuellement exigées par la transmission de l'entreprise. Que ce soit pour s'assurer que les enjeux sociaux de la transmission ont bien été anticipés, aussi bien au niveau du dirigeant que de son entreprise. Ou enfin que ce soit pour identifier la meilleure voie fiscale à emprunter dans le dédale des dispositifs fiscaux de faveur.

Fort heureusement, cédants et repreneurs ne sont pas seuls. Ils sont au contraire entourés de plusieurs conseils tout au long de l'opération. L'expert-comptable d'abord, son conseil privilégié, pour préparer l'opération, évaluer l'entreprise et procéder aux audits nécessaires, voire pour coordonner toute l'opération. L'avocat pour rédiger les actes de la cession. Le notaire pour organiser les transmissions familiales et dans tous les cas étudier les conséquences patrimoniales de la cession pour le chef d'entreprise. Et pour finir, l'assureur, pour tout ce qui concerne le patrimoine social du chef d'entreprise, ses droits à retraite en particulier. Ce guide vous propose un tour d'horizon complet de cette opération complexe mais passionnante et de ses enjeux patrimoniaux, fiscaux, sociaux et interprofessionnels. Excellente lecture !

Sommaire

04. Quiz



14. La transmission d'entreprise



18. Les enjeux patrimoniaux



42. Les enjeux sociaux



58. Les enjeux fiscaux



70. La protection du dirigeant



76. L'accompagnement



82. Cas pratique





QUIZ

1

Quel régime matrimonial est le plus protecteur pour un dirigeant ?

☐ Communauté légale

☐ Séparation de biens

☐ Meubles et acquêts

2

Est-il possible d'avoir une partie séparatiste et une partie communautaire dans un régime matrimonial ?

☐ Oui

☐ Non

3

Quel type de donation doit être systématiquement privilégiée en présence de 2 enfants ou plus ?

☐ Donation simple

☐ Donation conditionnelle

☐ Donation transgénérationnelle

☐ Donation-partage

4

À quel objectif patrimonial du dirigeant peut correspondre la donation en pleine propriété avant cession ?

☐ Organiser du revenu pour son futur

☐ Conserver des liquidités après cession

☐ Réinvestir dans une nouvelle entreprise après transmission

☐ Aider ses enfants dans la vie à moindre coût fiscal

5

Quel est le mode de placement le plus souple et avantageux pour gérer à la fois des revenus et la transmission du patrimoine financier avec une fiscalité allégée ?

- ☐ Les SICAV de capitalisation
 - ☐ L'assurance-vie
 - ☐ Les produits bancaires
 - ☐ Les biens immobiliers
-

6

De ces deux outils d'ingénierie de la protection sociale, quel est le plus utile dans la transmission d'entreprise ?

- ☐ Le cumul emploi-retraite
 - ☐ La retraite progressive
-

7

Lequel de ces deux outils législatifs a un impact qui peut être sensible sur la fiscalité des cessions ?

- ☐ Le rachat de trimestres
 - ☐ La législation sur les carrières longues
-

8

Quel élément peut faire baisser la valeur de l'entreprise en amont d'une cession ?

- ☐ Un nouveau client douteux ?
 - ☐ Un passif social caché
 - ☐ La liquidation de la retraite du dirigeant tout en conservant ses fonctions ?
-

9

La fiscalité des plus-values est identique pour toute forme juridique et tout régime d'imposition ?

☐ Oui

☐ Non

10

Les plus-values à court terme de cession des immeubles professionnels sont soumis à :

☐ Prélèvements sociaux seulement

☐ Charges sociales globales

11

Quel critère est à retenir, entre autres, pour bénéficier de l'abattement pour départ en retraite dans le cadre des cessions de titres ?

☐ Avoir un chiffre d'affaires de moins de 350 000 €

☐ Vendre plus de 50 % des titres ou, à défaut, tous les titres détenus

12

Quel régime de retraite faut-il liquider pour bénéficier d'un avantage fiscal sur les plus-values de cession ?

☐ Liquider les droits à retraite acquis dans son régime de base dans les 24 mois avant ou après la cession

☐ Liquider ses droits à retraite dans le régime Agirc-Arrco dans les 24 mois

13

Au titre de son statut professionnel, quelle situation vous paraît exacte pour le dirigeant cédant de société qui bénéficie de l'avantage fiscal de départ à la retraite et qui souhaite poursuivre une activité professionnelle dans la durée ?

- | | |
|--|---|
| ☐ Il peut être salarié de la structure cessionnaire suite à vente de l'entreprise | ☐ Il doit être dirigeant depuis 10 ans dans la structure cédée |
|--|---|
-

14

Le principe d'apport cession est-il un miracle fiscal ?

- | | |
|--|--|
| ☐ Il faut l'utiliser systématiquement pour mettre en report l'impôt de plus-value | ☐ Il est codifié à l'article 150-0 D du CGI |
| ☐ Il doit être utilisé avec discernement et doit faire suite à une analyse précise des objectifs client | |
-

15

Quel est le conseiller expert indispensable pour accompagner un dirigeant lors de l'organisation de sa transmission d'entreprise ?

- | | |
|---|--|
| ☐ L'expert-comptable seul | ☐ Le notaire dans tous les cas |
| ☐ L'assureur ou le conseil en gestion de patrimoine ou l'avocat seul | ☐ L'ensemble des conseils coordonnés par un copilote de la transmission |
-

RÉPONSES

1

Le régime de la séparation de biens

Ce régime est souvent adopté par le dirigeant d'entreprise qui exerce une activité professionnelle indépendante (commerçant, artisan, profession libérale) car il permet de mettre à l'abri le patrimoine de son conjoint et le patrimoine commun des époux face aux risques générés par son activité professionnelle.

2

Oui

La mise en place d'une société d'acquêts permet d'aménager largement le principe du régime de la séparation de biens, les époux ayant par ce biais la possibilité de constituer un îlot de communauté sur mesure.

3

La donation-partage

La donation-partage peut être consentie à tous les enfants ou à certains d'entre eux, aux petits-enfants ou à d'autres membres de la famille (neveux, cousins...). Contrairement à la donation « simple », elle nécessite la signature de tous les partageants. La donation-partage présente le grand avantage de figer la valeur de la donation au jour de celle-ci et non au jour du décès du donateur : elle permet ainsi d'éviter un certain nombre de déconvenues entre héritiers lors de la succession.

4

Aider ses enfants dans la vie à moindre coût fiscal

La donation de parts ou de titres de sociétés à l'IS en pleine propriété avant cession permet « de purger » la plus-value sur les titres et par conséquent le montant de l'impôt : en effet, si un donataire revend les titres de la société du donateur après la donation, sans plus-value, l'impôt sur le revenu relatif aux plus-values de cession et les prélèvements sociaux seront nuls.

5

L'assurance-vie

L'assurance-vie est un outil d'épargne et de transmission combinant de nombreux atouts qui en font toujours l'un des placements préférés des Français : une fiscalité attractive, la liquidité, la souplesse de la gestion financière, du rendement, la liberté dans le choix des bénéficiaires.

Placer tout ou partie du prix de cession de son entreprise dans un contrat d'assurance-vie pour prévoir un complément de revenus à la retraite, organiser ou optimiser fiscalement sa succession est une stratégie patrimoniale quasi-incontournable...

Autre point fort de l'assurance-vie, la fiscalité qui reste très avantageuse en cas de vie (rachats) mais surtout en cas de décès (application des articles 990i et 757B).

6

Le cumul emploi-retraite

Dans l'hypothèse où le dirigeant estime que les revenus issus de ses droits à retraite ne suffiront pas à maintenir son niveau de vie, il peut envisager de recourir au cumul emploi-retraite. Un dispositif pouvant également convenir au dirigeant qui souhaite accompagner le repreneur de l'entreprise, notamment dans le cadre d'une transmission familiale.

7

La législation sur les carrières longues

La fiscalité des plus-values de cession dans le cas d'un départ en retraite peut être très avantageuse pour le cédant d'entreprise.

Le lien existant entre l'exonération ou l'abattement fiscal sur les plus-values de cession et la date de liquidation du régime de retraite a des conséquences directes sur le montant de l'impôt à payer pour le cédant. Un cédant de 58–59 ans pourrait être ainsi très avantage fiscalément en bénéficiant de la dérogation dite pour « carrières longues » s'il remplissait les critères fixés par le législateur.

8

Un passif social caché

Il est fréquent que les dirigeants découvrent l'existence des indemnités de fin de carrière uniquement au moment de céder leur affaire.

Ces indemnités, dues aux salariés qui partent en retraite ou qui sont mis à la retraite, peuvent alors faire grimper le passif social de l'entreprise, donnant ainsi au repreneur un argument dans le cadre de la négociation du prix de cession.

9

Non

Les articles et les régimes d'imposition diffèrent selon qu'il s'agit d'une cession d'entreprise individuelle ou de titres d'une société soumise à l'IS.

10

Charges sociales globales

Il en est ainsi des plus-values à court terme non exonérées lors des cessions d'immeubles professionnels. Il convient alors de provisionner les charges sociales correspondantes.

11

Vendre plus de 50 % des titres

Vendre plus de 50 % des titres ou, à défaut, tous les titres détenus.

12

Liquider les droits à retraite acquis dans son régime de base dans les 24 mois avant ou après la cession.

Conformément aux dispositions de l'article 74-0 P de l'annexe II au CGI, la date à laquelle le cédant fait valoir ses droits à la retraite s'entend de la date d'entrée en jouissance des droits qu'il a acquis :

- dans le régime obligatoire de base d'assurance vieillesse (retraite de base) auprès duquel il a été affilié à raison de ses fonctions de direction (date d'effet et non date de perception de la pension – CE 05/03/2018, 409970) ;
- ou, s'il n'a été affilié à aucun régime de retraite de base pour cette activité, dans le régime de retraite de base auquel il a été affilié au titre de sa dernière activité professionnelle.

13

Il peut être salarié de la structure cessionnaire suite à vente de l'entreprise

Ainsi, un cédant qui souhaiterait effectuer un cumul emploi retraite post cession et sous réserve du respect des règles applicables à celui-ci, pourra, postérieurement à la cession de ses titres ou droits et sans remise en cause du bénéfice de l'abattement pour durée de détention prévu à l'article 150-0 D ter du CGI :

- exercer une activité non salariée auprès de la société dont les titres ou droits sont cédés (par exemple consultant ou tuteur au sens de l'article L. 129-1 du Code de commerce) ;
- exercer une activité professionnelle dans une autre société y compris la société cessionnaire.

14

Il doit être utilisé avec discernement et doit faire suite à une analyse précise des objectifs client

Ce principe, codifié au CGI 150-0 B Ter, doit être manié avec une extrême précaution tant il impose des contraintes face au report d'imposition qu'il permet dans certains cas. En particulier la contrainte de ne pas répondre à un besoin de cash pour la personne physique. Il a par ailleurs des avantages indéniables si notre client souhaite réinvestir dans une activité professionnelle.

15

L'ensemble des conseils coordonnés par un copilote de la transmission

Chaque domaine du droit, civil, social, fiscal et patrimonial doit être encadré tandis qu'une vision transversale doit être assurée par un chef d'orchestre, copilote de la transmission. Si l'anticipation est de mise, elle doit être abordée en interprofessionnalité par l'ensemble des conseillers du dirigeant.

LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE, ENJEU FORT ET OPÉRATION COMPLEXE



Aux dires de tous les spécialistes, ce sont chaque année environ 70 000 entreprises qui sont « mises sur le marché » et proposées à la vente. Et sur ces 70 000, la moitié seulement trouverait preneur. Autrement dit, plus de 30 000 entreprises disparaîtraient chaque année faute de repreneur ! Un constat terrible et difficile à accepter lorsque l'on sait que reprendre une entreprise est moins risqué pour un entrepreneur que créer une nouvelle activité.

DES ENJEUX DIVERS ET FORTS

La transmission constitue d'abord un enjeu fort en termes d'emplois. Selon une récente étude de l'Observatoire de la BPCE, la cession des 170 000 TPE et des 15 000 PME/ETI susceptibles d'être transmises en raison de l'âge avancé de leur dirigeant pourrait contribuer au maintien de 750 000 emplois. Mieux, à condition d'être organisées bien en avance, ces transmissions pourraient générer 150 000 emplois supplémentaires ! La transmission d'entreprise constitue aussi un enjeu important en matière d'aménagement et d'équilibre des territoires. En effet, ce sont les entreprises, les artisans et les commerces qui font la vie des petites villes et des bourgs. Des entreprises qui disparaissent sont souvent le prélude à la désertification. À ce titre, il faut savoir que plus de la moitié des transactions de fonds de commerce sont concentrées sur 5 régions : Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Côte d'Azur, Bretagne et Aquitaine. La reprise est aussi un enjeu de dynamique économique. Car un

dirigeant, dans ses dernières années d'activité, a tendance à se montrer prudent et à moins investir.

À l'inverse d'un jeune repreneur qui n'hésite pas à parier sur l'avenir, comportement qui aura des répercussions sur tout son environnement.

Ainsi, les départements actifs en termes de transmission sont aussi ceux dans lesquels le profil des dirigeants est plus jeune que la moyenne nationale et l'activité économique dynamique.

Enfin, l'enjeu est évidemment vital pour le chef d'entreprise lui-même qui, le plus souvent, se procure en cédant son entreprise les compléments de revenus ou de capital dont il aura besoin pour réaliser ses projets de vie durant sa période de retraite.

DES OPÉRATIONS DE TRANSMISSION EXTRÊMEMENT VARIÉES

La transmission d'entreprise recouvre en fait de nombreuses réalités.

Le film

Combattons les idées reçues

avec **Philippe DABAT**, directeur assurances de personnes AG2R LA MONDIALE, **Frédéric TURBAT**, expert-comptable, **Florian BURNAT**, avocat, **Pascal JULIEN SAINT-AMAND**, notaire.



Téléchargez le film



D'abord, les entreprises à transmettre reflètent la variété du tissu des entreprises françaises : 63 % emploient des salariés, dont 90 % moins de 20 salariés.

Ensuite, sans surprise, la grande majorité des transmissions, 90 %, sont voulues, et seulement 10 % sont subies en raison du décès ou d'une maladie du dirigeant. Et lorsqu'elle est souhaitée – ce qui ne signifie pas forcément au passage qu'elle soit organisée – la transmission intervient dans 30 % des cas au profit des enfants et 70 % d'un tiers. Et, sans surprise, elle intervient dans la majorité des cas, 60 % pour être précis, en raison de la retraite du chef d'entreprise.

Enfin, il existe une grande diversité de modes de transmission. La transmission peut d'abord intervenir à titre gratuit, notamment dans le cercle familial. Par décès ou par anticipation par voie de donation. Mais dans la plupart des cas, c'est par la voie d'une transmission à titre onéreux que l'opération intervient, par la voie d'une cession de fonds de commerce ou de droits sociaux selon la forme juridique de l'entreprise transmise.

UNE OPÉRATION EXTRÊMEMENT COMPLEXE

Quelle que soit la forme que prend la transmission, l'opération est loin d'être aisée à réaliser. Elle est même complexe à plus d'un titre.

Il est compliqué déjà de faire se rencontrer cédants et repreneurs. D'autant que ces opérations se caractérisent le plus souvent par un climat de confidentialité, le cédant craignant que la mise en vente de son affaire inquiète ses clients et partenaires.



La transmission est complexe aussi du point de vue de la psychologie du chef d'entreprise. Pour lui, la cession de son entreprise s'apparente à une « petite mort », et nombreux sont ceux qui attendent le dernier moment pour passer la main alors qu'au contraire, une transmission réussie suppose une préparation de plusieurs années. Enfin, l'opération est complexe juridiquement. Avant tout, il faut étudier les droits sociaux du dirigeant, en vérifiant notamment que ses droits à retraite lui permettront de financer ses projets de vie après la cession de son affaire. Ensuite, il faut s'assurer que l'organisation patrimoniale du couple du dirigeant ne doit pas faire l'objet d'adaptation en vue de la transmission de l'entreprise, qu'il s'agisse de modifier le régime matrimonial ou de procéder



à des aménagements pour assurer une transmission juste et équilibrée du patrimoine du dirigeant à ses héritiers. Puis, il faut s'assurer que les enjeux sociaux de la transmission ont bien été anticipés, que ce soit au niveau du dirigeant ou de son entreprise, et notamment que les pratiques sociales de l'entreprise sont bien conformes à la réglementation et à sa convention collective, et que les passifs sociaux ont été bien "provisionnés". Et également que tous les leviers assurantiels ont été activés. Enfin, il faut identifier la meilleure voie fiscale dans la jungle des dispositifs fiscaux de faveur. Sans oublier de définir le montage de reprise le plus pertinent en cas de transmission intra-familiale, d'organiser les phases d'évaluation de l'entreprise et de négociation entre vendeur et acheteur, et enfin de

rédaction du protocole de cession. Fort heureusement, cédants et repreneurs ne sont pas seuls. Ils sont au contraire entourés de plusieurs conseils tout au long de l'opération. L'expert-comptable d'abord, son conseil privilégié, pour préparer l'opération, évaluer l'entreprise et procéder aux audits nécessaires, voire pour coordonner toute l'opération. L'avocat pour rédiger les actes de la cession et en négocier les conditions. Le notaire pour organiser les transmissions familiales et dans tous les cas étudier les conséquences patrimoniales de la cession pour le chef d'entreprise. Et pour finir, l'assureur pour tout ce qui concerne le patrimoine social du chef d'entreprise, ses droits à retraite en particulier et l'impact patrimonial pour le cédant des opérations envisagées.

LES ENJEUX PATRIMONIAUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE



L'approche patrimoniale doit être prioritaire dans un projet de transmission, car c'est par son prisme que le chef d'entreprise peut anticiper « l'après », et organiser la vie qu'il souhaite. Considérables, les enjeux patrimoniaux d'une transmission d'entreprise tournent en général autour de deux sujets principaux : celui des revenus futurs, et celui de la sécurisation des proches. Le plus souvent indissociables, ces deux aspects de la gestion de patrimoine sont le fruit d'une réflexion personnelle sur le projet de vie post-cession du dirigeant.

La question essentielle des revenus futurs du dirigeant

S'agissant de ses revenus futurs, le dirigeant devra d'abord déterminer le niveau de vie qu'il souhaite après la transmission de son entreprise, évaluer ses besoins en conséquence, puis les comparer au prix attendu de la vente de son entreprise et au niveau de ses revenus futurs (rémunérations et dividendes, revenus patrimoniaux, droits à retraite, etc.).

C'est à la lumière de ce diagnostic patrimonial global qu'il pourra procéder à certains arbitrages financiers (soldier un emprunt, procéder à de nouveaux placements pour doper leur rendement...) et retenir les outils d'optimisation patrimoniale les plus adaptés (réaliser des donations, recourir au démembrement de propriété ou au viager, procéder à des rachats partiels de contrats d'assurance-vie, etc.). Point essentiel de la démarche : celle-ci doit prévoir autant de scénarii

de revenus futurs que de « périodes de vie » postérieures à la cession de l'entreprise : le niveau des revenus ainsi que les besoins du dirigeant ne seront pas les mêmes pendant la période séparant la cession de la retraite et une fois la retraite prise. De même lorsque le cédant n'aura plus d'enfant à charge, ou lors d'une éventuelle période de veuvage... Toutes ces périodes doivent donc être prévues dans la gestion patrimoniale du projet de cession.

Le besoin de sécuriser ses proches (conjoint et enfants)

La question de la protection des proches est, elle aussi, complexe et doit être étudiée parallèlement à celle des revenus futurs. En la matière, le dirigeant doit s'interroger sur de nombreuses problématiques : comment protéger mon conjoint d'un éventuel passif professionnel qui pèserait sur le patrimoine personnel du couple ? Comment rééquilibrer la répartition du patrimoine entre les époux en vue de la cession ? Comment assurer à mon partenaire des revenus suffisants en cas de veuvage ? Comment financer ma dépendance ou celle de mon conjoint ? Quelles sont les possibilités d'allègement de la pression fiscale sur les droits de succession ? Faut-il transmettre une partie du fruit de la cession à mes enfants de mon vivant ?

Si les leviers d'optimisation patrimoniale à la disposition du chef d'entreprise sont nombreux, celui-ci doit, pour les actionner, avant tout tenir compte de sa situation matrimoniale. Pour le dirigeant en couple, celle-ci revêt une

Le maître-mot : anticiper !

Pour être réussie, une transmission d'entreprise doit être préparée longtemps à l'avance. Car plusieurs années sont nécessaires pour anticiper les conséquences de cette opération pour soi-même et pour l'entreprise.

Avis d'expert



Méthodologie de la transmission

avec

Pierre GUERRIER

Animateur régional
de la Transmission
d'entreprise – Pôle TEO
Paris



Téléchargez l'avis d'expert

Info +

Un époux n'a pas le droit de gérer les biens appartenant à l'autre, sauf si ce dernier lui a donné mandat. Il peut s'agir d'un mandat général, auquel cas l'époux peut accomplir les actes de gestion courante. Mais pour pouvoir accomplir un acte important (vente, bail commercial...), l'époux devra avoir reçu un mandat spécial de la part de l'autre.

Info +

Il faut noter que le régime matrimonial peut avoir une incidence sur la réversion des retraites au conjoint survivant, plus précisément sur l'appréciation des conditions de ressources à respecter pour avoir droit à la réversion.

grande importance car c'est elle qui définit l'étendue du risque financier pour le patrimoine familial, le devenir de l'entreprise en cas de divorce ou de décès, le statut du conjoint en matière de protection sociale et de retraite, mais aussi la répartition des fonds issus de la cession et les règles successorales. Or, un statut matrimonial opportun à une certaine période de la vie peut ne plus convenir aux intérêts de la famille au moment de la transmission de l'entreprise, ou après. Pour le cédant, il peut donc être nécessaire de l'aménager ou d'en changer afin d'anticiper toutes ces évolutions.

LA SITUATION MATRIMONIALE DU DIRIGEANT ET LES RÈGLES CIVILES APPLICABLES

Le mariage

Derrière l'institution du mariage, qui représente sans doute la situation matrimoniale la plus courante chez les dirigeants d'entreprise, se cachent trois différents types de régimes régissant le patrimoine du couple : les régimes « communautaires », le régime de la séparation de biens et le régime hybride de la participation aux acquêts. Les droits découlant des régimes matrimoniaux déterminant le cadre de répartition de l'actif et du passif patrimonial entre les époux pendant le mariage et à sa dissolution (en cas de divorce ou de décès), ainsi que des pouvoirs de chacun des époux sur les différents biens.

Les règles communes aux différents régimes

Un ensemble de droits et de devoirs liant les époux sont communs à tous les régimes matrimoniaux.

En effet, les époux se doivent respect, fidélité, secours et assistance. Ils sont solidaires pour l'entretien du ménage et l'éducation des enfants. Ils ne peuvent l'un sans l'autre disposer des droits par lesquels est assuré le logement de la famille, ni des meubles dont il est garni. En cas de décès, le conjoint survivant bénéficie d'un droit temporaire au logement : il peut disposer gratuitement et pendant un an du logement qu'il occupait à titre de résidence principale. Un droit qui ne peut pas être remis en cause. Si la résidence principale appartenait aux époux ou à l'un d'entre eux, ce droit temporaire peut devenir viager si le survivant en fait la demande au notaire l'année qui suit le décès. Sauf si le défunt a privé son conjoint de ce droit par voie testamentaire.

Les régimes « communautaires »

Si le dirigeant d'entreprise et son ou sa partenaire n'ont pas établi de contrat de mariage, le couple marié est automatiquement soumis **au régime légal de la communauté réduite aux acquêts**. Sous ce régime, le patrimoine du couple est réparti en trois enveloppes :

- les biens propres de chacun des époux : il s'agit des biens détenus personnellement avant le mariage, des biens qui sont considérés « propres par nature » (vêtements et linges à usage personnel, indemnités résultant d'actions en réparation d'un dommage corporel ou moral, créances et pensions incessibles, et, plus généralement, tous les biens ayant un caractère personnel et tous les droits exclusivement attachés à la personne) ainsi que des

biens reçus par donation, succession ou legs avant ou pendant le mariage ;
- les biens communs, qui comprennent les gains et salaires (= revenus professionnels) des époux, les revenus tirés des biens propres (tels que les revenus d'un bien immobilier reçu par succession) et les biens acquis par les époux pendant le mariage. Chacun des époux peut gérer seul les biens communs, à l'exception des actes considérés comme « les plus importants » (vente, hypothèque, donation...) et des actes relatifs au logement de la famille.

Si l'entreprise constitue un bien commun, le régime légal de la communauté réduite aux acquêts présente un certain nombre d'inconvénients pour le chef d'entreprise et le patrimoine familial :

- il peut exposer le conjoint au risque financier de l'entreprise, car ce risque porte sur tous les biens propres du chef d'entreprise mais aussi sur les biens communs ;
- si le chef d'entreprise souhaite passer en société, il doit obtenir l'accord exprès de son conjoint. Et en cas de vente de l'entreprise, le fruit de cette vente sera partagé à parts égales entre les conjoints ;
- en cas de divorce, le conjoint du chef d'entreprise a aussi droit à la moitié de la valeur de l'entreprise.

En matière de succession, le régime légal permet au conjoint survivant de bénéficier de la moitié du patrimoine commun et de droits successoraux sur l'autre moitié. Ainsi, si l'entreprise constitue un bien commun, en cas de décès du chef d'entreprise, le conjoint survivant aura ainsi droit à minima à la moitié de la valeur



de l'entreprise en pleine propriété.

Si l'entreprise constitue un bien propre, le risque financier est limité aux seuls biens propres du chef d'entreprise et ne peut toucher les biens propres du conjoint. Par ailleurs, le conjoint du chef d'entreprise n'a ni droit ni pouvoir sur l'entreprise. Ainsi, en cas de vente de l'entreprise ou en cas de divorce, le chef d'entreprise perçoit 100 % de la valeur de l'entreprise. Si le chef d'entreprise décède, le conjoint survivant a droit à une partie de l'entreprise : sauf disposition contraire par voie testamentaire ou avantage matrimonial (donation entre époux, par exemple), le conjoint survivant recueille, à son choix, l'usufruit de la totalité des biens de la succession (les biens propres du conjoint prédécédé ainsi que la moitié des biens communs) ou la propriété du quart de ces biens.

Autre régime matrimonial placé sous le signe de la communauté, **le régime de la communauté universelle** rend communs tous les biens possédés par chacun des époux. Sous ce régime, les époux sont solidaires de toutes les

Info +

L'époux qui souscrit un prêt ou qui se porte caution pour son entreprise, par exemple en contrepartie de l'octroi d'un prêt, n'engage que ses biens propres. Toutefois, si son conjoint a consenti à l'emprunt ou au cautionnement, les biens communs du couple sont alors engagés.



