

DOSSIER

Mon entreprise en héritage

Statistiquement, les transmissions familiales d'entreprises artisanales sont les plus nombreuses. Elles interviennent souvent comme un prolongement naturel de l'activité commune parents-enfants. Un acte somme toute naturel, et chargé d'affectivité.

Faut-il pour autant oublier de s'y préparer ?

Non. Car les conditions juridiques, financières et fiscales sont les mêmes. Et s'y ajoutent des obligations familiales, comme le respect de l'égalité entre les descendants. À l'heure où une nouvelle loi introduit plus de souplesse, Le Monde des Artisans vous aide à faire le point.

Bien transmettre en famille

Dossier réalisé par Patrick Lenormand



OLIVIER DEMAY
« Anticiper la transmission »
Lire P.25



SUCCESSION
Une réforme pour plus de souplesse
Lire P.26



JEAN-FRANÇOIS THIOULOUSE
« J'ai dû me faire un prénom »
Lire P.27

Transmission

Céder son entreprise à sa famille

La perspective du départ en retraite ou, plus dramatique, du décès du responsable d'une entreprise fait de cette réflexion préalable une urgence, surtout dans le cas d'une très petite structure comme une affaire artisanale ou un commerce : ne pas anticiper les décisions nécessaires à la continuité de l'activité, c'est prendre le risque qu'à près vous, tout s'arrête.

Parmi toutes les solutions de cession, la transmission familiale est une option tentante. C'est sans conteste la solution la plus sûre, à la fois économiquement - elle est 6 fois moins risquée que la transmission non familiale (source Banque du développement des PME) - et psychologiquement : le cédant, qui a souvent formé le repreneur, est rassuré sur la pérennité de l'entreprise et la clientèle... sur les produits

Un contrat pour le « tuilage »

Pour que la transmission se passe bien, rien ne vaut un coup de main de l'ancien patron. Le « contrat de génération artisanal » imaginé par le conseil régional d'Auvergne officialise ce principe de bon sens. Au moment de la reprise officielle de l'entreprise, un contrat à durée déterminée est signé entre l'entreprise et l'ancien dirigeant afin que ce dernier reste quelques mois pour le « tuilage », pour transférer au mieux son expérience et ses connaissances et, ainsi, renforcer les chances de succès sur le plan économique et social. L'aide de la Région, versée pour moitié à la signature du contrat et pour moitié à la fin de celui-ci, est avant tout financière : elle s'élève à 50 % du coût total des salaires et des charges sociales versées par l'entreprise pour l'ancien dirigeant, avec un plafond de 15 000 euros. Une façon intelligente de passer le témoin.

Pour des informations détaillées (bénéficiaires, conditions d'éligibilité) rendez-vous sur www.auvergnedevenue.com

ou sur le savoir-faire. Elle doit, toutefois, se conformer strictement au droit successoral pour ne pas léser des héritiers (*lire dans les pages suivantes*) et, comme toute transmission, elle reste une opération délicate à préparer avec soin.

Les multiples visages de la transmission

Il existe globalement deux types de transmissions d'entreprise : les transmissions à titre onéreux et celles à titre gratuit. Dans le premier cas, la cession peut prendre plusieurs formes : s'il s'agit d'une entreprise, il peut s'agir d'une cession de parts sociales ; s'il s'agit d'un commerce, il peut s'agir d'une vente du fonds, d'une cession de droit au bail ou de pas-de-porte. Dans la deuxième situation, la transmission peut se faire sous la forme d'une modifi-

Avis d'expert

M^e Sophie Chopin, notaire (44)*

« Mieux vaut préparer sa transmission que la subir »

LMA : Sur le plan juridique, la transmission familiale d'une affaire artisanale présente-t-elle des difficultés particulières ?

Sophie Chopin : On constate généralement une absence d'anticipation du chef d'entreprise à transmettre son entreprise, pouvant conduire à « subir » la transmission (par suite du décès de l'artisan) plutôt qu'à la préparer sereinement et progressivement. En outre, l'artisan exerce souvent en exploitation directe, forme juridique qui ne favorise pas forcément une transmission progressive, comme le permettrait une forme sociétaire. Enfin, l'entreprise représente souvent une part substantielle du patrimoine de l'entrepreneur. Or, si un seul des enfants est intéressé (ce qui est souvent le cas), l'entrepreneur se trouvera confronté au problème du respect de la réserve héréditaire et de son souci de respecter l'égalité entre ses enfants.

