



# Guide de la transmission d'entreprise



Réussir toutes  
les étapes  
de son projet



# TRANSMETTRE SON ENTREPRISE



**SMA**VIE

Depuis plus de 80 ans, SMAvie, mutuelle professionnelle du Groupe SMA dédiée aux assurances de personnes, accompagne les acteurs du monde de la construction dans leur vie professionnelle et personnelle. Et parce que transmettre son entreprise est une étape importante dans la vie d'un dirigeant, il nous paraît essentiel d'être à vos côtés à ce moment-là.

Nous avons conçu ce Guide pour vous sensibiliser aux différents aspects d'une cession d'entreprise et vous accompagner dans toutes les étapes de votre projet. Il vous aidera à vous poser au bon moment les vraies questions et à prendre les meilleures orientations, aussi bien pour votre entreprise que pour votre vie personnelle. Vos décisions auront, en effet, un enjeu financier mais aussi familial.

Fruit d'une collaboration active de personnes expertes, passionnées par leur métier et soucieuses d'accompagner les entrepreneurs, ce Guide vous permettra, nous l'espérons, de préparer sereinement votre transmission.

- 1 DÉFINIR SON PROJET** p. 4
- 2 PRÉPARER L'ENTREPRISE À SA TRANSMISSION** p. 8
- 3 ÉVALUER SON ENTREPRISE** p. 13
- 4 CHERCHER UN REPRENEUR** p. 16
- 5 CHOISIR UN MODE DE TRANSMISSION** p. 18
- 6 NÉGOCIER LA VENTE** p. 23
- 7 SIGNER LA VENTE** p. 29
- 8 GÉRER L'APRÈS-TRANSMISSION** p. 31
- ANNEXES** p. 33

# Les étapes d'une transmission



## CÉDANT

Définir son projet de cession

Se préparer à transmettre

Établir un diagnostic de l'entreprise

Réaliser une évaluation de l'entreprise

Choisir un mode de cession

Faire connaître son intention de transmettre son entreprise



## REPRENEUR

Définir son projet de reprise

Faire un état des lieux sur ses compétences professionnelles et managériales

Faire le point sur les moyens financiers pouvant être alloués au projet

Définir la structure à cibler

Choisir un mode de reprise

Faire connaître son intention de reprendre une entreprise

Syndicats professionnels • Chambres de commerce et d'industrie • Partenaires de l'entreprise (expert comptable, avocat, assureur...)  
• Conseils en transmission • Réseaux personnels...

Mise en relation du cédant et du repreneur

Négociations sur la valorisation et les modalités de la transmission

Signature d'un protocole d'accord

Signature de la vente

RÉALISER UN AUDIT D'ACQUISITION

→1

## Définir son projet

Une transmission doit se préparer très en amont. Il faut prendre le temps de se poser les bonnes questions sur l'exploitation de son entreprise, sur sa vie personnelle et son patrimoine. Ne pas négliger non plus les aspects psychologiques d'une cession. Il n'est jamais simple de transmettre une entreprise à laquelle on a consacré beaucoup de temps et d'énergie.



01

### Combien de temps faut-il pour préparer la cession d'une entreprise ?

Il s'agit d'une opération stratégique qui ne s'improvise pas. La plupart des chefs d'entreprise estiment qu'une année suffit pour passer le relais. Ils s'en préoccupent donc au moment de prendre leur retraite. Dans les faits, cinq années sont souvent nécessaires ! **Anticiper est donc primordial.**

Il faut tout d'abord préparer son entreprise, réfléchir à ses éventuelles faiblesses pour les corriger. Même si cela peut prendre plusieurs années, cela en augmentera d'autant sa valeur. Il faudra également assurer la pérennité de son affaire. Ceci est primordial dans les PME où le dirigeant occupe souvent un poste clé. Il a un contact privilégié avec les clients et détient des savoir-faire qu'il devra prendre le temps de transmettre.

**Enfin, il ne faut pas négliger l'aspect psychologique d'une cession :** le chef d'entreprise doit non seulement se résoudre à se séparer de ce qu'il a parfois mis des années à bâtir mais aussi se préparer à sa nouvelle vie et à la diminution de revenus que peut engendrer sa cessation d'activité.

!

### IMPORTANT

La cession peut entraîner des changements importants pour les collaborateurs. Ils vont inévitablement se poser de nombreuses questions, voire s'inquiéter pour leur avenir. Il faut donc les préparer à vivre cette transition.

02

### Quels sont les risques d'une transmission mal anticipée ?

Un dirigeant qui ne se donne pas du temps pour préparer la transmission de son entreprise peut être **contraint de devoir accepter la première proposition qui lui parvient ou une offre qui ne le satisfait pas.** Avec tous les risques que cela comporte... Un repreneur inapproprié ou n'ayant pas une surface financière suffisante peut faire sombrer l'entreprise en quelques années. Il est donc toujours plus confortable d'avoir le temps de pouvoir effectuer une sélection parmi les candidats.

Le dirigeant peut également, « le dos au mur », risquer de devoir accepter une baisse significative du prix de vente, voire d'être contraint à une cessation d'activité.

## ! IMPORTANT

De nombreux dirigeants n'envisagent la cession de leur entreprise qu'une fois l'âge de la retraite arrivé. Pourtant, ce ne sera pas forcément le moment idéal pour une transmission. Un tel projet ne doit pas dépendre de l'âge du dirigeant mais des conditions de marché et de la performance de l'entreprise.

## À SAVOIR

Certains chefs d'entreprise s'interrogent sur l'opportunité d'informer leurs salariés de leur intention de vendre. La législation impose une information générale des salariés avant la cession (voir page 17). Au-delà de cette obligation légale, il peut être judicieux d'informer en toute confidentialité un ou des salariés qui seraient susceptibles de reprendre l'entreprise. En s'y prenant plusieurs années à l'avance, ces salariés auront le temps de se préparer à la reprise aussi bien sur le plan financier que personnel.

### 03 Existe-t-il un « bon moment » pour céder une entreprise ?

**Il est toujours plus facile de céder une affaire lorsqu'elle présente une série de bonnes performances financières.** La fixation du prix de vente prend, en effet, généralement en compte les résultats et le chiffre d'affaires des trois derniers exercices. Il peut être également intéressant de profiter d'une période où des projets de développement mettent en valeur le potentiel de l'entreprise.

**La conjoncture économique peut également inciter à anticiper ou au contraire à différer la cession.** Le vendeur aura évidemment tout intérêt à se désengager dans une période qu'il analysera comme un haut de cycle dans son secteur.

Quoi qu'il en soit, un processus de vente nécessite de se poser certaines questions qui peuvent paraître anodines mais qui sont, dans les faits, essentielles. Lorsque le chef d'entreprise se sent prêt à y répondre, il peut commencer à engager le processus.

### 04 Quelles questions doit-on se poser avant d'engager le processus de cession ?

Elles sont de trois ordres :

- **Les questions personnelles :** Suis-je prêt à arrêter de travailler ou à changer d'activité ? Quels sont mes projets après la vente ? Comment réagira mon entourage ? Ai-je envie de garder un contact avec le futur repreneur...
- **Les questions professionnelles :** À qui aimerais-je céder mon affaire ? À mes enfants ? À mes salariés ? À un concurrent ou à un tiers ? Quelle est la valeur de ma société ? Suis-je bien entouré pour engager ce projet ? Comment anticiper l'impact de la vente en matière fiscale ?
- **Les questions financières et patrimoniales :** Comment utiliserai-je le fruit de la vente ? Quels seront mes besoins financiers ? De quels revenus disposerai-je ? Quand et comment planifier la transmission de mon patrimoine ?

### 05 Doit-on faire savoir que l'on cherche un repreneur ?

Les dirigeants souhaitant céder leur entreprise sont souvent réticents à communiquer autour de leur projet. Ils craignent de créer un sentiment de défiance chez leurs clients, leurs fournisseurs et même leurs salariés. Il s'agit pourtant d'un passage obligé. **La difficulté sera donc de trouver un juste milieu entre la nécessité de se faire connaître et le respect d'une certaine confidentialité.**

Pour y parvenir, le cédant peut faire appel à son propre réseau relationnel ainsi qu'à sa fédération ou son syndicat professionnel, aux Chambres de commerce et d'industrie, aux Chambres des Métiers... **Ne pas négliger non plus les partenaires de l'entreprise, tels que les experts-comptables ou les assureurs qui peuvent connaître des repreneurs potentiels.**

De son côté, la personne cherchant à racheter une entreprise aura donc tout intérêt à se faire connaître auprès de ces réseaux professionnels.