Info +

Les biens, par exemple un fonds de commerce, qui sont placés dans une société d'acquêts sont gérés selon les règles de la communauté réduite aux acquêts. Ainsi, chaque époux peut, en principe, accomplir tout acte de gestion sur ces biens.

dettes communes, y compris celles de nature professionnelle. En matière de succession, le régime de la communauté universelle assure une protection optimale au conjoint survivant. En effet, en cas de décès, il « hérite » de l'ensemble des biens communs, à la condition toutefois que le contrat de mariage soit assorti d'une clause d'attribution intégrale au conjoint survivant (ce qui concerne la grande majorité des contrats de mariage relevant du régime de la communauté universelle). À défaut, il a droit à la moitié des biens communs et hérite sur l'autre moitié au prorata de ses droits successoraux.

Le régime de la séparation de biens

Ce régime est souvent adopté par le dirigeant d'entreprise qui exerce une activité professionnelle indépendante (commerçant, artisan, profession libérale) car il permet de mettre à l'abri le patrimoine de son conjoint des risques générés par son activité professionnelle. Le régime matrimonial de la séparation de biens réparti, en effet, le patrimoine des époux en deux enveloppes de biens personnels appartenant à chacun des époux, les biens acquis conjointement par les deux époux tombant sous le régime de l'indivision.

Sous ce régime, chacun des époux est seul tenu de ses dettes personnelles, quelle que soit la date à laquelle ces dettes ont été contractées (avant ou pendant le mariage). De cette façon, le risque financier pris par le chef d'entreprise ne porte que sur ses biens propres, sauf à démontrer l'existence d'une société de fait (c'est le cas lorsque l'exploitation de l'entreprise de l'un des

époux se fait en réalité en commun). Mais les époux ont la possibilité d'« équilibrer » cette séparation stricte des biens en mettant en place une **société d'acquêts** dans laquelle une masse de biens communs est encadrée par les règles de la communauté légale. Car les dirigeants mariés sous le régime de la séparation de biens qui ont un projet de transmission d'entreprise doivent savoir que ce régime prévoit des avantages successoraux limités à l'égard du conjoint, qui n'hériterait qu'à hauteur de sa quote-part sur les biens personnels du décédé (un quart de la propriété des biens personnels du décédé en présence d'enfants d'un précédent lit). Toutefois, le régime de la séparation de biens présente l'avantage de simplifier les questions d'héritage en présence d'enfants non communs. Et les règles qu'il prévoit peuvent être aménagées par des dispositifs tels que la rédaction d'un testament, l'établissement d'une donation-partage ou une donation entre époux au dernier vivant.

La mise en place d'une société d'acquêts permet donc d'aménager largement le principe du régime de la séparation de biens, les époux ayant, par ce biais, la possibilité de constituer un îlot de communauté sur mesure. Ils choisissent ainsi les biens qu'ils souhaitent voir communs et pour lesquels les règles de la communauté seront applicables. Ce qui permet au conjoint survivant de recevoir « plus » qu'avec un testament, lequel se limite à la quotité disponible en présence d'enfants. En complément, le couple peut adjoindre à la société d'acquêts une clause permettant à chacun de récupérer

les biens propres qu'il a apportés à la communauté en cas de divorce, ainsi qu'une clause de partage inégal. Pour protéger encore davantage le conjoint survivant, il est possible d'intégrer une clause de préciput qui concernera certains biens qui seront prélevés dans la masse commune avant tout partage. Ces biens seront ajoutés aux biens reçus par le conjoint au titre de ses droits dans la succession. Mais attention, même si la clause de préciput n'est pas considérée comme une donation, elle est susceptible d'être contestée en présence d'enfants d'un premier lit.

Le régime de la participation aux acquêts

Le régime de la participation aux acquêts combine les règles du régime de la séparation de biens et celles de la communauté réduite aux acquêts. En effet, pendant le mariage, le régime de la participation aux acquêts fonctionne comme un régime séparatiste : chacun des époux conserve la jouissance, l'administration et la libre disposition de ses biens personnels, sauf en ce qui concerne le logement de la famille. Les dettes professionnelles d'un des époux ne peuvent engager l'autre.

En revanche, à la dissolution du mariage (décès ou divorce), les patrimoines respectifs des deux époux sont « rééquilibrés », l'enrichissement de chacun durant le mariage étant calculé de façon à ce que les gains soient partagés équitablement entre les deux époux. Ainsi, les biens que chacun possédait respectivement lors du mariage (le patrimoine « originaire ») sont comparés à ceux que chacun

possède à la dissolution (le patrimoine « final »). Quand le patrimoine « final » est d'une valeur supérieure au patrimoine « originaire », la différence constitue l'acquêt. Celui des deux époux qui s'est le plus enrichi doit à l'autre une « créance de participation » afin de parvenir à un enrichissement identique des deux époux. En revanche, si, au final, le patrimoine d'un des époux est inférieur à celui de son patrimoine d'origine, il est seul à supporter cette perte de valeur. Très égalitaire sur le papier, le régime de la participation aux acquêts est toutefois peu adopté car il n'est pas simple à liquider.

Le Pacs

Le Pacte Civil de Solidarité (Pacs) n'a pas la même force juridiquement que le mariage. Mais il est plus protecteur que la simple situation de concubinage et bénéficie d'une souplesse administrative : il peut être rédigé par les partenaires eux-mêmes ou par un notaire. Sur le plan fiscal, il permet de bénéficier d'une imposition commune tant pour l'impôt sur le revenu que pour l'impôt sur la fortune immobilière. Sur le plan patrimonial, depuis le 1^{er} janvier 2007, le régime du Pacs prévoit de plein droit une séparation stricte des patrimoines respectifs des partenaires. Chacun reste ainsi propriétaire des biens qu'il détenait avant la conclusion du Pacs et qu'il acquiert au cours du Pacs. Sous ce régime, le fonds de commerce ou artisanal ainsi que la clientèle d'une entreprise individuelle ou les parts sociales ou actions d'une société sont considérés comme des biens propres. Le ou la partenaire de



Info +

Les partenaires de Pacs peuvent consentir des donations pour se transmettre des biens de leur vivant. La fiscalité étant la même que celle des donations entre époux.



Info +

Les personnes qui vivent en concubinage ont intérêt à conserver les preuves de leurs achats (factures, relevés bancaires...) pour pouvoir démontrer qu'elles sont propriétaires des biens considérés.

Pacs du dirigeant d'entreprise ne peut donc voir son patrimoine personnel impacté par l'activité professionnelle de ce dernier. En matière de détention de titres de société, il n'y a pas de dissociation du titre et de la finance : la part des titres de chaque partenaire entre dans son patrimoine propre. Sous certaines conditions, il est toutefois possible d'emprunter le régime de l'indivision : dans ce cas de figure, les biens sont considérés appartenir pour moitié à chacun des partenaires à compter de la signature du Pacs. Cette option peut être décidée au moment de la conclusion du Pacs ou plus tard, par le biais d'une convention modificative. En matière successorale, grosse différence avec le mariage, le Pacs offre peu de protection aux partenaires. En effet, le survivant ne dispose que d'un droit d'occupation temporaire d'un an sur la résidence principale si le défunt était propriétaire du logement, un droit par ailleurs révocable par voie testamentaire. Si le partenaire décédé était locataire du logement, le survivant peut toutefois bénéficier du transfert du bail à son profit. Le partenaire du Pacs ne peut, en outre, bénéficier d'une pension de réversion. Il est par ailleurs exclu de la succession : la rédaction d'un testament en faveur du partenaire survivant est donc nécessaire pour lui apporter une part successorale (limitée à la quotité disponible ordinaire). Raison pour laquelle la voie de l'assurance-vie est souvent utilisée pour optimiser son sort en cas de décès. En l'absence d'héritier réservataire, il est toutefois possible de léguer l'ensemble de ses biens au partenaire survivant. À noter que le Pacs bénéficie de la même

fiscalité que le mariage en matière de droits de succession, les biens reçus par testament par le partenaire survivant étant donc totalement exonérés de droits. D'où, encore une fois, l'intérêt de prévoir un testament en sa faveur.

Le concubinage

La situation de concubinage est une « union de fait » entre des partenaires qui sont considérés légalement comme des « étrangers ». Sur le plan fiscal, le concubinage permet aux concubins de faire l'objet d'une imposition commune en matière d'impôt sur la fortune immobilière mais pas en matière d'impôt sur le revenu : chacun est donc contraint de déclarer ses revenus personnels. En matière de détention des biens, les biens acquis ou détenus par chacun des concubins avant le début du concubinage leur sont personnels. Quant aux biens acquis durant la vie commune, ils sont présumés appartenir à celui qui les a financés avec ses propres deniers.

Le concubinage est, par ailleurs, très défavorable au partenaire survivant : il ne confère aucun droit automatique sur l'héritage du partenaire décédé. Il ne donne pas droit à une pension de réversion et ne prévoit pas non plus d'abattement sur le plan fiscal en matière de transmission de biens entre concubins. Ainsi, l'établissement d'un testament ou d'une donation en faveur de son partenaire concubin est soumis à des droits de succession très élevés, à hauteur de 60 % de la valeur des biens donnés ou légués.

Illustration : constitution de société et régime matrimonial

Soit une SASU (société par actions

simplifiée unipersonnelle) valorisée 1 M€ détenue à 100 % par Monsieur Dupont. Monsieur et Madame se sont mariés en 1989.

Hypothèse n° 1 : M. Dupont crée la SASU en 1997. Il vend ses titres et réinvestit l'argent sur un contrat d'assurance-vie. Que se passe-t-il en cas de divorce ?

- Si les époux étaient mariés sous le régime légal, l'entreprise étant un bien commun, la moitié des fonds figurant sur l'assurance-vie reviendra à Madame.
- Si les époux étaient mariés sous le régime de la séparation de biens, l'entreprise étant un bien propre de Monsieur, l'argent de l'assurance-vie reviendra à Monsieur.

Hypothèse n° 2 : M. Dupont crée la SASU en 1997. Dans les statuts, il est noté que « les fonds apportés en capital constituent des biens propres de Monsieur Dupont reçus par donation de ses parents le... ». Il souhaite donner ses titres à ses enfants. De quels abattements l'opération bénéficiera-t-elle ?

Quel que soit le régime matrimonial, l'entreprise étant un bien propre de Monsieur, un seul abattement pourra être appliqué, celui de Monsieur (de 100 000 € par enfant), en l'absence de donations dans les 15 années précédentes.

Hypothèse n° 3 : M. Dupont crée la SASU en 1988 (donc avant de se marier). Pendant le mariage, il vend ses titres et prévoit de recréer une société

avec les fonds reçus. Quel sera le sort de cette nouvelle entreprise d'un point de vue matrimonial ?

Quel que soit le régime matrimonial, l'entreprise initiale est un bien propre de Monsieur. Cependant, si les statuts de la nouvelle société ne précisent pas que l'apport en numéraire est réalisé avec des fonds propres, l'entreprise nouvelle sera présumée être un bien commun si les époux sont mariés sous le régime légal, avec des conséquences qui peuvent être notables, quelques années plus tard, en cas de décès ou de divorce.

LES RÈGLES DE DÉVOLUTION SUCCESSORALE

En droit français, la liberté d'organiser son héritage comme on l'entend est limitée par le cadre de règles légales de dévolution successorale. Celles-ci, qui « protègent » certains héritiers familiaux du défunt, définissent les limites dans lesquelles une succession peut s'organiser librement en présence de

Info +

Lorsqu'il y a plusieurs enfants, chacun reçoit la même part, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon qu'ils sont issus du mariage ou nés d'un autre lit.

DÉVOLUTION DE LA SUCCESSION		
Héritiers réservataires	Réserve	Quotité disponible ordinaire
1 enfant	1/2 en pleine propriété	1/2 en pleine propriété
2 enfants	2/3 en pleine propriété	1/3 en pleine propriété
3 enfants et plus	3/4 en pleine propriété	1/4 en pleine propriété
Conjoint	1/4 en pleine propriété ⁽¹⁾	3/4 en pleine propriété ⁽¹⁾
Pas d'héritier réservataire	Aucune	100 %

(1) En l'absence de descendants.

ces héritiers dits « réservataires ».

La réserve désigne la fraction de succession dont le défunt ne peut pas librement disposer car elle doit obligatoirement être attribuée aux héritiers dits « réservataires » :

- les enfants du défunt ainsi que leurs descendants ;
- à défaut de descendants, le conjoint survivant.

À l'inverse, la quotité disponible « ordinaire » est la fraction de la succession dont le défunt peut librement disposer et sur laquelle il peut donc procéder à des libéralités par donation ou par voie testamentaire. Elle est calculée selon le nombre d'héritiers et leur qualité.

Si le défunt accorde des libéralités qui dépassent la quotité disponible ordinaire, il s'expose à une action en justice de la part des héritiers réservataires, qui pourront contester ces libéralités et réclamer leur réserve. Étant précisé que :

- le conjoint survivant peut, en présence d'enfants, choisir de recevoir l'usufruit sur 100 % de la succession (c'est même cette solution qui prévaut à défaut d'option du conjoint dans les 3 mois du décès) ou bien la pleine propriété du quart de la succession ;
- en présence d'ascendants du défunt et en l'absence d'enfants, le conjoint survivant recueillera la moitié ou les $\frac{3}{4}$ des biens en pleine propriété selon que les 2 ascendants du défunt ou un seul sont encore en vie. Il héritera de la totalité des biens si les 2 parents du défunt sont morts ;
- le conjoint survivant peut bénéficier d'une quotité disponible « spéciale », par testament ou donation au dernier vivant (voir pages suivantes).

LES OUTILS D'OPTIMISATION PATRIMONIALE

Changer de régime matrimonial

Parmi les démarches d'anticipation et d'organisation patrimoniales de l'après-transmission, il peut être envisagé et se révéler opportun de changer de régime matrimonial pour rééquilibrer les masses patrimoniales entre les époux. Comme, par exemple, passer du régime de la séparation de biens à un régime communautaire (communauté réduite aux acquêts, communauté universelle) pour faire rentrer tout ou partie du prix de cession de l'entreprise dans le patrimoine commun des époux et assurer ainsi une meilleure assurance successorale au conjoint en cas de décès ou encore pour optimiser la fiscalité sur la succession à venir.

Le changement de régime matrimonial est possible à n'importe quel moment de la vie maritale, à condition que les deux époux soient d'accord et agissent dans l'intérêt de la famille. Le changement est réalisé par un notaire, seul professionnel habilité à procéder à la liquidation du régime matrimonial. Il lui appartient de prévenir les enfants majeurs du changement de régime et de publier un avis dans un journal d'annonces légales. En présence d'enfants mineurs ou en cas d'opposition de créanciers éventuels du couple, une homologation judiciaire devant le juge est requise. Le coût de la procédure, qui induit un ensemble de frais, varie selon la complexité du changement de régime, la valeur et la nature des biens mentionnés dans le contrat de mariage.



Info +

Entre les époux, le changement de régime matrimonial prend effet à la date de l'acte établi par le notaire (ou du jugement d'homologation). À l'égard des tiers (en particulier les créanciers), il prend effet 3 mois après sa mention sur l'acte de mariage des époux.

Opter pour des avantages matrimoniaux

Pour transmettre une partie de son patrimoine à son conjoint dans un cadre fiscal qui lui soit le plus favorable possible, le cédant marié sous le régime de la communauté peut, par ailleurs, prévoir des aménagements à ce régime dans le contrat de mariage : on parle d'avantages matrimoniaux. Il peut s'agir :

- de la clause de partage inégal de la communauté (dont la clause d'attribution intégrale de la communauté) ;
- de la clause de préciput ;
- de la clause de prélèvement moyennant indemnité ;
- des clauses relatives à la composition de la communauté : la clause d'exclusion de la communauté, la clause d'apport en communauté, la clause de communauté de meubles et acquêts, la clause d'administration conjointe.

Ces clauses, qui constituent des « avantages matrimoniaux », ne sont pas compatibles avec le régime de la séparation de biens. Pour les prévoir, les époux mariés sous ce dernier régime devront donc en changer au profit d'un régime matrimonial communautaire.

La clause de partage inégal de la communauté permet de prévoir un partage de la communauté plus important que celui prévu par la loi (partage par moitié), pouvant aller jusqu'à l'attribution intégrale des biens communs au conjoint survivant. Quel que soit le niveau de partage qu'elle prévoit, elle ne doit toutefois bien entendu pas faire échec à la part des héritiers réservataires (les enfants).

L'attribution intégrale est surtout à envisager pour les couples sans enfants. En effet, en présence d'enfants, ces derniers ne bénéficieront qu'une seule fois de l'abattement de 100 000 € sur leurs droits de succession, au décès du conjoint survivant, et leur héritage sera donc potentiellement beaucoup plus taxé. En outre, la succession du conjoint survivant pourrait être contestée par les enfants issus d'une précédente union du conjoint prédécédé (action en retranchement).

La clause de préciput autorise le conjoint survivant à prélever sur le patrimoine commun un ou plusieurs biens déterminés par le contrat de mariage (comme la résidence principale, par exemple), et ce avant tout partage de la communauté. Les héritiers réservataires ne bénéficient pas d'indemnité compensatoire et le prélèvement ne peut pas être réduit, même s'il dépasse la quotité disponible. La clause de préciput n'est pas considérée comme une donation, ni sur la forme, ni sur le fond. Elle est néanmoins susceptible d'être contestée, en présence d'enfants non communs, par la voie de l'action en retranchement.

La clause de prélèvement moyennant indemnité offre au conjoint qui participe ou qui a participé à la mise en valeur de l'entreprise la possibilité de se prévaloir d'une attribution préférentielle de celle-ci au décès du conjoint exploitant. Le prélèvement est réalisé avant tout partage et le conjoint bénéficiaire doit dédommager la communauté soit en lui versant une indemnité, soit en recevant



Info +

Le plus souvent, les époux prévoient que les avantages matrimoniaux qu'ils se consentent ne joueront qu'en cas de décès de l'un d'eux, et pas en cas de divorce.



La faculté de cantonnement

Le cantonnement consiste en la possibilité pour le conjoint survivant (ou l'héritier bénéficiant d'un legs) de limiter ses droits à une partie des biens qu'il a vocation à recevoir lors du décès de son époux. Le cantonnement peut alors s'exercer sur une partie des biens transmis, c'est-à-dire sur une quotité, une catégorie de biens ou même un bien en particulier, mais également sur la pleine propriété, l'usufruit ou la nue-propriété. Les biens qui ne sont pas choisis par le conjoint survivant sont réintégrés dans la succession du défunt. Par la suite, ils sont transmis aux autres héritiers selon leurs droits respectifs dans la succession. Cette faculté peut être utilisée en particulier lors de transmissions d'entreprises pour cause de mort, avec un repreneur familial. Elle ne constitue pas une donation du conjoint survivant aux enfants.

une part de communauté moins importante.

Les clauses relatives à la composition de la communauté permettent d'aménager les règles de répartition patrimoniale des époux définies par leur régime matrimonial. **La clause d'exclusion de la communauté** permet de « sortir » un bien normalement rangé dans la communauté pour lui attribuer un caractère propre. **La clause d'apport en communauté** permet l'inverse : le dirigeant peut ainsi, s'il le souhaite, faire passer sa société acquise avant le mariage (donc considérée comme un bien propre dans le cadre du régime légal) dans la communauté des époux. **La clause de communauté de meubles et acquêts** (correspondant au régime légal en vigueur avant le 1^{er} février 1966) spécifie que tous les biens meubles sont communs, quelle que soit leur date d'acquisition, au même titre que les biens immobiliers acquis pendant le mariage avec les gains et salaires. Enfin, **la clause d'administration conjointe** écarte le principe de gestion concurrente des biens communs (chacun gère librement les biens communs dans les limites légales) et prévoit que l'accord des deux époux sur ces biens est toujours nécessaire.

Les donations et testaments

Les donations et testaments sont des outils qui permettent d'améliorer la protection des proches et d'organiser la transmission du patrimoine personnel et familial avec davantage de latitude que ce qui est prévu par la loi, en incluant des héritiers supplémentaires par exemple (concubin, personne sans lien de parenté, œuvre caritative...).

La donation au dernier vivant

Réalisée pendant le mariage, **la donation au dernier vivant (ou donation entre époux)** porte sur les biens présents et futurs des époux, propres ou communs. Ce type de donation prend effet au décès de l'un des conjoints. Dans cette situation, la donation au dernier vivant permet au survivant de bénéficier d'un choix plus important sur le patrimoine dont il hérite que celui prévu par la loi. Ainsi, en l'absence de donation entre époux, la loi prévoit que si l'époux prédécédé laisse des enfants ou des petits-enfants, le conjoint survivant recueille, à son choix :
- l'usufruit de la totalité des biens de la succession, lorsque tous les enfants sont communs aux deux époux (exclu en cas de présence d'un enfant d'un premier lit) ;
- ou la propriété du quart de ces biens, seule option, donc, en cas d'enfant issu d'un premier lit du conjoint décédé.
Or, la donation entre époux offre au conjoint un choix plus large. Ce dernier pourra ainsi opter pour :
- la moitié (en présence d'un seul enfant), le tiers (en présence de deux enfants), ou le quart en pleine propriété (en présence de trois enfants ou plus) des biens de la succession ;
- la totalité des biens en usufruit ;
- ou un quart des biens en pleine propriété et les trois autres quarts en usufruit.
Sans enfants, le conjoint survivant peut bénéficier de la totalité de la succession, à l'exception des biens que le défunt avait reçus de ses parents par donation (s'ils sont encore vivants au moment de la succession).
Précision importante, la donation entre époux est un outil très efficace pour

protéger son conjoint en présence d'enfants issus d'une précédente union. En effet, la loi sur les successions prévoit, en l'absence de donation entre époux, que le conjoint survivant recueille un quart de la succession en pleine propriété de l'époux décédé sans possibilité d'opter pour l'usufruit. Une possibilité dont peut bénéficier le conjoint si une donation au dernier vivant a été consentie. Précisons aussi que la donation au dernier vivant est librement révocable sauf si elle est prévue dans le contrat de mariage. La donation au dernier vivant peut ainsi donner un très large pouvoir au conjoint survivant si elle n'est pas limitative. Des limites que pourra prévoir le notaire en limitant par exemple l'assiette de l'usufruit

du conjoint survivant, à certains biens notamment, afin de lui conférer un droit plus adapté à la situation.

Le testament

Comme la donation au dernier vivant, le testament est un outil complémentaire idéal pour pouvoir prévoir ce que la loi ne prévoit pas. Il permet d'augmenter les droits du conjoint dans la limite de la quotité disponible ou d'organiser sa succession en décidant de la répartition d'une partie de ses biens entre les différents héritiers, dans les limites des règles de dévolution successorale. Le testament est indispensable aux partenaires pacsés pour inclure son partenaire dans la succession.

RÉCAPITULATIF DES ABATTEMENTS APPLICABLES AUX DONATIONS ENTRE VIFS

Transmission	Abattement par personne
	Donation
Entre époux	80 724 €
Entre partenaires liés par un Pacs	80 724 €
En ligne directe : enfants vivants ou représentés et ascendants	100 000 €
Entre grands-parents et petits-enfants (par grand-parent et par petit-enfant)	31 865 €
Entre arrière-grands-parents et arrière-petits-enfants	5 310 €
Entre neveux et nièces	7 967 €
Entre frères ou sœurs sous certaines conditions notamment avoir + de 50 ans ou être atteint d'une infirmité physique et avoir été domicilié chez le défunt durant les 5 années précédant le décès	Exonération totale
Entre frères et sœurs (ne répondant pas aux conditions précitées)	15 932 €
Entre parents éloignés ou personnes non parentes ou à défaut d'autres abattements	Pas d'abattement spécial
À un héritier ou donataire frappé d'une infirmité physique ou mentale ne lui permettant pas de travailler dans des conditions normales	159 325 €

NB : la loi de finances pour 2019 permet à davantage d'organismes publics (ayant un caractère philanthropique, éducatif, social, humanitaire, défendant l'environnement...) de bénéficier d'une exonération de droits de mutation au titre des dons et legs.

Dès qu'un testament ou qu'une donation entre époux est mis en place, la faculté de cantonnement est offerte au survivant. Cela lui permet de choisir les actifs qu'il souhaite conserver et ceux qu'il ne souhaite pas, dans le respect des droits qui lui reviennent.

Donation entre vifs

La donation entre vifs est un acte par lequel le donateur se dépouille de son vivant et irrévocablement de la chose donnée, en faveur du donataire qui l'accepte. Sur le plan fiscal, elle permet d'utiliser, le cas échéant plusieurs fois, des abattements sur le montant des droits de donation à payer (cf. p. 29).

Ces abattements varient selon le lien de parenté entre le donateur et le donataire. Ceux relatifs aux conjoints et aux enfants prévoient des plafonds assez élevés, ce qui permet le plus souvent aux donataires d'être exonérés d'impôts. Les donations constituent ainsi un moyen d'échapper aux droits de succession sur tout ou partie du patrimoine que l'on souhaite transmettre. Une fois la base imposable déterminée, le barème des droits de donation (article 777 du Code général des impôts) permettra de calculer le montant des droits à régler. Si les droits d'enregistrements, honoraires et frais de la donation sont normalement supportés par le donataire, le donateur peut les prendre à sa charge sans que cela constitue fiscalement un avantage complémentaire. Point important, les abattements sont renouvelables tous les 15 ans.

Les dons familiaux de sommes d'argent

Les dons familiaux de sommes d'argent bénéficient d'une exonération spécifique de droits de mutation à titre gratuit à hauteur de 31 865 €, à la double condition qu'au jour de la transmission, le donateur soit âgé de moins de 80 ans et le bénéficiaire de plus de 18 ans. Ils doivent être consentis en pleine propriété au profit d'un enfant, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant ou, à défaut d'une telle descendance, d'un neveu ou d'une nièce ou par représentation, d'un petit-neveu ou d'une petite-nièce. Cette exonération est, elle aussi, renouvelable tous les 15 ans.

Bon à savoir : si le décès intervient avant la période des 15 ans, le



Quels biens peut-on transmettre ?

Si la donation au dernier vivant porte très souvent sur une quote-part de biens, elle peut également avoir pour objet la transmission d'un bien précis (un appartement, un meuble de valeur...) et peu importe que les biens concernés aient été acquis avant ou après la donation.

Il n'est ainsi pas nécessaire de procéder à une nouvelle donation entre époux chaque fois que le patrimoine de ces derniers est modifié.

don est soumis à rappel fiscal lors de l'ouverture de la succession : le donataire paiera alors, non pas des droits de donation, mais de succession.