LMA : En quoi les nouvelles dispositions de la loi du 23 juin 2006 changent-elles la donne ?

S. C. : On peut citer 3 principales dispositions : le mandat à effet posthume, qui permet d'éviter que le décès prématuré de l'entrepreneur ne menace la continuité de l'entreprise ; la renonciation anticipée à l'action en réduction, qui permet à tout héritier de renoncer

à sa part sur un bien particulier comme une entreprise au profit de l'héritier repreneur ; le renforcement de l'attribution préférentielle, par laquelle on soustrait un bien - ici, l'entreprise - aux règles ordinaires du partage pour l'attribuer à un héritier « préféré » aux autres.

LMA : Quelle méthode conseillez-vous d'adopter pour mener à bien cette cession de l'entreprise ?

S. C. : Un maître mot : l'anticipation ! Il faudra faire un point juridique (régime matrimonial, forme d'exploitation) puis faire une analyse de la valeur de l'entreprise, pas toujours facile à évaluer car intimement liée à la personnalité de l'entrepreneur et à son savoir-faire. L'intervention de plusieurs professionnels - expert-comptable, avocat et notaire - me paraît incontournable pour assurer une approche pluridisciplinaire, complète et sûre. Tous les aspects (juridiques, fiscaux, sociaux) seront ainsi abordés. Une transmission peut demander un an de préparation. Un tiers des transmissions ne sont pas préparées, tant sur le plan juridique que sur le plan fiscal. C'est encore trop.

* Sophie Chopin est en outre chargée de la communication à l'Ordre des notaires de Loire-Atlantique.

cation du régime matrimonial (*Lire encadré « Entre propriété et jouissance de biens »*), d'un testament ou d'une donation, une option juridique aux formes multiples (*Lire encadré « La donation »*).

Avant de procéder à une cession définitive, deux formules permettent aussi une transmission progressive de l'entreprise. La première est la **location-gérance** - avec promesses d'achat et de vente - qui a l'avantage de permettre au repreneur de racheter l'affaire quand il sera prêt ; la seconde est la **mise en société** de l'entreprise qui permet d'associer un des enfants, de l'intégrer peu à peu à la marche de l'affaire qui continuera son activité si le parent vient à décéder. Confronté à cette situation ultime, une innovation récemment instaurée par la loi, le mandat à effet posthume, permet de désigner à l'avance un mandataire qui, sur une période limitée, prendra le relais et veillera aux intérêts des personnes mentionnées.

Des règles fiscales et sociales précises

Sur le plan fiscal, chaque type de transmission d'entreprise génère des droits de mutation spécifiques dus sur le prix de vente du fonds ou sur les cessions de parts après un abattement spécial (de 46 000 à 76 000 euros selon le lien avec le cédant). Dans le cas des transmissions à titre gratuit (donation, donation-partage, succession), ces droits s'échelonnent de 5 % à 40 % ; pour les transmissions à titre onéreux, ils sont de l'ordre de 4,8 % en cas de cession de fonds de commerce, de clientèle ou de droit au bail pour un prix supérieur à 23 000 euros, et nuls en deçà.

Sur le plan social, les règles sont assez claires. Les contrats de travail en cours doivent être maintenus « *s'il y a poursuite d'une activité de même nature et persistance des mêmes possibilités d'emploi* » (article L122-12 du Code du travail). Les contrats de travail doivent donc continuer à s'exécuter dans les mêmes conditions, et les obligations vis-à-vis du personnel sont les mêmes.

Olivier Demay, peintre-décorateur à Aiguperse (63)

« **ANTICIPER FORTEMENT LA TRANSMISSION** »



« L'entreprise de mon père existe depuis trente-neuf ans, et la reprise par quelqu'un de la famille n'était pas au début à l'ordre du jour : je n'étais pas du métier, je travaillais comme responsable qualité dans l'industrie. Je n'étais plus d'accord avec les choix de carrière que l'on me proposait, j'ai donc pensé me mettre à mon compte. L'entreprise de mon père était là, bien assise dans la région, les employés ne souhaitaient pas la reprendre, et j'ai décidé, il y a sept ans de la reprendre. Mes parents étaient surpris, mais mon père était finalement très soulagé, je crois.