### 06 Doit-on, en parallèle, réaliser un diagnostic de son patrimoine ?

C'est indispensable car pour la plupart des dirigeants, l'entreprise constitue une part importante de leur patrimoine. **Ce diagnostic permettra à l'entrepreneur d'avoir une vision globale de son patrimoine privé et professionnel** et d'estimer le montant des revenus qu'il percevra une fois qu'il aura cessé toute activité et la fiscalité inhérente à son nouveau statut. Il pourra ainsi évaluer le montant des ressources complémentaires dont il aura besoin pour maintenir son niveau de vie et faire le point sur sa protection sociale et celle de sa famille.

Mieux vaut ne pas attendre la cession de son entreprise pour réfléchir aux moyens de s'assurer des revenus complémentaires. Ceci peut notamment être anticipé en souscrivant, quelques années avant la transmission, un contrat de retraite supplémentaire à titre individuel ou collectif ou un contrat d'assurance-vie. Enfin, ce diagnostic permettra au dirigeant de définir une stratégie d'investissement pour les capitaux qu'il retirera de la vente.

La cession de l'entreprise est également un moment clé pour vérifier que son régime matrimonial est toujours adapté à sa situation personnelle et pour réfléchir à la transmission de son patrimoine.

#### SMA VIE

N'hésitez pas à vous rapprocher dès à présent des conseillers SMA Vie pour réaliser un diagnostic de votre patrimoine professionnel et personnel et faire le point sur vos futurs besoins (ressources complémentaires, protection sociale...).

#### ➔ En résumé

- N'attendez pas l'âge de la retraite pour commencer à penser à la transmission de votre entreprise.
- Prenez votre temps pour aborder sereinement tous les aspects économiques, psychologiques et humains de la cession.
- Anticipez les conséquences de la transmission sur votre patrimoine et votre vie personnelle.

→2

## Préparer l'entreprise à sa transmission

Point de départ du processus de transmission, le cédant doit dresser un état des lieux complet de son entreprise. Cela lui permet de mettre en évidence ses forces et ses faiblesses et de prendre les mesures nécessaires pour la présenter sous son meilleur jour. Ceci en augmentera d'autant sa valeur et facilitera la vente.

### 07 Faut-il se faire accompagner ?

La transmission étant une opération complexe, l'intervention de conseils externes est indispensable. Il peut d'ailleurs être intéressant d'avoir plusieurs points de vue pour les confronter. S'entourer de professionnels spécialistes en matière de transmission a néanmoins un coût qu'il faut anticiper...

**Chacun joue un rôle précis :**

- **l'expert-comptable et le conseiller financier** estiment avec précision la valeur de la société ;
- **l'assureur** évalue les risques supportés (responsabilités liées à l'activité, assurance des obligations sociales...), conseille le dirigeant sur les solutions les mieux adaptées pour y faire face et vérifie les couvertures mises en place. Il participe aussi à l'élaboration des garanties financières qui peuvent être exigées par le repreneur dans le cadre d'une garantie de passif ;
- **l'avocat** organise le montage juridique et rédige les actes de cession ;
- **le banquier** met en place les financements qui pourraient être nécessaires au bon déroulement des opérations ;
- **le notaire** peut également être amené à intervenir si la transmission de l'entreprise a des incidences sur la succession du dirigeant ou si des donations sont envisagées.

### 08 Quelle est la première action à entreprendre ?

Une transmission débute par la réalisation d'un diagnostic de l'ensemble de l'entreprise **afin d'évaluer ses forces et ses faiblesses et son mode d'organisation**. Il s'agit d'une phase délicate, souvent longue à réaliser mais indispensable dans le cadre d'un processus de transmission.

Ce diagnostic doit aborder l'ensemble des fonctions de l'entreprise. Dans les structures de petite taille ou de taille moyenne, l'idéal est de commencer par un état des lieux général puis d'aller plus en profondeur sur les points qui auront le plus d'impact dans la valeur de l'entreprise. Dans les structures de taille plus importante, ce seront les diagnostics thématiques qui seront d'emblée à privilégier.

**Le diagnostic de l'entreprise doit être réalisé sans complaisance.** Ce n'est pas dans l'intérêt du cédant de se cacher la situation réelle de son entreprise. Ce qui peut lui paraître un détail pourrait au final bloquer la cession. Il est donc important de faire appel à un œil extérieur (consultant, conseil en entreprise...) pour réaliser un diagnostic objectif et l'analyser.



#### IMPORTANT

Le repreneur se fera également accompagner par des professionnels. Il est préférable que le cédant ne choisisse pas les mêmes personnes pour éviter tout conflit d'intérêt.





### ! IMPORTANT

Avant de céder son entreprise, il est vivement conseillé de ne garder que le niveau de trésorerie nécessaire et de déléster, autant que possible, les comptes-courants d'associés. Pensez aussi à sortir les immobilisations que vous souhaitez conserver à titre personnel.

## 09 Quels types de diagnostics faut-il engager ?

Plusieurs diagnostics peuvent être menés :

- **l'analyse comptable** : cette étape permet de passer en revue tous les éléments d'actif et de passif afin de vérifier s'ils sont toujours conformes à la situation réelle de l'entreprise et d'envisager si une adaptation est nécessaire en vue de la cession. Doivent notamment être étudiés : les immobilisations et les stocks, les comptes-courants d'associés et le niveau de la trésorerie, le sort de l'immobilier inscrit à l'actif, les prêts en vue de leur éventuelle renégociation... Une attention particulière doit également être portée au compte de résultat au cours des derniers exercices avant la cession. C'est notamment le moment d'adapter les amortissements et les provisions.
- **l'analyse économique** : ce diagnostic permet de situer l'entreprise dans son secteur économique et son secteur d'activité et d'évaluer ses perspectives d'évolution. Pour réussir cette étape, il est nécessaire de faire le point sur l'activité de l'entreprise, sa concurrence, son positionnement commercial et sa compétitivité. La conjoncture économique est également un élément à prendre en considération.
- **l'analyse juridique** : une entreprise est liée par de multiples contrats : baux, contrats de travail, contrats d'approvisionnement, emprunts, nantissement de fonds de commerce... En vue de la cession, le chef d'entreprise a tout intérêt à les passer en revue et à les mettre à jour. Certaines structures juridiques peuvent aussi devoir être adaptées : changer de statut juridique de l'entreprise, sortir l'immobilier de la structure, scinder l'entreprise en plusieurs entités...
- **l'analyse assurantielle** : ce diagnostic vise à vérifier que l'entreprise a bien assuré son activité, son outil de production et ses locaux et qu'elle a souscrit les éventuelles assurances obligatoires liées à son activité. La couverture des salariés est également à prendre en considération : assurance santé, couverture des obligations conventionnelles en matière d'indemnités de licenciement et de départ à la retraite...
- **l'analyse sociale** : les hommes et les femmes de l'entreprise sont des éléments importants dans l'estimation de sa valeur. C'est donc le moment de refaire le point sur : la gestion des ressources humaines, l'âge moyen des salariés, la politique salariale, les départs en retraite prévus, l'existence d'hommes clés...

## 10 Comment mettre à profit ces diagnostics ?

Une fois les diagnostics réalisés, le dirigeant dispose d'une vision globale objective de son entreprise et des éléments pouvant influencer sur sa valeur. **S'il a détecté des faiblesses pouvant faire perdre de la valeur à l'entreprise ou même bloquer la vente, il peut engager un plan d'actions correctives.** Il peut, par exemple, songer à améliorer l'exploitation si nécessaire ou à réaliser les investissements qui garderont l'outil de travail performant.

