

LIVRE BLANC

TRANSMISSION ENTREPRISE FAMILIALE

ANTICIPER LA TRANSMISSION



TABLE DES MATIÈRES

Partie 1 : Préparation de la transmission avec le dirigeant, les actionnaires et le(s) repreneur(s)	7
Partie 2 : Comment valoriser l'entreprise familiale et ses actifs ?	12
Partie 3 : Mécanismes juridiques et fiscalité de la transmission d'entreprises familiales	18
Partie 4 : Réintégration transgénérationnelle - Stratégies patrimoniales et fiscales	24
Conclusion	28
Pour aller plus loin	29

INTRODUCTION

Au cœur de l'économie française, les entreprises familiales sont non seulement un pilier essentiel du patrimoine entrepreneurial mais elles sont également confrontées à des défis spécifiques de transmission souvent sous-estimés.

Malgré l'absence de données récentes par l'INSEE, il est estimé qu'environ 60 000 entreprises familiales sont transmises chaque année en France. Ces entités, qui représentent 83% des entreprises françaises et fournissent 50% des emplois au sein des PME, jouent un rôle crucial dans le tissu économique du pays.

La transmission d'une entreprise familiale n'est pas seulement une question de continuité économique ; elle est également capitale pour la préservation du patrimoine familial du dirigeant et le maintien des emplois . Une planification précoce et méticuleuse est essentielle, car elle permet non seulement d'aborder des aspects techniques et fiscaux, mais aussi de gérer les dynamiques familiales complexes qui peuvent surgir.

Représentativité dans les ETI

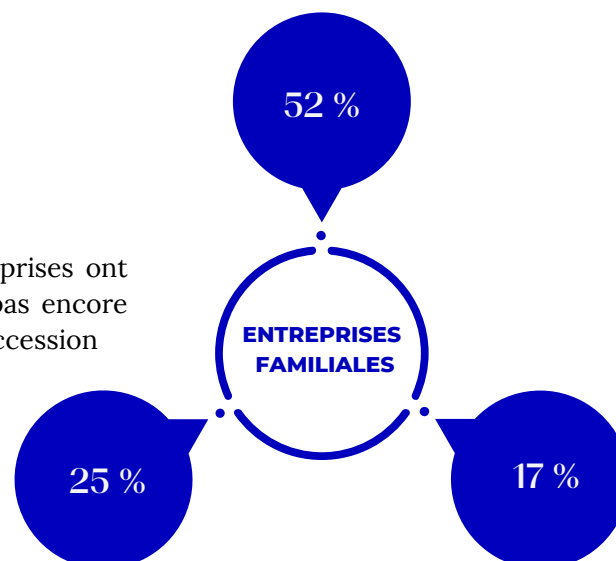
52 % des entreprises de taille intermédiaire sont des familiales

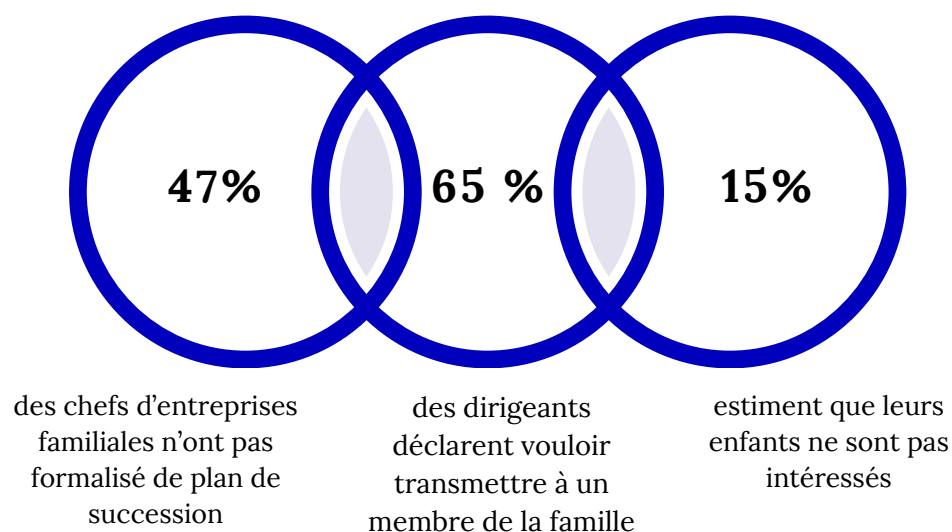
Age du Dirigeant

25 % des chefs d'entreprises ont plus de 60 ans et n'a pas encore formalisé un plan de succession

Cessions

La transmission familiale représente en moyenne **17 %** de l'ensemble des cessions en France (31 717 en 2023)





Au travers de ce livre blanc, nos experts décryptent l'ensemble des mécanismes de transmission inhérents aux entreprises familiales françaises, pour proposer les meilleures pratiques fiscales, comptables, notariales et les aspects légaux pour assurer une transmission harmonieuse et économiquement viable

Conçu comme un outil de réflexion pour les dirigeants d'entreprises familiales ce guide propose des informations précises et des orientations stratégiques.





PARTIE I : PRÉPARATION DE LA TRANSMISSION AVEC LE DIRIGEANT, ACTIONNAIRES ET LE(S) REPRENEUR(S)



La première section de ce livre, « Préparation de la Transmission avec le Dirigeant, les Actionnaires et le repreneur » présente les bases fondamentales de la transmission.

La planification et la communication entre les dirigeants actuels et les actionnaires sont au cœur de cette étape.



PRÉPARATION DE LA TRANSMISSION AVEC LE DIRIGEANT, ACTIONNAIRES ET LE(S) REPRENEUR(S)

Partie I

Actuellement, un quart des dirigeants de PME et d'ETI familiales en France a plus de 60 ans, et 10% d'entre eux dépassent même les 65 ans. À l'horizon de la prochaine décennie, plus de la moitié de ces entreprises seront confrontées à un impératif de transmission. Parmi les dirigeants âgés de 60 à 69 ans, 47% n'ont pas encore formalisé de plan de succession, et ce pourcentage descend à 36% pour ceux de plus de 70 ans. Ces chiffres témoignent de la réticence de la génération actuelle à céder les rênes, exacerbant les défis pour les successeurs potentiels qui peinent à s'insérer dans des structures bien établies.

Avec une moyenne d'âge de 80 ans, signifiant plus de trois générations à la barre, et un quart des entreprises ayant atteint le centenaire, les entreprises familiales françaises illustrent la difficulté de transition intergénérationnelle. Malgré cette longévité, le taux de transmission efficace reste faiblement estimé entre 10% et 15%.

Cette situation critique est souvent exacerbée par une sous-utilisation des structures de gouvernance familiale telles que le conseil de famille ou la charte familiale, avec 76% des entreprises familiales françaises ne disposant d'aucun de ces outils. Cela souligne le besoin crucial d'un accompagnement professionnel pour faciliter une transmission réussie et maintenir la vitalité entrepreneuriale du projet familial.

1.1 La transmission d'une entreprise détenue par son fondateur

La préparation à la transmission d'une entreprise détenue par son fondateur exige une démarche à la fois personnalisée et proactive. Il est primordial de commencer par instaurer des dialogues approfondis avec les parties prenantes clés, en particulier le fondateur lui-même. En tant que dirigeant principal et souvent actionnaire majoritaire, le fondateur doit être engagé et coopératif dans le processus de transmission, qui devrait idéalement être initié plusieurs années avant la réalisation effective de la transition.

Cette phase préparatoire doit prendre en compte des aspects objectifs tels que le futur rôle du dirigeant au sein de l'entreprise, les dynamiques familiales en jeu, ainsi que la planification temporelle de la transmission. Parallèlement, les motivations personnelles du fondateur pour la transmission et ses aspirations pour l'après-transition constituent des éléments subjectifs déterminants. Ces considérations influencent fortement le succès de la transmission, en assurant une passation des pouvoirs qui respecte à la fois les attentes du fondateur et les besoins stratégiques de l'entreprise.