Comme nous avons beaucoup anticipé cette transmission, elle s'est déroulée de manière très fluide. L'entreprise était déjà passée du statut d'EURL à celui de SARL en 1989.

Après avoir été bien conseillés, nous avons choisi la forme juridique en fonction de divers critères : régime matrimonial des parents, patrimoine hors entreprise, relations entre ma sœur et moi)... J'ai finalement racheté une part et mes parents m'ont fait une donation.

J'ai aussi décidé de prendre le statut de travailleur non salarié pour ma fonction de gérant, ce qui évite d'imposer une charge financière supplémentaire à l'entreprise. Le personnel me connaissait - depuis toujours, je passais tous mes week-ends et mes vacances dans l'entreprise - et savais que je voulais reprendre. J'ai surtout fait un travail de management très progressif pour me faire accepter avec mes idées et mes méthodes. Le plus difficile, finalement, était de prendre la décision. »

Dans le cas d'une transmission, la difficulté essentielle ne réside pas dans l'aspect légal mais dans la dimension humaine : il faudra préparer le personnel, mais aussi la clientèle au changement de direction.

Et vous dans tout ça ?

Il vous appartiendra aussi de régler un cas particulier, le vôtre. En effet, parallèlement à la transmission, il vous faudra anticiper votre départ en retraite : un an avant la cession, vous devez vous informer de vos droits et demander votre relevé de compte à votre caisse de retraite ; six mois auparavant, vous devrez adresser

vos documents de liquidation à cette même caisse.

Une autre option existe qui permet à l'entrepreneur qui part et à celui qui reprend les rênes de collaborer : le **cumul emploi retraite** par lequel l'artisan ou le commerçant peut, pendant six mois, continuer d'exercer une activité rémunérée dans son ancienne entreprise. Cette formule, qui bénéficie parfois d'aides des collectivités territoriales, est une bonne façon de faire le lien. En donnant ainsi toutes les chances à votre entreprise de continuer sa route sans à-coup, vous ferez de cette fin d'activité un départ en beauté.

Législation sur la succession

Une réforme pour plus de souplesse

Les principes régissant les successions viennent d'être profondément modifiés par une loi votée le 23 juin 2006 qui est entrée en application le 1^{er} janvier dernier.

L'objectif de la réforme de la législation sur les successions : simplifier les règles de droit successoral pour introduire plus de rapidité, de souplesse et de sécurité.

Une succession mieux anticipée

Une disposition phare de la nouvelle loi s'attache à optimiser la gestion du patrimoine successoral : le mandat à effet posthume. En pratique, ce mandat permet de désigner de son vivant un mandataire chargé d'administrer tout ou partie de sa succession pour le compte ou l'intérêt d'un ou de plusieurs héritiers désignés. Il n'est valable que s'il est justifié par « un intérêt

sérieux et légitime » lié à la personne de l'héritier (mineur, handicapé) ou au patrimoine (une entreprise). La mission du mandataire ne peut excéder deux ans après le décès du mandant, un délai extensible à cinq ans et prorogable par décision d'un juge si l'âge des héritiers le justifie ou s'il existe des biens professionnels.

Deux précisions importantes encadrent ce mandat :

- un héritier peut obtenir sa révocation par voie judiciaire en cas d'absence ou de disparition de cet « intérêt sérieux et légitime », ou en cas de mauvaise exécution du mandat ;
- les héritiers peuvent vendre le ou les biens placés sous man-

dat, ce qui met fin aux fonctions du mandataire.

Une décision plus sûre

Quand un héritier accepte une succession, il reçoit la totalité de l'actif... et des dettes. Il ne peut en outre revenir sur sa décision, une situation dangereuse dans deux cas : si les dettes sont très élevées, et si des dettes inconnues au moment du décès apparaissent ultérieurement.

Dans le premier cas, la nouvelle loi institue une acceptation à concurrence de l'actif net (anciennement acceptation sous bénéfice d'inventaire). L'héritier pourra ainsi conserver ou vendre un ou plusieurs biens de la succession sans devoir re-

Pour le conjoint

Entre propriété et jouissance des biens

En cas de décès du chef d'entreprise, le conjoint a lui aussi des droits qui se résument en quatre questions simples.