**Le moment est aussi propice à un « toilettage » de la comptabilité.** Si l'entreprise possède des actifs qui ne sont plus utiles à l'activité (immobilier, véhicules...), le cédant peut les vendre afin d'augmenter la trésorerie et d'afficher un bilan plus conforme à la réalité de l'activité. Enfin, le diagnostic a sans doute permis de détecter si le départ du dirigeant faisait peser un risque pour l'activité future. Cette question sera envisagée par le candidat à la reprise. Il faut donc pouvoir le rassurer sur la gestion des « hommes clés ».

## 11 Qui sont les « hommes clés » d'une entreprise ?

Il s'agit d'une personne (ou de plusieurs) dont la présence est indispensable dans l'entreprise compte tenu du rôle qu'elle y tient ou de ses connaissances. **Son absence prolongée ou son départ peut, par conséquent, engendrer une désorganisation et mettre en péril l'équilibre économique et financier de l'entreprise.**

Un dirigeant contraint de s'absenter pendant plusieurs semaines peut, par exemple, amener ses clients ou son banquier à s'interroger sur l'avenir de la société. De même, le décès d'un salarié, seul détenteur d'un savoir-faire technique, peut entraîner une chute brutale d'activité.

### SMA Vie

Il est possible de souscrire auprès de son assureur un contrat « homme clé » qui assurera le paiement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité de cet « homme clé ». Ce capital permet de financer le recrutement ou la formation d'un remplaçant. Ce type de contrat peut être souscrit par le cédant afin de rassurer un éventuel repreneur. Renseignez-vous auprès de votre conseiller SMA Vie.

### ! IMPORTANT

Même sans projet de cession à court terme, il est recommandé de réaliser régulièrement un diagnostic de son entreprise afin de corriger au plus vite les faiblesses détectées.

## 12 Est-ce un moment propice pour une réorganisation de l'entreprise ?

Il peut être intéressant de procéder à une réorganisation pour faciliter la transmission ou l'optimiser sur un plan fiscal. Ceci est notamment le cas lorsque l'immobilier est inscrit à l'actif de la société ou lorsque plusieurs activités sont exercées. **Dans ces cas, mieux vaut séparer l'activité de l'immobilier, voire les activités entre elles.**

Il est possible, par exemple, de faire l'apport de chaque activité à une filiale constituée à cette intention, de séparer l'immobilier de l'exploitation, voire de l'isoler dans une SCI en nue-propriété ou en pleine propriété... Le dirigeant pourra ainsi transmettre les filiales et conserver, au moins pour un temps, l'immobilier qu'il laissera en location afin de s'assurer un complément de revenu.

Attention, de telles opérations nécessitent l'assistance d'un professionnel qui vérifiera notamment qu'elles n'engendrent pas de conséquences fiscales pénalisantes pour le dirigeant.

## 13 Peut-on commencer à lever le pied ?

Surtout pas ! Le dirigeant souhaitant céder son affaire peut être tenté de se désengager progressivement et de limiter les dépenses. **Il faut, au contraire, s'investir jusqu'au dernier moment pour présenter une entreprise en bonne santé.** Le repreneur sera sensible au fait que l'activité est assurée pour les mois à venir, que les contrats à renouveler l'ont été et que l'entreprise a des projets.

Lever le pied pendant la préparation de la transmission ferait également porter un risque important à l'entreprise si la vente prenait plus de temps que prévu.

### ➔ En résumé

- Faites le point sur la situation de votre entreprise et attentez-vous à corriger ses faiblesses
- Réorganisez si besoin votre entreprise
- Continuez à la développer même lorsque vous avez pris la décision de la vendre
- Séparez bien vos actifs professionnels de votre patrimoine privé
- Entourez-vous de professionnels

➔ 3

## Évaluer son entreprise

Une fois les différents diagnostics réalisés, il est possible d'apprécier la valeur de l'entreprise. Plusieurs méthodes peuvent être utilisées à cette intention. Elles permettront d'obtenir une fourchette de prix qui servira de référence pour la négociation avec le repreneur.



## ! IMPORTANT

Attention à ne pas confondre valeur et prix ! Il ne faut, en effet, jamais oublier que le prix de cession résulte toujours d'une rencontre entre une offre et une demande et qu'il peut donc différer de façon substantielle de la valeur estimée.

### 14 Existe-t-il plusieurs méthodes d'évaluation ?

Trois types d'approche sont possibles :

- **L'approche patrimoniale** : elle consiste à déterminer la valeur de marché du patrimoine de l'entreprise. Autrement dit, on évalue l'ensemble de ses actifs et on en déduit les éléments du passif. Cette méthode permet, en général, de définir un prix plancher. Elle n'intègre pas, en effet, le potentiel de développement de l'entreprise.
- **L'approche par la rentabilité** : elle détermine la capacité d'une entreprise à générer des bénéfices. Cela peut se traduire par l'application d'un multiple à l'excédent brut d'exploitation, à la capacité d'autofinancement ou au résultat net.
- **L'approche de marché** : elle fixe la valeur de l'entreprise par référence aux prix pratiqués lors de transactions comparables et récentes. Il est préférable de n'utiliser cette technique d'évaluation qu'en complément d'autres méthodes qui prennent davantage en compte les particularités de l'entreprise.

### 15 Quelle méthode d'évaluation faut-il privilégier ?

Il n'existe pas de règle en la matière car chacune néglige des aspects de la vie de l'entreprise. **C'est pourquoi, en règle générale, on utilise un panachage de ces différentes méthodes.** L'approche patrimoniale peut ainsi être pondérée par la rentabilité. Cela permet de ne pas se limiter à la valeur à un instant donné de la structure mais d'intégrer également son potentiel de croissance.

Il est essentiel dans cette phase d'avoir recours à des professionnels de l'évaluation d'entreprise. Eux seuls disposeront de l'objectivité nécessaire et de la compétence pour apprécier toutes les dimensions de l'entreprise (marchés, clientèle, organisation, qualifications...).

#### SMA **viE**

Pour les professionnels du bâtiment, le Groupe SMA s'est associé à la FFB et à BTP Banque pour accompagner la transmission d'entreprise notamment dans la phase d'évaluation. Renseignez-vous auprès de votre conseiller SMAvie.

### 16 D'autres éléments sont-ils à prendre en considération lors de l'évaluation ?

Oui, bien sûr. Il faut aussi tenir compte de la conjoncture et de l'environnement. **Si bien qu'il n'existe pas une valeur pour une entreprise mais une fourchette à l'intérieur de laquelle on peut estimer sa valeur.**

À noter qu'un cédant a souvent tendance à surévaluer sa société. Le repreneur, de son côté, a une approche tournée vers l'avenir. Il cherchera donc à rentabiliser son investissement et à en minimiser la valeur. Quoi qu'il en soit, estimer la valeur de son affaire reste une étape qui, psychologiquement, reste difficile. Surtout lorsque l'évaluation réalisée par un conseil extérieur est loin d'être à la hauteur des espérances du dirigeant qui a consacré des années à la créer et à la développer.

### 17 Quelle méthode utilise l'administration fiscale ?

L'administration fiscale peut être amenée à vérifier l'évaluation faite d'une entreprise lors de sa cession. **Le Code générale des Impôts se réfère alors à sa valeur vénale** pour calculer les droits de mutation à titre onéreux (vente) ou à titre gratuit (donation).

Aucun texte de loi ne définit le mode de détermination de la valeur vénale d'un bien. Néanmoins, la doctrine administrative et la jurisprudence permettent d'appréhender les principes élémentaires retenus par les agents de l'administration fiscale :

- la taille de l'entreprise,
- le fait que soit cédée la minorité ou la majorité du capital,
- la transmission ou non du pouvoir de décision.

L'administration se réserve par ailleurs la possibilité, dans certaines situations, d'utiliser des méthodes comparatives.

#### ➔ En résumé

- N'oubliez pas que la valeur d'une entreprise n'est pas son prix
- Panachez les méthodes d'évaluation pour tenir compte des valeurs intrinsèques de votre entreprise et des facteurs externes
- Entourez-vous de professionnels de l'évaluation
- Ne retenez pas une valeur mais une fourchette de valeurs pour votre négociation

→4

## Chercher un repreneur

Le cédant est désormais prêt à mettre son entreprise en vente. Il lui reste à définir à quelle catégorie de repreneur il souhaite s'adresser et à se faire connaître auprès d'acquéreurs potentiels.