1.2 La Transmission à un tiers

Lorsque la transmission d'une entreprise est envisagée à un repreneur externe, qu'il s'agisse d'un acteur industriel ou financier, plusieurs facteurs clés doivent être évalués pour assurer le succès de l'opération. La capacité de financement du repreneur, essentielle pour soutenir l'acquisition et les plans de développement futurs de l'entreprise, est un critère déterminant. Il est également crucial d'examiner les perspectives de croissance de l'entreprise sous la nouvelle direction, ainsi que la potentialité d'un rapprochement stratégique qui pourrait augmenter la valeur et la compétitivité de l'entreprise sur son marché.

En outre, il est également envisageable d'impliquer les salariés dans le capital. Cette typologie de transmission peut non seulement renforcer leur engagement envers l'entreprise mais aussi contribuer à une transition plus harmonieuse. Toutefois, cette stratégie peut se heurter à des défis, notamment en termes de financement disponible et de gestion des attentes des salariés devenus actionnaires. Il est donc crucial de mener une évaluation approfondie et de préparer soigneusement cette éventualité pour optimiser les résultats de la transmission à un tiers.

1.3 La Transmission au sein de la famille

Dans le cas d'une entreprise détenue par un actionnariat familial, la diversité des âges et des intérêts des actionnaires requiert une approche plus nuancée. Avant d'entamer le processus de transmission, il est important de sonder individuellement chaque actionnaire pour comprendre leurs attentes et problématiques éventuelles. Cette étape permet de construire un projet de transmission solide et partagé, aligné avec l'identité et les valeurs de l'entreprise.

L'implication des nouvelles générations est également cruciale. Il convient de détecter et de préparer les successeurs potentiels dès leur adolescence, en leur offrant des occasions de s'impliquer et de comprendre l'entreprise. Pour ceux qui ne souhaitent pas s'engager dans l'entreprise, des alternatives doivent être envisagées, souvent avec le soutien de l'entreprise.

1.4 La Transmission à un tiers

Dans le cadre d'une entreprise à actionnariat familial, la diversité des âges et des intérêts des différents actionnaires exige une approche particulièrement nuancée.

La transmission au sein de la famille doit tenir compte des intérêts parfois divergents des différents actionnaires. Il est important d'évaluer les capacités de financement de la famille et de se préparer aux implications fiscales. Le processus doit être guidé par un tiers extérieur pour établir un diagnostic partagé, écouter chaque actionnaire, et mettre en place un projet commun. L'objectif est de maintenir la cohésion et l'entente au sein de l'actionnariat familial tout en anticipant les éventuels points de blocage.

LES QUESTIONS ESSENTIELLES À SE POSER DANS LE CADRE D'UNE TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Chaque transmission requiert une assistance sur mesure pour garantir le succès de l'opération. Avant toute transmission, plusieurs questions doivent être abordées pour définir les objectifs et réussir le projet.

Quel est l'objectif principal de la transmission ?

Cette question fondamentale aide à déterminer si le but est de conserver l'entreprise au sein de la famille, de maximiser sa valeur en vue d'une vente, ou de trouver un successeur externe qui assurera sa pérennité. La réponse orientera le choix entre une cession et une donation, chacune avec ses implications juridiques et fiscales spécifiques.

Comment sera gérée la continuité des opérations durant la transition ?

Il est crucial de planifier une transition sans heurts, qui ne perturbe pas les activités courantes de l'entreprise. Cela inclut la mise en place de structures de gestion intérimaires si nécessaire, et l'assurance que les processus clés restent opérationnels tout au long du changement de leadership.

Dans quelle mesure la famille est-elle impliquée dans le processus de transmission ?

Il est important d'évaluer le degré d'engagement des membres de la famille et leur volonté à soutenir la transition. Cela peut impliquer des discussions ouvertes sur les attentes de chacun et, potentiellement, la résolution de conflits internes pour éviter des divisions préjudiciables à l'entreprise.

Quels sont les défis futurs auxquels l'entreprise pourrait être confrontée ?

Anticiper les défis potentiels aide à préparer l'entreprise et son nouveau dirigeant à faire face efficacement aux évolutions du marché et aux changements internes. Cela peut inclure des analyses de la concurrence, des évaluations de la conjoncture économique, et des plans de développement stratégique.



L'IMPORTANCE CRUCIALE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

La planification de la transmission d'une entreprise, qu'elle se fasse en famille ou entre actionnaires, nécessite une analyse approfondie des besoins et des attentes de chaque partie impliquée.

Faire appel à un avocat permet de trouver une solution qui assure un équilibre entre le donateur et les bénéficiaires permettant ainsi de préserver la stabilité de l'entreprise mais surtout sa croissance.

Au travers de sa fonction, l'avocat assure le rôle de tiers de confiance pour garantir la mise en place des aspects juridiques et fiscaux de la transaction, tout en pouvant contribuer à faciliter les négociations et résoudre les conflits qui peuvent émerger entre les actionnaires ou les membres de la famille. En somme, l'accompagnement par des experts est essentiel pour garantir une transition harmonieuse qui renforce l'entreprise pour l'avenir.

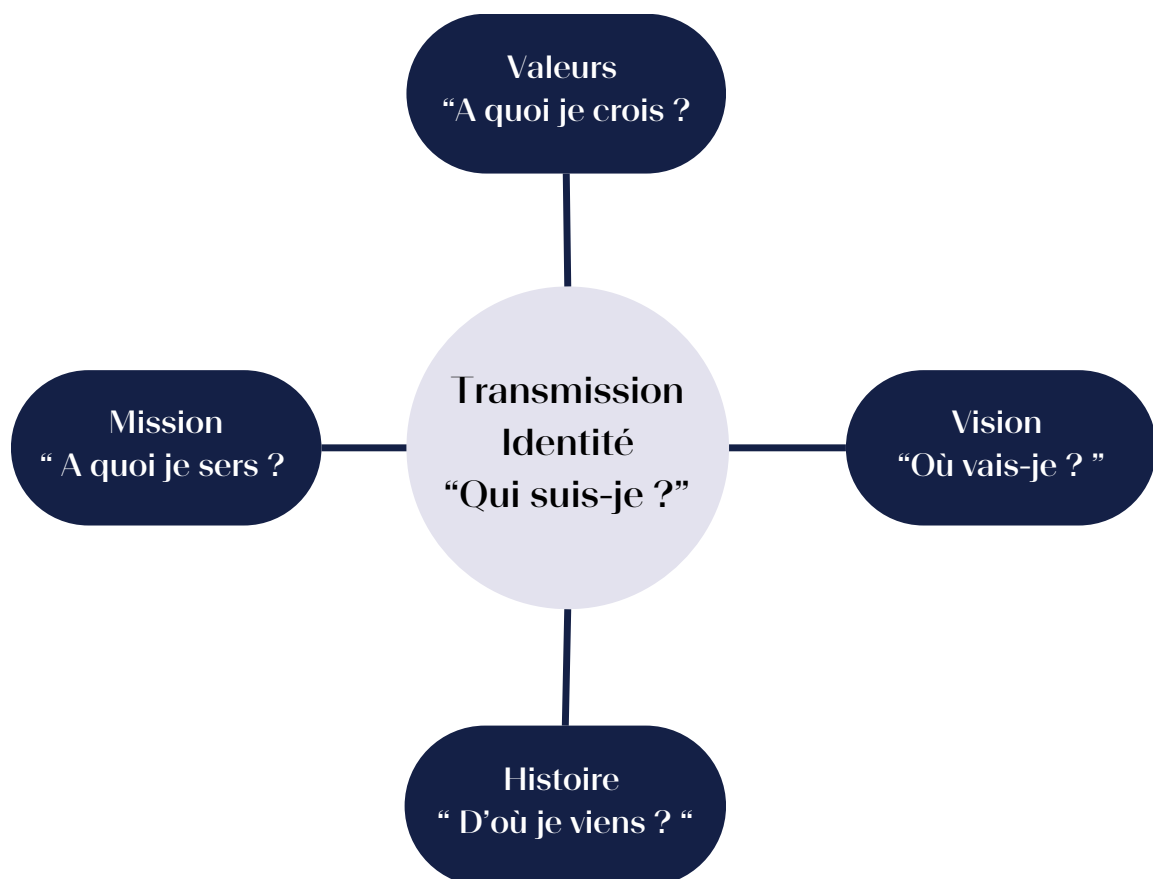
CE QU'IL FAUT RETENIR

La transmission réussie d'une entreprise, qu'elle soit intrafamiliale ou à un tiers, exige une préparation minutieuse et anticipée. Il est essentiel de choisir le bon repreneur et de s'assurer que toutes les parties prenantes sont engagées dans un processus commun. L'accompagnement par des professionnels, tels que des avocats spécialisés, est crucial pour équilibrer efficacement les intérêts des différentes parties prenantes, tout en assurant la pérennité et la croissance de l'entreprise.