Si nous n'avons pas d'enfants, qui hérite ?

Le conjoint hérite de tout, la nouvelle loi supprimant même la réserve (part obligatoire de l'héritage) des parents ou grands-parents survivants. Mais ces ascendants bénéficient d'un droit de retour pour les biens donnés à leur enfant décédé si ces biens subsistent dans le patrimoine du défunt.

Si nous avons des enfants, qui hérite ?

Si les enfants sont communs aux époux, le conjoint survivant a deux possibilités :

- soit il devient propriétaire d'un quart des biens, ceux précédant le mariage comme ceux achetés pendant (terres, maisons, appartements, comptes bancaires, voiture...);
- soit il choisit d'avoir la jouissance (l'usufruit) de tous les biens, c'est-à-dire les utiliser toute sa vie, et même les louer. Les enfants ne peuvent l'obliger à vendre, mais si le conjoint veut vendre, il lui faudra l'autorisation des enfants.

Si les enfants sont nés de précédentes unions, le conjoint survivant

n'a plus le choix et devient simplement propriétaire d'un quart des biens de l'époux décédé.

Comment protéger au mieux mon conjoint ?

Le conjoint est déjà bien protégé en termes d'héritage propre (lire dans ces pages). Il bénéficie en outre du droit d'habiter dans le logement du couple pendant un an après le décès, et peut demander à en bénéficier toute sa vie. Il est aussi possible de le favoriser : par une donation de biens présents, voire par un changement de régime matrimonial avec l'adoption de la communauté universelle avec clause d'attribution intégrale. Dans ce dernier cas, tout le patrimoine commun est transmis à l'époux survivant, un avantage dans le cas d'enfants communs.

Et si nous sommes simplement parés, que se passe-t-il ?

Le partenaire n'est pas d'office un héritier. Pour qu'il le devienne, il faut rédiger un testament dans ce sens. Malgré tout, il bénéficie comme un époux de la jouissance gratuite du domicile commun et de son mobilier pendant l'année suivant le décès. Chaque partenaire reste seul propriétaire des biens qu'il acquiert, les biens communs appartiennent à chacun pour moitié, comme pour un couple en séparation de biens.

courir aux ventes aux enchères. Dans le deuxième cas, l'héritier peut demander à un juge d'être déchargé de tout ou partie d'une dette successorale s'il réunit 3 conditions :

- il ignorait l'existence de la dette au moment de l'acceptation de la succession ;
- le règlement de la dette porterait atteinte de façon notable à son patrimoine ;
- il intente cette action de déchargement dans les cinq mois suivants le jour où il a eu connaissance de la dette.

Renoncer au profit de ses enfants

Jusqu'à présent, un héritier qui renonçait à sa succession perdait sa qualité d'héritier, et sa part revenait à ses cohéritiers et pas à ses descendants. La nouvelle loi maintient la qualité d'héritier, ce qui permet de renoncer à sa succession au profit des enfants qui viennent ainsi en représentation du renonçant. Très concrètement, des parents peuvent ainsi faire bénéficier leurs enfants de la succession de leurs grands-parents, une sorte de « saut de générations ».

Une gestion des biens plus souple

Si les biens sont en indivision, les héritiers devaient, jusqu'à présent, recueillir l'unanimité des héritiers pour toute décision de gestion. La nouvelle loi apporte plus de souplesse :

Une forme juridique souple
La donation

La donation est un acte par lequel une personne, de son vivant, transmet tout ou partie de son patrimoine sans contrepartie. La donation-partage permet de répartir, de son vivant, entre les héritiers, la totalité ou une partie de ses biens. La transmission de propriété du donateur aux donataires est définitive. Le donateur peut conserver de son vivant l'usage et les revenus des biens en se réservant l'usufruit. Ces options juridiques sont assez prisées car soumises à des droits de mutation moins importants que des droits de succession. La loi du 23 juin 2006 a instauré 4 donations :

- la donation-partage trans-générationnelle : elle permet de transmettre à des enfants de générations différentes (enfants et petits-enfants) ;
- la donation-partage dans le cas des familles recomposées : elle permet de transmettre en une seule décision conjointe à des enfants issus de deux unions différentes ;
- la donation et la donation-partage graduelles : elles permettent de transmettre à un donataire qui doit conserver le bien en nature et le transmettre à une tierce personne ;
- la donation et la donation-partage résiduelles : presque similaires à la formule précédente, elles n'imposent au donataire que de remettre à la tierce personne ce qui restera du bien donné.