18

### À qui peut-on transmettre son entreprise ?

Si le dirigeant a un enfant déjà impliqué dans l'entreprise familiale, il lui paraîtra sans doute naturel de la transmettre à cet héritier. Avant d'envisager de transmettre à un de ses enfants, il est cependant conseillé de s'assurer qu'il aura les compétences nécessaires pour diriger l'entreprise familiale. Il peut alors être utile de le préparer en lui donnant progressivement de vrais pouvoirs dans l'entreprise et de l'impliquer dans sa gestion au quotidien. La reprise par un membre de la famille reste toutefois encore marginale en France. **La plupart du temps, les transmissions s'effectuent au profit d'un repreneur extérieur (personne physique ou personne morale) ou d'un ou plusieurs salariés.**

Même si aucun collaborateur n'a évoqué formellement son intérêt pour reprendre l'entreprise, il peut y avoir songé et être intéressé. C'est au cédant d'essayer de tester les salariés qui lui semblent avoir les moyens et les compétences pour diriger une entreprise. Ce serait dommage de perdre un collaborateur repreneur potentiel simplement parce que le dirigeant ne lui en a pas donné l'opportunité.

19

### Transmettre à ses salariés présente-t-il des avantages ?

Les salariés qui postulent à la reprise ont souvent une bonne connaissance de la société. Cela contribue donc à réduire de manière significative les risques d'échec liés à une transmission. Mais attention, si ce mode de transmission peut paraître rassurant, **il faut vérifier que le repreneur a bien les moyens financiers et les compétences pour exercer des fonctions de dirigeant.** Cela peut aussi être délicat pour lui de diriger d'anciens collègues ! Préparer son successeur en le formant si besoin et en l'impliquant progressivement dans la gestion de l'entreprise sera, de toute façon, un gage de réussite.

20

### Comment peut-on se faire connaître auprès de repreneurs extérieurs ?

Parler de son projet de cession à son entourage et à ses relations professionnelles peut être utile dans sa recherche de repreneur extérieur. La discrétion reste toujours de mise mais on peut confier son projet à ses conseils (expert-comptable, notaire, avocat, assureur...), ses fournisseurs qui ont tout intérêt à ce que l'entreprise continue d'exister et ses prestataires. Si aucun repreneur ne se profile dans son entourage, la recherche doit être élargie en passant par des intermédiaires. Peuvent alors être activés des chambres de commerce, les organisations professionnelles, des associations spécialisées dans la transmission, des associations d'anciens élèves, des cabinets spécialisés...

→

### En résumé

- La capacité de diriger n'est pas héréditaire. Si vous transmettez à un de vos enfants... assurez-vous qu'il en a les capacités
- Pensez à vos salariés qui sont des repreneurs potentiels
- Évoquez avec votre entourage et vos relations professionnelles votre projet en vous assurant de leur discrétion



### IMPORTANT

La loi Hamon de 2014 a instauré un droit d'information des salariés dans le cadre de la cession de leur entreprise afin de leur permettre de présenter une offre de reprise. Cette information des salariés ne concerne que les ventes d'entreprise (et non les apports ou les donations). Elle peut être effectuée par divers moyens (réunion d'information, affichage, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre...). La sanction encourue en cas de non-respect de l'obligation d'information des salariés est une amende civile d'un montant maximal de 2 % du montant de l'opération. À noter : il n'est pas nécessaire d'informer les salariés de la vente de l'entreprise lorsqu'ils ont déjà été informés de celle-ci au cours des 12 mois précédents.

→5

## Choisir un mode de transmission

Le mode de transmission dépendra de la décision prise par le vendeur mais aussi du profil du repreneur. Les solutions diffèrent selon qu'il s'agit d'un membre de sa famille, d'un ou de salariés ou d'un repreneur extérieur.

21

### Comment peut-on transmettre son entreprise à un héritier ?

Dans le cadre d'une transmission d'entreprise familiale, plusieurs possibilités s'offrent au cédant.

- **Transmettre son entreprise à titre gratuit via une donation.** Dans ce cas, le cédant ne disposera plus de source de revenus une fois la donation effectuée. Son patrimoine personnel doit donc être suffisant pour assurer au futur ex-chef d'entreprise un niveau de vie raisonnable.
- **Céder son entreprise à titre onéreux.** L'héritier sera dans la même situation qu'un repreneur extérieur.
- **Céder une partie de son entreprise en dissociant patrimoine immobilier et professionnel.** Le patrimoine immobilier est, par exemple, détenu par les parents (leur assurant ainsi un revenu régulier). L'héritier ne rachète (ou reçoit via une donation) que l'activité et paie un loyer pour l'exploitation des murs.
- **Céder via un « family buy out ».** Le chef d'entreprise cède une partie de ses titres ce qui lui permet de percevoir des fonds et donne l'autre partie. Les repreneurs constituent une holding de reprise qui achète les titres cédés et reçoit en apport les titres donnés.

22

### Une transmission par donation à un enfant a-t-elle des incidences sur la succession du dirigeant ?

Absolument ! Tous les enfants ont droit à une portion du patrimoine de leurs parents, portion répartie de façon égale entre eux. **Si l'entreprise est donnée ou transmise lors de la succession à un seul héritier, l'équivalent en valeur devra être donné aux autres enfants**, ce qui peut s'avérer difficile lorsque l'entreprise représente une part très importante du patrimoine du dirigeant. Dans ce cas, l'héritier reprenant l'entreprise devra verser une « soulte » à ses éventuels frères et sœurs, c'est-à-dire une somme d'argent compensant l'inégalité des biens partagés lors de la succession. Autre solution : les autres héritiers peuvent renoncer à leurs parts réservataires.

#### SMA VIE

Si vous souhaitez transmettre à un héritier, parlez-en avec les conseillers SMAvie. Ils vous aideront à estimer les conséquences que ceci aura sur votre succession et à mettre en place des solutions pour vous protéger vous-même et votre famille.



#### À SAVOIR

La transmission d'une entreprise familiale via une donation peut bénéficier d'importantes exonérations fiscales dans le cadre du dispositif Dutreil (voir fiche fiscalité des donations).

## À SAVOIR

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, il est possible de réaliser une donation inégalitaire. Si cela porte atteinte à la réserve héréditaire, la personne qui a le moins reçu doit y consentir et le faire savoir par acte notarié. Il s'agit d'un « acte de renonciation à l'action en réduction ». Cette solution est intéressante lorsque l'entreprise donnée représente la plus grande partie du patrimoine du cédant et qu'il n'existe pas suffisamment de biens ou de fonds pour désintéresser les autres héritiers donataires.

## À SAVOIR

Le rachat d'une entreprise par ses salariés ouvre droit aux aides publiques destinées à soutenir la reprise d'entreprise.

### 23 Quelles sont les différentes formes de donation ?

Il existe deux formes principales de donation :

- **La donation simple** : l'entreprise est donnée à un héritier sans qu'il soit nécessaire d'obtenir un consensus familial. Lors du décès du cédant, on tiendra compte de la valeur de l'entreprise transmise au jour de l'ouverture de la succession, ce qui peut pénaliser le bénéficiaire de la donation si l'entreprise s'est entre-temps fortement développée.
- **La donation-partage** : le dirigeant répartit des biens (dont l'entreprise) entre ses descendants qui en deviennent immédiatement propriétaires. À son décès, le partage de la succession est réalisé sur la base de la valeur de l'entreprise au jour de la donation-partage.

### 24 Dans quel cadre des salariés peuvent-ils racheter leur société ?

Si un seul salarié postule à la reprise, sa situation ne différera pas d'un repreneur extérieur. En revanche, si plusieurs salariés sont intéressés, ils disposent de plusieurs solutions :

- **Reprenre leur entreprise en la transformant en SCOP (Société Coopérative et Participative)**. Il s'agit d'une forme particulière de SA ou de SARL créée par et pour ceux qui y travaillent. Ainsi, les salariés doivent posséder au moins 51 % du capital. En règle générale, la SCOP finance entre un tiers et la moitié du projet de rachat, le reste étant apporté via un financement bancaire, des subventions locales...
- **Effectuer un RES (Rachat d'Entreprise par les Salariés)**. Les repreneurs sont une partie, voire la totalité des salariés. Comme, en général, ils ne disposent que d'une petite partie des capitaux nécessaires, le complément est souvent apporté par un organisme financier.