La donation-partage

La donation-partage peut être consentie à tous les enfants ou à certains d'entre eux, aux petits-enfants ou à d'autres membres de la famille (neveux, cousins...). Contrairement à la donation « simple », elle nécessite la signature de tous les partageants. La donation-partage présente le grand avantage, en plus de celui de transmettre une partie de son patrimoine sous la fiscalité des donations (bénéfice des abattements renouvelables tous les 15 ans), de figer la valeur de la donation au jour de celle-ci et non au jour du décès du donateur : elle permet ainsi d'éviter un certain nombre de déconvenues entre héritiers lors de la succession. Par exemple, si deux frères ont reçu la même valeur de donation (comme des titres de société et des actifs financiers) et si, plus tard, au décès de leur père, l'un des deux a dépensé une partie de sa donation et pas l'autre, ce dernier ne pourra pas réclamer de soulte à son frère en compensation. Même chose si les titres ont pris beaucoup de valeur entre la donation et le décès. La donation-partage doit être réalisée par acte authentique, elle entraîne donc une taxation.

Le démembrement de propriété : les donations

avec réserve d'usufruit et réserve d'usufruits successifs

Le principe du démembrement de propriété

La propriété d'un actif mobilier ou immobilier peut être démembreée. L'actif ainsi démembreé est alors constitué de deux droits réels : l'usufruit et la nue-propriété. Contrairement à l'indivision, ces deux droits ne s'exercent pas simultanément, mais distinctement et indépendamment. L'usufruit donne le droit d'utiliser le bien et d'en percevoir les revenus. Il peut être viager ou temporaire. La nue-propriété donne la faculté de disposer du bien. Elle peut être donnée, vendue ou reçue par succession. Le démembrement de propriété peut être réalisé à titre gratuit (par donation ou testament) ou à titre onéreux.

La donation avec réserve d'usufruit

La donation démembreée présente un double intérêt, à la fois patrimonial et économique. Pour le donateur, en général usufruitier, elle permet d'anticiper la transmission de son patrimoine ainsi que de son entreprise sans se démunir complètement de son vivant (en continuant à toucher les dividendes des parts données en nue-propriété, par exemple) et en diminuant les droits de donation. Ces derniers sont en effet alors calculés sur la seule valeur de la nue-propriété, selon l'article 669 du Code général des impôts. Pour le donataire nu-propriétaire, le décès du donateur entraînera par la suite l'extinction de l'usufruit et la reconstitution de la pleine propriété sur sa tête. Et cette

Don manuel et pacte adjoint

Le don manuel ne nécessite pas d'écrit. Il consiste simplement en la remise matérielle d'une chose, comme une somme d'argent ou un bien mobilier (voiture, bijou...), au donataire. Il suppose un consentement réciproque des parties et une intention libérale de la part du donateur (volonté de donner). Toutefois, il peut être intéressant de rédiger, par la suite, un « pacte adjoint » pour garder une trace écrite du don et surtout pour prouver l'intention libérale du donateur. Ce qui évite toute ambiguïté et toute éventuelle contestation ultérieure, en particulier de la part des autres héritiers au moment du décès du donateur. Par ailleurs, le pacte adjoint peut également être utilisé pour imposer des conditions et des charges au donataire (par exemple, une interdiction de vendre le bien reçu, une obligation de prendre soin d'un ascendant, etc.).



Encadrer une donation

Lorsqu'une personne souhaite consentir la donation d'un bien, elle peut insérer dans l'acte une clause stipulant l'interdiction, pour le donataire d'aliéner ce bien. Cette clause, qui doit être justifiée par un intérêt légitime et sérieux (maintien du bien dans la famille, protection du donataire contre lui-même en cas d'incapacité...), interdit ainsi au donataire de vendre, de donner ou d'hypothéquer le bien reçu sans l'accord du donateur. Et si cette interdiction n'est pas respectée, la donation pourra, en principe, être révoquée.

reconstitution se fera sans droits à payer pour le nu-propiétaire. Variante : la donation avec réserve d'usufruits successifs permet, au décès du donateur (voir pour exemple notre cas pratique ci-après), de transmettre automatiquement l'usufruit à une autre personne préalablement désignée, comme le conjoint survivant.

Illustration : donation-partage avec réserve d'usufruits successifs

Léo (60 ans) et Léa (55 ans) se sont mariés sous le régime de la séparation de biens en 1989. Ils ont deux enfants majeurs, Riri et Fifi, qui travaillent dans la société familiale. Léo a créé sa SARL avant de se marier en 1985. Elle est valorisée à 2 M€ et est soumise à l'IS. Léo souhaite conserver les futurs dividendes de la SARL, mais la

transmettre dès à présent à ses enfants pour le cas où il viendrait à décéder, tout en s'assurant que Léa en conserverait les fruits de son vivant. Comment procéder ? *Léo fait une donation-partage à ses enfants, par acte authentique (chez le notaire), à hauteur de 100 % des titres, avec une réserve d'usufruits successifs à Léa, en cas de décès.*

La valeur fiscale de la nue-propiété est de 50 % de la valeur de la pleine propriété, soit 1 M€, selon le barème de l'article 669 du CGI. La base taxable aux droits de mutation à titre gratuit sera donc de 500 K€ par enfant. Aucune donation n'ayant été consentie antérieurement, l'abattement est de 100 K€ pour Léo donnant à chacun de ses enfants.

La base fiscale est donc de 400 000 € par enfant, soit des droits de mutation

La renonciation anticipée à l'action en réduction

La réserve héréditaire est une part du patrimoine du défunt qui doit obligatoirement revenir à certains héritiers dits réservataires. Or, il peut arriver qu'une libéralité (donation, legs) consentie par le « futur défunt » entame cette réserve. En pareil cas, les héritiers concernés peuvent soit demander à ce que cette libéralité soit réduite afin de recevoir l'intégralité de leurs droits, soit au

contraire accepter cette éventualité en renonçant par anticipation à exercer l'action en réduction. Cette renonciation volontaire est le plus souvent envisagée, par exemple, pour avantager un enfant handicapé ou encore faciliter la transmission d'une entreprise au sein de la famille. En pratique, cette renonciation doit être établie du vivant du « futur défunt » par un acte authentique

reçu par deux notaires, au profit d'un ou de plusieurs bénéficiaires déterminés. En effet, à défaut de désignation, elle serait nulle. Ce bénéficiaire pouvant être un autre héritier ou encore une personne extérieure à la famille. Mais attention, la renonciation anticipée à l'action en réduction est un outil puissant, mais à manier avec précaution et qui nécessite un encadrement précis.

de l'ordre de 78 K€ par enfant (hors émoluments du notaire). Léo pourra régler lui-même la somme de 156 K€, s'il le souhaite, sans que cette prise en charge soit elle-même constitutive d'une nouvelle donation.

En cas de décès de Léo, Léa recevra l'usufruit des titres, puis, lors de sa disparition, les enfants deviendront pleins propriétaires des titres, quelle que soit la valeur de la société au jour du décès de Léa et ce sans droits à payer.

En matière fiscale, nous noterons que Léo a été peu conseillé, il a donc réglé les droits de mutation au « prix fort », sans mettre en œuvre le pacte Dutreil (cf. ci-dessous).

Observons que dans le cadre de donations d'entreprises, consenties en pleine propriété ou avec réserve d'usufruit, on pourrait souhaiter amoindrir les droits de mutations à titre gratuit.

Pour ce faire, un apport de la société dans une bulle communautaire en amont de la donation pourrait avoir pour effet, le temps venu, de doubler les abattements entre vifs ainsi que d'amoindrir le taux moyen des droits de donation. En cas de régime séparatiste, l'adaptation matrimoniale consisterait en la création d'une société d'acquêts tandis qu'en cas de régime légal, une clause d'ameublement permettrait d'apporter le bien propre à la communauté.

La donation avant cession : un choix qui peut s'avérer pertinent

Si le chef d'entreprise envisage de faire donation de tout ou partie du fruit de la vente de son entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés, il peut être opportun d'envisager une donation de

titres ou parts de la société avant sa cession.

La donation de parts ou de titres en pleine propriété avant cession permet « de purger » la plus-value latente éventuelle et, par conséquent, le montant de l'impôt qui serait normalement dû par le donateur s'il avait vendu. Par ailleurs, si un donataire revend les titres de la société du donateur après la donation, sans plus-value, l'impôt sur le revenu relatif aux plus-values de cession et les prélèvements sociaux seront nuls. Dans ce schéma, le donateur ne devra s'acquitter que des droits de donation. Pour déterminer quelle est l'option la plus intéressante, il faudra donc comparer le montant des droits de donation en cas de donation avant cession, avec celui de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux sur la plus-value de cession augmenté des droits de donation sur le montant donné après cession (voir notre exemple ci-dessous).

Illustration : donation de parts ou titres à l'IS avant cession

Monsieur Dupont, 60 ans, a créé son EURL il y a 15 ans. La société est soumise à l'impôt sur les sociétés et Monsieur est marié sous un régime séparatiste. La valeur de la société (et la plus-value) est évaluée à 2 000 000 €, et le TMI de Monsieur s'élève à 45 %. Monsieur souhaite donner la valeur de ce patrimoine à ses deux enfants. Les titres lui appartiennent à 100 %. Quel est le plus avantageux pour ce patrimoine familial : céder l'entreprise avant de donner le produit net de

la cession ou donner les titres de l'entreprise avant de la céder ?

Scénario 1 : impact fiscal et patrimonial d'une cession avant donation (option pour le PFU : Prélèvement Forfaitaire Unique), hors CEHR qui sera prélevé sur 100 % de la plus-value.

1/ Cession directe :

- *montant impôt sur le revenu (IR) :*
 $2\,000\text{ K€} \times 12,8\% = 256\text{ K€}$
- *prélèvements sociaux (PR) :*
 $17,2\% \times 2\,000\text{ K€} = 344\text{ K€}$
- *reste net après IR et PS :*
 $2\,000\text{ K€} - 256\text{ K€} - 344\text{ K€} = 1\,400\text{ K€}$

2/ Donation du père aux 2 enfants :

- *base taxable par enfant : 700 K€*
- *abattement par enfant : 100 K€*
- *base soumise à droits de donation : 600 K€/enfant*
- *droits de donation :*
 $123\text{ K€} \times 2 = 246\text{ K€ pour les 2 enfants}$

Solde patrimonial net global :

- *reste net total : 1 154 K€, soit 42,3 % de pression fiscale et sociale*

Scénario 2 : donation des titres en pleine propriété par le père, puis cession de l'entreprise par les enfants.

1/ Donation des titres aux enfants par le père : 2 000 000 €

- *part par enfant* 1 000 K€ 1 000 K€
- *abattement* 100 K€ 100 K€
- *base taxable* 900 K€ 900 K€
- *droits de mutation*
à titre gratuit 213 K€ 213 K€

2/ Vente des titres par les enfants

- *plus-value* 0 € 0 €
- *impôts sur la plus-value* 0 € 0 €
- *reste net enfants* 787 K€ 787 K€

Solde patrimonial net global :

- *reste net total : 1 574 K€, soit 21,30 % de pression fiscale*
- *gain patrimonial au niveau de la famille : 420 K€, soit 36 % de plus que dans le scénario 1.*

Faire appel à une société holding

Les sociétés holding ne servent pas qu'à l'acquisition d'entreprise ou la création de filiales. Elles prennent également tout leur sens dans des opérations de transmission. C'est le cas notamment lorsqu'un family buy out est mis en place. Le family buy out est un schéma de transmission d'entreprise qui s'articule autour de trois opérations. La première consiste pour le chef d'entreprise à effectuer une donation-partage avec soulte d'une partie de ses titres à ses enfants. La deuxième permet d'apporter les titres reçus par l'héritier repreneur à une société holding créée pour l'occasion, et qui prendra en charge une soulte au profit de l'enfant non repreneur. Enfin, la dernière étape n'est autre que la vente par le chef d'entreprise de la partie restante des titres au profit du holding. L'intérêt de cette opération étant notamment d'optimiser le coût de la transmission et de transférer la propriété de l'entreprise à l'enfant repreneur sans léser le ou les autres. Le pacte Dutreil étant utilisable dans le cadre d'un FBO afin d'en renforcer l'efficacité.

La réalisation d'une donation-partage avec soulte

Avant même la réalisation d'une donation-partage, le chef d'entreprise doit se poser la question du nombre de titres à transmettre. L'entreprise



COMPARATIF DE LA FORME JURIDIQUE POUR UNE SOCIÉTÉ HOLDING SAS / SARL

Forme juridique	Avantages	Inconvénients
SARL/IS	• Simple à mettre en œuvre • Coût du statut social du dirigeant • Capital faible (1 € possible) • Unipersonnelle possible • IR (famille) ou IS	• Manque de souplesse de fonctionnement • DMTO (droits enreg.) élevés • Difficulté de gérer les relations particulières entre associés • Dividendes qui peuvent être assujettis aux charges sociales⁽¹⁾
SAS	• Souplesse de fonctionnement • Unipersonnelle possible • DMTO (droits enreg.) réduits • Pas de capital minimum • Président personne physique ou morale	• Coût du statut social du dirigeant⁽²⁾

(1) Ce qui peut constituer un avantage dans certains cas, chaque situation nécessitant une étude particulière en amont du choix de la structure (cf. kit optimisation de la rémunération du dirigeant).

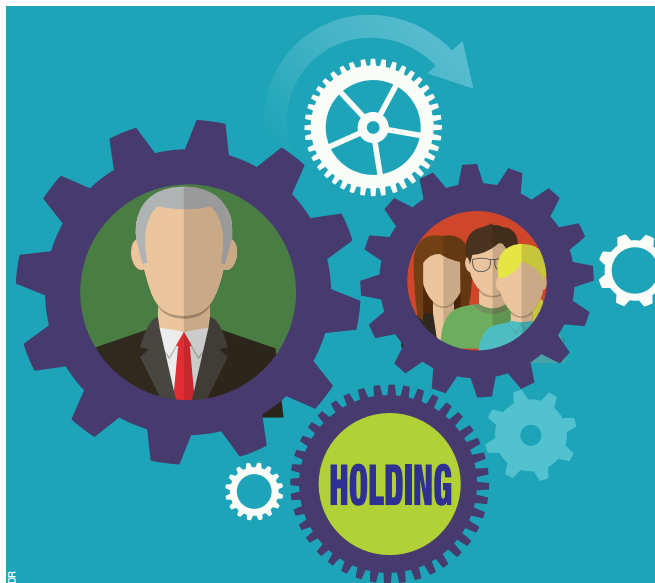
(2) Cf. kit sur le statut social du dirigeant.

constituant généralement le principal actif de son patrimoine, transmettre la totalité des titres le priverait du produit d'une vente. Un pécule souvent nécessaire pour maintenir son train de vie durant sa retraite. En ce cas, il n'aura d'autre choix que de procéder conjointement à une donation d'une partie des titres à ses héritiers et à une cession d'une autre partie.

Une fois cette ventilation déterminée, le chef d'entreprise réalise, avec le concours d'un notaire, une donation-partage. Le plus souvent, un seul des enfants souhaite reprendre l'entreprise familiale. Afin d'assurer une véritable équité, les autres héritiers codonataires qui ne recevront pas de titres seront « désintéressés » par une somme d'argent – appelée soulte – qui leur sera versée à terme par le repreneur. Rappelons que dans le cadre d'une

donation-partage, les héritiers deviennent propriétaires des biens objets du partage dès la réalisation de l'acte.

L'opération garantit ainsi la tranquillité d'esprit du donateur car le partage qu'il décide de réaliser ne pourra pas, en principe, être remis en cause lors de l'ouverture de sa succession. Sans oublier que les biens donnés sont définitivement évalués au jour de la donation et non à celui du décès. Par ailleurs, cette donation-partage bénéficie d'avantages fiscaux non négligeables. D'une part, comme pour toute donation, les droits de donation sont réduits d'un abattement dont le montant est déterminé selon le lien de parenté avec le donateur. Dans notre cas, cet abattement s'élève à 100 000 € par enfant. D'autre part, la donation-partage peut être assortie d'un pacte fiscal « Dutreil ». Un pacte



qui, sous certaines conditions, permet une exonération des droits de mutation à concurrence de 75 % de la valeur des titres donnés.

Et ce n'est pas tout. Les droits de donation restant dus sur la fraction taxable d'une donation en pleine propriété bénéficiant du pacte Dutreil sont réduits de 50 % lorsque le donateur est âgé de moins de 70 ans.

La constitution d'une holding de reprise

Deuxième étape, le repreneur constitue une société holding de reprise (une SA ou une SAS soumise à l'impôt sur les sociétés, par exemple) qui a pour vocation de détenir des participations dans l'entreprise familiale (société exploitante) afin de la gérer et de la contrôler.

À la création, le donataire réalise un apport de ses titres, grevés de la fameuse soulte à verser à ses frères et sœurs. En

effet, il faut mentionner que le repreneur n'aura certainement pas les finances nécessaires pour régler la totalité de cette soulte. S'il en conserve la charge, il devra souscrire un emprunt en son nom personnel et faire face aux échéances grâce aux dividendes qui lui seront versés par l'entreprise. Or, dans ce schéma, les dividendes perçus devront être soumis au prélèvement forfaitaire unique. Des charges venant diminuer d'autant sa capacité de remboursement.

Une autre solution plus avantageuse consiste à faire régler la soulte directement par la société holding. Cette dernière ayant pris soin de souscrire un emprunt. Avec cette formule, il sera possible de déduire du résultat de la holding les intérêts d'emprunt et les dividendes « remontés » de la société d'exploitation vers la holding seront soumis à une faible imposition (option pour le régime mère-fille). D'un point de vue fiscal, la donation-partage « efface » la plus-value et l'opération d'apport par le donataire s'effectuant quasiment dans la continuité, aucune plus-value d'apport n'est en conséquence susceptible d'être dégagée. Il faut, par ailleurs, noter que l'apport des titres reçus par le donataire ne constitue pas une rupture d'engagement individuel de conservation des titres, au sens du régime Dutreil, et sous conditions, en ce qui concerne la holding.

L'achat de titres par la holding

Pour que l'opération soit complète et signe la sortie définitive du fondateur, la société holding de reprise doit acheter les titres restants du donateur. Le prix de vente ainsi versé permet

au chef d'entreprise d'envisager plus sereinement son arrêt d'activité. Cependant, la vente des titres conduira certainement à dégager une plus-value. Cette cession, si elle est réalisée dans le cadre du départ en retraite du dirigeant, verra la plus-value diminuée, sous réserve d'en réunir les conditions, d'un abattement fixe de 500 000 €, puis taxée au prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 %, sauf si le chef d'entreprise opte pour le barème progressif. Dans ce dernier cas, un abattement pour durée de détention peut alors s'appliquer à certains titres acquis avant 2018 et conservés pendant au moins 2 ans. Une plus-value qui sera, là encore, soumise aux prélèvements sociaux, dont le taux est fixé à 17,2 % ainsi qu'au CEHR (3 à 4 %) dans certains cas.

La gestion de l'immobilier professionnel : passer par une SCI ?

Le chef d'entreprise cédant peut avoir intérêt à organiser la gestion des actifs immobiliers professionnels (inscrits au bilan de l'entreprise) à travers la création d'une société civile immobilière (SCI), qui a pour objet, entre autres, de permettre l'acquisition, la conservation et la location de biens immobiliers. Dans le cadre d'une cession, l'inscription d'un bien immobilier à l'actif de l'entreprise cédée présente l'inconvénient d'augmenter sa valeur, mais aussi celui d'exposer la valeur de cet actif, au-delà d'un certain chiffre d'affaires, au régime des plus-values professionnelles. Loger l'actif immobilier professionnel dans une SCI permet au chef

d'entreprise cédant de disposer d'une certaine souplesse dans la gestion de cet actif et la succession du patrimoine via la donation ou le legs des parts de la SCI. Une SCI permet, par exemple, de protéger ces actifs d'une situation d'indivision, de bien séparer le patrimoine personnel du patrimoine professionnel (l'immeuble en SCI n'est pas exposé aux créanciers de l'entreprise cédée), de transmettre plus facilement à un concubin. Elle est un bon outil d'optimisation de la transmission lorsqu'elle intervient dans un cadre familial, en diminuant la valeur de l'entreprise à transmettre aux enfants repreneurs et en attribuant des parts de SCI aux enfants non repreneurs. Par défaut, la SCI relève du régime fiscal des sociétés de personnes, dont les résultats sont en principe imposés à l'impôt sur le revenu.

Mais ce régime d'imposition n'est pas obligatoire. Le chef d'entreprise ou les associés peuvent, s'ils le souhaitent, soumettre les résultats de la SCI à l'impôt sur les sociétés (cette option est, par ailleurs, obligatoire si la SCI exerce une activité commerciale, telle que la location meublée). L'option est irrévocable mais peut être souscrite en cours de vie d'une SCI à l'IR.

LE PLACEMENT DU PRIX DE CESSIION : L'ASSURANCE-VIE

L'assurance-vie est un outil d'épargne et de transmission combinant de nombreux atouts qui en font toujours l'un des placements préférés des Français : une fiscalité attractive, la liquidité, la souplesse de la gestion financière, du rendement, la liberté dans le choix des

bénéficiaires.

Placer tout ou partie du prix de cession de son entreprise dans un contrat d'assurance-vie pour prévoir un complément de revenus à la retraite, organiser ou optimiser fiscalement sa succession est une stratégie patrimoniale quasi-incontournable... Même si le rendement des fonds en euros s'est tassé ces dernières années, l'assurance-vie reste un placement avec une prime de risque très intéressante. Les contrats d'assurance-vie multisupports permettant aux épargnants d'accéder à un large choix d'investissements : des fonds en euros et des unités de compte.

Ces derniers peuvent, par exemple, comprendre des obligations, des actifs monétaires, des fonds flexibles ou encore de l'immobilier. Cette diversité peut être également géographique (Europe, États-Unis...) ou sectorielle (industrie, santé, énergie, télécommunication...).

Mais attention, la recherche de performance suppose une prise de risque. En effet, les unités de compte n'offrent pas, comme les fonds en euros, une garantie en capital. Ainsi, en cas de dégradation des marchés, leur valeur peut fortement diminuer.

C'est la raison pour laquelle il convient de les conserver sur une longue période afin de lisser la performance dans le temps. Autre point fort de l'assurance-vie, la fiscalité. Une fiscalité qui a évolué.

En effet, en 2018, la fiscalité de l'assurance-vie en cas de retrait a évolué avec la mise en place sur les plus-values de la « flat tax », ou régime du prélèvement forfaitaire unique (PFU),

avec toujours la possibilité d'opter pour la réintégration dans les revenus si c'est plus avantageux pour l'épargnant.

► Pour tous les versements sur un contrat d'assurance-vie postérieurs au 26 septembre 2017, les gains sont taxés à hauteur de 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) pour les contrats ouverts il y a moins de 8 ans. Pour les versements antérieurs au 26 Septembre 2017, la taxation forfaitaire est de 35 % si le contrat a entre 0 et 4 ans et 15 % entre 4 et 8 ans plus prélèvements sociaux.

► Pour les contrats de plus de 8 ans, la taxation passe à 24,7 % (7,5 % d'impôt sur le revenu + 17,2 % de prélèvements sociaux), si le total des versements est inférieur à 150 000 €. Au-delà, de 150 000 €, la fiscalité sur la part des plus-values générées par ces sommes reste à 30 %. Et il est important de savoir qu'à partir du 8^e anniversaire du contrat, le régime de l'assurance-vie permet de bénéficier d'un abattement annuel de 4 600 € pour un célibataire et de 9 200 € pour un couple soumis à une imposition commune sur les intérêts ou plus-values assujetties à l'IR ou au PFU.

► En outre, l'assurance-vie n'est pas soumise à l'impôt sur la fortune immobilière, à l'exception des fonds composés d'actifs immobiliers (SCPI, OPCI, par exemple).

En matière de transmission, l'assurance-vie présente le grand avantage d'offrir un abattement de 152 500 € par bénéficiaire pour l'épargne versée avant l'âge de 70 ans,

quel que soit le lien de parenté, ce qui permet d'exempter de droits de succession beaucoup de transmissions. Au-delà, c'est une taxation forfaitaire de 20 % jusqu'à 852 500 € et de 31,25 % au-delà. Pour les versements effectués après 70 ans, l'abattement est abaissé à 30 500 € pour l'ensemble des bénéficiaires, mais se cumule avec les abattements applicables aux versements antérieurs aux 70 ans. Les bénéficiaires paieront des droits de succession sur la fraction des primes versées qui excèdent l'abattement (les intérêts ou plus-values sont exonérés). Le choix du bénéficiaire ainsi que le montant du capital perçu au décès du souscripteur sont totalement libres, et peuvent par ailleurs être modifiés au cours du contrat. C'est une solution de choix pour assurer par exemple un capital décès au partenaire de Pacs et au concubin qui, contrairement aux époux, sont exclus de la succession. Et elle est particulièrement avantageuse pour les concubins, qui ne bénéficient d'aucun abattement en matière de transmission et d'exonération de droits de succession, contrairement au partenaire Pacsé.

Attention toutefois à la notion de primes manifestement exagérée et au moment où les fonds sont versés sur le contrat, l'aléa de la durée de vie devant être respecté.

Enfin, il faut noter qu'il est tout à fait possible d'ouvrir un contrat d'assurance-vie en co-adhésion avec son époux/épouse et de prévoir son dénouement au premier ou au deuxième décès. Ainsi, pour un couple marié sous



le régime de la communauté universelle avec clause d'attribution intégrale de la communauté, au décès de l'un des époux, il est possible de prévoir que seul le survivant sera titulaire des droits attachés au contrat d'assurance-vie : l'intégralité du contrat d'assurance-vie échappera ainsi aux droits de succession au premier décès.

Il est aussi possible d'utiliser la souplesse de l'assurance-vie pour favoriser ses petits-enfants. Ainsi, notamment, il peut être intéressant pour des grands-parents qui souhaitent donner des liquidités à leurs petits-enfants dans le cadre de la cession de leur entreprise de bloquer les fonds transmis jusqu'à un certain âge.



Comment évaluer une entreprise ?

Lorsqu'un chef d'entreprise envisage de transmettre son entreprise, que ce soit à une autre personne ou à l'un de ses héritiers, se pose à un moment donné l'inévitable question de son évaluation financière.