MOINS D'HÉRITIERS PASSIFS

On peut aujourd'hui contraindre un héritier à prendre position : s'il ne se manifeste pas pendant les quatre mois qui suivent le décès, il peut être sommé par une « action interrogatoire » d'indiquer s'il accepte ou renonce à la succession. Deux mois après cette sommation, s'il ne s'est toujours pas exprimé, il sera considéré comme ayant accepté la succession.

■ le principe de la majorité des deux tiers est institué pour tous les actes de gestion : pour renouveler un bail, pour donner un mandat de gestion des biens, pour vendre des biens mobiliers indivis afin de payer des charges et dettes liées à l'indivision ;

■ le principe de l'unanimité demeure pour tout acte ne correspondant pas à l'exploitation normale de l'indivision ou pour tout acte de disposition comme une vente immobilière.

Un partage des biens plus rapide

Auparavant, un héritier « silencieux » qui ne se proposait pas aux propositions de partage obligeait les cohéritiers à procéder à un partage judiciaire,

même en l'absence de contentieux. Aujourd'hui, il est possible de mettre en demeure cet héritier pour qu'il se fasse représenter lors du partage. Il dispose de trois mois pour désigner un mandataire, et s'il ne réagit pas, un cohéritier peut demander à un juge de désigner une personne qualifiée pour représenter l'héritier défaillant. Une disposition utile pour les héritiers placés sous tutelle ou sous curatelle.

Moins d'héritiers tardifs

Jusqu'à présent, un héritier disposait de trente ans pour accepter ou renoncer à une succession. Aujourd'hui, ce délai de prescription est ramené à dix ans à compter du jour d'ouverture de la succession, c'est-à-dire de la date du décès. Passé le délai, un héritier qui ne se signale pas est considéré renoncer à la succession.

Si des donations ou des legs consentis par le défunt portent atteinte à la « réserve » (sa part légale) d'un héritier, celui-ci peut intenter une « action en réduction » - on demande la réduction de la part des autres pour augmenter la sienne. Mais il faudra faire plus vite : le délai de prescription, autrefois de trente ans, est ramené à cinq ans à compter de l'ouverture de la succession, ou deux ans à compter du jour où l'héritier aura eu connaissance de l'atteinte portée à sa réserve. Dans tous les cas, le délai ne pourra excéder dix ans après le décès.

Jean-François Thioulouse, pâtissier-chocolatier à Gerzat (63)

« J'AI DÛ ME FAIRE UN PRÉNOM »



« Mes parents ont créé la pâtisserie en 1970, et j'y travaille moi-même depuis dix-huit ans. C'était un souhait de leur part que je reprenne l'affaire, ils m'ont appris à travailler et ils voulaient que le nom reste. L'idée a fait son chemin, et je m'y suis préparé pendant cinq, six mois en suivant d'abord un stage sur la reprise d'entreprise de cinq jours à la chambre de métiers et de l'artisanat. On y aborde tous les aspects, juridiques notamment. Ensuite, nous sommes allés devant le notaire pour la vente du fonds de commerce, et la transmission s'est concrétisée le 1^{er} janvier 2007.

Nous ne sommes que trois dans l'entreprise, et le fait que je travaille ici depuis longtemps a évidemment facilité les choses, on me connaît. Mais il faut peu à peu « se faire un prénom », avec le person-

nel comme avec les clients. La clientèle a eu une bonne réaction, j'ai pris le temps de leur parler, de les rassurer sur les produits, c'est ça qui compte pour eux.

La transmission s'est plutôt bien passée, je souhaite à d'autres que ça se passe comme ça pour eux. Si j'ai des conseils à donner, c'est d'une part de ne pas hésiter à prendre contact avec sa chambre de métiers et de l'artisanat ou son organisation professionnelle, ils sont compétents, ils ont l'habitude et sont à l'écoute. Et puis, deuxième conseil, il ne faut pas se précipiter, et laisser le temps aux choses de se faire et aux gens de s'habituer au changement. »