Ces experts aident à naviguer dans le paysage juridique et fiscal, tout en prévenant les risques de conflits qui peuvent surgir durant ces transitions.

Pour réussir une transmission, il est fondamental de clarifier les objectifs de chaque acteur, d'anticiper les défis futurs, et de mettre en place une planification qui respecte à la fois les ambitions individuelles et les besoins de l'entreprise.

Au final, transmettre une entreprise est un exercice qui va au-delà des aspects techniques ; c'est aussi un voyage humain et émotionnel qui doit être abordé avec soin et considération pour toutes les parties impliquées.





PARTIE II : COMMENT VALORISER L'ENTREPRISE FAMILIALE ET SES ACTIFS ?



La deuxième section de ce livre, « Comment valoriser l'entreprise familiale et ses actifs ? » se consacre aux stratégies d'évaluation et d'augmentation de la valeur de l'entreprise en prévision de la transmission.

Cette étape est essentielle pour garantir la pérennité et la compétitivité de l'entreprise dans un marché en évolution constante.



COMMENT VALORISER L'ENTREPRISE FAMILIALE ET SES ACTIFS ?

Partie 2

L'évaluation d'une entreprise familiale est un processus complexe aux enjeux économiques et fiscaux considérables. Bien plus qu'une simple détermination de prix de vente, elle implique une compréhension approfondie et une évaluation méticuleuse de tous les éléments qui contribuent à la valeur intrinsèque de l'entreprise. Que ce soit dans le cadre d'une cession, d'une levée de fonds, ou pour des raisons fiscales, cette étape revêt une importance cruciale.

La valorisation ne se limite pas à une évaluation financière objective de l'entreprise ; elle s'étend à la reconnaissance des dimensions humaines, culturelles et historiques qui définissent son identité. Ce processus englobe la transmission de patrimoine, la préservation de la culture d'entreprise et le maintien des relations familiales au sein de la structure.

Les défis économiques se conjuguent avec les implications fiscales, nécessitant une méthodologie rigoureuse et adaptée. En effet, une valorisation erronée peut engendrer de lourdes conséquences fiscales, telles que des erreurs dans le calcul de l'impôt sur les plus-values ou des erreurs dans l'application des droits d'enregistrement.

Nous étudierons au sein de cette partie les différentes méthodes de valorisation des entreprises.

2.1 Optimiser le potentiel de l'entreprise familiale tout en préservant son héritage

La valorisation est un élément clé dans le processus de transmission d'une entreprise pouvant influencer de manière significative le résultat de ce processus complexe. La valeur attribuée à l'entreprise peut varier grandement selon le point de vue du demandeur – acheteur, vendeur, ou toute autre partie intéressée. Cette variation reflète les objectifs divergents de chaque acteur impliqué, où l'acheteur tend à minimiser la valeur tandis que le vendeur cherche à la maximiser.

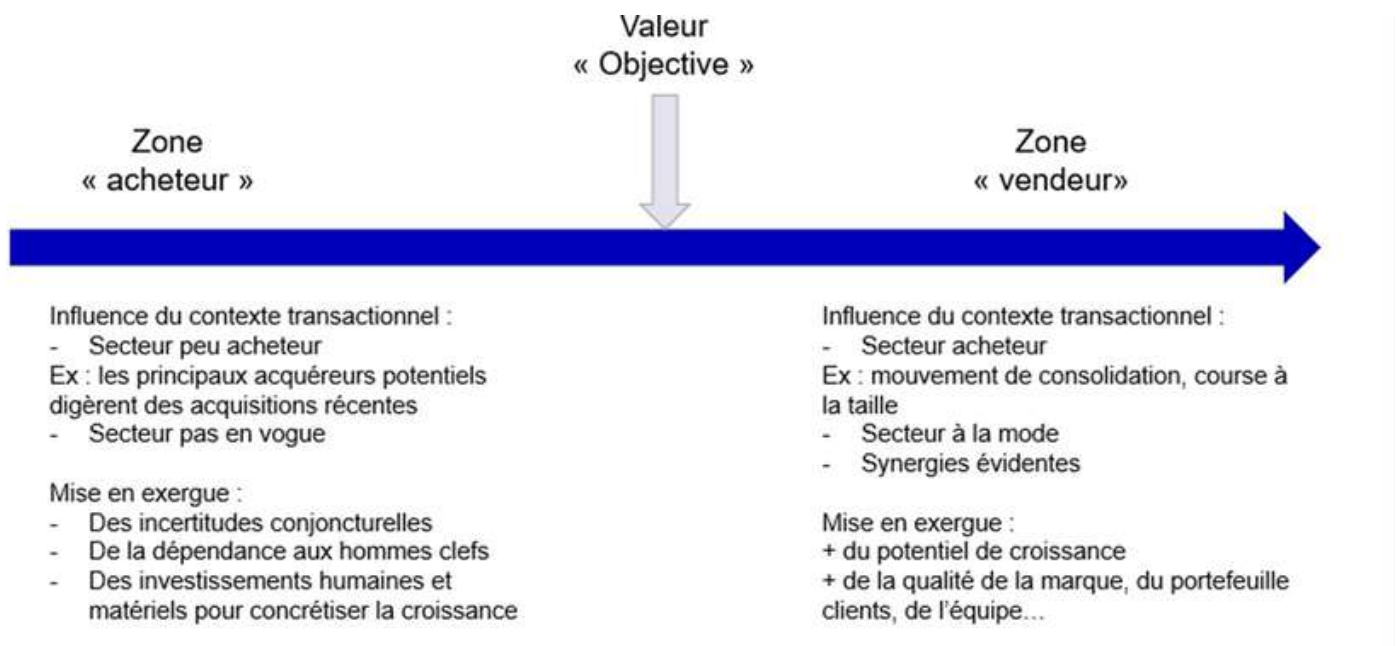
Au cœur de cette dynamique se trouve le concept essentiel de la valeur stratégique, qui prend en compte les synergies potentielles découlant de la transaction. Que l'évaluation se déroule dans le contexte d'une cession à un tiers, d'une transaction familiale ou de toute autre opération, la considération de la valeur stratégique apporte une dimension cruciale à la détermination du juste prix.

Il est également important de souligner que, dans le cadre de transactions familiales ou de ventes à des tiers, l'administration fiscale accepte des variations dans les évaluations, à condition que ces écarts soient solidement justifiés. Cette flexibilité permet d'adapter l'évaluation aux spécificités du contexte, respectant ainsi la nature souvent complexe des relations familiales ou des transactions spécifiques.

2.2 Les concepts de base de l'évaluation

L'évaluation d'une entreprise transcende le simple exercice mécanique d'application de formules financières. Pour appréhender de manière holistique la valeur d'une entité, il est impératif de prendre en compte divers contextes qui interagissent de manière complexe. Trois cadres d'évaluation particulièrement cruciaux émergent, chacun apportant une dimension distinctive à la compréhension de la valeur d'une entreprise:

Différence entre valeur et prix



• Source : Compagnie des Experts et conseils Financiers (CCEF)

1° Le cadre de vie de l'entreprise :

L'environnement dans lequel une entreprise évolue joue un rôle central dans son évaluation. Cela va au-delà des aspects financiers et englobe la culture organisationnelle, la réputation sur le marché, les relations avec les parties prenantes et la vision à long terme. Comprendre le cadre de vie de l'entreprise permet d'appréhender son positionnement dans son secteur, les opportunités et les menaces liées à son écosystème, et contribue ainsi à une évaluation plus complète.