Une question à laquelle il a souvent du mal à répondre. Par manque de référence d'une part, car selon l'activité de l'entreprise, les règles d'évaluation peuvent ne pas être les mêmes. D'autre part, le cédant n'a pas forcément le recul nécessaire pour apprécier objectivement la valeur de son outil de travail. Une part d'affect qui conduit très

souvent à une survalorisation du bien. Pourtant, cette phase d'évaluation est primordiale. Fixer le juste prix constituant la condition *sine qua non* pour céder l'entreprise dans de bonnes conditions. Une mission d'évaluation qui doit être systématiquement demandée à son conseil spécialisé, en particulier lorsque la transmission est familiale, à la fois pour se préserver d'un risque fiscal, mais aussi pour assurer la concorde familiale dans le cadre d'une équité incontestable au décès du donateur.

Pour procéder à cette évaluation, il existe différentes méthodes. En

réalité, il est souvent nécessaire d'en combiner plusieurs pour parvenir à une évaluation juste de la valeur de l'entreprise. Certaines méthodes doivent d'ailleurs être privilégiées selon les caractéristiques de l'entreprise à transmettre (activité, cession d'un fonds de commerce ou de titres de société...). Globalement, on distingue deux grandes méthodes d'évaluation : la méthode patrimoniale et la méthode de rentabilité.

La méthode patrimoniale

Relativement simple à mettre en

oeuvre, la méthode patrimoniale consiste à inventorier les éléments d'actif et de passif composant le patrimoine de l'entreprise. Cette opération, réalisée sur la base du bilan, permet au final d'aboutir à l'actif net comptable. Mais cette première approche n'est pas suffisante car les valeurs comptables ainsi obtenues, sur la base de situations passées, nécessitent d'être réévaluées. Il convient alors d'apporter des corrections afin de rendre l'ensemble plus conforme à la réalité économique du moment. Il s'agit, par exemple, de réévaluer les immeubles, les terrains ou les fonds de commerce, de rechercher les plus-values latentes sur les outils de production, de constater une dépréciation des créances et des stocks, et d'intégrer les passifs absents du bilan comme les avantages sociaux ou les échéances de crédit-bail. Une méthode qui est adaptée notamment aux petites structures matures affichant des niveaux de résultats stables. À l'inverse, elle doit être écartée pour les entreprises d'une certaine taille car, évaluant essentiellement le patrimoine de l'entreprise, elle ne tient pas compte de ses performances et de sa rentabilité pourtant déterminantes dans l'évaluation du prix de l'entreprise.

La méthode de la rentabilité

Plus technique à mettre en oeuvre que la méthode patrimoniale, la méthode de la rentabilité part du postulat selon lequel la valeur d'une entreprise dépend, non seulement de la rentabilité qu'elle a su dégager par le passé, mais également de celle qu'elle pourrait être en mesure de produire dans le futur.

Ainsi, pour obtenir une estimation de la valeur de l'entreprise, on applique à son résultat net, à son résultat d'exploitation ou à son excédent brut d'exploitation un taux d'actualisation traduisant les hypothèses de croissance espérées.

Ce taux d'actualisation est déterminé en fonction d'un faisceau de critères aussi divers que l'activité de l'entreprise, sa renommée, son mode de management, la qualité de ses équipes, l'évolution du secteur, la situation vis-à-vis de la concurrence, son portefeuille de clients, etc.

Sachant que plus le niveau de performance attendu est élevé, plus l'opération est jugée « risquée » et donc moins le niveau de valorisation, traduit par un multiple du résultat de référence, sera élevé.

La méthode de la rentabilité offre une vision évidemment moins figée que celle obtenue par la

mise en oeuvre de la méthode patrimoniale.

En cela, elle est plus adaptée aux opérations de cession d'entreprises d'une certaine taille ou présentant un fort potentiel de croissance.

En revanche, dans la mesure où elle s'appuie sur un ensemble d'hypothèses, elle peut amener le repreneur et le cédant à des estimations très différentes, rendant ainsi la négociation beaucoup plus complexe.

Combiner les méthodes

La bonne méthode n'existe pas pour refléter le « juste prix » de l'entreprise, c'est pourquoi l'expert en évaluation aura tendance à les combiner entre elles en retenant une valeur moyenne d'évaluation. En tout cas, la bonne valeur est celle qui soit respecte les conseils de l'administration fiscale (pour encadrer le risque fiscal en cas de donation), soit trouve écho auprès d'un repreneur puisqu'au final c'est bien l'accord sur le prix qui est visé. C'est ainsi que le passif social dû aux indemnités de fin de carrières des salariés devra être évalué et intégré dans la réflexion, voire provisionné en amont chez un assureur, en franchise d'impôt sur les sociétés, afin de ne pas donner cet élément de négociation au futur repreneur.

LES ENJEUX SOCIAUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE



La transmission d'une entreprise doit nécessairement donner lieu, le plus en amont possible, à une analyse approfondie des conséquences sociales qui en découlent. Aussi bien celles qui impactent le patrimoine du dirigeant que celles qui peuvent affecter l'entreprise cédée. Concrètement, il convient de faire le point sur les revenus dont disposera le dirigeant postérieurement à la cession pour s'assurer du maintien de son niveau de vie. Et de réaliser un audit social de l'entreprise afin d'évaluer la conformité de ses pratiques et de déterminer les solutions à mettre en place pour gérer son passif social.

LE PATRIMOINE SOCIAL DU DIRIGEANT

Trop souvent, le patrimoine du dirigeant est présenté de manière bicéphale, son entreprise et ses biens personnels acquis ou hérités tout au long de sa vie. De par l'approche globale indispensable, il nous semble essentiel d'y ajouter une notion mal connue, puisque immatérielle, du patrimoine social qui représente un ensemble de droits acquis par un assuré du fait des cotisations sociales obligatoires et facultatives qui ont été réglées par lui ou pour lui tout au long de sa carrière, ce patrimoine représentant un potentiel économique lié à la survenance d'un risque : arrêt de travail, invalidité, décès, retraite et dépendance. Cette masse de patrimoine peut être très importante au regard des deux autres représentés par l'outil professionnel et les avoirs privés. En effet, si on modélise une retraite de 2700 €/mois associée à la durée de

vie post-retraite de 30 années, cela représente 1 M€. Ce qui, au regard des autres patrimoines, devient conséquent. Il y a donc lieu de se préoccuper, en amont de toute cession, de cet enjeu patrimonial fort que constitue le patrimoine social. Dès lors qu'il envisage de céder son entreprise, le dirigeant doit anticiper plusieurs problématiques :

- quelles seront ses sources de revenus une fois son entreprise cédée ?
- ces revenus lui permettront-ils de garantir un niveau de vie confortable à sa famille ?
- quelles seront les incidences de son changement de statut social sur sa protection en matière de santé et de prévoyance ?

La retraite obligatoire du dirigeant⁽¹⁾

Avant de transmettre son entreprise, le dirigeant doit évaluer ses droits en matière d'assurance retraite. Et ce, afin de déterminer, avec précision, la date à laquelle ces droits se transformeront en revenus. Mais également, le cas échéant, pour recourir à des solutions lui permettant de liquider ses pensions plus tôt, voire de compléter ses revenus s'il les juge insuffisants.

La retraite de base

=> *Un départ à l'âge légal...*

En contrepartie du paiement de cotisations sociales personnelles, le dirigeant d'entreprise se constitue des droits à retraite. Des droits qui donnent lieu, lors de la cessation d'activité,

(1) Pour plus de précisions, se référer au kit sur la retraite du dirigeant.

Info +

Les règles permettant le calcul de la retraite de base évoluent de manière régulière. Et elles devraient se trouver modifiées au terme de la réforme enclenchée par les pouvoirs publics visant à mettre en place un « système universel de retraite ». Il en résulterait une assurance retraite gérée par répartition mais selon un système de points avec des modalités de calcul des droits identiques pour l'ensemble des cotisants. À suivre donc...



Info +

Le dirigeant peut, à certaines conditions, bénéficier d'un départ en retraite anticipé, c'est-à-dire avant d'avoir atteint l'âge légal, en particulier s'il est atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

au versement d'une pension de retraite de base, dite « retraite personnelle ». Mais pour l'obtenir, le dirigeant doit avoir atteint l'âge requis, c'est-à-dire l'âge légal de départ en retraite. En effet, le dirigeant ne peut pas, en principe, obtenir la liquidation de sa pension de retraite personnelle avant 62 ans. Sachant que cette limite vaut pour les dirigeants nés à compter de l'année 1955. Une fois l'âge légal atteint, rien n'empêche alors le dirigeant de demander l'attribution de sa pension. Toutefois, le taux, et donc le montant de cette pension, est fonction du nombre de trimestres qu'il a validés au cours de sa carrière professionnelle.

Ainsi, pour percevoir une pension de retraite complète, dite « à taux plein » (calculée sur la base de 50 % du salaire annuel moyen des 25 meilleures années), le dirigeant doit justifier d'un nombre de trimestres validés qui dépend de son année de naissance. Par exemple, 166 trimestres d'assurance sont nécessaires pour les dirigeants nés en 1957. Étant précisé que le taux plein est accordé de manière automatique au dirigeant qui fait valoir ses droits à partir de 67 ans, quelle que soit sa durée d'assurance. Et dès lors que le nombre de trimestres ou l'âge permettant de prétendre au taux plein n'est pas atteint, le dirigeant se voit appliquer un taux minoré sur sa pension de retraite (système de décote). À l'inverse, le dirigeant qui valide plus de trimestres que nécessaire et qui travaille au-delà de l'âge légal de départ en retraite voit sa pension majorée (système de surcote).

NOMBRE DE TRIMESTRES À VALIDER POUR OBTENIR UNE RETRAITE À TAUX PLEIN SELON L'ANNÉE DE NAISSANCE

Année de naissance du dirigeant	Nombre de trimestres requis ⁽¹⁾
1957	166
1958 à 1960	167
1961 à 1963	168
1964 à 1966	169
1967 à 1969	170
1970 à 1972	171
À partir de 1973	172

(1) Le nombre de trimestres permettant d'obtenir une pension de retraite de base à taux plein est le même que le dirigeant soit affilié au régime général de la Sécurité sociale, à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales ou à la Caisse nationale des barreaux français.

=> ... Ou un départ anticipé

Le dirigeant qui n'a pas encore l'âge légal pour partir en retraite peut, s'il a commencé à travailler jeune, bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue. Dans cette hypothèse, sa pension lui est versée, à taux plein, avant 62 ans. Mais pour ce faire, le dirigeant doit remplir deux conditions :

- avoir validé plusieurs trimestres (4 ou 5 selon son mois de naissance) avant ses 20 ans ;
- justifier d'une durée d'assurance dite « cotisée » tous régimes confondus en fonction de son année de naissance et de l'âge à partir duquel il souhaite partir en retraite. Et attention, seuls sont considérés comme cotisés (ou « réputés cotisés ») les trimestres validés en contrepartie du paiement de cotisations

sociales, en raison du service national (4 trimestres), de la maternité, du chômage indemnisé (4 trimestres)... Ainsi, seule une étude approfondie de la carrière et des droits à retraite du dirigeant peut permettre de déterminer s'il peut bénéficier d'une retraite anticipée. Dans l'affirmative, une attestation lui garantissant ce droit doit lui être remise par ses caisses de retraite. En matière de transmission d'entreprise, cette législation particulière sera puissante dans le cas où un dirigeant vendrait son entreprise entre ses 58 et 60 ans. En effet, il existe un lien fort entre les enjeux retraite et fiscaux dans ce cas précis.

La retraite complémentaire

En plus de sa pension de retraite de base, le dirigeant a droit à une pension de retraite complémentaire. Généralement, cette pension est calculée en fonction des cotisations sociales versées au régime ainsi que de la valeur et du nombre de points acquis. Toutefois, l'âge auquel le dirigeant peut prétendre à sa pension et, le cas échéant, le nombre de trimestres qu'il doit avoir validé pour l'obtenir entièrement dépend de chaque régime. Sachant que bien souvent, l'attribution d'une pension de retraite de base à taux plein permet de bénéficier d'une pension de retraite complémentaire à taux plein également. En conséquence, il est essentiel pour le dirigeant qui va transmettre son entreprise de prendre contact avec ses organismes de retraite de base et complémentaire pour mettre à jour son relevé de carrière. Ensuite, un audit de ses droits doit être

réalisé pour connaître la date exacte à laquelle il peut obtenir ses pensions à taux plein, en estimer leur montant et, le cas échéant, mettre en place des solutions d'optimisation.

Les leviers d'optimisation

Le dirigeant qui cède son entreprise peut se voir attribuer une pension minorée ou, dans le pire des cas, se retrouver privé de revenus, lorsque la cession ne coïncide pas avec la liquidation, à taux plein, de ses pensions de retraite. Plusieurs solutions sont alors envisageables.

=> Le rachat de trimestres

Le dirigeant qui n'a pas acquis le nombre de trimestres requis pour obtenir une pension de retraite personnelle à taux plein peut procéder à un rachat de trimestres auprès des régimes de base. Ce rachat donne donc la possibilité au dirigeant de partir à la retraite avec une meilleure pension,

Info +

Chaque dirigeant reçoit, à compter de 35 ans puis tous les 5 ans, un relevé de situation individuelle récapitulant les droits (nombre de trimestres ou de points) qu'il a acquis dans tous les régimes de retraite de base et complémentaire, mais également une estimation de ses pensions de retraite. L'occasion de vérifier que les informations dont disposent les organismes de retraite sont correctes et complètes.

La fusion des régimes AGIRC-ARRCO et ses conséquences

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un système de bonus-malus est appliqué aux pensions de retraite complémentaire des dirigeants assimilés salariés nés à compter de 1957. Ainsi, le dirigeant qui demande sa retraite complémentaire à la date à laquelle il peut obtenir sa retraite de base à taux plein voit sa pension réduite de 10 % pendant 3 ans (jusqu'à 67 ans maximum).

Il peut toutefois échapper à cette minoration en différant la liquidation de sa pension d'un an. À l'inverse, le dirigeant peut bénéficier d'un bonus, c'est-à-dire d'une majoration de sa pension de retraite complémentaire (de 10, 20 ou 30 %), s'il la demande 2, 3 ou 4 ans après la date à laquelle il peut prétendre à une retraite de base à taux plein.

Info +

Compte tenu du prix élevé d'un rachat de trimestre, en particulier dans le cadre d'un « VPLR (versement pour la retraite) », le dirigeant a tout intérêt de s'assurer, au préalable, de la rentabilité d'une telle opération. Et, le cas échéant, de privilégier une solution assurantielle de capitalisation.



Info +

Dans le cadre d'un rachat « Madelin », le dirigeant n'a pas la possibilité de procéder à un rachat partiel de trimestres. Autrement dit, s'il décide de racheter un trimestre, il doit alors aussi racheter tous les trimestres manquants de l'année concernée.

en s'assurant une retraite à taux plein, induisant également une pension de retraite complémentaire à taux plein pour les régimes alignés sur la retraite de base. Ainsi, un dirigeant doté de nombreux points AGIRC pourra exercer un levier économique fort sur cette pension de retraite complémentaire sans générer de coûts supplémentaires puisque le rachat de trimestre est forfaitaire et ne dépend pas de son impact économique.

Deux dispositifs majeurs existent aujourd'hui :

- D'une part, le rachat VPLR (versement pour la retraite) permet au dirigeant cotisant à la retraite de base auprès du régime général de la Sécurité sociale de racheter des années d'études supérieures ou des années civiles incomplètes, à savoir celles ayant donné lieu à la validation de moins de 4 trimestres. Le prix de rachat d'un trimestre est calculé, notamment, en fonction de l'âge et du revenu moyen des 3 dernières années du dirigeant lors de la demande de rachat. Ce dispositif est aussi prévu, selon des règles spécifiques, par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales et par la Mutualité sociale agricole.

- D'autre part, une autre catégorie de rachat, le rachat « Madelin », permet au dirigeant travailleur non salarié de racheter, auprès du régime général de la Sécurité sociale, les trimestres manquants des 6 dernières années pour lesquelles son revenu définitif est connu. Le coût du rachat dépend, en particulier, de la moyenne des revenus du dirigeant (ceux compris entre le 1^{er} janvier 1973 et le 1^{er} janvier de l'année de la demande

de rachat), de son âge et du taux de cotisation de retraite de base en vigueur lors du rachat.

=> *Le rachat de points*

Plusieurs régimes de retraite complémentaire ouvrent droit, selon leurs règles propres, à des rachats de points. C'est le cas notamment de l'AGIRC-ARRCO et de certaines caisses assurant les professionnels libéraux (CARMF, CARCDSF...).

Ainsi, par exemple, dans le cadre de la CARMF, il est possible de racheter des points entre l'âge de 45 ans et le départ en retraite à condition d'être à jour de ses cotisations. Plusieurs périodes peuvent donner lieu à un rachat : les années passées sous les drapeaux ou dans la coopération, la période de maternité ou de prise en charge d'un enfant handicapé et les années de dispense de cotisation lors de l'installation d'un médecin. Déductible fiscalement, un rachat permet au bénéficiaire de limiter la minoration du montant de sa pension de retraite complémentaire.

Les solutions alternatives

=> *La retraite progressive*

L'assuré social qui ne remplit pas les conditions pour percevoir une pension de retraite de base à taux plein peut envisager une retraite progressive, c'est-à-dire poursuivre son activité à temps partiel et bénéficier d'une partie de sa pension.

Pour cela, il doit être âgé d'au moins 60 ans et avoir validé au moins 150 trimestres tous régimes de retraite confondus. Ce dispositif est supposé être accessible, en particulier, au dirigeant

Des dispositifs spécifiquement adaptés à la transmission d'entreprise

Deux dispositifs particuliers permettent au dirigeant qui transmet son entreprise de cumuler revenus d'activité et pensions de retraite pendant plusieurs mois. Le premier autorise le dirigeant qui cède son entreprise commerciale, artisanale ou de service

et qui conclut une convention de tutorat avec son repreneur à cumuler la rémunération qu'il perçoit à ce titre avec ses pensions. Et ce, pendant 12 mois maximum. Le second permet au dirigeant, artisan ou commerçant qui transmet

son entreprise entre l'âge de départ à la retraite (62 ans, en principe) et l'âge d'acquisition automatique du taux plein (67 ans, en principe) à y poursuivre, pendant 6 mois, une activité rémunérée tout en percevant ses pensions de vieillesse.

ayant un statut de salarié, artisan ou commerçant, à condition qu'il conserve un revenu professionnel compris entre 40 % et 80 % de ses précédents revenus. Quant au montant de la pension, elle est calculée en fonction de la diminution des revenus. Par exemple, le dirigeant qui voit ses revenus baisser de 40 % du fait de sa réduction d'activité, perçoit 40 % de sa pension de retraite.

L'intérêt du dispositif réside dans le fait que le dirigeant, durant la période où il exerce son activité à temps partiel, continue de cotiser et donc de se constituer des droits à retraite. Au terme de la retraite progressive, sa pension de retraite est ainsi recalculée en tenant compte des nouveaux droits acquis. Il faut cependant noter que, si ce principe a un fort intérêt, par exemple pour accompagner son repreneur, il est très difficile à mettre en œuvre pour le dirigeant de SA et de SAS puisqu'en tant que mandataire social, ceux-ci n'ayant pas de temps de travail, il est très difficile de justifier d'un temps partiel. De même qu'en tant que dirigeant majoritaire de

SARL, puisque la baisse de rémunération devrait intégrer aussi les dividendes soumis à charges sociales. Enfin, il faudrait constater une réelle baisse du bénéfice pour un exploitant individuel.

=> *Le cumul emploi-retraite*

Dans l'hypothèse où le dirigeant estime que les revenus issus de ses droits à retraite ne suffiront pas à maintenir son niveau de vie, il peut envisager de recourir au cumul emploi-retraite. Un dispositif pouvant également convenir au dirigeant qui souhaite accompagner le repreneur de l'entreprise, notamment dans le cadre d'une transmission familiale.

En principe, pour pouvoir cumuler emploi et retraite, le dirigeant doit, dans un premier temps, cesser l'ensemble de ses activités professionnelles. Toutefois, des dérogations existent auprès de plusieurs régimes de retraite. Ainsi, par exemple, le régime général de la Sécurité sociale autorise les travailleurs non salariés à poursuivre leur activité industrielle, artisanale ou commerciale dans le cadre d'un cumul emploi-retraite sans, au

Avis d'expert



Stratégies de fin de carrière et transmission d'entreprise

avec

Céline QUILLE

Animatrice régionale de la Transmission d'entreprise - PACAC



Téléchargez l'avis d'expert

Info +

Qu'il soit plafonné ou libéralisé, le cumul emploi-retraite ne permet pas au dirigeant de se constituer de nouveaux droits à retraite.

Info +

En principe, les abonnements ou versements directs de l'entreprise sur le Perco sont exonérés de charges sociales (hors CSG-CRDS) et d'impôts sur le revenu tout en étant déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise. Et depuis le 1^{er} janvier 2019, ils échappent également au forfait social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

préalable, devoir cesser cette activité. Il en est de même pour un dirigeant relevant de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales. Lorsqu'il poursuit ou reprend une activité professionnelle, le dirigeant peut cumuler intégralement les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite, on parle alors de « cumul emploi-retraite libéralisé ». À condition, toutefois, qu'il ait atteint l'âge légal de départ en retraite (62 ans pour les dirigeants nés à compter de 1955), qu'il justifie d'un nombre de trimestres ou de l'âge légal permettant d'obtenir des pensions à taux plein et qu'il ait liquidé l'ensemble de ses droits à retraite (de base et complémentaire dans les régimes français et étrangers).

Le dirigeant qui ne remplit pas ces critères peut tout de même cumuler les revenus d'une activité professionnelle avec ses pensions. Mais ses revenus ne devront pas dépasser un certain plafond :

- 1,6 Smic (soit 2 463,07 € par mois en 2020) en cas de reprise d'une activité salariée ou bien un plafond égal à la moyenne mensuelle des revenus d'activité perçus sur les 3 derniers mois précédant la date d'effet de la pension. Par ailleurs, le statut social de salarié impose, dans ce cas précis, de quitter l'entreprise durant 6 mois !

- 20 568 € en 2020 pour une activité industrielle, artisanale ou commerciale (41 136 € lorsque l'activité est exercée en ZRR ou dans un quartier prioritaire) ;
- 41 136 € pour une activité libérale...

Étant précisé que ces plafonds ne s'appliquent qu'aux dirigeants qui reprennent une activité dans le régime qui leur verse une pension. Et

lorsque le dirigeant gagne des revenus professionnels supérieurs au plafond autorisé, sa pension est alors réduite à hauteur du dépassement.

La retraite facultative

Certains dispositifs, instaurés dans l'entreprise, peuvent bénéficier au dirigeant pour compléter ses retraites de base et complémentaire.

Les régimes de retraite supplémentaires

Des régimes collectifs de retraite supplémentaires peuvent être mis en place dans les entreprises pour compléter les retraites de base et complémentaire des salariés. Dans cette hypothèse, les dirigeants assimilés salariés peuvent également en bénéficier. Trois dispositifs existent, un à prestations définies (article 39 du CGI) et deux à cotisations définies (articles 82 et 83 du CGI), pour permettre à leurs bénéficiaires de percevoir une rente lors de leur départ en retraite. Ainsi, le montant de la rente peut soit être fixé à l'avance, soit dépendre du montant des cotisations versées.

Le Perco

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif de retraite à adhésion facultative visant à assurer, à ses bénéficiaires, une rente ou un capital lors de leur départ en retraite.

Mis en place dans une entreprise (sous condition de limite d'effectif de 50 pour la participation et 250 pour l'intéressement), le Perco bénéficie aux employés mais également aux dirigeants assimilés salariés et aux dirigeants non salariés. Sachant que le Perco est

alimenté par son bénéficiaire mais qu'il peut aussi faire l'objet d'abondements de la part de l'entreprise.

L'épargne retraite individuelle

Pour garantir le maintien de son niveau de vie une fois son activité professionnelle cessée, le dirigeant peut aussi recourir à des dispositifs d'épargne retraite : le plan d'épargne retraite populaire (Perp) et le contrat Madelin (dispositifs eux aussi remaniés par la loi Pacte au 1^{er} janvier 2020, cf. ci-contre).

Le Perp

Le Perp est un produit d'épargne à long terme, individuel et facultatif, qui a pour objet la constitution d'un complément de revenus au moment de la retraite. Il s'adresse à tous les dirigeants d'entreprise et, en principe, sans condition d'âge. Pour en bénéficier, le souscripteur alimente son contrat à son rythme par des versements libres ou programmés. Sachant que le capital investi est, sauf situations exceptionnelles (invalidité, décès du conjoint...), totalement bloqué pendant toute la phase d'épargne. Avantage non négligeable, les sommes versées sur un Perp sont déductibles du revenu imposable du dirigeant dans la limite de 10 % des revenus d'activité professionnelle de l'année précédente et d'un plafond global de 10 % de 8 Pass de l'année précédente (31 786 € pour 2019). Une fois le dirigeant à la retraite, le Perp se dénoue sous forme de rente viagère. Toutefois, la majorité des contrats permettent de récupérer les sommes y figurant sous forme de capital (jusqu'à 20 %, ou totalement pour financer l'acquisition de la résidence principale).

Des régimes d'épargne retraite réformés par la loi Pacte

Dans le cadre de la loi dite « Pacte » du 22 mai 2019, les pouvoirs publics ont souhaité rendre l'épargne retraite plus attractive en créant le Plan d'épargne retraite (PER). Ce nouveau contrat, disponible depuis le 1^{er} octobre 2019, qui peut être souscrit à titre individuel ou par une entreprise, a vocation à rassembler les produits d'épargne retraite supplémentaire actuels. Pour ce faire, il est doté d'un compartiment individuel qui remplace le Perp et le contrat Madelin, d'un compartiment collectif d'entreprise qui remplace le Perco et d'un compartiment obligatoire d'entreprise qui remplace le contrat de l'article 83. Après une phase d'alimentation, le contrat se dénoue au moment de la liquidation de la retraite de l'assuré. Il laisse à ce dernier le choix des modalités de sortie de l'épargne. Il peut opter, tant pour l'épargne volontaire que pour l'épargne salariale, pour la perception soit d'un capital, soit d'une rente viagère. Les sommes se rapportant aux cotisations obligatoires ne peuvent, quant à elles, faire l'objet que d'une rente viagère. Pour encourager les Français à se constituer une épargne retraite supplémentaire, le régime fiscal attaché au PER se veut incitatif. Ainsi, les versements ouvrent droit à une déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sauf option contraire exercée par l'assuré. À la sortie, la fiscalité dépend de l'option choisie à l'entrée et de l'origine des versements.

Le dirigeant qui recourt à un tel dispositif peut connaître le montant de la rente qu'il percevra une fois à la retraite au moyen d'une estimation annuelle qui lui est adressée.