### 25 Quelles sont les caractéristiques d'une SCOP ?

Les SCOP sont des sociétés particulières car elles sont soumises au respect des principes coopératifs. Les salariés qui doivent détenir plus de la majorité du capital sont ainsi responsabilisés : les bénéfices doivent revenir d'abord aux salariés et à la consolidation financière de la société. Les réserves ne peuvent être distribuées et les décisions sont prises selon le principe 1 personne = 1 voix.

**Les avantages fiscaux liés à la création d'une SCOP sont loin d'être négligeables :**

- la part des bénéfices nets distribuée aux salariés est déductible du bénéfice imposable de la société.
- les salariés-associés repreneurs peuvent retrancher de leur salaire imposable les intérêts des emprunts personnels contractés afin d'acquiescer des parts sociales. Attention : cette aide fiscale sera supprimée pour les emprunts contractés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- les salariés-associés bénéficient des mesures liées à l'investissement dans le capital des PME. Ils peuvent ainsi déduire de leur impôt sur le revenu, et sous certaines conditions, 18 % des sommes apportées au capital de la SCOP au cours de l'année d'imposition (dans la limite de 50 000 euros pour une personne seule et de 100 000 euros pour les couples mariés soumis à imposition commune).



### 26 Quelles sont les caractéristiques d'un Rachat d'Entreprise par les Salariés (RES) ?

Faute de détenir les fonds nécessaires pour racheter leur entreprise, les salariés peuvent créer une holding dont ils deviendront actionnaires. C'est cette holding qui rachètera l'entreprise. À charge ensuite aux salariés de chercher un financement auprès d'une banque ou d'un organisme financier. Ce sont, par la suite, les dividendes versés à la holding par l'entité rachetée qui permettront de rembourser les échéances de l'emprunt contracté.

**Les avantages fiscaux sont les suivants :**

- un crédit d'impôt est octroyé à la holding, dès lors que celle-ci est exclusivement dédiée à l'acquisition de l'entreprise et que son capital est détenu en tout ou partie par les salariés de la société rachetée (au moins 15 salariés ou 30 % de l'effectif si la société n'excède pas 50 salariés). Ce crédit d'impôt est égal au montant de l'impôt sur les sociétés dû par la structure rachetée au titre de l'exercice précédent.
- la holding bénéficie d'une exonération des droits d'enregistrement.

### 27 De quelle façon peut-on transmettre à un repreneur extérieur ?

La cession d'une société peut s'opérer de trois façons principalement. Le vendeur peut céder :

- **uniquement le fonds de commerce** : il s'agit alors de vendre uniquement les éléments permettant d'exercer l'activité, c'est à dire les biens corporels (matériel, véhicules, marchandises...), les biens incorporels (clientèles, marques...) et les stocks. L'immobilier et les dettes sont de ce fait exclus de la cession. Le vendeur conserve donc le passif ce qui aura des répercussions sur le prix de vente et peut l'engager par la suite sur son patrimoine personnel.
- **les actions ou parts sociales** : le repreneur acquiert alors l'actif et le passif de la société, c'est à dire le fonds de commerce ainsi que tout ce qui se trouve au bilan (immobilisation, dettes, comptes clients...). L'acquéreur est de ce fait engagé par les dettes antérieures. C'est pourquoi, il est conseillé dans ce cas de conclure une convention de garantie de passif. Le repreneur se protégera ainsi du risque d'apparition d'un passif non révélé au moment de la vente.
- **les titres de participation** : la société cédée est alors filiale d'une holding.

Il est rare qu'un dirigeant ne cherche à vendre que le fonds de commerce sauf s'il veut céder une branche d'activité afin de réinvestir dans une autre. **Il souhaite le plus souvent vendre l'actif et le passif de sa société.** Le repreneur a alors deux solutions : soit il achète les actions ou parts sociales en son nom propre, soit il les rachète à travers une société holding créée à cet effet.

## ! IMPORTANT

En cas de reprise du fonds de commerce, seuls les contrats de travail et les contrats d'assurance sont automatiquement transférés. La continuité de tous les autres contrats (clients, sous-traitants...) devra être négociée par le repreneur. En cas de cession des titres de la société, tous les contrats en cours liés à l'exploitation de l'activité sont transférés (à l'exception de ceux comportant une clause *intuiti personae*).



## 28 Quel est l'intérêt pour un repreneur d'acquérir une société via une holding ?

Le montage financier est simple : le repreneur crée une holding qui prend une participation majoritaire dans la société qui est à vendre. Il verse alors son apport personnel à la holding, laquelle contracte un emprunt pour financer le rachat des autres titres de la société. La holding rembourse par la suite son emprunt grâce aux dividendes tirés de l'exploitation de la société.

**Ce montage présente surtout des intérêts fiscaux :**

- l'application du régime fiscal des sociétés mères et filiales : franchise d'impôt sur les dividendes reçus (seule une quote-part des frais et charges est réintégrée au résultat) ;
- l'intégration fiscale qui permet d'établir une seule déclaration à l'impôt sur les sociétés au nom des deux sociétés sous réserve que la holding détienne au moins 95 % du capital social de la société d'exploitation. Ceci permet d'imputer sur le résultat de la société rachetée les frais financiers de la dette contractée par la holding.
- la réduction d'impôt sur le revenu accordée aux contribuables qui souscrivent au capital d'une holding ayant pour objet exclusif de détenir des participations dans une société non cotée (sous certaines conditions).

**Il est vivement recommandé de se faire assister par des experts de la transmission d'entreprise et par un conseiller/avocat fiscaliste pour la réalisation d'un tel montage financier.**

### ➔ En résumé

- Entourez-vous de professionnels de la transmission et de la fiscalité pour choisir ce que vous souhaitez vendre
- Soyez à l'écoute du repreneur
- Si vous optez pour une donation, assurez-vous que votre patrimoine personnel vous permettra de maintenir votre niveau de vie

➔6

## Négocier la vente

La négociation est capitale. Il s'agit non seulement de négocier le prix de cession, mais aussi toutes les conditions et les engagements respectifs du cédant et du repreneur.

## À SAVOIR

Il est important de s'assurer très vite du sérieux du candidat à la reprise de l'entreprise. Il est conseillé pour cela de multiplier les rencontres afin de mieux cerner les intentions de chaque partie et de réaliser si elles peuvent se concilier.

## IMPORTANT

Il est primordial que la lettre d'intention ait une durée de validité limitée dans le temps. Cela évite que les négociations s'éternisent.

### 29 Quelles informations doit-on communiquer à un acheteur potentiel ?

Une fois que le cédant pense avoir trouvé un ou plusieurs repreneurs potentiels, **il devra leur fournir un dossier contenant une présentation de l'entreprise (clientèle, organisation, chiffres significatifs), son potentiel de développement et ses perspectives d'avenir.** Ce dossier peut présenter plusieurs niveaux d'information en fonction de la confidentialité que le dirigeant souhaite préserver au fil des négociations ou du profil des candidats.

Ce dossier doit contenir des informations fiables. C'est une condition indispensable pour engager un climat de confiance entre les parties ! Il doit être simple mais bien argumenté. Il doit indiquer les forces et les potentialités de l'entreprise sans en camoufler les faiblesses : le repreneur et ses conseils finiront par les découvrir et cela pèsera sur la négociation.

### 30 Doit-on faire signer une lettre d'intention au repreneur ?

Le repreneur va avoir accès à un ensemble d'informations sur l'entreprise qui peuvent être sensibles ou confidentielles. Le cédant a donc tout intérêt à lui demander de signer une lettre d'intention. **Cet acte qui lie les deux parties fixe un cadre aux négociations en organisant les relations entre les deux parties.** Elle n'a rien d'obligatoire. Cette étape peut être passée si les deux parties s'entendent rapidement ou si elles souhaitent aller vite. Elle peut également intervenir très tôt en amont des discussions ou bien une fois que le repreneur a réalisé une analyse approfondie de l'entreprise.