2° Le cadre réglementaire :

Les réglementations qui encadrent l'activité d'une entreprise sont des facteurs déterminants dans son évaluation. Les obligations légales, les normes industrielles et les contraintes réglementaires peuvent influencer la performance financière et opérationnelle de manière significative. Une analyse approfondie du cadre réglementaire dans lequel opère l'entreprise permet de mieux évaluer les risques et les opportunités, offrant ainsi une perspective plus éclairée sur sa valeur.

3° Le cadre judiciaire ou patrimonial :

Les aspects juridiques et patrimoniaux sont également des éléments clés dans l'évaluation d'une entreprise. Les litiges en cours, les questions de propriété intellectuelle, les éléments de propriété tangibles et intangibles doivent tous être pris en compte.

Il convient toutefois de ne pas confondre la distinction entre la valeur d'entreprise et la valeur des fonds propres.

Cette distinction est fondamentale pour une évaluation précise, et il est essentiel de dissiper toute confusion qui pourrait découler de cette distinction. L'erreur fréquente à éviter réside dans l'utilisation de multiples qui se rapportent exclusivement à la valeur de l'entreprise, plutôt qu'à la valeur des fonds propres.

Les multiples pertinents sont ceux qui reflètent la valeur globale de l'entreprise, ne tenant compte ni de l'endettement ni de la trésorerie. Ces multiples offrent une vision holistique de la valeur, en considérant l'ensemble des actifs et des opérations de l'entreprise.

La différence entre la valeur d'entreprise et la valeur des fonds propres découle de l'impact de l'endettement et des liquidités. La valeur des actions, représentant la valeur des fonds propres, s'obtient en ajustant la valeur d'entreprise par l'endettement net. Plus précisément, la formule est la suivante :

Valeur des fonds propres = Valeur d'entreprise +/- Endettement net

Ainsi, cette clarification est essentielle pour une évaluation précise des actions d'une entreprise. En comprenant clairement la distinction entre la valeur d'entreprise et la valeur des fonds propres, les professionnels de l'évaluation peuvent éviter des erreurs courantes et garantir une analyse rigoureuse des performances financières et de la valeur intrinsèque d'une entreprise. Cette précision est particulièrement cruciale dans le contexte des opérations financières telles que les fusions, acquisitions ou levées de fonds.

L'évaluation d'une entreprise peut porter sur différents éléments : actifs isolés, fonds de commerce, parts sociales, etc. Il est crucial de bien définir le périmètre de la vente et de prendre en compte les dettes et engagements associés.

Il existe deux méthodes principales pour évaluer une entreprise, qui peuvent être combinées pour obtenir une vision plus complète de la valeur de l'entreprise :

- **L'évaluation par actualisation de flux de trésorerie (DCF) :**

La méthode DCF implique de projeter les flux de trésorerie futurs et de les actualiser à leur valeur actuelle en utilisant un taux d'actualisation qui reflète les attentes de risque et de rendement

- **La valorisation par le moyen de multiple(méthode analogique) :**

Elle consiste à lire dans un échantillon les ratios financiers applicables (CA, EBIT ou REX, EBITDA ou EBE les plus courants). Les calculs doivent être effectués en valeur d'entreprise pour ne pas être pollués par l'endettement net.

Chaque méthode a ses nuances et doit être appliquée avec soin pour parvenir à une valorisation équitable et justifiable.

Différents types de valeurs



ERREURS À ÉVITER

Lors de la réception de rapports de valorisation, il est essentiel de connaître les erreurs courantes qui peuvent affecter l'évaluation d'une entreprise, notamment :

- Ne pas réaliser une analyse stratégique préalable.
- Se fonder uniquement sur l'actif net.
- Utiliser une moyenne de méthodes contradictoires.
- Confondre la valeur des actions avec la valeur de l'entreprise.
- Projeter des niveaux de cash flows futurs irréalistes.
- Erreurs de calcul dans la détermination du taux d'actualisation.
- Se tromper dans le calcul de la valeur terminale.
- Mal utiliser la méthode des comparables.
- S'appuyer sur des données passées dans des secteurs en mutation.

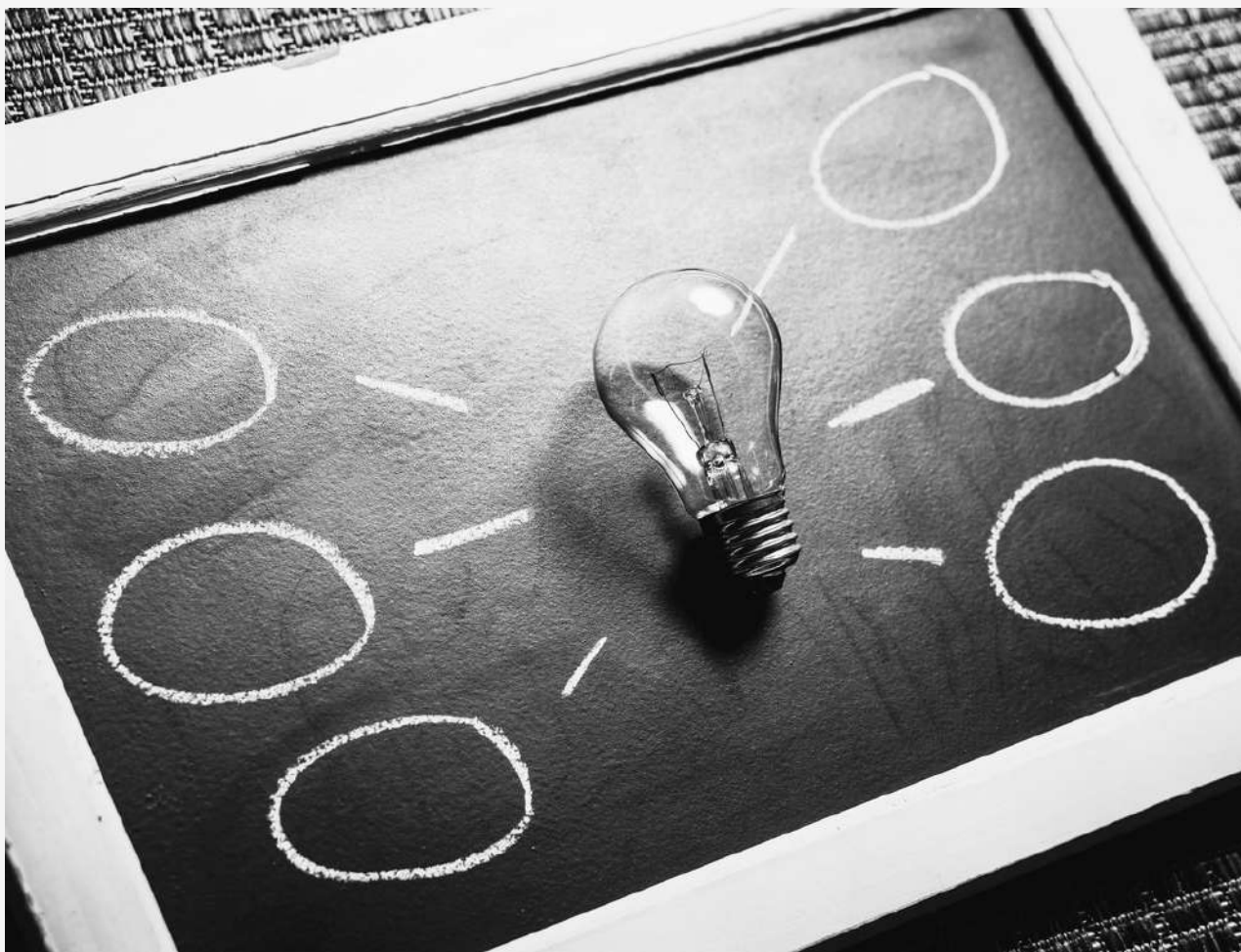
Lorsqu'une entreprise commet une erreur de valorisation, elle s'expose à des risques fiscaux potentiels. Une sous-évaluation ou une surévaluation résultant d'une telle erreur peut entraîner un redressement fiscal assorti de pénalités significatives, pouvant aller de 10% à 80%. Il est donc conseillé de solliciter une évaluation par un expert pour éviter ces risques ce qui permettra de fournir une défense solide en cas de litiges avec les autorités fiscales.