Le contrat Madelin

Le contrat retraite dit « Madelin » est un dispositif réservé aux travailleurs non salariés visant à l'attribution d'une rente viagère lors de la liquidation des droits à retraite. Peuvent bénéficier de ce type de contrat les industriels, artisans et commerçants, les professionnels libéraux, les gérants non salariés d'EURL, de SARL, de Selarl, les gérants non salariés

Info +

Pour apprécier la limite d'exonération fiscale des versements réalisés sur un PERP, il faut aussi prendre en compte les abondements de l'entreprise effectués sur le Perco, les versements opérés sur un régime de retraite supplémentaire article 83 ainsi qu'une partie des cotisations finançant des régimes Madelin.

Info +

Les non-salariés agricoles bénéficient d'un contrat retraite Madelin spécifique qui leur permet de déduire les cotisations retraite versées à la fois fiscalement et socialement.



Info +

Les dirigeants relevant de la CIPAV, de la CARPV, de la CAVOM et de la CAVEC peuvent souscrire une option assurant une meilleure pension de réversion à leur conjoint. Le taux de réversion de la pension de retraite complémentaire passe ainsi de 60 à 100 % pour chaque année pour laquelle le dirigeant souscrit l'option. Le prix de celle-ci variant d'un régime à l'autre.

de société de personnes et les gérants de société en commandite par actions.

Comme le Perp, les sommes qui sont versées sur le contrat Madelin restent, sauf situations exceptionnelles, bloquées jusqu'au départ en retraite du dirigeant.

Toutefois, le contrat Madelin nécessite, lui, des versements de cotisations présentant un caractère régulier dans leur montant et dans leur périodicité. Une cotisation annuelle minimale doit donc être prévue dès la conclusion du contrat.

Fiscalement, le contrat retraite Madelin constitue une solution très intéressante puisque les cotisations versées sont déductibles, dans la limite de 10 % du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 Pass majorés de 15 % du bénéfice entre 1 et 8 Pass, soit dans la limite d'un plafond global de 76 101,60 € en 2020. Là encore, le dirigeant doit, en amont de la cession de son entreprise, solliciter l'organisme auprès duquel il a souscrit un contrat Madelin afin d'obtenir une estimation de sa rente.

La pension de réversion

Faire le point sur les revenus du dirigeant postérieurement à la cession de l'entreprise suppose également d'envisager ceux sur lesquels son conjoint pourra compter en cas de veuvage.

Bien entendu, des pensions de réversion sont allouées par les régimes de retraite de base et complémentaire. Mais à certaines conditions seulement. Ainsi, la réversion des régimes de base est soumise à condition de ressources du conjoint survivant. Par ailleurs, pour percevoir une pension de réversion, il faut avoir été marié avec le dirigeant décédé. Et précision : la pension de réversion est versée non

seulement au conjoint survivant, mais aussi aux ex-conjoints divorcés du dirigeant.

Chaque part étant fixée au prorata de la durée de chaque mariage. En outre, le paiement de la pension n'intervient qu'à partir d'un certain âge fixé, la plupart du temps, à 55 ans. Parfois même, l'attribution de la pension nécessite une durée minimale de mariage (2 ans, sauf si un enfant est né du mariage, pour les régimes complémentaires des professions libérales, hors notaires).

Aussi peut-il être nécessaire, pour protéger son conjoint contre le « risque décès », de se tourner vers des assurances privées, particulièrement en cas de remariage.

La protection sociale du dirigeant

Une autre problématique doit être anticipée par le dirigeant qui souhaite transmettre son entreprise. Celle de sa protection en matière de santé et de prévoyance. En effet, suite à son changement de statut social, les contrats « Madelin » mutuelle santé et prévoyance dont il bénéficiait n'auront plus lieu d'être une fois l'entreprise cédée.

Et pour cause, les avantages fiscaux associés à ces contrats ne sont accordés qu'aux seuls travailleurs non salariés.

En outre, les garanties proposées par ces contrats ne seront sans doute plus adaptées à la nouvelle vie du dirigeant. Aussi, le dirigeant qui cède son entreprise doit-il anticiper la conclusion de nouveaux contrats de protection sociale complémentaire en cohérence avec son nouveau mode de vie.

Attention aux dirigeants qui cèdent leur entreprise et se retrouvent sans statut de retraité ou sans statut professionnel

durant quelques années. En effet, la couverture maladie obligatoire sera pour eux potentiellement coûteuse et les droits à retraite bien inférieurs à ce qu'ils auraient été s'ils étaient restés en activité. Là encore, il y a lieu d'anticiper sa vie d'après, très en amont de la transmission d'entreprise.

ILLUSTRATION : RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

- Un dirigeant président de SAS perçoit un salaire annuel de 100 000 €.
- Il est âgé de 58 ans au moment de la cession de son entreprise qui donne lieu à une plus-value de 2 M€.
- Le dirigeant a validé 167 trimestres au titre de l'assurance retraite, sa pension étant estimée à 50 000 € pour un départ à l'âge de 62 ans.
- Il a racheté sa société 12 ans après sa création pour 1 € symbolique.
- L'étude de sa carrière professionnelle révèle qu'il est éligible à une retraite anticipée pour carrière longue à partir

de 60 ans.

- Quel est le gain total (fiscal et social) découlant de la possibilité, pour le dirigeant, de partir en retraite anticipée à 60 ans ?
 - L'analyse conjointe des droits à retraite du dirigeant et du droit fiscal permet d'obtenir un gain de 164 K€, soit 11,72 % du reste net annoncé à l'origine !
- Nous le voyons ici, l'expert en fiscalité aura tout intérêt à s'allier avec un expert du droit des retraites pour orienter au mieux son client.

ILLUSTRATION : CUMUL EMPLOI-RETRAITE ET LIQUIDATION DES DROITS À 60 ANS

- Un dirigeant de SAS peut bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue à partir de 60 ans.
- Il comprend l'intérêt fiscal et patrimonial de liquider ses droits à retraite mais souhaite continuer à travailler pendant 4 ans pour accompagner son fils repreneur.
- Quels sont ses droits en matière de

ARBITRAGE ENTRE UN DÉPART À 62 ANS OU UN DÉPART ANTICIPÉ

Impact fiscal et social	Départ en retraite à 62 ans	Départ en retraite anticipé à 60 ans
Impact fiscal	Régime de droit commun sur les plus-values privées (PFU) IR (12,8 %) + PS (17,2 %) = 30 %	Régime des départs en retraite sur plus-values privées IR = 12,8 % après abattement de 500 K€ + PS = 17,2 % sur la totalité
Reste net	1 400 K€	1 464 K€
Gain fiscal		64 K€
Impact social	Pas de versement de retraite	Perception de la retraite de 60 à 62 ans : 100 K€
Gain social		100 K€
Gain total		164 K€

Avis d'expert



**Quelques outils
sociaux pour
conforter la valeur
de l'entreprise avant
cession**

avec

**Jean Jacques
GOURGEON**

*Animateur régional
de la Transmission
d'entreprise – Auvergne
et Loire*



Téléchargez l'avis d'expert

cumul emploi-retraite ?

- À 60 ans, le dirigeant pourra, à l'issue de la cession de ses titres ou de ses droits, exercer un cumul emploi-retraite sans remise en cause du bénéfice de l'abattement pour durée de détention dit « pour départ à la retraite ».

Et ce, en exerçant une activité professionnelle dans une autre société, y compris la société cessionnaire. Mais compte tenu de son âge, il sera soumis à un cumul emploi-retraite plafonné. Aussi devra-t-il démissionner de la société dans laquelle il bénéficie d'un salaire soit dans les 24 mois qui suivent la cession pour respecter les conditions liées à l'avantage fiscal pour lequel il aura opté, soit au jour de sa liquidation de retraite Sécurité sociale (délai des 6 mois).

En outre, le montant mensuel de ses pensions de retraite de base et complémentaire du régime général de la Sécurité sociale cumulé à ses nouveaux revenus mensuels d'activité ne devront pas dépasser 1,6 fois le Smic ou la moyenne mensuelle de ses revenus d'activité des 3 mois précédant la liquidation de ses pensions.

- En revanche, à partir de 62 ans, le dirigeant pourra exercer un cumul emploi-retraite dit libéralisé. Il aura alors la possibilité de cumuler, sans limite, les revenus d'une activité professionnelle avec ses pensions de retraite. À noter qu'un dirigeant qui souhaiterait, à partir de 62 ans, exercer un cumul emploi-retraite libéralisé sans pour autant avoir acquis le « taux plein » devra donc envisager de racheter des trimestres pour y

parvenir.

L'AUDIT SOCIAL DE L'ENTREPRISE À TRANSMETTRE

L'audit social est un facteur clé dans l'opération de transmission d'une entreprise. Et pour cause, le repreneur se voit transférer l'ensemble des contrats de travail des salariés présents dans l'entreprise lors de la cession ainsi que les obligations sociales correspondantes. Il doit donc se faire une idée précise du niveau de la masse salariale, de l'ancienneté moyenne du personnel, des horaires pratiqués, etc. À ce titre, l'audit social va consister en un examen attentif de tous les documents de ressources humaines de l'entreprise tels que les contrats de travail, les bulletins de paie, le règlement intérieur, les procès-verbaux des représentants du personnel ou encore le registre du personnel.

Toutefois, deux points particuliers méritent d'attirer l'attention de l'auditeur.

- D'une part, la conformité de la convention collective aux pratiques sociales de l'entreprise ainsi que le bon respect des règles liées aux contrats collectifs de santé, de prévoyance et de retraite. Ce notamment pour éliminer les risques de contentieux et de redressements (Urssaf et administration fiscale).

- D'autre part, l'évaluation du passif social de l'entreprise, en raison de l'existence d'indemnités de fin de carrière, afin de l'anticiper soit en constituant une provision, soit en externalisant sa gestion.

L'audit de conformité

Convention collective et régimes collectifs de santé, de prévoyance et de retraite doivent donc être passés à la loupe afin de vérifier que l'entreprise les applique à la règle.

L'audit de la convention collective

Sur de nombreux sujets, notamment en l'absence d'accords d'entreprise, c'est la convention collective qui sert de référence en matière de pratiques sociales. Aussi faut-il s'assurer, au préalable, que la convention collective appliquée est bien la bonne, en particulier lorsque l'activité de l'entreprise a évolué dans le temps. Par la suite, l'audit social va permettre de vérifier que l'entreprise applique bien les règles fixées par cette convention collective en matière de durée du travail, de classification, de rémunération, de congés, de jours fériés ou encore de licenciement (procédure, montant des indemnités...).

Il convient également de voir si les contrats de travail respectent bien les dispositions conventionnelles prévues pour recourir, notamment, à la clause de non-concurrence et au forfait-jours. Plus encore, l'auditeur se doit de vérifier que toutes les primes (de vacances, d'ancienneté...) bénéficient aux salariés de l'entreprise.

En effet, une prime conventionnelle non distribuée au personnel peut donner lieu à un rappel de rémunération pour l'ensemble des salariés et ce, sur les 3 dernières années. Un manquement aux conséquences financières très lourdes pour l'entreprise.

Dans ce cadre, l'audit de conformité appliqué à la convention collective



permet d'anticiper les éventuels conflits et contentieux qui pourraient intervenir en amont de la transmission de l'entreprise.

Et à une éventuelle renégociation du prix, voire à une rupture des négociations. Il est donc fortement recommandé de confier une telle mission à des spécialistes.

L'audit des régimes collectifs de protection sociale

Qu'ils soient rendus obligatoires ou bien laissés à la discrétion du dirigeant, les régimes collectifs de santé, de prévoyance et de retraite bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise.

En effet, les contributions patronales à ces régimes sont déductibles du bénéfice imposable.

Par ailleurs, certaines d'entre elles

Info +

Si la convention collective est prioritaire pour traiter, en particulier, des salaires minima hiérarchiques et des classifications, les accords d'entreprise prévalent en matière de taux de majoration des heures supplémentaires, de congés et de jours fériés, d'indemnités de rupture du contrat de travail ou encore de primes (de vacances, d'ancienneté...). Et ce, même s'ils sont moins avantageux pour les salariés.



Info +

Le cahier des charges des contrats responsables a été modifié au 1^{er} janvier 2020 conformément à la réforme « 100 % santé ». Et ce, afin que les régimes frais de santé mis en place garantissent à leurs bénéficiaires un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

échappent, dans une certaine limite, aux cotisations et contributions sociales. Ainsi, les contributions de l'employeur aux régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance sont exclues de la base de calcul des cotisations sociales dans une limite égale à 6 % du plafond de la Sécurité sociale (2 468,16 € en 2020) augmentée de 1,5 % de la rémunération brute soumise aux cotisations de Sécurité sociale. Le total des contributions exonérées ne pouvant pas excéder 12 % du montant du plafond de la Sécurité sociale (4 936,32 € en 2020). Quant aux cotisations liées aux régimes de retraite supplémentaires, soit elles échappent complètement aux cotisations sociales (article 39), soit

elles en sont exonérées à hauteur de 5 % du plafond de la Sécurité sociale (2 056,80 € en 2020) ou, si cela est plus favorable, à hauteur de 5 % des revenus du bénéficiaire (dans la limite de 5 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 10 284 € en 2020). Toutefois, le forfait social reste dû.

Mais pour prétendre à ces avantages encore faut-il que les régimes mis en place respectent certains critères. S'agissant du régime frais de santé, il doit, en particulier, être obligatoire et responsable.

Responsable signifiant que le régime instauré doit être conforme au cahier des charges défini par décret qui, par exemple, encadre les dépassements d'honoraires.

En outre, les cotisations liées au régime frais de santé doivent être prises en charge, au moins à hauteur de 50 %, par l'entreprise.

Les régimes collectifs de prévoyance et de retraite doivent, eux aussi, respecter certaines conditions pour donner lieu aux régimes social et fiscal de faveur : conclusion d'un accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, mention de la mise en place du régime dans un procès-verbal d'assemblée générale ou dans une délibération du conseil d'administration, gestion par un organisme extérieur (société d'assurance notamment), etc.

À défaut de respecter ces règles, l'entreprise qui bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés aux régimes collectifs de santé, de prévoyance et de retraite s'expose à des redressements de l'Urssaf et de l'administration fiscale. Aussi est-il essentiel, avant la

transmission de l'entreprise, d'effectuer un audit de conformité de ces régimes afin d'éviter toute mauvaise surprise. En effet, un redressement Urssaf ou fiscal à quelques mois d'une cession pourrait être très impactant pour la valeur de cession, en grevant de façon forte la trésorerie de l'entreprise.

L'évaluation et le provisionnement du passif social

Il est fréquent que les dirigeants découvrent l'existence des indemnités de fin de carrière uniquement au moment de céder leur affaire. Ces indemnités, dues aux salariés qui partent en retraite ou qui sont mis à la retraite, peuvent alors faire grimper le passif social de l'entreprise. Une situation qui, lorsqu'elle n'est pas anticipée, peut être source de difficultés lors de la négociation du prix de cession.

Qu'entend-on par indemnités de fin de carrière (IFC) ?

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié a droit à une indemnité légale de départ à la retraite, à la charge de l'entreprise. Sauf si la convention collective applicable à l'entreprise accorde un avantage plus important, auquel cas il a droit à l'indemnité conventionnelle prévue. Le montant de l'indemnité légale se calcule en mois de salaire (rémunération moyenne du salarié au cours des 3 ou des 12 derniers mois, selon le plus avantageux) et en fonction de son ancienneté. Un barème est ainsi appliqué : par exemple, l'indemnité légale équivaut à 0,5 mois de salaire pour

un employé cumulant de 10 à 15 ans d'ancienneté et à 1 mois de salaire pour une durée de présence dans l'entreprise comprise entre 15 et 20 ans.

En cas de mise à la retraite (à partir de 70 ans), le salarié peut prétendre à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite. Étant précisé que l'indemnité légale de licenciement se calcule sur la base de la rémunération du salarié (des 3 ou des 12 derniers mois, selon le plus favorable) au taux de 1/4 pour les 10 premières années d'ancienneté et d'1/3 pour les années suivantes.

MONTANTS IFC (INDEMNITÉ LÉGALE DE DÉPART À LA RETRAITE)	
Ancienneté du salarié	Droits du salarié en mois de salaire
Moins de 10 ans	Néant
De 10 à 15 ans	0,5
De 15 à 20 ans	1
De 20 à 30 ans	1,5
Plus de 30 ans	2

Comment gérer le passif social de l'entreprise ?

Pour gérer le passif social de l'entreprise, le dirigeant peut procéder de deux façons.

Il peut constituer une provision interne, une réserve qui lui permettra de faire face le moment voulu aux versements des indemnités aux salariés futurs retraités. Le montant de la provision dépendant de l'effectif de l'entreprise, de l'âge des salariés et des éventuelles

Info +

Les montants planchers des IFC peuvent être significativement relevés par la convention collective applicable. Par exemple, celle de la publicité accorde 6,5 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté et 10,5 mois pour 30 ans de présence. Celle du BTP alloue 4,5 ou 7,5 mois de salaire pour respectivement 20 ans ou 30 ans d'ancienneté.

Info +

Pour percevoir des IFC dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, le salarié doit impérativement quitter l'entreprise pour faire liquider ses droits à pension. Peu importe en revanche qu'il ait droit à une pension à taux plein. D'autres conditions peuvent toutefois être imposées par la convention collective, une condition d'âge par exemple.

Avis d'expert



**Revenus
immédiats ou cash
différé : exploiter
au mieux sa trans-
mission pour servir
ses objectifs**

avec

Pierre GUERRIER

Animateur régional
de la Transmission
d'entreprise – Pôle TEO
Paris



Téléchargez l'avis d'expert

dispositions prévues en la matière dans la branche d'activité concernée. Dans ce cas, il n'a pas l'obligation d'enregistrer comptablement cette provision, même si au regard du Plan comptable cette méthode est préconisée. Sachant que lorsque la provision est dotée comptablement, elle doit faire l'objet d'une reprise extra-comptable pour la détermination du résultat fiscal, l'administration n'admettant pas sa déduction, mais seulement la déduction de l'indemnité de départ lorsqu'elle est versée au salarié, qui entraîne bien, elle, une diminution de l'actif net. Un traitement fiscal qui s'avère très différent en cas de gestion externalisée du passif social. En effet, le dirigeant peut, et il y a tout intérêt, confier la gestion de son passif social à l'assureur. Dans ce cas, celui-ci calcule chaque année le montant de la provision en réalisant une étude actuarielle et procède à un appel de cotisation. L'entreprise peut alors logiquement déduire cette cotisation de son résultat, même s'il est prévu que les sommes seront restituées à l'entreprise dans l'hypothèse où aucune indemnité ne serait finalement due.

Autre différence avec une gestion internalisée, les produits générés par le placement des cotisations versées à l'assureur ne sont pas imposables en tant que produits financiers pour l'entreprise. Au final, la gestion externalisée des passifs sociaux présente ainsi de nombreux avantages pour l'entreprise et son dirigeant :

- les provisions sont calculées chaque année par l'assureur et permettent à l'entreprise de lisser le financement

des indemnités de fin de carrière sur la durée ;

- ces provisions sont déductibles fiscalement ;

- les produits financiers générés par les sommes ainsi provisionnées ne sont pas imposables.

ILLUSTRATION : GESTION DES IFC

- Un dirigeant souhaite céder son entreprise dans 4 ans.
- L'enveloppe correspondante au passif social de l'entreprise en matière d'indemnités de fin de carrière est évaluée à 10 000 €.
- Le dirigeant peut décider :
 - soit de consommer cette enveloppe sous forme de rémunération immédiate chargée socialement et imposable (prime de fin d'année, dividendes) bénéficiant ainsi à titre personnel d'un rendement très faible ;
 - soit décider d'investir dans la valeur de sa future cession en provisionnant le passif social de l'entreprise et d'y affecter cette enveloppe économique. Ainsi, le temps venu, le repreneur ne pourra pas utiliser ce passif pour négocier à la baisse la valeur de l'entreprise pour constituer une provision en externe, afin de couvrir les engagements sociaux de l'entreprise envers ses salariés (provisionnement des passifs sociaux : IFC-IL). La valeur de la cession pourrait s'en trouver alors revalorisée de 10 000 €, 4 ans plus tard.
- Après application de la fiscalité (droit commun ou abattement renforcé), que lui reste-t-il ?

ARBITRAGE ENTRE UNE RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE DU DIRIGEANT ET UN PROVISIONNEMENT DES IFC IMPACTANT FAVORABLEMENT LA VALEUR DE L'ENTREPRISE		
Rendement	Enveloppe consacrée à l'augmentation du revenu immédiat du dirigeant	Enveloppe consacrée à l'augmentation de valeur de cession (IFC) - Revenu différé
Enveloppe consacrée par l'entreprise 10 000 €	Salaire - Dividendes - Rémunération de gérance majoritaire	Si sortie droit commun au PFU (30 %)
	TMI de 30 % à 41 % Taux d'IS retenu de 28 %	
Reste net après impôts et charges sociales / PS	Entre 3 500 € et 5 500 € nets d'impôts	7 000 € nets
Rendement technique (net/enveloppe)	De 35 % à 55 %	70 %



Info +

Le dirigeant a tout intérêt à contacter son assureur pour faire le point sur la question essentielle des IFC. Et ce, le plus en amont possible de la cession, pour éviter une éventuelle sous valorisation conduisant à la renégociation du prix.

LES ENJEUX FISCAUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE



La transmission d'une entreprise, individuelle ou sociétaire, qu'elle intervienne à titre onéreux ou à titre gratuit, entraîne un grand nombre d'incidences fiscales. Un enjeu important qu'il faut anticiper ! En effet, bien préparer sa transmission permet au chef d'entreprise de bénéficier de régimes dérogatoires, ou de mettre en place des stratégies d'organisation qui peuvent, entre autres choses, réduire la pression fiscale. Des outils destinés à faciliter la transmission d'entreprise qu'il est indispensable de bien connaître. Étant précisé que les articles et les régimes d'imposition diffèrent selon qu'il s'agit d'une cession d'entreprise individuelle ou de titres d'une société.

FISCALITÉ DE LA CESSION D'UNE ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Règles d'imposition des plus-values professionnelles

La vente d'une entreprise individuelle entraîne l'imposition immédiate des bénéfices de l'exercice en cours à la date de la cession et, le cas échéant, des plus-values sur les éléments de l'actif immobilisé (locaux, clientèle, matériel...). Ces derniers gains relevant des plus-values professionnelles. Pour connaître le régime d'imposition d'une plus-value, il faut déterminer si elle a été réalisée « à court terme » ou « à long terme ». Ainsi, la plus-value est considérée à court terme si la cession intervient moins de 2 ans après la création ou l'acquisition du bien cédé. Au-delà de 2 ans de détention, la plus-value est également à court

CLASSIFICATION DES PLUS-VALUES		
Nature du bien cédé	Durée de détention	
	Moins de 2 ans	Plus de 2 ans
Bien amortissable	CT*	CT* dans la limite de l'amortissement déduit ; LT* au-delà
Bien non amortissable	CT*	LT*

* CT : court terme ; LT : long terme.

terme, à hauteur de l'amortissement déduit du bénéfice, si le bien cédé était amortissable. Pour le surplus, et pour les biens non amortissables, la plus-value est qualifiée de plus-value à long terme. Les plus-values à court terme sont intégrées au bénéfice imposable. Elles sont donc taxées au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Elles sont, par ailleurs, soumises aux charges sociales. Les plus-values à long terme sont, quant à elles, imposées à un taux forfaitaire unique de 12,8 %. Un taux auquel il convient d'ajouter celui des prélèvements sociaux, fixé à 17,2 %. Le taux global d'imposition s'établissant donc à 30 %.

Régimes dérogatoires

Une palette de dispositifs permet d'exonérer, en tout ou partie, les plus-values professionnelles. À noter que, dans le cadre d'avantages purement fiscaux (exemple : départ à la retraite), les plus-values à court terme exonérées d'impôt sur le revenu restent toutefois soumises aux charges sociales. Les plus-values à long terme sont, quant à elles, exonérées de prélèvements

Info +

Le cédant doit adresser au centre de formalités des entreprises une déclaration spéciale dans un délai de 45 jours suivant la publication de la cession dans un journal d'annonces légales. Publication qui doit, elle-même, intervenir dans les 15 jours de la cession. Cette déclaration de cession d'entreprise doit être accompagnée de l'option du vendeur pour, le cas échéant, les régimes d'exonération prévus en cas de départ à la retraite et/ou en fonction de la valeur des éléments cédés.

sociaux, sauf pour celles réalisées dans le cadre d'un départ à la retraite.

Départ à la retraite de l'entrepreneur (CGI 151 septies A)

Lorsqu'une PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou total de bilan inférieur à 43 M€) est cédée à l'occasion du départ à la retraite de l'entrepreneur, les plus-values, qu'elles soient à court terme ou à long terme, peuvent être exonérées, à condition notamment que l'activité ait été exercée pendant au moins 5 ans. Pour en bénéficier, le cédant ne doit toutefois pas contrôler l'entreprise cessionnaire, c'est-à-dire ne pas détenir, directement ou indirectement, plus de 50 % des droits de vote ou des droits dans les bénéfices sociaux de cette entreprise. Et il doit cesser toute fonction dans l'entreprise cédée et faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans suivant ou précédant la cession. En pratique, rappelons que l'exonération est subordonnée à l'exercice d'une option lors du dépôt de la déclaration de cession d'activité.

Note pour l'expert : cette possibilité n'est donnée que dans les cas de transmission à titre onéreux. Par ailleurs, le cas particulier où un fonds de commerce aurait été mis en location-gérance en amont d'une cession devra être analysé précisément tant au niveau fiscal que social, tant les textes à ce sujet sont légion (voir BOFIP).

**Valeur des éléments d'actifs cédés
hors immeubles inférieure à 500 000 €
(CGI 238 quinquies)**

Les plus-values, à court terme et à long terme, réalisées lors de la

transmission d'une entreprise ou d'une branche complète d'activité, peuvent être exonérées, en tout ou partie, si la valeur de cette entreprise n'excède pas 500 000 €.

Cet article impacte donc à la fois les personnes physiques, entrepreneurs individuels, mais aussi les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés lorsqu'elles cèdent une branche complète d'activité.

Pour cela, l'activité transmise doit avoir été exercée pendant au moins 5 ans.

Autre condition à respecter, le cédant ne doit pas contrôler l'entreprise cessionnaire en raison de la participation qu'il y détient ou des fonctions qu'il y exerce.