Le régime juridique de la lettre d'intention dépend de son contenu. Elle peut être plus ou moins engageante pour le futur repreneur et c'est son contenu qui déterminera sa valeur juridique. **Elle ne crée pas toutefois d'obligation à signer la vente.**

La lettre d'intention contient généralement le calendrier des négociations, une clause de confidentialité, une clause d'exclusivité, une obligation de négocier de bonne foi et les principaux termes de la transaction. Mais les parties peuvent décider d'y faire figurer aussi un prix indicatif.

### 31 Sur quels éléments doivent porter les négociations ?

Le cédant doit préparer un argumentaire dans lequel il liste tous les éléments à prendre en considération dans la négociation :

- la valorisation de l'entreprise ;
- ses engagements sociaux ;
- les dates d'arrêtés des comptes ;
- les éléments de prix (prix de base et clause de révision) ;
- le calendrier de la vente ;
- les conditions de la passation de pouvoir ;
- les clauses d'actif et de passif.

Chaque élément doit faire l'objet d'une négociation particulière. Cette phase est donc une période cruciale pendant laquelle il faut savoir faire preuve de patience, de force de persuasion et admettre quelques compromis...

### 32 Quels sont les engagements sociaux à évoquer lors de la négociation ?

Les conventions collectives et les accords nationaux mettent à la charge des entreprises des obligations sociales et financières en cas de licenciement ou de départ à la retraite du personnel. Ces engagements constituent une dette à long terme envers les salariés.

**Il est donc indispensable que le repreneur connaisse avec précision les charges financières qu'ils peuvent représenter dans l'avenir.** C'est pourquoi, lors d'une transmission, ce « passif social » fait toujours l'objet d'un audit dont les résultats sont pris en compte lors des négociations.

#### SMA vie

Pour rassurer le repreneur, le cédant a la possibilité de provisionner le « passif social » en souscrivant une « assurance des engagements sociaux ». Les cotisations sont alors déductibles de ses résultats. Pour en savoir plus, contactez votre conseiller SMAvie.



### 33 De quelle marge de manœuvre dispose le repreneur ?

Bien souvent, les leviers de la négociation se concentrent sur le prix de cession. Pour faciliter la conclusion de l'opération, le cédant peut accepter certaines clauses facilitant le financement de l'opération pour le repreneur :

- **Clause de « complément de prix » ou de « révision de prix » :** le vendeur accepte un règlement partiel du prix dont une partie devient révisable et est indexée sur les performances futures.
- **Clause « crédit vendeur » :** les parties s'accordent sur un prix et le cédant consent qu'une partie de ce prix soit versée ultérieurement par le repreneur. En acceptant ce type de clause, le cédant affiche aux yeux du repreneur et de ses partenaires financiers une réelle confiance dans son entreprise car, si la reprise échoue, il prend le risque de ne pas être intégralement payé. Attention, dans ce cas, le cédant sera imposable sur une somme qu'il n'a pas encore perçue !

### 34 Faut-il prévoir un accompagnement du repreneur par le cédant ?

Cela est fortement recommandé. **La transmission des dossiers en cours en sera facilitée.** Le cédant pourra également présenter son successeur à ses partenaires, à ses clients ainsi qu'aux collaborateurs.

Cette question de l'accompagnement est à évoquer dans les négociations. Quel type d'accompagnement ? Pendant combien de temps ? Avec quel statut pour l'ex-dirigeant ? Voici quelques-unes des questions à se poser.

**Si les deux parties s'accordent sur le principe d'un accompagnement, elles peuvent signer une convention de « tutorat ».** Cette dernière fixera les conditions du transfert de l'expérience professionnelle du chef d'entreprise à son successeur. La convention doit être conclue dans les 60 jours suivant la date de cession et comporter toutes les caractéristiques de la prestation. À noter que cet accompagnement peut durer de 2 mois à 3 ans.

### 35 Quand signe-t-on le protocole d'accord ?

Si les parties trouvent un terrain d'entente, elles signeront ensuite un protocole d'accord. **Cet acte formalise les termes et les conditions de la cession à l'issue des négociations.** Il ne constitue pas l'acte de cession à proprement parler mais il le prépare.

Le protocole d'accord est généralement rédigé par un notaire ou un avocat et engage juridiquement les deux parties. Il contient les clauses concernant notamment :

- la description de l'entreprise ;
- la durée de validité de la promesse de vente ;
- le prix, les modalités de paiement et éventuellement une clause de révision du prix ;
- le calendrier des opérations ;
- la démission des organes sociaux ;
- les modalités d'accompagnement du cédant ;
- le mode de passation des pouvoirs entre le cédant et le repreneur ;
- la reprise des engagements ;
- le remboursement du compte courant d'associés ;
- la clause de règlement des litiges ;
- la clause de non concurrence ;
- les conditions suspensives à réaliser avant la vente...

Figurent également en annexes diverses pièces parmi lesquelles les différents documents comptables, la liste du personnel, les statuts, les attestations d'assurance, la copie du bail... et surtout les garanties du cédant accompagnées du projet de convention de garantie d'actif et de passif.

### 36 Qu'entend-on par convention de garantie d'actif et de passif ?

Malgré tout le soin apporté aux audits avant la signature du protocole d'accord, un risque persiste sur un écart entre les éléments constatés en comptabilité et la situation réelle de l'entreprise, soit par augmentation du passif, soit par diminution de l'actif. Pour se prémunir contre ce risque, l'acheteur peut donc demander d'intégrer dans le protocole de cession une convention dite de « garantie d'actif et de passif ».

**Dans la garantie de passif, le vendeur s'engage sur la valeur des éléments ayant permis de valoriser l'entreprise lors du processus de cession.** Il s'engage à supporter, pour une durée allant souvent de trois à cinq ans, toute dette de la société non inscrite au bilan à la date de la vente et dont l'origine serait antérieure à celle-ci. En acceptant de signer une telle clause, le vendeur crée un climat de confiance qui facilite la transmission.

#### À SAVOIR

Un crédit-vendeur, s'il est consenti par le cédant, ne représente en général qu'un faible pourcentage du prix d'acquisition. Il ne peut représenter une part significative du financement du dossier de reprise car cela sous-entendrait que le repreneur n'a pas réussi à convaincre banquiers et investisseurs de la pertinence de son projet.

### 37 Cette clause de garantie de passif ne fait-elle pas supporter au cédant un risque financier trop important ?

Effectivement, en signant un tel engagement, le vendeur supporte un risque financier. Il peut néanmoins se protéger en mettant en place une garantie financière au profit du repreneur. **Il suffira alors de provisionner une partie du montant perçu lors de la vente pour couvrir ce risque.** Et pour que cette somme d'argent ne « dorme » pas, elle pourra, par exemple, être placée sur un contrat d'assurance-vie souscrit par le cédant. Elle profitera alors des avantages que toute épargne placée sur ce type de produit (performance, sécurisation du capital...). Seule différence : les sommes placées ne seront disponibles pour le cédant qu'à l'expiration de la garantie de passif.

#### SMAVIE

Il peut être prudent d'ouvrir ce contrat d'assurance-vie le plus tôt possible afin de bénéficier le moment venu de la fiscalité la plus avantageuse en cas de rachat des fonds (abattements fiscaux pour les contrats de plus de 8 ans). Parlez-en avec votre conseiller SMAvie.

#### ➔ En résumé

- Rencontrez plusieurs fois le repreneur potentiel pour instaurer un climat de confiance
- Soyez ouvert à la discussion
- Protégez-vous en vous appuyant sur des professionnels aguerris à la rédaction de protocoles d'accord
- Faites attention aux garanties d'actif et de passif



## Signer la vente

Vient enfin le moment tant attendu... la signature de la vente. Avant cela, le repreneur doit lever les conditions suspensives.



### 38 Que se passe-t-il entre la rédaction du protocole d'accord et la signature effective de la vente ?

Le repreneur a quelques semaines pour lever les conditions suspensives de la vente prévue dans le protocole d'accord. **Pendant cette dernière ligne droite, il va généralement réaliser un dernier audit de l'entreprise et s'assurer de la réalisation des conditions suspensives** : atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires, renouvellement d'une autorisation, poursuite des contrats avec un fournisseur lié par un contrat *intuitu personae*... Mais, le repreneur doit surtout pendant cette période boucler son financement et, si besoin, monter la structure juridique (holding) qui rachètera la société.