La collaboration entre un avocat fiscaliste et un expert-comptable permet de garantir la précision des valorisations. Cette première étape permettra d'aborder la suite du processus de transmission en toute sérénité

CE QU'IL FAUT RETENIR

La valorisation d'une entreprise familiale n'est pas un élément à sous-estimer. Elle requière une approche méthodique et une compréhension approfondie des différentes méthodes d'évaluation. Les caractéristiques uniques des entreprises familiales, telles que la gestion intergénérationnelle et les liens émotionnels, exigent une analyse attentive.

Une évaluation précise est donc capitale, que ce soit pour des transactions de cession, de transmission ou pour attirer des investisseurs. Elle servira de base solide pour la négociation et garantira une transaction équitable et équilibrée.



PARTIE III : MÉCANISMES JURIDIQUES ET FISCALITÉ DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES FAMILIALES



La troisième partie de cet ouvrage, « Mécanismes Juridiques et fiscalité de la transmission d'entreprises familiales », approfondit les aspects techniques de transmission en analysant les différents mécanismes juridiques disponibles et leurs incidences fiscales de la transmission d'entreprise.

MÉCANISMES JURIDIQUES ET FISCALITÉ DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES FAMILIALES

Partie 3

La fiscalité est au cœur du processus de transmission des entreprises familiales. Une compréhension approfondie des divers régimes fiscaux et des stratégies d'optimisation est indispensable pour minimiser les charges fiscales potentielles.

Il est essentiel de distinguer entre les transmissions à titre onéreux et les transmissions à titre gratuit. Les transmissions à titre gratuit, telles que les successions ou les donations, peuvent entraîner des coûts fiscaux élevés si elles ne sont pas planifiées en amont. Cependant, des stratégies telles que le pacte Dutreil ou les donations anticipées peuvent être mises en place pour atténuer ces charges fiscales.

Les régimes fiscaux varient également en fonction du profil du bénéficiaire de la transmission. Que ce soit la famille, les salariés ou des tiers, les implications fiscales diffèrent. De même, les structures juridiques impliquées, comme les holdings ou les entreprises individuelles, ont un impact sur la fiscalité de la transmission.

En l'absence d'anticipation, les transmissions sont généralement soumises au régime fiscal de droit commun, avec des taux d'imposition progressifs. Par exemple, pour les transmissions en ligne directe, les taux peuvent atteindre 45% au-delà d'un certain seuil, et jusqu'à 60% pour les transmissions à des personnes extérieures à la famille. Un abattement de 100 000 euros est souvent applicable tous les 15 ans en ligne directe, mais il est crucial de noter que cela peut varier en fonction des réglementations fiscales en vigueur.

3.1 La donation avec réserve d'usufruit

Cette méthode implique le démembrement de propriété des titres, où la nue-propriété est donnée (généralement aux enfants), tandis que l'usufruit est conservé. Ce dispositif permet une transmission anticipée tout en conservant un certain contrôle sur l'entreprise. À la mort du donateur, la pleine propriété des titres est reconstituée dans les mains des enfants sans supplément de droits de donation.

Le barème ci-après trouve à s'appliquer dans le cadre d'une donation avec réserve d'usufruit afin de déterminer la valeur de la nue-propriété et de l'usufruit. Par exemple, dans le cadre d'une donation d'un bien évalué à 1 000 000 € avec réserve d'usufruit effectuée par un donateur âgé de 46 ans au profit d'une tierce personne, le donataire devra payer des droits d'enregistrements sur la somme de 400 000 €.

Barème d'imposition en cas de donation avec réserve d'usufruit

Age de l'usufruitier	Valeur de l'usufruit	Valeur de la nue-propriété
Jusqu'à 20 ans	90 %	10 %
De 21 à 30 ans	80 %	20 %
De 31 à 40 ans	70 %	30 %
De 41 à 50 ans	60 %	40 %
De 51 à 60 ans	50 %	50 %
De 61 à 70 ans	40 %	60 %
De 71 à 80 ans	30 %	70 %
De 81 à 90 ans	20 %	80 %
À partir de 91 ans	10 %	90%

3.2 Le Pacte Dutreil

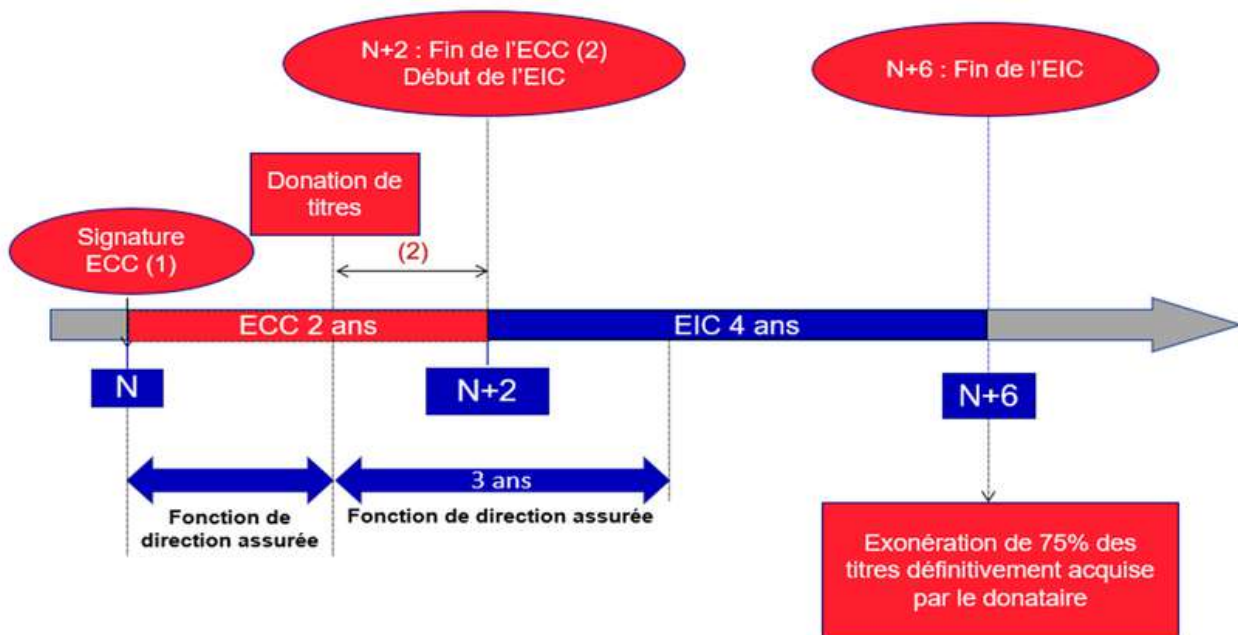
Le pacte Dutreil est un dispositif fiscal clé dans les transmissions d'entreprises à titre gratuit. Il permet une exonération des droits d'enregistrement à hauteur de 75 % de la valeur de l'entreprise. Ce régime est soumis à plusieurs conditions, notamment un engagement collectif de conservation des titres pendant 2 ans et un engagement individuel de conservation pendant 4 ans après la transmission.

Il convient tout d'abord de s'assurer que les titres inclus dans le pacte Dutreil soient libres de tout engagement préexistant. Le pacte Dutreil peut être appliqué à des sociétés non cotées et cotées, et concerne aussi les holdings animatrices et les sociétés ayant des activités mixtes.