Cette absence de liens de dépendance entre les parties doit être satisfaite à la date de la cession, puis de façon continue pendant les 3 années suivantes.

En pratique, l'exonération est totale si la valeur des éléments transmis est inférieure à 300 000 €.

Elle est partielle et dégressive lorsque cette valeur est comprise entre 300 000 € et 500 000 €. Dans ce dernier cas, la fraction exonérée s'obtient en appliquant à la plus-value un taux égal au rapport suivant : $(500\,000 - \text{valeur des éléments transmis}) / 200\,000$.

Là aussi, la mise en œuvre de l'exonération nécessite l'exercice d'une option. L'administration fiscale exigeant que la levée de cette option intervienne lors du dépôt de la déclaration de cession d'entreprise.

Elle s'effectue au moyen d'un document signé, établi sur papier libre, indiquant, de façon expresse, l'option pour cette exonération ainsi que la date de la cession de l'entreprise.

Avis d'expert



Impact patrimonial des choix sociaux et fiscaux

avec

César MEILICKE

Animateur régional
de la Transmission
d'entreprise - Alsace
Lorraine



Téléchargez l'avis d'expert

Note pour l'expert : cette possibilité est donnée tant dans les cas de transmission à titre onéreux qu'à titre gratuit en cas de vie ou de décès. Le cédant pourra exercer une activité salariée, postérieurement à la cession, dans l'entreprise cédée. Par ailleurs, le cas particulier où un fonds de commerce aurait été mis en location-gérance en amont d'une cession devra être analysé précisément tant au niveau fiscal que social, tant les textes à ce sujet sont légion (voir BOFIP).

Abattement pour durée de détention des immeubles (CGI 151 septies B)

Les deux régimes d'exonération précédemment exposés ne s'appliquent pas aux biens immobiliers. Mais les plus-values immobilières à long terme peuvent bénéficier d'un abattement en fonction de la durée de détention du bien immobilier cédé.

Mais seuls les biens immobiliers affectés à l'exercice de l'activité professionnelle (hormis les terrains à bâtir), c'est-à-dire ceux inscrits au bilan de l'exploitation ou sur le registre des immobilisations, peuvent en bénéficier. Les locaux ou les terrains donnés en location ne sont donc pas, en principe, visés par l'abattement. En pratique, le montant des plus-values à long terme est diminué de 10 % par année de détention au-delà de la 5^e. L'exonération totale des plus-values à long terme est donc acquise après 15 années de détention révolues du bien immobilier. Dans tous les cas, la plus-value à court terme est imposable à l'impôt sur le revenu et intégrée dans l'assiette des charges sociales.

Illustration : en juillet 2008, une entreprise a inscrit à l'actif de son bilan un immeuble affecté aux besoins de son exploitation. Immeuble qui est cédé en août 2018. Lors de la cession, une plus-value à long terme de 100 000 € est constatée. L'immeuble ayant été détenu depuis 10 ans révolus, la plus-value à long terme peut être réduite d'un abattement de 50 %, soit 50 000 €. En conséquence, l'économie globale est de $50\,000 \times 30\%$, soit 15 000 €.

Note pour l'expert : il y a lieu de s'interroger sur l'intérêt pour un client de conserver le bien immobilier afin d'en tirer des revenus locatifs, auquel cas il faudra effectuer un retrait d'actif avant de céder le fonds de commerce et les autres éléments d'actif, ou bien de le céder afin d'encaisser un produit de cession plus élevé. Dans les deux cas, la fiscalité est identique et une analyse précise est à effectuer, là encore, sur les objectifs du client en termes de revenus futurs et sur ses disponibilités financières existantes.

Crédit-vendeur

Lors de la transmission d'une entreprise, individuelle ou sociétaire, de moins de 50 salariés, et dégageant un total de bilan ou un chiffre d'affaires n'excédant pas 10 M€, le vendeur qui accepte un paiement différé ou échelonné du prix peut demander un étalement de l'impôt sur le revenu correspondant à la plus-value à long terme réalisée. Le paiement de l'impôt peut être étalé jusqu'au 31 décembre de la 5^e année suivant celle de la cession, dans la limite de la date prévue pour le paiement total du prix de cession.



Montant des recettes inférieur à 350 000 € pour les activités de négoce (CGI 151 septies)

Si le cédant ne peut pas bénéficier des premiers régimes d'exonération, un dernier dispositif de faveur peut s'appliquer en fonction du montant de ses recettes.

Pour cela, l'activité doit avoir été exercée à titre professionnel pendant au moins 5 ans. Étant précisé que si la même activité est exercée successivement ou conjointement dans plusieurs fonds, les délais d'exploitation de chaque fonds sont additionnés pour décompter le délai de 5 ans.

Attention toutefois, les terrains à bâtir sont exclus du régime de faveur.

Pour une exonération totale, l'entreprise doit réaliser des recettes hors taxes inférieures à 250 000 € pour des activités de vente ou de fourniture de logements (hors locations meublées) et à 90 000 € pour des activités de prestations de services. Si les entreprises engrangent des recettes supérieures à 250 000 € mais inférieures à 350 000 € pour les premières, ou comprises entre 90 000 € et 126 000 € pour les secondes, l'exonération est partielle. Au-delà de 350 000 € et 126 000 €, les plus-values professionnelles sont totalement taxables.

À noter que pour apprécier ces seuils, il faut prendre en compte la moyenne des recettes des exercices clos au titre des 2 années civiles qui précèdent l'exercice de réalisation de la plus-value. Les recettes exceptionnelles (cession d'immobilisations notamment) n'étant pas retenues.

Note pour l'expert : cet article 151 septies a un fort impact sur les commerces de proximité : en effet, lorsque l'entreprise est détentrice des murs, qui représentent parfois une part majeure du prix de cession, une exonération totale peut être recherchée du fait d'un chiffre d'affaires faible. Notons, par ailleurs, que cette option fiscale peut être exercée en cas de cession, de retrait d'actif, mais aussi en cas de transmission à titre gratuit (en cas de vie ou pour cause de mort).

Combinaisons des régimes d'exonération

Tous les régimes d'exonération ne peuvent pas se cumuler entre eux. Cette limitation doit inciter le cédant à comparer les avantages et les inconvénients de chaque dispositif afin d'en apprécier les implications et de choisir le mieux adapté à sa

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES COMBINAISONS

	151 septies	151 septies A	238 quindécies	151 septies B
151 septies		Oui		Oui
151 septies A	Oui		Oui	Oui
238 quindécies		Oui		Oui
151 septies B	Oui	Oui	Oui	

situation. Par ailleurs, lorsque le cumul est autorisé, notons qu'il est possible de choisir leur ordre d'application. À ce titre, l'administration fiscale recommande d'aller du plus spécifique vers le plus général. Cependant, le cédant peut décider d'un ordre différent si celui-ci est plus avantageux. Vous trouverez en page précédente un tableau récapitulatif des différentes combinaisons possibles entre ces régimes d'exonération sous leur fameuse désignation au Code général des impôts.

Droits d'enregistrement

Les acquéreurs d'une entreprise individuelle sont redevables du droit d'enregistrement de la cession de fonds de commerce au taux de 3 % sur la fraction du prix comprise entre 23 000 € et 200 000 € et de 5 % sur la fraction excédant 200 000 €. Sachant que le contrat de cession peut prévoir que les droits d'enregistrement soient mis à la charge du vendeur.

FISCALITÉ DE LA CESSIION DES DROITS SOCIAUX

Règles d'imposition des plus-values de cession de titres

Lorsque l'entreprise est exploitée sous forme sociétaire, relevant de l'impôt sur les sociétés, les plus-values réalisées par le dirigeant lors de la vente de ses titres sont soumises au prélèvement forfaitaire unique. Ce PFU se compose d'une taxation forfaitaire à l'impôt sur le revenu au taux de 12,8 % et de prélèvements sociaux au taux cumulé de 17,2 %, soit une imposition globale de 30 %. Le PFU s'applique de plein droit. Toutefois, les

contribuables ont la possibilité d'opter pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. Mais attention, cette option vaut alors pour l'ensemble des revenus, gains nets et profits de l'année entrant dans le champ d'application du PFU. Une option qui est exercée au moment du dépôt de la déclaration de revenus.

Régimes dérogatoires

Comme pour l'entreprise individuelle, l'imposition des plus-values de cession de titres peut être atténuée grâce à des dispositifs dérogatoires.

Abattement pour durée de détention

En cas d'option pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu, un abattement proportionnel en fonction de la durée de détention peut s'appliquer aux gains nets issus de la cession de titres acquis ou souscrits avant le 1^{er} janvier 2018.

Cet abattement est de 50 % lorsque les titres sont détenus depuis au moins 2 ans et moins de 8 ans ou de 65 % lorsque cette détention est au moins égale à 8 ans. Attention toutefois, les prélèvements sociaux s'appliquent, quant à eux, sans prise en compte de l'abattement. Il en est de même de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR).

S'il s'agit de titres qui ont été créés ou souscrits moins de 10 ans après leur création (exemple : la société vendue a été créée à l'origine par le cédant ou bien a été acquise par celui-ci dans les 10 ans qui ont suivis sa création), les plus-values sont réduites d'un abattement plus favorable, à savoir :

- 50 % pour une détention comprise



Info +

Lorsque le chef d'entreprise exerce son activité professionnelle au sein d'une société de personnes dont les bénéfices sont soumis en son nom à l'impôt sur le revenu, les plus-values de cession de ses parts relèvent du régime des plus-values professionnelles, à court terme et à long terme, et peuvent bénéficier des dispositifs d'exonération prévus dans ces domaines.



Info +

Le paiement des droits dus sur les donations d'entreprise peut, sous certaines conditions, être différé pendant 5 ans, seuls des intérêts donnant lieu à un versement annuel. À l'expiration de ce délai, le paiement peut être fractionné sur 10 ans, à raison de 1/20^e tous les 6 mois, assorti d'un intérêt exigible chaque semestre. Le taux d'intérêt étant fixé à 0,4 % pour les demandes formulées en 2020.

- entre 1 an et moins de 4 ans ;
- 65 % pour une détention comprise entre 4 ans et moins de 8 ans ;
- 85 % à partir de 8 ans de détention.

Départ en retraite du dirigeant

Quelles que soient les modalités d'imposition des plus-values (PFU ou barème progressif), celles-ci sont réduites d'un abattement fixe de 500 000 € lorsqu'elles sont réalisées par un dirigeant partant à la retraite, abattement qui ne s'applique cependant pas aux prélèvements sociaux et à la CEHR. Cet avantage fiscal n'est toutefois pas cumulable avec les abattements proportionnels précédemment exposés. Pour bénéficier de cet abattement fixe, le cédant doit notamment, pendant les 5 ans qui précèdent la cession, avoir exercé une fonction de direction rémunérée au sein de la société qu'il détenait à hauteur d'au moins 25 %, directement ou indirectement, seul ou avec les membres de son groupe familial. Il doit également mettre fin à toute fonction (direction ou salariée) dans la société et faire valoir ses droits

à la retraite dans les 2 ans précédant ou suivant la cession. Et attention, si l'acquéreur est une société, le cédant ne doit pas détenir, directement ou indirectement, de droits de vote ou de droits dans les bénéfices sociaux de cette société à la date de la cession et pendant les 3 années suivantes. En revanche, rien n'empêche le cédant, après avoir démissionné de ses fonctions dans la société cédée, d'exercer une activité salariée au sein de la structure cessionnaire (holding de rachat) à condition toutefois de ne pas y exercer de pouvoirs ou bien, en exerçant une activité libérale, d'accompagner la structure cédée dans le cadre d'un contrat de prestations.

En outre, pour ouvrir droit à l'abattement, la société cédée doit être une PME (moins de 250 salariés, chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou total de bilan inférieur à 43 M€). Elle doit aussi avoir exercé une activité commerciale, artisanale, industrielle, libérale ou agricole, de manière continue, pendant au moins 5 ans avant la cession.

Droits d'enregistrement

La cession de titres entraîne le paiement de droits d'enregistrement par l'acquéreur (sauf convention contraire) dont le montant varie selon la nature de ces titres. Ainsi, les cessions d'actions de sociétés non cotées sont soumises à un droit de 0,1 %. À noter que s'il s'agit d'une société à prépondérance immobilière, le droit s'élève alors à 5 %.

Quant aux cessions de parts sociales, elles sont taxées à un droit de 3 %, lequel s'applique après un abattement égal, pour chaque part, au rapport entre 23 000 €

et le nombre total de parts de la société. Ainsi, dans le cadre de la transmission d'entreprise, qui par hypothèse emporte la cession de l'intégralité des parts sociales, l'acquéreur bénéficie de la totalité de l'abattement de 23 000 €.

Ici, la forme juridique de la société cédée revêt une importance particulière. Par exemple, la cession d'une SARL entraîne un droit d'enregistrement de 3 % tandis que celui-ci ne s'élève qu'à 0,1 % pour une SA ou une SAS. Avant une transmission d'entreprise, il peut donc être judicieux d'étudier une éventuelle transformation lorsque l'entreprise revêt la forme d'une SARL. Attention toutefois, cette décision doit, là aussi, être anticipée et bien étudiée afin de ne pas risquer la mise en œuvre d'une procédure pour abus de droit fiscal (cf. p. 66) et de ne pas avoir un impact négatif en termes de statut social pour le futur repreneur, le statut d'assimilé salarié propre aux dirigeants de SAS restant un statut coûteux pour l'entreprise et de moins en moins protecteur au regard du statut de non salarié.

FISCALITÉ DE LA TRANSMISSION À TITRE GRATUIT

Plutôt que de vendre son entreprise à un tiers, un dirigeant peut préférer donner son entreprise à ses enfants, voire à ses salariés. La fiscalité applicable diffère alors quelque peu.

Règles d'imposition

La donation d'une entreprise individuelle (ou d'une société de personnes) entraîne l'imposition des plus-values dans les mêmes conditions qu'une vente. Rappelons toutefois, à ce titre, que

plusieurs régimes d'exonérations sont susceptibles de s'appliquer. Par ailleurs, le cédant peut, sur option, bénéficier d'un régime de report d'imposition des plus-values, qui se transformera en exonération définitive si l'activité est poursuivie par l'un des donataires pendant au moins 5 ans. Mais ce report ne peut pas se combiner avec l'exonération en fonction du montant des recettes ou de la valeur des éléments cédés.

La donation de titres d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés n'entraîne, quant à elle, aucune taxation des plus-values acquises depuis la constitution de la société puisqu'au contraire, elle purge la plus-value sur les titres.

En revanche, dans tous les cas, la transmission à titre gratuit est génératrice de droits de donation dont le tarif dépend des liens de parenté entre le donateur et le donataire. Là aussi, les droits sont, en principe, acquittés par le bénéficiaire de la donation, mais ils peuvent être mis à la charge du donateur, sans pour autant que cela constitue une nouvelle donation.

Régimes dérogatoires

Abattements

Les droits de donation sont calculés sur la part de chaque donataire. Une part qui peut être diminuée par le jeu d'abattements, dépendant du lien de parenté entre le donateur et le donataire. Par exemple, une donation au profit de son enfant ouvre droit à un abattement de 100 000 €, sous condition qu'aucune donation n'ait été consentie au cours des 15 années précédentes.

Nouveau

Selon un arrêt du Conseil d'État du 16 octobre 2019, auquel s'est ralliée l'Administration fiscale, il résulte de l'article 150-0 D ter du code général des impôts (CGI) que le bénéfice de l'abattement dirigeant est subordonné à la double condition que le cédant cesse toute fonction dans la société dont il cède les titres et qu'il fasse valoir ses droits à la retraite dans les deux années suivant ou précédant la cession. Dans l'hypothèse où le départ à la retraite et la cessation des fonctions interviennent l'un avant la cession et l'autre après, l'administration considère désormais qu'il ne doit pas s'écouler un délai supérieur à quarante-huit mois (et non plus vingt-quatre mois) entre les deux événements (cessation des fonctions et départ à la retraite, ou inversement) (BOI-RPPM-PVBMI-20-40-10-40 n° 300).

Un abattement spécifique s'applique aussi lorsque la donation d'entreprise est réalisée au profit des salariés (CGI 790 A). En effet, la donation d'une entreprise individuelle ou de parts ou actions d'une société à des salariés ouvre droit, sur option du donataire, à un abattement de 300 000 € sur la valeur du fonds ou de la clientèle ou sur la fraction de la valeur des titres représentative du fonds ou de la clientèle. Pour cela, les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 2 ans et exercer leurs fonctions à temps plein, ou être titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Les salariés doivent également poursuivre l'activité de l'entreprise à titre d'activité professionnelle unique et de manière effective et continue, pendant 5 ans à compter de la transmission. Par ailleurs, l'un d'eux doit assurer, pendant la même période, la direction effective de l'entreprise.

Enfin, les parts ou le fonds (ou la clientèle) doivent être détenus depuis plus de 2 ans par le donateur.

Ces abattements peuvent également se cumuler avec le pacte Dutreil dans cet ordre (pacte Dutreil 787 B ou 787 C, puis abattement 790 A).

Mais attention, la donation de l'entreprise aux salariés ne doit pas nuire aux droits des enfants du cédant et donc ne pas empiéter sur la réserve héréditaire.

Exemple :

M. X possède 20 % des titres de la société Y pour lesquels un engagement collectif de conservation a été conclu. En septembre N, M. X donne ses titres à son plus proche salarié afin d'assurer la

pérennité de son entreprise.

La donation est évaluée à 1 M€, étant précisé que la fraction de la valeur des titres représentative du fonds de commerce dans cette transmission s'élève à 80 %, soit 800 000 €.

Le donataire souhaite bénéficier des dispositions prévues à l'article 787 B du CGI et opter pour l'abattement prévu à l'article 790 A du CGI :

- valeur des parts représentatives du fonds de commerce : 1 000 000 € x 80 % = 800 000 € ;

- application de l'exonération partielle prévue à l'article 787 B du CGI : 800 000 € x 75 % = 600 000 € ;

- valeur des titres représentative du fonds de commerce non exonérée : 200 000 € (800 000 € - 600 000 €).

L'abattement de 300 000 € de l'article 790 A du CGI s'applique sur la valeur représentative du fonds de commerce non exonérée (200 000 €) : après application de l'abattement, aucun droit n'est dû sur la fraction de la valeur des titres représentative du fonds de commerce. Les seuls droits dus seront donc ceux calculés sur les 200 000 € qui représentent la valeur des autres biens transmis (1 000 000 € - 800 000 €).

Pacte Dutreil

Le coût de la donation peut être limité si l'entreprise fait l'objet d'un engagement de conservation, communément appelé « pacte Dutreil ». Ce dispositif permet de réduire de 75 % la base taxable aux droits de donation. Il est, en outre, cumulable avec une réduction de 50 % des droits lorsque le donateur a moins de 70 ans. Au final, il n'est pas rare de diviser par 10 les droits de donation qui auraient été

du sans aucun conseil, faisant ainsi de la France un véritable paradis fiscal de la transmission à titre gratuit. Le pacte Dutreil comporte un volet spécifique aux transmissions d'entreprises individuelles et un autre relatif aux transmissions de parts ou actions de société.

- **Pacte Dutreil Entreprise (CGI 787 C)**

Lorsque l'entreprise individuelle a été acquise à titre onéreux par le donateur, une détention de l'entreprise pendant au moins 2 ans est exigée au jour de la transmission. Chaque donataire doit ensuite prendre l'engagement, dans l'acte de donation, de conserver l'entreprise pendant 4 ans au moment de la transmission. L'un des donataires ayant pris l'engagement individuel de conservation doit, par ailleurs, poursuivre effectivement l'exploitation de l'entreprise pendant les 3 années suivant la transmission.

- **Pacte Dutreil Société (CGI 787 B)**

Les parts ou actions de la société doivent avoir fait l'objet d'un engagement collectif de conservation d'au moins 2 ans, en cours au jour de la transmission, pris par le donateur avec un ou plusieurs autres associés. À noter que depuis le 1^{er} janvier 2019, l'engagement « collectif » peut être pris par une personne seule. En d'autres termes, le dispositif est étendu aux transmissions de sociétés unipersonnelles (EURL, Sasu...). Mais il peut aussi n'impliquer qu'un seul des associés dans une société soumise à l'IS.

Cet engagement doit porter sur au moins :
- 17 % des droits financiers et 34 % des droits de vote attachés aux titres émis par la société ;



- 10 % des droits financiers et 20 % des droits de vote si la société est cotée. Cet engagement étant réputé acquis si le donateur détient, directement ou indirectement, seul ou avec son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin notoire, depuis plus de 2 ans, le quota de titres requis et que l'un des deux exerce dans la société depuis plus de 2 ans, selon les cas, son activité principale ou une fonction de direction.

Lors de la transmission, chaque donataire doit s'engager à conserver les titres transmis pendant 4 ans. Délai qui commence à courir à compter de l'expiration de l'engagement collectif de conservation des titres ou de la transmission lorsque l'engagement collectif est réputé acquis.

Enfin, l'un des donataires ayant pris l'engagement individuel de conservation, ou l'un des associés ayant souscrit l'engagement collectif, doit exercer dans la société, pendant la durée de l'engagement collectif et les 3 années qui suivent la transmission, selon les cas, son activité principale ou une fonction de direction.

Obligations déclaratives

Les obligations déclaratives annuelles qui incombent aux bénéficiaires de l'exonération du pacte Dutreil et aux sociétés pendant l'engagement collectif et individuel sont supprimées depuis le 1^{er} janvier 2019. À présent, les attestations certifiant du respect des conditions d'application du dispositif doivent être produites uniquement en début et en fin de régime, et le cas échéant, sur demande de l'administration fiscale, et ce par les seuls bénéficiaires de l'exonération.

DES OUTILS D'ORGANISATION PATRIMONIALE

Bien que des régimes fiscaux de faveur existent, le chef d'entreprise qui transmet sa société soumise à l'impôt sur les sociétés peut aussi mettre en place certaines opérations avant la cession de ses titres afin d'annuler purement et simplement l'imposition des plus-values ou, du moins, leur conséquence fiscale immédiate. Des stratégies qui doivent toutefois être mises en œuvre avec précaution. Surtout depuis que la loi de finances pour 2019 a élargi de manière spectaculaire la notion d'abus de droit aux opérations et montages motivés par un but principalement, et non plus exclusivement, fiscal.



Apport avant cession

Le dirigeant peut, avant la vente, apporter ses titres à une société holding qu'il contrôle. Les plus-values d'apport de titres bénéficient alors d'un report d'imposition. Si la holding revend les titres de l'entreprise après un délai de 3 ans, le report d'imposition n'est pas remis en cause et les plus-values ne sont pas exigibles, quels que soient les emplois réalisés par la société holding avec le cash issu de la cession : immobilier, capitalisation, Sicav ou autres outils patrimoniaux... À condition toutefois de respecter l'objet social de la société. Notons que si la valeur de la société apportée a augmenté entre l'apport et la cession, la plus-value réalisée sera taxée au titre de la fiscalité de cession des titres de participation avec une réintégration pour frais et charges, soit 12 % en valeur 2019.

En cas de revente avant ce délai de 3 ans, le report peut être maintenu à condition que la holding réinvestisse, dans les 2 ans de la cession, au moins 60 % du prix de vente dans une activité économique ou un fond commun de placement à risque éligibles. Une obligation de réinvestissement qui peut être pénalisante dans une stratégie de transmission rapide. Il est donc nécessaire de bien évaluer, dans le temps, ce schéma.

Mais attention, l'imposition des plus-values resurgit lorsque les titres de la holding, reçus en contrepartie de l'apport, sont cédés ou annulés.

Note pour l'expert : seule une analyse précise des besoins du client en termes de revenus et de cash dans le futur pourra donner une orientation

La donation-partage

Un seul des enfants peut avoir vocation à reprendre l'entreprise. Dans cette situation, une solution juridique consiste à réaliser une donation-partage. Un enfant reçoit l'entreprise tandis que les autres se voient attribuer des biens privés ou des sommes d'argent. À défaut d'autres biens ou de sommes, une soulte peut sinon être prévue. L'avantage principal étant que

les biens reçus sont évalués, de façon définitive, au jour de la donation et ne donnent pas lieu à une réévaluation au jour de l'ouverture de la succession. Ainsi, l'enfant qui s'est enrichi, par exemple en développant l'entreprise, ne devra pas indemniser ses frères et sœurs. Ce partage est un bon moyen de garantir l'équilibre familial et d'éviter les conflits entre héritiers.

précise au conseil. En effet, la seule façon de « sortir » de ce dispositif sera de payer le « prix fort » en distribuant des dividendes ou bien par voie de donation à condition que les donataires conservent les titres entre 5 et 10 ans suivant l'acte, en fonction de critères très précis à analyser. Quant au décès du détenteur des titres reçus en contrepartie de l'apport, il met fin au report et la plus-value est abandonnée. En général, cet outil est proposé au dirigeant qui souhaite réinvestir dans une nouvelle activité post-cession.

Donation avant cession

Le dirigeant peut donner les titres de sa société soumise à l'IS à ses enfants avant leur cession à un tiers repreneur. D'abord, comme nous l'avons déjà vu, la donation ne déclenche pas la taxation des plus-values. En outre, elle réactualise le prix de revient de titres. Ainsi, lorsque les enfants revendent les titres rapidement après la donation, il n'y a pas de plus-value taxable dans la mesure où le prix de cession correspond à la valeur des titres au jour de la donation. Mais attention, pour que cette

stratégie soit valable, le donateur doit se dessaisir, de manière immédiate et irrévocable, des titres donnés et pouvoir motiver l'opération par des objectifs principalement patrimoniaux et non fiscaux. Ce qui nécessite, là encore, une analyse précise des objectifs et besoins du dirigeant avant la transmission.

Note pour l'expert : *par ailleurs, la donation avant cession avec réserve d'usufruit sur les titres peut relever d'une organisation judicieuse afin de préserver les revenus des donateurs tout en anticipant la transmission du patrimoine à terme. L'objectif est ici de préserver la concorde familiale, en organisant dès à présent l'attribution du patrimoine au terme de la vie des dirigeants. Le but n'est donc pas, a priori, principalement fiscal. Sur les grosses valeurs de cession, celle-ci peut être accompagnée d'un emploi en société civile en respectant le démembrement afin de conserver la gestion des actifs aux donateurs usufruitiers sans pour autant remettre en cause la donation.*

Précisions

L'ajout par la loi de finances pour 2019, au Livre des Procédures Fiscales, de la notion « d'orientation principalement fiscale » à la définition de l'abus de droit peut avoir une portée très déstabilisante pour les conseils et les clients et engendrer de nouveau contentieux

avec l'administration fiscale. Il engage dans tous les cas à une analyse patrimoniale des objectifs du client afin de pouvoir justifier les outils patrimoniaux utilisés qui, s'ils ont une portée fiscale avantageuse, doivent dans tous les cas, être justifiés par une notion

de transmission ou de protection du patrimoine, de protection de l'entente familiale, etc. Le conseil devra donc toujours justifier ses orientations et stratégies au regard des objectifs patrimoniaux ou familiaux du client et en faire état dans son rapport de mission.