### 39 Comment se déroule la signature de l'acte de vente (*closing*) ?

Quelques jours avant la signature, un arrêté contradictoire des comptes entre les deux parties devra être réalisé. Il servira de base pour les chiffres de référence figurant dans l'acte de cession et pour l'exécution de la garantie d'actif et de passif.

**Le jour du *closing*, de nombreux actes seront signés** : de l'acte de cession proprement dit aux documents sociaux consécutifs au changement d'actionnaires ou de porteurs de parts/actions en passant par la vente du stock et les diverses cautions et garanties.

Au lendemain de la signature, il restera encore quelques formalités à remplir : enregistrement auprès du centre des impôts, publicité légale dans les 15 jours suivant la cession, dépôts au CFE (Centre de Formalité des Entreprises)...

#### ➔ En résumé

- Soyez transparent avec le repreneur pour pouvoir lever les conditions suspensives de la vente.

➔ 8

## Gérer l'après-transmission

Ne plus se rendre tous les matins sur son lieu de travail est quelquefois difficile à vivre pour l'ex-dirigeant. Il lui reste pourtant encore beaucoup de choses à régler...

## 40 Après la cession, à quels bouleversements dans sa vie personnelle le dirigeant doit-il se préparer ?

Avant de céder sa société, le dirigeant percevait peut-être, outre son revenu d'activité, des dividendes et éventuellement des revenus locatifs professionnels. S'y ajoutaient divers avantages en nature (véhicule de fonction, déplacements...).

**Après la transmission, ses ressources vont probablement diminuer.**

Pour maintenir son train de vie, il aura donc tout intérêt à mettre en place une véritable stratégie patrimoniale qui tiendra compte de ses besoins comme de ses objectifs et à anticiper en souscrivant plusieurs années à l'avance un contrat d'épargne. Ceci lui permettra de s'assurer un complément de revenu une fois à la retraite (PERP, contrat de retraite Madelin, assurance-vie).

De même, l'ex-chef d'entreprise va perdre la protection sociale dont il bénéficiait du fait de son statut professionnel. Il devra donc souscrire à titre privé une couverture complémentaire santé et prévoyance alors que, dans le même temps, en vieillissant ses dépenses de santé risquent d'augmenter.

## 41 Est-ce le moment de préparer la transmission de son patrimoine personnel ?

Cette question, le dirigeant doit se la poser tout au long du processus de transmission. Mais elle prendra toute son importance une fois la cession réalisée. **Il est alors vivement conseillé de réaliser un bilan patrimonial et successoral** afin de préparer la protection de ses proches et d'optimiser le placement du produit de la vente.

Si l'ex-dirigeant souhaite conserver la liquidité de son épargne et garantir sa sécurité, il peut, par exemple, placer tout ou partie du produit de la cession sur un contrat d'assurance-vie ou un contrat de capitalisation. Ainsi, le cédant pourra recueillir, par son épargne, des revenus complémentaires tout en profitant d'un environnement fiscal privilégié en matière de transmission de patrimoine.

### SMA **vie**

Avec sa gamme de contrats d'épargne, de santé et de prévoyance, SMAvie est en mesure de répondre à toutes les préoccupations de l'ex-dirigeant. Parlez-en avec votre conseiller SMAvie.

### ➔ En résumé

• Acceptez de tourner la page !



Annexes

## La fiscalité des donations

Toute donation donne lieu au paiement de droits de donation.

**1. Le montant des droits de donation est calculé sur la valeur des biens après déduction d'un éventuel abattement** dépendant du lien de parenté unissant le donateur au donataire. On parle alors de valeur taxable (valeur des biens - abattement).

Situation	Abattement
Enfant (ou représentant)	100 000 €
Ascendant	100 000 €
Conjoint	80 724 €
Partenaire de PACS	80 724 €
Frère ou sœur	15 932 €
Petit-enfant	31 865 €
Arrière-petit-enfant	5 310 €
Neveu ou nièce	7 967 €
Personne handicapée*	159 325 €

\* Cet abattement peut se cumuler avec un autre abattement (c'est le cas par exemple pour un enfant handicapé qui bénéficie alors d'un abattement de 259 325 €).

**2. Un barème de taxation est ensuite appliqué sur cette valeur taxable.** Il varie également en fonction du lien de parenté existant entre le donateur et le donataire.

Fraction taxable	Tarif des droits				
	Héritiers en ligne directe	Époux ou partenaire de PACS	Frères et sœurs	Parents 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> degré	Autres (dont concubins)
< 8 072 €	5 %	5 %	35 %	55 %	60 %
de 8 073 à 12 109 €	10 %	10 %	35 %	55 %	60 %
de 12 110 à 15 932 €	15 %	10 %	35 %	55 %	60 %
de 15 933 à 24 430 €	20 %	15 %	35 %	55 %	60 %
de 24 431 à 31 865 €	20 %	15 %	45 %	55 %	60 %
de 31 866 à 552 324 €	20 %	20 %	45 %	55 %	60 %
de 552 325 à 902 838 €	30 %	30 %	45 %	55 %	60 %
de 902 839 à 1 805 677 €	40 %	40 %	45 %	55 %	60 %
> 1 805 677 €	45 %	45 %	45 %	55 %	60 %

**3. Un régime de faveur, appelé « Pacte Dutreil », s'applique à la transmission d'entreprise par donation.**

Il permet à la personne recevant l'entreprise de bénéficier d'une exonération de 75 % de l'assiette taxable (avant abattement lié au lien de parenté) lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- la société a été acquise à titre onéreux par le donateur qui détenait avec au moins un autre associé au moins 34 % des droits sociaux (20 % s'il s'agit d'une société cotée) depuis au moins 2 ans avant d'en faire la donation. Cet engagement de conservation est réputé acquis si le donateur détient seul (ou avec son conjoint ou partenaire de Pacs) le quota des titres requis depuis 2 ans au moins et si l'un d'eux y exerce son activité principale ou des fonctions de direction depuis 2 ans.
- lors de la donation, tous les donataires doivent s'engager individuellement à conserver les titres reçus pendant 4 ans.
- l'un des donataires doit poursuivre effectivement l'activité pendant les 3 années qui suivent la date de la transmission de l'exploitation de l'entreprise.

## La mise en œuvre du Pacte Dutreil

Si transmission à titre gratuit (donation, succession) des  
**TITRES D'UNE SOCIÉTÉ**

Engagement collectif de conservation des titres (au moins 34 %) pendant 2 ans par le donateur et un ou plusieurs autres associés.

Engagement individuel de conservation des titres pendant 4 ans par le bénéficiaire de la donation.

Fonction de dirigeant pendant 3 ans.

Si transmission à titre gratuit (donation, succession) d'une  
**ENTREPRISE INDIVIDUELLE**

Détention de l'entreprise depuis 2 ans par le donateur

Conservation pendant 4 ans par le bénéficiaire de la donation

Poursuite de l'exploitation pendant 3 ans.

## La fiscalité des plus-values mobilières

**Lorsque la transmission concerne une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés, la cession donne lieu à la vente de titres (actions de SA ou de SAS, parts de SARL). Ces titres sont considérés comme faisant partie du patrimoine privé du cédant. Lors de la vente, ils sont donc soumis au régime fiscal des plus-values mobilières.**

Les plus-values réalisées sont imposées, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à un taux forfaitaire unique de 12,8 % (Flat Tax) ou sur option au barème progressif de l'impôt sur le revenu\*. Quelle que soit l'option choisie, les plus-values sont également soumises aux prélèvements sociaux (17,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

**1. Dirigeants partant à la retraite.** Les plus-values réalisées par les dirigeants de PME qui partent à la retraite bénéficient d'un abattement fixe de 500 000 euros avant le calcul de leur imposition. Cet abattement s'applique quel que soit le mode d'imposition choisi (taux forfaitaire unique ou impôt sur le revenu).