Les sociétés holding jouent un rôle crucial dans le processus de transmission. Alors que les holdings passives ne sont généralement pas éligibles au "pacte Dutreil", les holdings actives qui participent à la gestion et au contrôle des filiales avec des activités éligibles peuvent en bénéficier. La distinction entre holdings actives et passives est essentielle, car elle détermine l'éligibilité aux avantages fiscaux.

Pour les entreprises à activités mixtes, le "pacte Dutreil" peut s'appliquer si l'activité éligible est prédominante. La prépondérance est évaluée à travers une combinaison de facteurs, plutôt que de critères fixes, permettant une analyse au cas par cas. La doctrine administrative fournit des lignes directrices pratiques, mais la détermination finale repose sur la nature et les conditions des activités de l'entreprise.

Schématisation du régime du Pacte Dutreil



- (1) Au moins 34% des titres visés par le pacte société non cotée
 (2) Fin de l'ECC respecté par le donataire

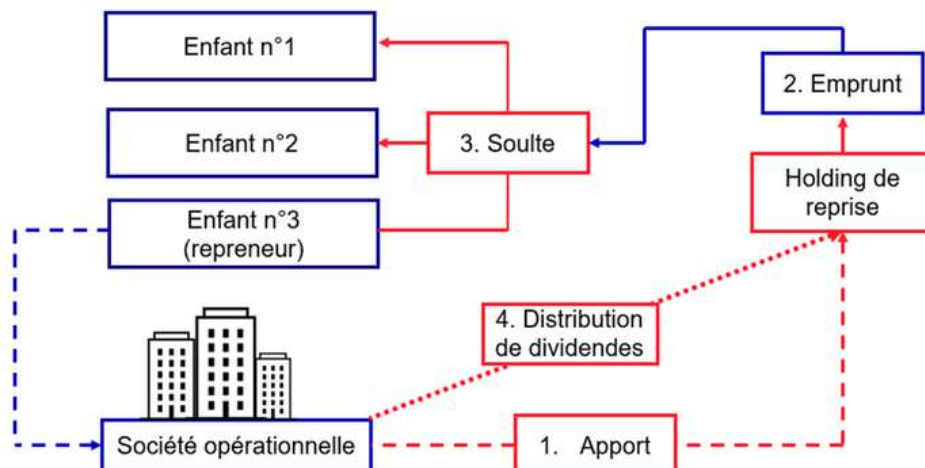
3.3 Défi de la donation d'entreprises aux employés



Le « Family Buy Out » (FBO) a été conçu pour faciliter une transmission équitable de l'entreprise familiale lorsque seul un enfant est identifié comme successeur. Tout en conciliant les intérêts des différents membres de la famille, le FBO implique généralement une donation-partage des titres de l'entreprise, suivie de la constitution d'une holding par l'enfant repreneur pour payer une soulte aux autres enfants. Cette technique est souvent combinée avec le pacte Dutreil et peut bénéficier de réductions de droits de mutation.

Il convient de savoir que différents montages sont possibles et dépendent principalement des objectifs du donateur, de la situation familiale et patrimoniale du donateur et des différentes sociétés opérationnelles, passives et immobilières.

Illustration schématique d'un Family Buy Out (FBO)



3.4 Défi de la donation d'entreprises aux employés

La donation d'actions d'entreprise aux employés émerge comme une stratégie alternative, particulièrement lorsque les membres de la famille ne manifestent pas d'intérêt pour la reprise. Dans ce contexte, la cession de parts de société à un salarié repreneur se présente comme une solution viable, offrant un moyen de transmission d'entreprise tout en bénéficiant d'avantages fiscaux considérables, notamment un abattement de 300 000 euros, sous certaines conditions spécifiques.

La donation d'entreprises aux employés revêt une importance particulière dans le cadre de la pérennité des entreprises familiales en l'absence d'un enfant repreneur. Ainsi, la donation d'actions aux salariés s'inscrit dans une logique de continuité opérationnelle favorisant une implication active des collaborateurs dans la gestion et la direction de l'entreprise.

Pour que la donation soit éligible à cet abattement, le salarié repreneur doit assumer la direction effective de la société. Cette condition garantit une transition en douceur, avec une personne déjà familière avec les opérations quotidiennes et les enjeux stratégiques de l'entreprise. De plus, le salarié doit s'engager à maintenir l'activité pendant au moins cinq ans, ce qui renforce la stabilité et la continuité opérationnelle de l'entreprise.

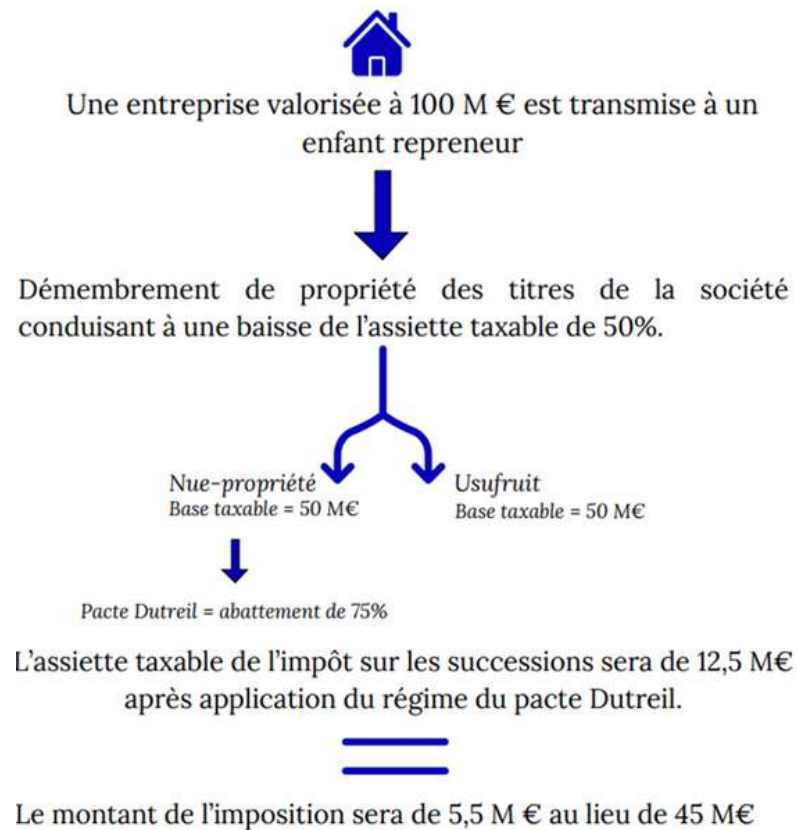
Cette démarche présente des avantages tant pour le cédant que pour le salarié repreneur. Pour le cédant, cela représente une solution permettant de transmettre l'entreprise à un individu déjà intégré dans la structure, assurant ainsi une certaine cohérence et un savoir-faire préservé. Pour le salarié, l'acquisition d'une participation dans l'entreprise, facilitée par l'abattement fiscal, constitue une opportunité d'investissement significative sans les contraintes financières souvent associées à une acquisition classique.

En résumé, la donation d'actions d'entreprise à un salarié repreneur apparaît comme une option judicieuse pour assurer la continuité des entreprises familiales tout en bénéficiant d'avantages fiscaux notables. Ce mécanisme, peut contribuer à pérenniser l'entreprise et à maintenir sa vitalité à travers les générations.

3.5 Combinaison du pacte Dutreil avec d'autres mécanismes

Le pacte Dutreil peut être combiné avec d'autres mécanismes de transmission, tels que l'abattement de 300 000 € ou la réduction de droits de 50% pour les donations en pleine propriété d'entreprises par un donateur de moins de 70 ans. Cependant, une attention particulière doit être portée à la valeur des actifs non éligibles à l'exonération de 75%.