LA PROTECTION DU DIRIGEANT ET DE L'ENTREPRISE



Les contrats d'assurance sont des instruments à ne pas négliger pour assurer la transmission ou la continuation d'une entreprise. Ces garanties sont essentielles, tant pour les cédants que pour les repreneurs : elles sont l'assise de sécurité de toute transmission. Sans elles, en cas de coup dur, le projet de cession (et le projet de vie !) peut s'effondrer comme un château de cartes. Dans ce cadre, deux contrats d'assurance sont incontournables : la garantie homme-clé et la garantie croisée entre associés.

LA GARANTIE HOMME-CLÉ

C'est l'un des plus grands risques auxquels est exposée une entreprise, et tout particulièrement une entreprise en cours de cession : la perte soudaine d'un de ses collaborateurs les plus importants, l'un de ses « hommes-clés », qui peut mettre en péril l'équilibre économique et financier de l'entreprise. Pour s'en prévenir, l'assurance homme-clé permet de compenser la perte résultant d'un décès ou de l'incapacité de la personne désignée comme « homme-clé » dans le contrat. Elle permet ainsi de sécuriser la valeur de l'entreprise avant un projet de transmission, de rassurer investisseurs et prêteurs.

Un homme-clé est une personne, salarié ou associé de l'entreprise, jouant un rôle économique déterminant dans l'entreprise. Cela peut être le dirigeant, mais également tout autre collaborateur dont les fonctions ont une influence stratégique au sein de l'entreprise. Sa disparition soudaine peut avoir

des répercussions conséquentes sur le chiffre d'affaires, la qualité de la production, la productivité... La garantie homme-clé apporte une assurance pécunière consécutive au décès ou à l'incapacité de cette personne. Elle en couvre le risque inhérent aux difficultés économiques et financières.

Lors de la signature d'un contrat d'assurance homme-clé, le chef d'entreprise doit déterminer le plus justement possible ses besoins réels en cas de survenue d'un sinistre pour souscrire les bonnes garanties et le bon montant à assurer. Les montants assurés étant quasi illimités (minimum : 250 000 € et jusqu'à 15 M€).

En cas de sinistre, l'indemnisation perçue est calculée en fonction de la perte d'exploitation subie. Le contrat d'assurance homme-clé doit impérativement être souscrit par l'entreprise et à son seul profit. C'est, en effet, l'entreprise qui doit recevoir les prestations prévues en cas de décès ou d'invalidité de l'homme-clé. En cas d'incapacité temporaire totale de la personne assurée, elle peut aussi donner lieu à des versements d'indemnités journalières et au remboursement des frais supplémentaires engagés pour compenser son absence (notamment le surcoût engendré par l'intervention d'une société ou d'un prestataire extérieur). En pratique, l'indemnisation est calculée en fonction de la perte d'exploitation subie, par exemple en appliquant un taux de marge brute à la baisse du chiffre d'affaires constatée. L'indemnisation du préjudice



S. JURETS

économique subi par l'entreprise peut également être fixée de façon forfaitaire. Les primes versées par l'entreprise au titre d'un contrat d'assurance « homme-clé » constituent des charges déductibles de son bénéfice. Toutefois, pour que la déductibilité des cotisations soit acceptée par l'administration fiscale (instruction fiscale du 7 mars 1994) :

- les primes versées doivent être versées à fonds perdu ;
- elles doivent être payées par l'entreprise ;
- l'entreprise souscriptrice doit être seule bénéficiaire du contrat ;
- l'homme-clé doit être un homme « déterminant » dans le fonctionnement de l'entreprise ;
- le risque assuré doit être une perte pécuniaire pour l'entreprise.

En contrepartie, l'indemnité versée à l'entreprise en cas d'incident est prise en compte pour la détermination du bénéfice imposable de l'exercice au cours duquel elle est attribuée. Il est

cependant possible d'étaler fiscalement l'indemnité perçue en exécution de ce contrat d'assurance. Attention toutefois : l'étalement s'opère par parts égales sur l'année de versement de l'indemnisation et les 4 années suivantes, sauf en cas de cession ou de cessation d'entreprise.

LA GARANTIE CROISÉE ENTRE ASSOCIÉS

En cas de décès d'un associé, les associés survivants n'ont pas toujours les moyens de racheter les parts du défunt, qui sont alors attribuées aux héritiers de l'associé décédé. Les associés survivants se retrouvent au capital de l'entreprise avec des personnes qu'ils n'ont pas choisies, tandis que les héritiers se retrouvent propriétaires de parts alors qu'ils auraient préféré obtenir un capital. L'assurance décès croisée entre associés permet de remédier à cette situation. Fonctionnant sur la base d'une combinaison de contrats d'assurance décès individuels, elle permet, en cas de décès du dirigeant, d'indemniser les autres associés afin que ceux-ci rachètent les parts sociales du dirigeant décédé auprès de ses ayants droit.

Chaque associé souscrit un contrat dans le cadre d'une garantie temporaire décès, et désigne comme bénéficiaire :

- d'une part, ses associés, à charge pour eux de racheter les parts aux héritiers,
- d'autre part, les héritiers par parts égales pour le solde éventuel.

En cas de décès, les héritiers paient leurs droits de succession grâce à la

quote-part issue du contrat décès et cèdent les parts aux associés. De son côté, l'associé peut régler l'acquisition des parts sociales grâce à sa quote-part issue du contrat décès. Comme avec la rédaction d'un contrat d'assurance-vie, le chef d'entreprise souscrivant une garantie croisée devra être vigilant dans la rédaction de la clause bénéficiaire (en faisant préciser, par exemple, que les fonds versés sont attachés à la qualité d'associé, et qu'ils doivent servir au rachat des parts). Autre point de vigilance à observer : l'évolution de la valeur de l'entreprise, afin de modifier en temps voulu la hauteur des garanties du contrat d'assurance.

Les cotisations payées par l'entreprise sont intégrées dans la rémunération du dirigeant (soumises à l'impôt sur le revenu et à cotisations sociales) et déductibles des résultats de la société. Ce qui n'est évidemment pas le cas si elles sont prises en charge par les associés.

Note pour l'expert : *toute entreprise exploitée sous la forme d'une société pluri-personnelle ne devrait-elle pas faire l'objet d'une analyse, à ce titre, dans le cadre d'une mission dédiée ? En effet, si la garantie croisée est un outil d'assurance, sa mise en œuvre implique plusieurs experts : l'assureur certes, mais aussi l'expert-comptable qui devra évaluer périodiquement l'entreprise afin de réviser les valeurs. Un pacte adjoint aux statuts devra être rédigé pour préciser la volonté des associés et le mode d'évaluation qu'ils ont retenu d'un commun accord afin qu'en cas de décès, les héritiers et les associés survivants n'aient pas à profiter de la*

situation différemment de ce qui avait été prévu du vivant de l'associé disparu. Enfin, une expression claire de la volonté de l'associé au sein d'un testament destiné à la famille pourra appuyer et adoucir une situation qui pourrait être conflictuelle suite au décès, entre les héritiers et les associés.

LES OUTILS JURIDIQUES DE LA PROTECTION DU DIRIGEANT

Les chefs d'entreprise sont, eux aussi, soumis aux aléas de la vie. Le décès, l'incapacité temporaire ou encore l'invalidité définitive peuvent mettre à mal la pérennité de l'entreprise. Pourtant, il existe des outils juridiques efficaces qui permettent d'anticiper ces risques.

Le mandat de protection future

Premier dispositif pouvant être mis en place par le chef d'entreprise : le mandat de protection future. Il s'agit d'un contrat qui va lui permettre d'organiser à l'avance sa protection en donnant pouvoir à une personne (le mandataire) de veiller sur lui et de gérer tout ou partie de son patrimoine. Le mandat ne prenant effet que le jour où il n'est plus en état physique ou mental de s'occuper seul de ses « affaires ». L'étendue de la mission du mandataire est librement définie par le chef d'entreprise. Des pouvoirs dont les limites et les conditions d'exercice devront être précisées par le mandat. Comme la gestion d'une entreprise impose de prendre des décisions rapidement, il conviendra de conférer au mandataire les pouvoirs les plus larges

pour réaliser des actes d'administration et de disposition comme la cession d'un élément de production ou encore la signature d'un bail commercial. Ce que permet un mandat établi sous la forme notariée. En revanche, lorsqu'il est dressé par acte sous seing privé, le mandataire ne pourra effectuer que des actes de gestion courante. Et ce dernier sera tenu, pour des actes plus importants, d'obtenir l'autorisation du juge des tutelles.

Une grande liberté est aussi laissée au chef d'entreprise dans la manière dont il souhaite contrôler l'activité de son futur mandataire.

Une ou plusieurs personnes peuvent ainsi être désignées pour contrôler l'exercice de la mission confiée à ce dernier. L'application du mandat faisant également l'objet d'un contrôle du juge

des tutelles.

Enfin, il est bon de préciser que le mandat de protection future prend fin notamment lorsque le chef d'entreprise retrouve pleinement ses facultés ou décède.

Le mandat à effet posthume

Si le mandat de protection future assure la protection du chef d'entreprise de son vivant, le mandat à effet posthume permet, quant à lui, d'organiser la gestion de son entreprise lors de sa disparition. L'entrepreneur désigne alors une personne qui sera chargée d'administrer tout ou partie de sa succession pour le compte et dans l'intérêt d'un ou de plusieurs héritiers identifiés.

Cet acte de prévoyance permet de pérenniser les biens au sein de la



famille et de décharger les héritiers de la gestion d'un patrimoine successoral jusqu'à ce que l'un d'eux soit apte à la reprise de l'entreprise, qu'un tiers se charge d'en assurer la gestion ou que les biens fassent l'objet d'une cession. Pour ce faire, le chef d'entreprise désigne, par acte notarié, un ou plusieurs mandataires choisis parmi les héritiers eux-mêmes ou une personne extérieure à la famille en n'omettant pas de décrire bien évidemment les missions qui lui sont octroyées ainsi que les biens faisant l'objet du mandat. Le mandataire devant obligatoirement accepter sa mission avant le décès du chef d'entreprise, faute de quoi le mandat ne produirait aucun effet. Le mandat est conclu pour une durée de 2 ans, prorogeable une ou plusieurs fois par décision du juge saisi par un

héritier ou le mandataire lui-même, ou pour une durée fixée directement à 5 années en cas d'incapacité des héritiers ou en raison de leur jeune âge, ou en cas de nécessité de gérer des biens professionnels.

Mais attention, le mandataire ne pourra agir que si au moins un des héritiers visés par le mandat a accepté la succession. Dans le cas contraire, l'action du mandataire sera limitée à de simples actes de conservation.

Par ailleurs, le mandataire doit, chaque année et à la fin de son mandat, rendre compte de sa gestion aux héritiers ou à leurs représentants et les informer de l'ensemble des actes qu'il a accomplis. Son mandat prend fin notamment à l'arrivée du terme de sa mission ou encore lorsque les biens mentionnés dans le mandat ont été cédés.



L'ACCOMPAGNEMENT INTERPROFESSIONNEL



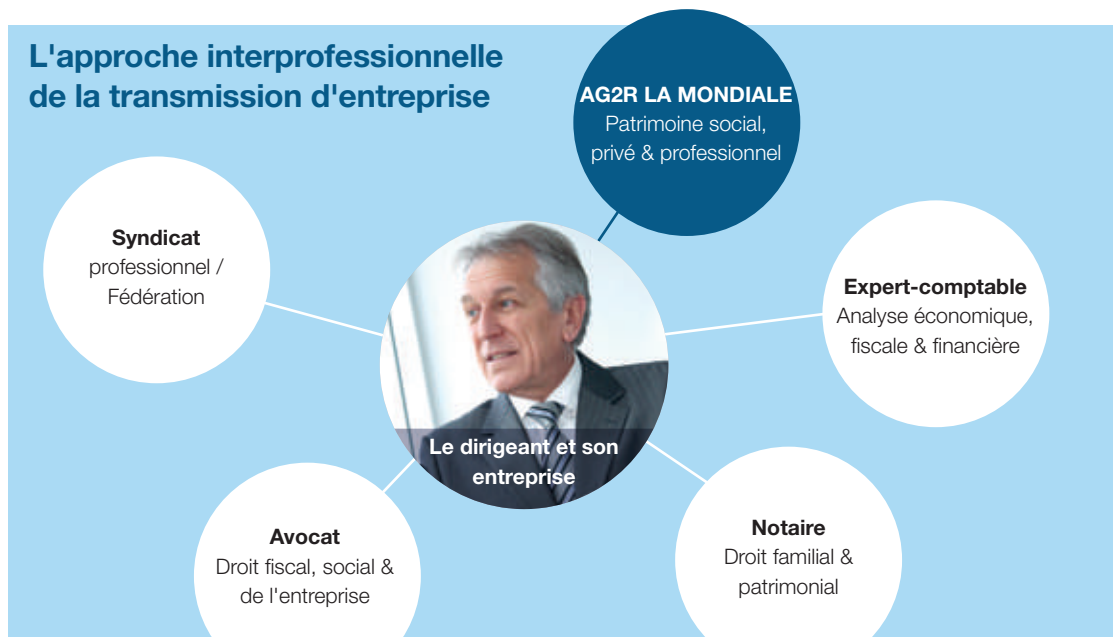
TEO, comme Transmission d'Entreprise Organisée, constitue le service spécialisé en matière de transmission d'entreprise d'AG2R LA MONDIALE. Car « Organiser » la transmission constitue la clé d'une transmission réussie. Cela consiste à intervenir en amont de la transmission, avec des compétences à 360° sur les différents domaines du droit qui sont concernés par la transmission d'entreprise, que ce soit pour régler les problématiques fiscales, civiles, juridiques, patrimoniales, sans oublier l'expertise spécifique indispensable pour traiter les enjeux majeurs de protection sociale, notamment de retraite du dirigeant. Ce service et ses experts vont bâtir une architecture de la transmission pour cadrer au mieux avec les objectifs de vie future du dirigeant qu'ils auront au

préalable évalués et analysés, et définir la meilleure méthodologie pour traiter le plus efficacement possible le dossier client.

L'IMPORTANCE DE L'ARCHITECTURE ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Bâtir une architecture, c'est comme son nom l'indique, réaliser un travail d'architecte : c'est faire des plans. Une fois ce plan d'organisation réalisé, le conseiller expert TEO, généraliste des autres spécialités, formé dans le cadre d'un cursus universitaire de 3^e cycle aux enjeux de l'accompagnement patrimonial de la transmission d'entreprise, va s'adresser aux experts des différents domaines dont relèvent les questions soulevées par les dossiers clients : le fiscaliste, l'expert-comptable, l'avocat

L'approche interprofessionnelle de la transmission d'entreprise



Pourquoi le Cabinet doit piloter l'opération de transmission aux côtés du dirigeant ?

- Il a la confiance de son client.
- Il assure une assistance à la maîtrise d'ouvrage.
- Il facture son pilotage et l'encadrement du dossier.
- Il déclenche les missions annexes des autres intervenants, avocat et notaire notamment.
- Il facture de son côté ses propres missions en plus de la mission de pilotage, comme la mission d'évaluation.
- Il organise les différentes réunions avec les autres conseillers, en fonction des problématiques identifiées.
- Il s'assure de la bonne compréhension de son client à chaque étape.
- Dans le meilleur des cas, s'il a une vision globale de la transmission d'entreprise, il imagine au préalable l'architecture générale de l'organisation de la transmission de patrimoine professionnel sur les axes juridiques, fiscaux, civils et sociaux.

et le notaire. L'expert-comptable, pour sa part, est l'interlocuteur incontournable pour répondre aux questions financières et pour assurer la phase d'évaluation de l'entreprise à transmettre. L'avocat sera consulté pour des problématiques d'analyse juridique et de rédaction du protocole de cession. Le notaire interviendra pour tout ce qui correspond aux enjeux civils du cédant, aux réorganisations des régimes matrimoniaux, aux transmissions familiales à titre gratuit. Et enfin le fiscaliste, qu'il soit avocat, expert-comptable ou notaire, pour s'assurer de l'organisation fiscale de l'opération. Le conseiller expert TEO est donc amené, sur chaque dossier de transmission, à travailler en complète interprofessionnalité avec les différents métiers du conseil aux dirigeants d'entreprise et à mettre à disposition son

expertise propre en protection sociale après avoir bâti l'architecture globale de l'opération de transmission, sur ces enjeux fiscaux, civils et patrimoniaux. Car s'il est un domaine où l'interprofessionnalité est précieuse, voire indispensable, c'est bien la transmission d'entreprise, en ce qu'elle fait intervenir quasiment tous les domaines du droit et du chiffre autour de la personne du dirigeant.

QUEL ENJEU POUR LE CABINET COMPTABLE PAR EXEMPLE ?

L'expert-comptable subit régulièrement une érosion de son portefeuille clients en raison du départ des dirigeants qui prennent leur retraite et qui, dans ce cadre, vont transmettre leur entreprise. L'enjeu, pour l'expert-comptable, est donc de pouvoir intervenir en amont, en anticipation, afin d'abord de pouvoir mettre en œuvre et facturer des missions techniques (l'évaluation de l'entreprise notamment). Mais l'enjeu central pour le Cabinet vient surtout de ce que l'expert-comptable est le conseil privilégié des dirigeants d'entreprise. C'est lui qui est, en règle générale, le plus proche du dirigeant, qui a sa confiance et qui a donc naturellement vocation à piloter la transmission. En résumé, l'expert-comptable dispose d'une connaissance globale du dossier et de son histoire qui le rend particulièrement apte à pouvoir coordonner les experts et les conseils spécialisés autour de son client dirigeant. Dans ce cadre, il peut ressentir le besoin de se former à certains domaines du droit qu'il ne maîtrise pas encore complètement afin d'acquérir des notions qui lui permettront d'évoquer plus aisément et plus en confiance les problématiques de



son client découlant des enjeux civils, juridiques et de protection sociale de la transmission de son entreprise. Il pourra ainsi coordonner plus efficacement le travail des différents experts spécialisés qui interviendront auprès de son client : l'avocat – qui est un de ses partenaires – le notaire et, évidemment, le conseil expert en protection sociale avec qui il est en contact. TEO peut dans cette optique mettre à la disposition du dirigeant du cabinet et de celle de ses collaborateurs des formations aux différents enjeux de la transmission d'entreprise qui permettront, par la suite, de travailler de concert sur les dossiers des clients souhaitant transmettre leur entreprise.

LE PARTENARIAT ENTRE LES EXPERTS CONSEILS ET AG2R LA MONDIALE

L'expert conseil, lorsqu'il ressent une vraie volonté et décèle un vrai projet de transmission chez un client, ne doit surtout pas éluder la question au motif qu'il ne pourrait pas assumer seul l'ensemble de l'opération. Il a tout intérêt à prendre acte de la demande de son client et à ensuite s'interroger sur la meilleure

façon de la traiter. Et s'il est en relation avec un conseiller AG2R LA MONDIALE, ce dernier pourra lui présenter un spécialiste de la transmission, un conseiller TEO, qui pourra l'accompagner dans cette réflexion et dans la gestion de l'opération tout en lui assurant de conserver la parfaite et complète maîtrise d'œuvre du projet de son client. Ce spécialiste va l'aider, va l'accompagner en lui laissant le leadership auprès de son client. Un partenariat qui se révèle dans tous les cas gagnant pour le Cabinet, comme pour AG2R LA MONDIALE et le client. Grâce au conseiller TEO, le Cabinet conserve la maîtrise du dossier client et peut facturer des honoraires d'accompagnement ainsi que les facturations des missions spécifiques qu'il assure, comme les missions d'évaluation de l'entreprise. AG2R LA MONDIALE peut, de son côté, proposer au client les solutions de protection sociale et de placement adaptées dont il aura besoin. Au final, chacun ressort naturellement gagnant de ce partenariat, en premier lieu le client qui se retrouve mieux entouré et conseillé dans ce modèle de collaboration centré sur l'interprofessionnalité.

La feuille de route du cédant

La feuille de route du cédant — document méthodologique et de travail — permet au cabinet de piloter la transmission. Il contient une checklist des problématiques majeures qu'il peut

présenter à son client et qui lui permet d'identifier celles qui devront être abordées et traitées dans chaque cas. Ensuite, il peut décider avec son client quelles missions seront menées par le Cabinet et quelles

autres seront encadrées par le Cabinet et confiées aux autres intervenants. Ce document permettra au final de construire et de rédiger les lettres de mission du Cabinet. Vous en trouverez un exemple en pages suivantes.

CHECK-LIST DES PROBLÉMATIQUES MAJEURES RENCONTRÉES LORS DE LA TRANSMISSION

Thèmes d'accompagnement	Expert-comptable	Avocat	Notaire	AG2R LA MONDIALE	Groupements Syndicats Institutionnels	Autres	Échéances	Remarques
Dirigeant et son conjoint								
Définition des objectifs du cédant								
Besoins futurs en matière de revenus nets	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Objectifs de protection et transmission du patrimoine	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Objectifs de vie post-transmission	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Analyse de la situation matrimoniale et familiale								
Analyse et adaptation du régime matrimonial	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Organisation sociale de la transmission familiale	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Analyse de la situation patrimoniale actuelle								
Juridique : typologie, mode de détention, garanties & cautions, assurances emprunts, donations antérieures	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Financière : actifs et passifs	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Protection patrimoniale privée / professionnelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Audit et solutions du patrimoine social								
Prévoyance et santé	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Retraite	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Cumul emploi-retraite	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Retraite progressive	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Rachat de trimestres	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Statut social du cédant	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Statut social du conjoint si participant	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Optimisation et arbitrage des rémunérations	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Contrats d'assurance-vie et clauses bénéficiaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Évaluation et provisionnement des soldes (charges et impôts) dont plus-values à court terme	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Impact fiscal des choix sociaux et dates de cession	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Atteinte des objectifs patrimoniaux								
Pertinence des donations	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Analyser l'impact patrimonial des remplacements de fonds après cession	☐	☐	☐	☐	☐	☐		

Ce que AG2R LA MONDIALE peut faire à vos côtés

CHECK-LIST DES PROBLÉMATIQUES MAJEURES LORS DE LA TRANSMISSION								
Thèmes d'accompagnement	Expert-comptable	Avocat	Notaire	AG2R LA MONDIALE	Groupements Syndicats Institutionnels	Autres	Échéances	Remarques
Entreprise								
Évaluation de l'entreprise	☐	☐	☐		☐	☐		
Typologie de la cession : cession de titres, cession de fonds de commerce	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Intérêt de faire évoluer la forme de l'entreprise	☐	☐	☐		☐	☐		
Audit juridique								
Réorganisation forme sociétale / Restructuration avant cession (retrait d'actif...)	☐	☐	☐		☐	☐		
Audit des statuts et pactes d'associés								
Registre : PV, AG, CA, mouvement titre, compte d'actionnaires	☐	☐	☐		☐	☐		
Audit économique et comptable								
Traitement immobilier d'entreprise	☐	☐	☐		☐	☐		
Conception du document de présentation	☐	☐	☐		☐	☐		
Rédaction du contrat de confidentialité	☐	☐	☐		☐	☐		
Recherche d'un repreneur (familial, salarié, tiers)	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Plus-values et fiscalité	☐	☐	☐		☐	☐		
Négociation garantie d'actif et de passif	☐	☐	☐		☐	☐		
Traitement de la garantie financière à la garantie d'actif et de passif	☐	☐	☐		☐	☐		
Rédaction du protocole ou du compromis	☐	☐	☐		☐	☐		
Rédaction des actes définitifs	☐	☐	☐		☐	☐		
Salariés								
Conformité CCN, portabilité, accord national interprofessionnel Santé, etc.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Politique de fidélisation des salariés	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Audit des contrats de travail et des accords collectifs	☐	☐	☐		☐	☐		
Calcul et provisionnement des engagements sociaux : indemnités de licenciement, indemnités de fin de carrière	☐	☐	☐	☐	☐	☐		
Élection représentants du personnel (uniquement dans les entreprises de + de 11 salariés)	☐	☐	☐		☐	☐		
Accords d'entreprises (ex : temps de travail, rémunération...)	☐	☐	☐		☐	☐		

Ce que AG2R LA MONDIALE peut faire à vos côtés



CAS PRATIQUE

LA TRANSMISSION MIXTE DE L'ENTREPRISE FAMILIALE

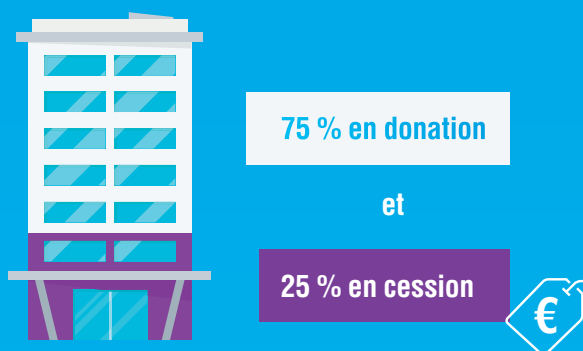
De l'entretien client aux principales
étapes de l'opération

Notons que ce cas pratique global vise à adopter une réflexion holistique des situations de transmission d'entreprise. Il s'appuie sur la législation 2018 et ne présume pas des évolutions législatives à venir dans un contexte de forte évolution fiscale et sociale.

ENTRETIEN CLIENT

Projet du client

M. et Mme Goupil ont comme projet initial de pratiquer **une transmission intrafamiliale mixte** : Donner l'entreprise en partie et la vendre pour l'autre afin de disposer de liquidités à la retraite.



Avant toute préconisation, il est indispensable de chiffrer leurs besoins réels de revenus post-cession, mais aussi leur besoin en matière de liquidités par horizons à court, moyen et long terme. Ce besoin est fonction de leurs projets de vie post-cession, de leur train de vie par période et du financement de la dépendance.

L'étude de ce besoin fait apparaître, pour les époux Goupil



Un besoin de 2 250 000 €
en cumulant les nécessités de revenus et de cash.

Comment parvenir à financer ce besoin de 2,25 M€ ?

- Pensions de retraite de M. et Mme : 1 150 000 € (capital correspondant à leurs droits retraite cumulés sur une durée moyenne de vie).
- Plans retraite privés : 370 000 € (retraite cumulée sur une durée moyenne de vie).
- Épargne personnelle : 50 000 €.