Pour en profiter, le cédant doit notamment avoir exercé son activité professionnelle dans sa société pendant au moins 5 ans, détenir au minimum 25 % du capital et des droits de vote et partir à la retraite dans les 24 mois suivant la cession. Le cédant ne doit pas également détenir directement ou indirectement de participation dans la société acquéreuse dans les trois ans suivant la cession. Il est également exigé que les titres ou droits cédés aient été détenus depuis au moins 1 an à la date de la cession.

**2. Abattement pour durée de détention**

Pour les plus-values mobilières constatées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le cédant peut bénéficier d'un double mécanisme d'abattements pour durée de détention sous réserve de respecter la double condition suivante :

- que les actions, parts, droits ou titres aient été acquis ou souscrits avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- que le contribuable ait opté pour l'imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu de l'ensemble de ses revenus du capital.

**Le mécanisme comprend :**

• **L'abattement général qui s'applique à toutes les cessions de titres à savoir :**

- 50 % entre 2 et moins de 8 années de détention ;
- 65 % à compter de 8 années de détention.

\* Si le cédant opte pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu, il devra choisir ce mode d'imposition pour l'ensemble des revenus de son patrimoine de cette même année.

### IMPORTANT

Ces abattements sont diminués de ceux dont le donataire a déjà bénéficié lors de donations antérieures faites par le même donateur au cours des 15 années précédentes.

### IMPORTANT

L'abattement fixe pour les dirigeants partant à la retraite s'applique à l'ensemble des gains afférents à une même société. Il ne s'applique donc pas par cession.



## À SAVOIR

Les gains nets réalisés dans le cadre de cessions de participations substantielles à l'intérieur du groupe familial ne peuvent plus bénéficier de l'abattement majoré pour durée de détention.

### • L'abattement proportionnel majoré en fonction de la durée de détention des titres sous réserve de respecter certaines conditions :

- 50 % entre 1 an et moins de 4 ans de détention ;
- 65 % entre 4 ans et moins de 8 ans de détention ;
- 85 % d'abattement à compter de 8 ans de détention.

L'abattement majoré bénéficie uniquement aux cessions de titres de PME créées depuis moins de 10 ans (condition appréciée au moment de la souscription des titres), aux cessions au sein du groupe familial (les membres de la famille doivent cependant détenir plus de 25 % des droits de la société) et aux cessions de titres de PME par des dirigeants prenant leur retraite.

En cas de dirigeant partant à la retraite, l'abattement majoré ne peut plus être appliqué sur le surplus éventuel de la plus-value, réduite de l'abattement fixe de 500 000 €. En pratique, pour les titres acquis ou souscrits avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, un seul abattement pourra être appliqué au choix du contribuable : l'abattement fixe de 500 000 €, ou l'abattement majoré pour durée de détention.



## La fiscalité des plus-values professionnelles

Lorsque la transmission concerne une entreprise individuelle ou si l'entreprise n'est pas soumise à l'impôt sur les sociétés, cette entreprise ou les titres de la société font partie du patrimoine professionnel du cédant. La vente relève par conséquent du régime des plus-values professionnelles.

Ce régime opère une distinction entre les plus-values à court terme et les plus-values à long terme.

### 1. La fiscalité est la suivante :

- les gains résultant de la cession d'un fonds de commerce ou de titres détenus depuis moins de 2 ans sont imposables comme les bénéfices d'exploitation, c'est-à-dire selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu.
- les gains résultants de la cession d'un fonds de commerce ou de titres détenus depuis plus de 2 ans sont taxables au taux de 12,8 % auquel se rajoutent les prélèvements sociaux (17,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018, soit au total 30 %). Il n'est pas possible dans ce cas d'opter pour la taxation au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

**2. Plusieurs régimes permettent au cédant de bénéficier d'une exonération totale ou partielle.** L'application de ces régimes d'exonération nécessite de remplir un certain nombre de conditions dont les principales sont les suivantes :

- **Exonération en fonction des recettes :** exonération totale ou partielle des plus-values réservée aux entreprises dont le montant des recettes annuelles ne dépasse pas certains seuils qui varient en fonction de la nature de l'activité. Ainsi, pour bénéficier d'une exonération totale des plus-values, le montant des recettes annuelles ne doit pas excéder 250 000 € (ou 90 000 € pour les entreprises de prestataires de services). Au-delà de ce seuil, les plus-values sont exonérées partiellement.
- **Exonération en fonction du prix de cession :** exonération totale des plus-values à court et à long terme (sauf plus-values immobilières) lorsque la valeur des éléments transmis n'excède pas 300 000 € et exonération partielle et dégressive lorsque la valeur des éléments est comprise entre 300 000 € et 500 000 €. La fraction exonérée est obtenue en appliquant au montant de la plus-value réalisée un taux égal au rapport suivant :  $(500\ 000\ € - \text{valeur des éléments transmis}) / 200\ 000\ €$ .
- **Exonération dans le cadre d'un départ à la retraite :** exonération totale des plus-values à court et à long terme (sauf plus-values immobilières).
- **Exonération pour durée de détention d'immeubles :** abattement sur les plus-values à long terme de 10 % pour chaque année de détention échue au-delà de la 5<sup>e</sup> année. L'exonération totale est donc acquise après 15 années de détention.

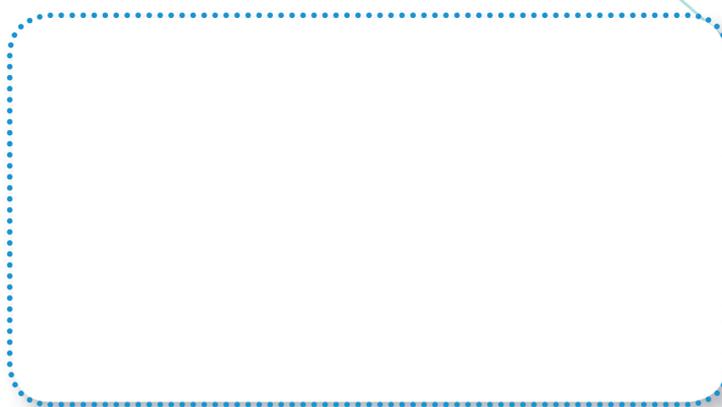
**Pour plus de renseignements, rapprochez-vous de votre avocat ou conseil fiscaliste.**

Information au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Sauf erreur ou omission, les informations figurant dans ce guide sont celles connues au moment de son impression. Elles ne sont pas contractuelles et peuvent évoluer en fonction de la législation en vigueur. Les informations contenues dans ce document ne constituent ni un conseil fiscal, ni un conseil patrimonial et ne sauraient engager la responsabilité de SMAvie BTP.

Ce document est imprimé par un prestataire labellisé Imprim'Vert  sur du papier sources mixtes, produit issu de forêts bien gérées et d'autres sources maîtrisées.

Pour toute autre information,  
contactez directement votre Conseiller



Retrouvez-nous sur  
[www.smavie.fr](http://www.smavie.fr)

**SMA** **VIE**

SOCIÉTÉ MUTUELLE D'ASSURANCE SUR LA VIE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Société d'assurance mutuelle à cotisations fixes - Entreprise régie par le Code des Assurances

775 684 772 RCS Paris - Code APE 65 11 Z - Siège social et Direction Générale : 8 rue Louis Armand CS 71201 - 75738 Paris cedex 15

EN PARTENARIAT AVEC :

**l'Auxiliaire**  
Epargne - Retraite - Prévoyance *Vie*

MUTUELLE D'ASSURANCE SUR LA VIE DES PROFESSIONNELS  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS - Société d'assurance  
mutuelle à cotisations fixes - Entreprise régie par le Code des  
Assurances - 50, cours Franklin Roosevelt - BP 6402 - 69413 Lyon  
cedex 06 - RCS Lyon D 324 774 298 000 16



**ACTE vie**  
Filiale de la CAM btp

Filiale de la CAM btp

COMPAGNIE D'ASSURANCE SUR LA VIE ET DE CAPITALISATION -  
SA à Directoire et Conseil de Surveillance - Société régie par le Code  
des Assurances - Espace Européen de l'Entreprise - 14 avenue de  
l'Europe - 67300 Schiltigheim - 343 030 748 RCS Strasbourg