Illustration d'une stratégie d'optimisation fiscale : Pacte Dutreil et donation avec réserve d'usufruit





PARTIE IV : RÉINTÉGRATION TRANSGÉNÉRATIONNELLE - STRATÉGIES PATRIMONIALES ET FISCALES

La quatrième partie de cet ouvrage, « Réintégration Transgénérationnelle - Stratégies Patrimoniales et Fiscales », se concentre sur l'intégration des nouvelles générations au sein de l'entreprise. Elle explore les stratégies visant à maintenir et à développer le patrimoine familial à travers les générations.



RÉINTÉGRATION TRANSGÉNÉRATIONNELLE – STRATÉGIES PATRIMONIALES ET FISCALES

Partie 4

La réintégration transgénérationnelle est une stratégie de planification successorale permettant d'équilibrer et d'optimiser la transmission du patrimoine familial à travers les générations. Elle permet de contourner certaines contraintes légales tout en maximisant les avantages fiscaux.

Nous aborderons par la suite les questions les plus fréquemment posées concernant la transmission et la succession. Nous examinerons ainsi les interrogations telles que la possibilité de déshériter ses enfants et l'intérêt de la donation-partage et enfin, la manière de déshériter l'État au profit de ses neveux.

4.1 Réintégration transgénérationnelle : fonctionnement et avantages fiscaux

La réintégration transgénérationnelle est un outil juridique flexible permettant de réorganiser la transmission d'entreprise familiale sur trois générations. La réintégration transgénérationnelle est particulièrement adaptée aux entreprises familiales composées des grands-parents, parents et enfants.

La donation-partage est une technique permettant d'organiser de son vivant la transmission de son patrimoine à ses héritiers. Elle présente de nombreux avantages, notamment en termes de sécurité juridique et de prévention des conflits familiaux.

La réintégration transgénérationnelle est un mécanisme spécifique à la donation-partage qui vise à rétablir une équité entre les bénéficiaires. En effet, il peut arriver que certains biens donnés dans le cadre d'une donation-partage soient plus valorisés que d'autres au moment de la succession. La réintégration transgénérationnelle permet de remettre en commun ces biens déjà donnés pour les répartir de manière équitable entre tous les bénéficiaires. Elle s'applique lorsque le donateur a donné des biens de manière inégale à ses enfants ou petits-enfants, créant ainsi un déséquilibre dans la transmission du patrimoine familial.

Pour mettre en place la réintégration transgénérationnelle, certaines conditions doivent être respectées :

1. L'entreprise familiale doit toujours subsister et être issue de la génération des grands-parents ou d'une génération antérieure ;
2. L'entreprise familiale doit pouvoir faire l'objet d'un retraçage de l'historique des donations ainsi que leur valeur pour assurer le suivi précis des transmissions de valeurs depuis la création de l'entreprise ;
3. Il est nécessaire que les trois générations de la famille soient présentes simultanément lors de l'élaboration de l'acte afin d'assurer l'inscription de l'entreprise sur trois générations.

Exemple :

Imaginons une situation où les grands-parents ont transmis leur entreprise d'une valeur de 100 000 € à leurs enfants il y a 20 ans. Aujourd'hui, les parents souhaitent transmettre à leur tour cette entreprise à leur enfant, soit la génération suivante. Avec les trois générations toujours en vie, ils constatent que la valeur de l'entreprise est passée de 100 000 € à 1 000 000 € au fil du temps. Les 100 000 € initialement transmis étaient en pleine propriété, et il est possible de transmettre cette valeur à la génération suivante, basée sur la valeur actuelle de 1 000 000 €, que ce soit en pleine propriété ou en nue-propriété.

Lorsque les conditions de la réintégration transgénérationnelle sont remplies, le taux d'imposition de cet outil est de 2,5%. Dans notre exemple, le montant de l'imposition sera de 25 000€ en cas de donation en pleine propriété aux enfants. La charge d'imposition de la réintégration transgénérationnelle revient à la première génération, c'est-à-dire les grands-parents. Cependant, il est nécessaire de comparer ce dispositif au pacte Dutreil pour déterminer le dispositif le plus avantageux fiscalement.

En général, le dispositif Dutreil sera plus avantageux si aucune donation n'a jamais été effectuée auparavant. Cependant, pour des montants plus importants, la réintégration transgénérationnelle reste plus efficace.

4.2 Est-il possible de déshériter ses enfants ?

En France, le droit successoral protège une part de l'héritage pour les enfants, connue sous le nom de réserve héréditaire. Cette part est inaliénable et varie selon le nombre d'enfants. Bien que la loi française ne permette pas de déshériter complètement ses enfants, il existe des méthodes légales pour minimiser leur part dans l'héritage comme par l'utilisation de contrats d'assurance-vie ou la renonciation anticipée à l'action en réduction.

Les contrats d'assurance vie ne sont pas inclus dans la réserve héréditaire. Ainsi, l'ouverture d'un tel contrat peut légalement réduire la part réservée aux héritiers. De plus, la jurisprudence est réticente à l'idée de sanctionner cette diminution de la réserve héréditaire par le biais d'une assurance vie. Par ailleurs, certaines assurance vie étrangères admettent l'intégration des titres de société dans le contrat, contournant ainsi la réserve héréditaire sans conséquences légales.

En ce qui concerne, la renonciation anticipée à l'action en réduction est un acte par lequel un héritier potentiel renonce volontairement à contester la validité d'un testament ou à réclamer sa part légale d'héritage avant même que le décès du testateur ne survienne. Cette renonciation est souvent utilisée dans des situations où un héritier s'attend à être désavantagé par le testament ou lorsque des arrangements familiaux sont convenus pour éviter des conflits futurs. En renonçant à l'action en réduction avant même que le droit d'héritage n'entre en jeu, l'héritier renonce à toute contestation ultérieure concernant sa part d'héritage.

4.3 L'intérêt de la donation partage

La donation-partage est un outil précieux pour une transmission patrimoniale anticipée. Elle permet une répartition équitable des biens entre les héritiers, réduisant ainsi le risque de conflits futurs et offrant une sécurité juridique accrue.

La donation-partage permet à une personne de partager ses biens de son vivant entre ses héritiers. Ce processus combine deux concepts clés : la donation, qui implique le transfert de propriété, et le partage, qui vise à répartir équitablement les biens entre les bénéficiaires.

Le donateur identifie les biens qu'il souhaite inclure dans la donation-partage. Ces biens peuvent être variés, allant des biens immobiliers aux valeurs mobilières en passant par l'argent liquide. Une évaluation des biens peut être nécessaire pour garantir une répartition juste et équilibrée.

Par la suite, les biens sont répartis entre les héritiers selon les parts déterminées par le donateur. Ces parts peuvent être égales ou inégales en fonction des souhaits du donateur, mais elles doivent respecter les règles légales, notamment en matière de réserve héréditaire. En France, la réserve héréditaire garantit à certains héritiers une part minimale du patrimoine du donateur.

La donation-partage doit être formalisée par écrit. Cette formalité assure la validité juridique de la transaction et permet de clarifier les droits et obligations de chaque partie.

Enfin, la donation-partage offre plusieurs avantages, tels que la possibilité de planifier la transmission de son patrimoine de manière anticipée, d'organiser la succession de manière équitable et de bénéficier d'avantages fiscaux (pacte Dutreil, Family buy out...).

Par ailleurs, il convient de noter que la donation-partage n'est pas définitive et le partage peut faire l'objet de modification afin de s'ajuster aux évolutions du contexte familial.