→ Solde à provisionner : 680 000 €.*

*2 250 000 - (1 150 000 + 370 000 + 50 000) = 680 000 €



680 000 € est donc le montant à mobiliser, net de fiscalité et de prélèvements sociaux afin qu'ils puissent atteindre leurs objectifs de vie. Ce montant devra être financé par la cession de leur entreprise, pour dégager, après pression fiscale (calculs sur PFU), les 680 000 € nécessaires. Donc, il leur sera nécessaire de vendre pour 1 M€ de titres afin de dégager une enveloppe de cash de 700 K€.

Conséquence

Les époux Goupil devront donc peut-être revoir leur projet de transmission mixte en déplaçant le curseur donation/cession par rapport à leur orientation initiale (75 % en donation).



Objectifs des époux G.

Plus largement, durant cet entretien, l'ensemble des objectifs de M. et Mme Goupil ont été identifiés clairement :

- ✓ Transmettre leur cabinet à leur fils Thomas sans léser leur fille Sybil.
- ✓ Prendre leur retraite et accompagner leur fils en cumul emploi-retraite pendant quelques années.
- ✓ Maintenir leur niveau de revenus actuel.
- ✓ Conserver 500 000 € après la cession pour financer un tour du monde en voilier.
- ✓ Organiser au mieux la transmission du patrimoine privé et professionnel.
- ✓ Respecter leur projet de vie et conforter ou infirmer sa faisabilité.

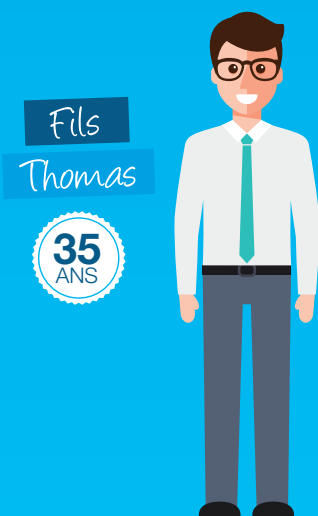
LE CONTEXTE / L'ANALYSE PLUS FINE DE LA SITUATION

Situation familiale

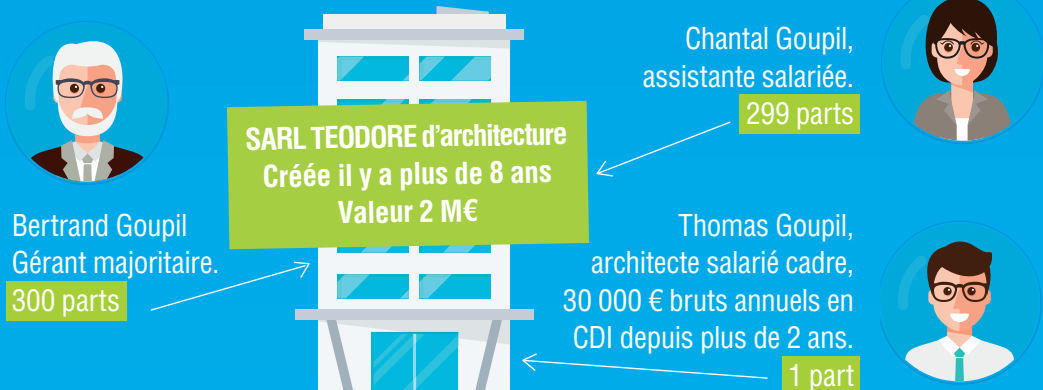
Bertrand et Chantal Goupil sont mariés sous le régime de la communauté universelle avec clause d'attribution intégrale de la communauté.



Bertrand et Chantal Goupil ont  2 enfants majeurs :



Situation professionnelle



À noter aussi :

- Leur fille Sybil Goupil est médecin généraliste.
- La société génère une capacité d'auto-financement permettant le financement d'un rachat de celle-ci à travers un « LBO » (rachat de l'entreprise par le recours à l'emprunt).
- La valeur du fonds est représentative de 90 % des actifs sociaux.
- La plus-value latente sur le fonds de commerce est de 2 M€.

Situation patrimoniale

PATRIMOINE DES ÉPOUX GOUPIL	
	COMMUN
Cabinet d'architecture	2 000 000 €
Résidence principale	600 000 €
Liquidités	50 000 €

À noter :

- Étant mariés sous le régime de la communauté universelle avec clause d'attribution intégrale, tout le patrimoine des époux Goupil est commun.
- Monsieur et Madame Goupil n'ont pas encore effectué de donation à leurs enfants.

Situation sociale



Mr Goupil a validé **166 trimestres** et il lui en faut **165 pour avoir le taux plein** ; il peut donc liquider ses droits à retraite au taux plein.



Mme Goupil a atteint l'âge légal de 62 ans et **validé 150 trimestres**. Il lui en faut **166 pour avoir droit au taux plein**. Elle bénéficie d'une majoration de 8 trimestres par enfant, ce qui lui donne 166 trimestres ; **elle peut donc liquider ses droits à retraite au taux plein dès 62 ans**.

Bertrand Goupil
Cessation d'activité : 65 ans
Liquidation : 65 ans

Chantal Goupil
Cessation d'activité : 62 ans
Liquidation : 62 ans

	DROITS PROPRES		TOTAL	REVERSION	
	Bertrand	Chantal	Bertrand	Bertrand	Chantal
			Chantal		
Régimes de base	15 646 €	15 453 €	31 099 €	15 646 €	15 453 €
Complémentaires obligatoires	10 475 €	5 815 €	16 290 €	13 964 €	12 100 €
Art. 83, Madelin et PERP	10 500 €	4 600 €	15 100 €	15 100 €	15 100 €
Autre capitalisation	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	36 621 €	25 868 €	62 489 €	44 710 €	42 653 €
Soit €/mois	3 052 €	2 155 €	5 207 €	3 726 €	3 554 €
Dont réversion				8 089 €	16 785 €
Revenus	35 000 €	35 000 €	70 000 €		
Taux de remplacement	104,63 %	73,91 %	89,27 %	63,87 %	60,93 %
Dont issu de régimes facultatifs (art. 107)	30 %	13,14 %	21,57 %	21,57 %	21,57 %

L'analyse de leurs droits sociaux fait apparaître un écart d'environ 7 500 €/an avec leurs revenus actuels (62 489/70 000).

L'ANALYSE DES PROBLÉMATIQUES

Problématiques civiles



Comment indemniser Sybil ?

Remarques :

- en cas de décès de Bertrand avant que la transmission familiale n'ait pu avoir lieu, l'attribution intégrale des actifs communautaires à son épouse impliquerait que **les titres de la société appartiennent en totalité à Chantal** sans qu'elle puisse pour autant exercer le métier d'architecte. Il y a donc lieu d'analyser préalablement cette situation afin d'anticiper et de ne pas bloquer la société dans son fonctionnement. Une problématique que nous ne traiterons pas là.



- **du fait du régime matrimonial, quel que soit le détenteur des titres de la société, celle-ci appartient en fait par moitié à chaque parent**, ce qui n'impacte pas les capacités de décision en assemblée générale de l'associé (dissociation du titre et de la finance), mais est un fait majeur au niveau financier et civil. En effet, les fonds issus de la cession tomberont dans la masse commune de leur patrimoine. Et du coup, en cas de donation des titres, chaque parent sera signataire de celle-ci.

Problématiques sociales



Quelle sorte de cumul emploi-retraite les parents vont-ils pouvoir mettre en place pour accompagner leur fils ? Avec quel statut social ?

Quel statut social choisir pour Thomas ?

Le statut social de Thomas risque-t-il de poser problème dans le cadre de la mise en place d'un pacte visant à réduire les droits de mutation à titre gratuit ?

Problématiques fiscales

Quelle sera la fiscalité sur la plus-value ?



Bertrand Goupil remplit les conditions du régime fiscal de faveur : 150-0 D TER (dit « départ en retraite ») :

- Il exerce une fonction de direction de manière continue depuis plus de 5 ans.
- Il détient, avec son cercle familial, plus de 25 % des titres de manière continue depuis plus de 5 ans.
- Donc, s'il liquidait son régime de retraite de base CNAVPL (CIPAV) dans les 24 mois qui suivent la cession, il pourrait bénéficier d'un abattement de 500 K€ sur la partie taxable à l'IR, puis opter pour le PFU (prélèvement forfaitaire unique) à 12,8 % sur le solde éventuel.

À noter :

Le choix de cette option fiscale aura pour conséquence la démission de Bertrand de ses fonctions de direction dans les 24 mois qui suivront la cession, ce qui pourrait constituer une réelle contrainte pour la gouvernance de la société. Il pourra être judicieux de comparer le reste net pour Bertrand dans le cadre de cette option pour le dispositif de « départ en retraite » avec celle qui est décrite pour Chantal (abattement incitatif renforcé, afin de ne pas contraindre Bertrand à démissionner).



Chantal Goupil détenant les titres depuis l'origine et depuis plus de 8 ans, elle peut bénéficier du régime incitatif renforcé, à savoir l'application du barème progressif de l'impôt sur le revenu après un abattement de 85 %.

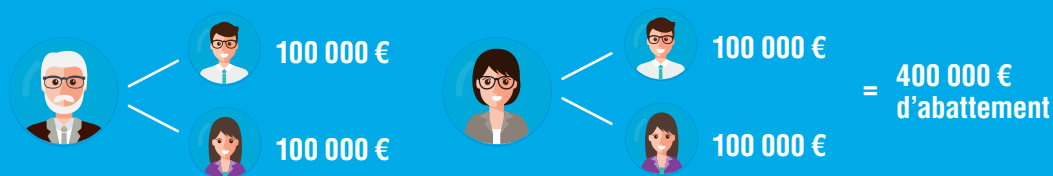
Remarque :

Les prélèvements sociaux (17,2 %) ainsi que le « CEHR » (entre 3 % et 4 %) resteront dus sur la totalité de la plus-value.

Quelle sera la fiscalité sur les donations ?

Thomas et Sybil n'ont jamais reçu de donation de la part de leurs parents.

Ils bénéficient donc, avant application du barème progressif des droits de donation (DMTG), d'un **abattement de 100 000 € par parent et par enfant** (tous les 15 ans), soit au total de 400 000 € d'abattement.



Rappel :

Les DMTG sont dus par les donataires bien que dans les faits, une tolérance fiscale permette aux donateurs de les régler eux-mêmes sans que cette prise en charge ne génère un complément de droits.

Quelle sera la fiscalité sur la reprise ?

Des droits d'enregistrements sont dus par le repreneur sur la partie rachetée dont le taux dépend de la forme de la société dont les titres sont transmis (Notons qu'en cas d'apport de titres à charge de soulte, les droits de mutation sont aussi dus sur la soulte réglée par la société holding) :



Problématiques patrimoniales

Comment indemniser Sybil ?



En l'absence de contrepartie patrimoniale possible (valeur immobilière ou financière), il conviendra de prévoir cette indemnisation via une soulte financée par la holding de reprise.

SOLUTIONS ENVISAGÉES AU NIVEAU DE LA TRANSMISSION

Quel est le schéma général retenu ?

Afin d'assurer le train de vie des parents, une **opération mixte vente/donation** doit être envisagée, une donation assortie d'une vente de titres. La donation sera compensée au niveau de Sybil par une soulte que son frère devra prévoir afin de ne pas la léser. Cette architecture implique donc que l'on évalue la part à donner et la part à céder.

Quel est le calibrage idéal entre ce qu'on donne et ce qu'on vend ?

	Besoin de capital pour gérer le manque de revenu sur 25 ans de durée de vie estimée (7 500 € x 25)	187 500 €
	Besoin de capital pour les projets personnels	500 000 €
	Besoins en stocks total	687 500 €

- Pour qu'il reste 700 K€ après fiscalité, il faut vendre pour 1 M€ de parts sociales (à hauteur de 50 % de la valeur de l'entreprise donc), si l'on considère une pression fiscale et sociale sur la plus-value associée à l'application du prélèvement forfaitaire unique (PFU = 30 % dont 12,8 % au titre de l'impôt et 17,2 % pour les prélèvements sociaux).
- Il conviendra, cependant, dans le cadre d'une analyse fiscale approfondie, d'évaluer l'éligibilité des cédants à des régimes de faveur plus avantageux.



Les 50 % de titres (valorisés 1 M€) qui ne seront pas cédés peuvent donc être transmis aux enfants par le biais d'une donation de titres.

- Parallèlement, il faudra envisager de financer une soulte pour Sybil à hauteur de 500 000 € afin de compenser la libéralité faite en faveur de son frère pour 1 000 000 € de titres.

TRANSMISSION À TITRE GRATUIT : PERTINENCE D'UNE DONATION-PARTAGE ET D'UN PACTE DUTREIL ?

Au niveau civil

- La donation de titres sera faite par les parents aux 2 enfants, sous la forme d'une **donation-partage** devant notaire. Cette forme de donation permet de préserver l'entente familiale à long terme en figeant les valeurs au jour de la donation.
- Les titres appartenant par moitié aux parents, chaque parent donnera des titres à chaque enfant pour 250 K€, soit au total 1 M€ en valeur, mais sous une forme particulière. En effet, la totalité sera perçue par le fils Thomas, à charge pour lui de verser une soulte de 500 K€ à sa sœur en dédommagement des titres reçus.

Au niveau fiscal

Sans pacte Dutreil

	Bertrand	Chantal
Donation à chaque enfant	250 000 €	250 000 €
Base fiscale	250 000 €	250 000 €
Base fiscale après abattement de 100 000 € par parent par enfant*	150 000 €	150 000 €
Droits de donation par enfant	28 194 €	
Émoluments du notaire	12 000 €	
Coût total pour les 2 enfants	124 776 €	

Avec un pacte Dutreil

	Bertrand	Chantal
Donation à chaque enfant	250 000 €	250 000 €
Base fiscale après abattement « Dutreil » de 75 %	62 500 €	62 500 €
Base fiscale après abattement de 100 000 € par parent par enfant*	0	0
Émoluments du notaire	12 000 €	
Coût total de la transmission	12 000 €	
Écart entre les 2 solutions	-112 776 €	

* Sous condition qu'il n'y ait pas eu de donations antérieurement dans les 15 années précédentes.

Question

Les conditions sont-elles remplies pour la mise en œuvre du pacte Dutreil ?



2 ANS

Engagement collectif de conservation des titres de 2 ans :

nous pourrions envisager cet engagement réputé acquis puisque les titres sont détenus depuis plus de 2 ans par les parents et que l'un d'entre eux est dirigeant de la société.



50 %

Le pacte portera sur 50 % des titres, au-delà du minimum requis (Art. 787 B du CGI rectifié par la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 - art. 40 (V)).



4 ANS

L'engagement individuel sera pris par Thomas **sur 4 ans**.



Attention, la fonction de direction de la société d'architecture devra être exercée par Thomas a minima, en tant que donataire, durant 3 ans. Et il y aura lieu d'analyser l'intérêt de rester en SARL (gérant majoritaire) ou de transformer la SARL en SAS (président) avant la cession pour réduire les droits d'enregistrement dans le cadre du rachat de titres par une holding.

TRANSMISSION À TITRE ONÉREUX : LA CESSIION DES 50 % RESTANTS

Les conditions de l'opération

Pour simplifier, considérons que le capital social est nul (la valeur d'origine des titres étant considérée comme nulle). **Chacun des parents vend pour 500 000 € de titres, la plus-value est donc de 500 000 € chacun.**



Bertrand Goupil opte pour le régime de départ en retraite (150-0 D Ter + PFU).

Il liquide sa retraite et démissionne de ses fonctions dans la SARL dans les 24 mois qui suivent la cession (Attention : dans ces conditions, la donation devra être faite avant la cession, pour respecter l'une des conditions de l'Article 150-0 D Ter du CGI : vente de 50 % des titres au moins ou vente de tous les titres détenus si < 50 %).



Chantal Goupil opte pour le régime des « jeunes sociétés » avec un abattement de 85 % sur la partie taxable au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Bertrand n'ayant pas de solde imposable au-delà des 500 K€ d'abattement, l'option pour l'IR ne sera pas contraignante.

	Bertrand	Chantal
Base plus-value	500 000 €	500 000 €
Base fiscale	0	75 000 €
IR (pour l'exemple TMI = 45 %)	0	33 750 €
CEHR* 3 % et PS 17,2 % sur totalité PV	202 000 €	
Reste net	764 250 €	

* Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus



Le besoin exprimé de 687 500 € est donc assuré.

Situation du fils repreneur

Pour quel statut social opter ?

Rappel :

Pour que le pacte Dutreil reste effectif avec la mise en œuvre dans un engagement réputé acquis, il faudra que **Thomas exerce une fonction de direction dans la société transmise** (réponse AN-99759 Moreau du 7/03/2017). En ce sens, la forme juridique de la société d'exploitation déterminera le statut social de Thomas et donc sa protection sociale et son reste à vivre.



TNS ou salarié ?

Analysons les écarts entre un statut de président assimilé salarié pour Thomas Goupil (statut en cas de transformation de la SARL en SAS avant la cession) et dirigeant TNS gérant majoritaire à protection sociale équivalente (prévoyance et retraite) et pouvoir d'achat équivalent.

Synthèse

Salarié		Non salarié	Écart
43 152 €	Enveloppe	38 113 €	- 5 039 €
23 345 €	Rémunération nette	24 212 €	+ 867 €
0 €	Dividendes	0 €	0 €
23 345 €	Net disponible	23 346 €	0 €
70 €	IJ 31-60 jours	70 €	0 €
24 928 €	Invalidité	25 109 €	+ 181 €
93 415 €	Décès	98 535 €	+ 5 120 €
20 619 €	Retraite	20 706 €	+ 87 €

(Les résultats tiennent compte des solutions mises en place)

NON SALARIÉ



- 5 000 € / AN

PRÉSIDENT DE SAS



À protection sociale équivalente (compensée par des régimes privés dans le second cas) et même pouvoir d'achat, le statut de gérant majoritaire non salarié coûterait 5 000 € de moins par an que le statut de président de SAS, équivalent à un statut de salarié cadre en matière de charges sociales (hors chômage). Et plus la rémunération augmentera, plus cet écart sera important. **Ce qui renforce la viabilité économique de la reprise par Thomas.**

Il pourrait donc bien être pertinent de **changer le statut social de Thomas de salarié en TNS (en prenant les mesures d'analyse qui s'imposent dans ce cas).**

Faut-il transformer la SARL en SAS ?

- Le rachat des titres de la SARL par une holding générera des droits de mutation à titre onéreux de l'ordre de 3 % tandis que la cession de titres d'une SAS ne coûte au repreneur « que » 0,1 % au niveau fiscal (Notons qu'en cas d'apport de titres à charge de soulte, les droits de mutation sont aussi dus sur la soulte réglée par la société holding).



HOLDING



DROITS
DE MUTATION

→ 3 %

- Nous nous interrogerons donc sur l'opportunité de nommer Thomas, gérant d'une SARL d'exploitation ou bien de transformer celle-ci en SAS avant cession, Thomas devenant alors président rémunéré de cette SAS durant une durée de 3 ans minimum (durée requise par l'engagement « Dutreil ») avant d'opter pour le statut social de TNS au sein de la holding qui deviendrait alors présidente de la SAS.

Nous avons vu que le statut gérant majoritaire était moins coûteux pour l'entreprise de 5 000 € par an



soit une économie sur 3 ans de 15 000 €.

➡ À comparer donc avec le surcoût en termes de droits d'enregistrement de + 2,9 % de 1,5 M€ (1 M€ cession + 500 K€ apport à charge de soulte) = 43 500 €, qui rend la transformation en SAS gagnante.

NB : le coût annuel du commissaire aux comptes devra lui aussi, être intégré à l'équation et soustrait aux 28 500 € de gain qui concernent la SAS sur les 3 années qui suivent la cession.

ORIENTATIONS ET ÉTAPES À RETENIR

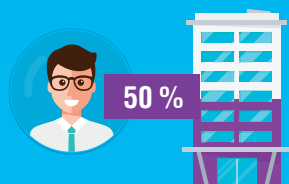
Étape 1 : Transformation de la SARL en SAS

- Thomas devient alors Président de la SAS, dirigeant assimilé salarié.
- L'arbitrage entre un gain de 5 000 € par an sur 3 ans et un gain immédiat de 43 500 € penche en effet en faveur de la SAS.

	Droits d'enregistrement sur 1 M€
SAS	1 500 €
SARL	45 000 €
Écart	43 500 €

Étape 2 : Transmettre à titre gratuit 50 % des titres

- **« Donation-partage » aux enfants** : quelle que soit la répartition des titres entre les parents, puisque ce bien est commun, donation-partage de 1 M€, soit 250 000 € par parent par enfant.
- **Mise en place d'un pacte Dutreil avec engagement collectif de conservation des titres réputé acquis** : les parents détiennent les titres depuis plus de 2 ans et le père est dirigeant depuis plus de 2 ans, nous pouvons donc mettre en place un engagement collectif de conservation des titres réputé acquis. Le donataire doit donc assurer la fonction de direction durant 3 ans pendant la durée de l'engagement individuel (4 ans). Le fils devra donc avoir un statut d'assimilé salarié cadre dans la société cible (SAS) pendant 3 ans, avant de devenir TNS rémunéré dans la holding SARL dans le cadre d'un contrat de management passé entre la holding, devenue présidente de la SAS, et cette dernière.



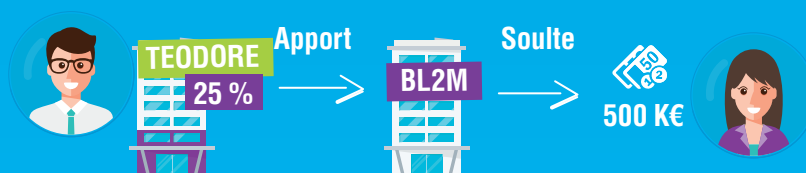
Le fils reçoit 100 % des titres donnés, soit 50 % de la société TEODORE,



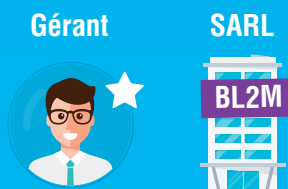
à charge pour lui de verser une soulte à sa sœur d'un montant de 500 K€.

Étape 3 : Apport des titres par le fils à une Holding BL2M nouvellement créée

- 25 % des titres de TEODORE sont apportés par le fils à BL2M en contre-partie de titres de BL2M reçus en échange et d'un capital de 500 000 €, apport qui ne remet pas en question l'engagement individuel de conservation des titres.
- 25 % des titres de TEODORE sont apportés à BL2M par le fils à titre onéreux contre une soulte pour la fille de 500 000 € qui sera versée par BL2M, qui s'endette pour cela.



- Au terme des 3 ans (obligation d'exercer une fonction de direction dans TEODORE pour un des engagés individuels), le fils pourra devenir gérant majoritaire de la holding BL2M en changeant de statut social, après avoir pris toutes les mesures en amont afin de pouvoir s'assurer une protection sociale individuelle adaptée (questionnaire de santé, etc.).



BILAN SIMPLIFIÉ DE LA SOCIÉTÉ HOLDING BL2M

ACTIF	PASSIF
25 % des titres TEODORE apportés en nature	Capital : 500 000 €
25 % des titres TEODORE apportés à titre onéreux à charge de soulte pour Sybil	Emprunt 1 : 500 000 €

Étape 4 : Rachat par emprunt des titres restants de TEODORE par la holding SARL BL2M pour une valeur de 1 000 000 € aux parents



Attention :

Comme la holding est contrôlée par celui qui apporte les titres à titre onéreux, les intérêts d'emprunt ne seront pas déductibles (amendement Charasse) ; le coût fiscal sera donc plus important.

BILAN SIMPLIFIÉ DE LA HOLDING BL2M

ACTIF	PASSIF
25 % des titres TEODORE en nature à titre gratuit	Capital : 500 000 €
25 % des titres TEODORE à titre onéreux à charge de soulte	Emprunt 1 : 500 000 €
50 % des titres TEODORE	Emprunt 2 : 1 000 000 €

Étape 5 : Transmission à titre onéreux : la cession des 50 % des parents



Les parents reçoivent **764 K€** nets de fiscalité et de prélèvements sociaux.

Étape 6 : Statut des parents



- Les parents démissionnent et liquident leur retraite à taux plein.
- Pour accompagner leur fils repreneur, ils adopteront **une position de salariés dans la holding cessionnaire**, sans remise en cause des régimes de faveur dont ils ont bénéficié. Ils peuvent ainsi accompagner leur fils quelle que soit la durée de cet accompagnement.
- **Le cumul emploi-retraite est « total »** (il n'y a pas de plafonnement de revenus). Les charges sociales ne généreront toutefois plus de droits à la retraite. Un ajustement des salaires sera nécessaire afin de bénéficier d'exonérations éventuelles sur les bas salaires.
- Ce statut leur permettra de continuer à bénéficier de certains avantages (remboursement de frais professionnels).

Étape 7 : Statut de Thomas



- À la reprise, **Thomas est nommé gérant de la holding SARL BL2M sans rémunération.**



- Thomas est **nommé Président de la SAS**, durant 3 ans, afin de ne pas remettre en cause l'avantage fiscal « Dutreil ». Thomas profite de sa nomination pour mettre en œuvre des régimes collectifs de fidélisation des salariés en matière de retraite complémentaire. Par ailleurs la capacité d'autofinancement de l'entreprise lui permet de prévoir un plan de provisionnement des engagements sociaux au titre des indemnités de fin de carrière pour ses salariés.



- À l'issue de ce délai, **la SARL BL2M pourrait être nommée présidente de la SAS TEODORE** et Thomas pourrait être rémunéré en tant que gérant majoritaire de la holding et ainsi bénéficier d'un statut social de non salarié avec une couverture sociale adaptée. Ceci nécessitera cependant d'analyser de façon précise la situation au niveau social afin d'éviter tout contentieux avec l'administration.

Conclusion

- Maintien des revenus et financement du projet de vie des parents
- Transmission de 1 M€ aux enfants à moindres coûts
- Financement du rachat et de la soulte par l'entreprise
- L'équilibre civil et financier entre les enfants est respecté
- Thomas a repris la propriété et la gouvernance de l'entreprise



Mis sous presse en octobre 2020
Dépôt légal octobre 2020

LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE

*Quels enjeux sociaux, fiscaux
et patrimoniaux ?*

Ce document original est la propriété du groupe AG2R LA MONDIALE.

Toute reproduction ou cession est interdite.

Non contractuel, ce document n'est ni un conseil fourni ni une consultation
et ne peut engager la responsabilité du Groupe en cas d'exploitation.

Référencement magasin

n° 20430-octobre 2020