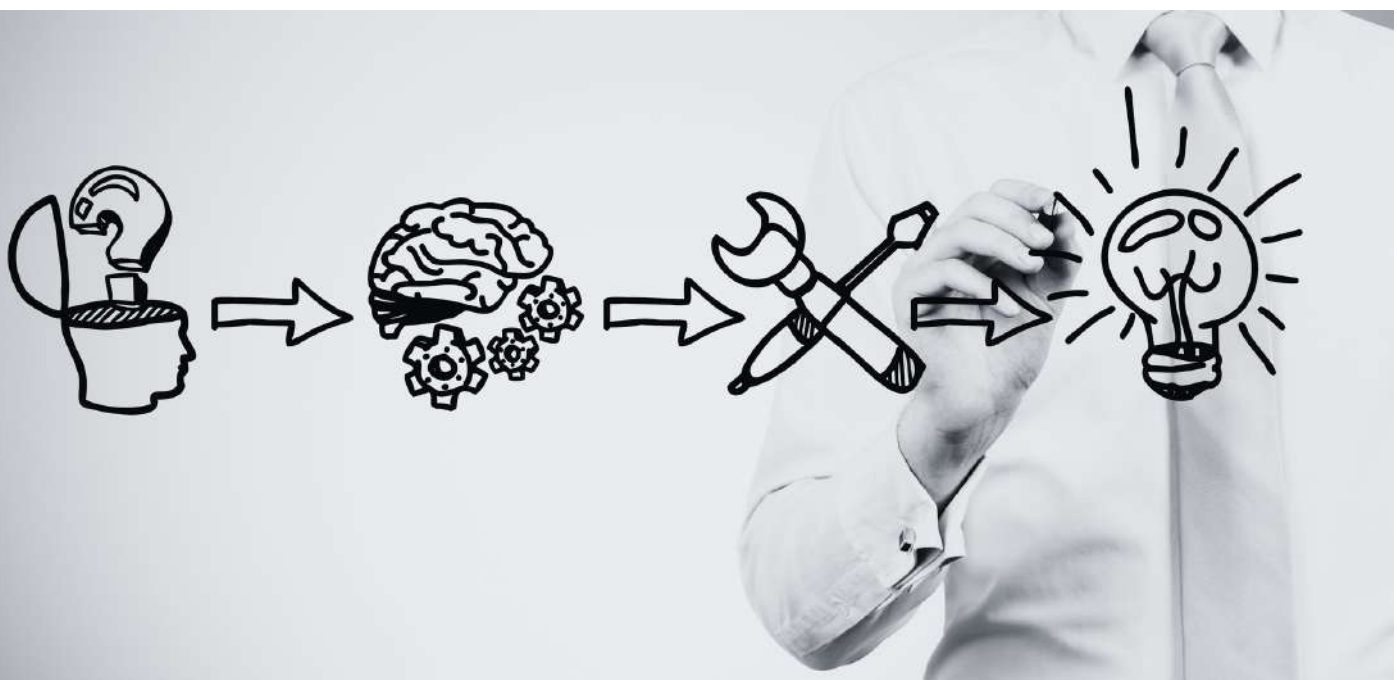
CE QU'IL FAUT RETENIR

La réintégration transgénérationnelle offre une solution flexible et efficace pour gérer la transmission du patrimoine familial sur plusieurs générations, lorsqu'elle est bien planifiée et exécutée. Elle permet non seulement de maintenir l'équité entre les héritiers mais aussi de tirer parti des avantages fiscaux disponibles, tout en respectant les contraintes légales.

CONCLUSION

Au terme de ce livre blanc consacré à la transmission d'entreprises familiales, un constat s'impose : ce processus est à la fois complexe et riche en nuances. L'examen des mécanismes civils et fiscaux, ainsi que des stratégies de transmission transgénérationnelle, met en évidence la nécessité d'une approche globale et intégrée. La transmission d'une entreprise familiale ne se résume pas à un simple transfert de propriété ; elle englobe une multitude de dimensions – juridiques, fiscales, humaines, et stratégiques – qui doivent être minutieusement analysées pour garantir une transition réussie et durable.

Cet ouvrage met en lumière le rôle indispensable des professionnels du droit, des experts-comptables, des notaires et des consultants. Leurs compétences et leur expertise sont cruciales pour naviguer avec succès à travers les défis complexes de la transmission d'entreprise. En somme, la collaboration étroite avec ces spécialistes est essentielle pour orchestrer une transition qui respecte à la fois les valeurs familiales et les exigences commerciales, tout en optimisant les structures fiscales et légales pour l'avenir.



POUR ALLER PLUS LOIN

Consulter nos webinaires consacrés à la Transmission d'entreprise familiale



Replay

Transmission Entreprise Familiale -
Comment préparer sa transmission
Pour consulter la vidéo : [cliquez ici](#)



Replay

Transmission Entreprise Familiale -
Valorisation des Actifs
Pour consulter la vidéo : [cliquez ici](#)



Replay

Transmission Entreprise Familiale -
Fiscalité de la Transmission
Pour consulter la vidéo : [cliquez ici](#)



Replay

Transmission Entreprise Familiale -
L'anticipation successorale
Pour consulter la vidéo : [cliquez ici](#)

Articles



Transmission d'entreprises : de nouvelles pratiques pour s'adapter à l'évolution des modes de transmission d'entreprises
[Cliquez ici pour consulter la synthèse de la table ronde](#)



Charte familiale : un outil nécessaire à une gouvernance efficace et pérenne de l'entreprise familiale
[Cliquez ici pour consulter l'article](#)

VOTRE CONTACT



Francois Vignalou

Avocat Associé

fvignalou@hignonlebray.com

Il assiste ses clients, en conseil et contentieux, dans tous les domaines du droit fiscal et plus précisément en fiscalité des entreprises, en opérations de fusions-acquisitions et en private equity, notamment sur les sujets de management package.

Il accompagne également des clients du secteur de l'immobilier sur les sujets de structuration de leurs acquisitions, des opérations de sortie, de TVA, de taxe de 3%, etc.

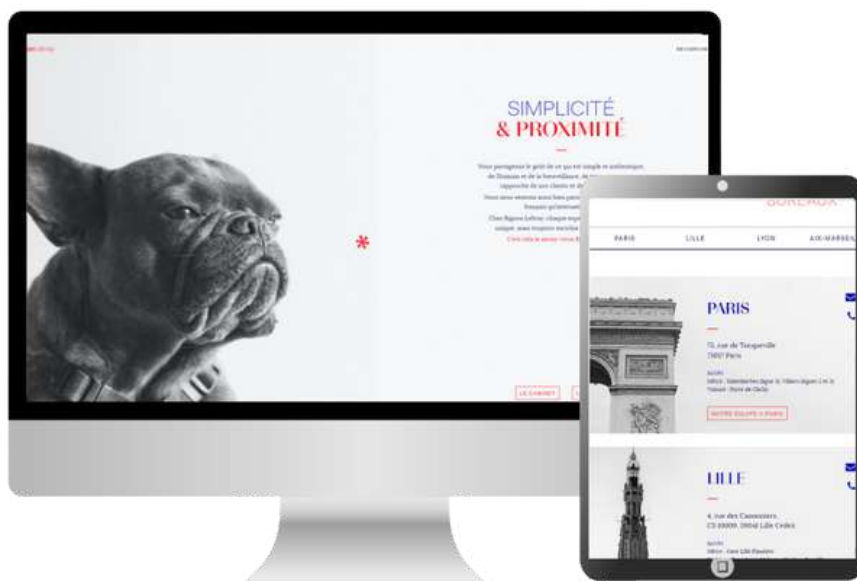
Il intervient en fiscalité du patrimoine pour des clients fortunés, et également dans le secteur des organismes sans but lucratif où il dispose d'une expertise reconnue.

En 2023, François est référencé dans le guide juridique Décideurs dans la catégorie « Fiscalité des LBO », « Fiscalité des transactions » et « Contentieux fiscal et assistance à redressement ».





**NOUS SOMMES DISPONIBLES POUR
VOUS CONSEILLER ET VOUS
ACCOMPAGNER DANS TOUTES VOS
PROBLÉMATIQUES JURIDIQUES**



LILLE

4, rue des Canonniers
CS 10009, 59041 Lille Cedex
+33 (0)3 20 06 93 93

PARIS

75, rue de Tocqueville
75017 Paris
+33 (0)1 44 17 17 44

AIX-MARSEILLE

Immeuble Hémilythe
150, avenue Georges Pompidou
CS 80728, 13617 Aix-en-Provence Cedex 1
+33 (0)4 42 66 05 00

LYON

30, rue de la République
CS 60080
69289 Lyon Cedex 02
+33 (0)4 72 11 33 00

www.bignonlebray.com

