

TRANSMISSION D'ENTREPRISE

646

3 questions à :

Fabrice Luzu

À l'occasion des Journées de la transmission d'entreprise (JTE), « de la pédagogie »



PHOTOS © BRUNO LEVY

Les 4^{es} JTE - Journées de la Transmission d'entreprise - auront lieu les 2 et 3 juin 2014 au Palais des Congrès de Paris, à l'initiative de la Chambre des notaires de Paris, l'Ordre des experts-comptables de la région Paris-Île-de-France, et la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Paris. Les inscriptions sont gratuites sur le site lesjte.com (V. *infra* p. 24). La participation compte au titre des heures de formation continue des notaires et collaborateurs. Fabrice Luzu, notaire à Paris, membre de l'équipe organisatrice, en présente certains des thèmes.



1 Pourquoi mettre l'accent sur le rôle de l'État ?

Le rôle de l'État en matière de transmission d'entreprise est essentiel. Ce sujet transcende les clivages politiques. S'interroger sur la transmission revient à se demander comment passer, entre les générations, le relais des compétences, savoir-faire, technologies, et plus généralement, du « fabriqué en France », cette « french touch » qui permet à la marque « France » d'être connue dans le monde entier. Une transmission d'entreprise réussie, c'est une activité qui se pérennise et assure le maintien des emplois. Enfin, lorsque le processus de transmission est enclenché, un effet vertueux est généralement constaté. Le repreneur est plus enclin que le cédant à investir dans l'outil de travail, à développer des activités ; l'entreprise devient plus dynamique. Au plan national, une politique favorable à la transmission est porteuse de croissance. Des dispositifs d'accompagnement juridique ou fiscal (engagements de la loi *Dutreil*...), facilitant la transmission, ont été instaurés depuis une quinzaine d'années. Les JTE sont l'occasion de faire le point ou de se former à ces techniques.

2 Des salariés « nouveaux acteurs de la transmission », ou éventuels donataires de l'entreprise : réalité ou vœu pieu ?

Le Conseil scientifique des JTE - 4 notaires et 4 experts comptables - détermine un thème principal. Après deux années à évoquer la fiscalité des plus-values de cession, qui nous apparaissait pouvoir constituer un frein aux

cessions, nous constatons que le régime a été modifié et positionne la France dans la moyenne des pays de l'OCDE, lorsque toutefois les titres sont détenus depuis plus de huit ans.

La fiscalité ne doit toutefois pas être le point central de la réflexion. Nous souhaitons nous interroger sur le rôle des salariés lors de la transmission d'entreprise. Des évolutions sont contenues dans la loi ESS - Économie sociale et solidaire, dite « loi *Hamon* » - en cours de discussion. Cette dernière instaure, pour les entreprises de moins de 50 salariés, deux mois avant leur cession, un droit d'information aux salariés avec la possibilité d'obtenir plus d'informations, et de former une offre de reprise concurrente. Ce dispositif a été imaginé pour pallier la disparition de près de 8 000 entreprises chaque année faute de repreneur ou en raison du décès prématuré du chef d'entreprise. Notre sentiment est que ce dispositif risque de ne pas répondre à la problématique - les entreprises engagées dans un processus de cession ayant déjà un repreneur - et qu'il existe déjà divers moyens de transmettre l'entreprise à ses salariés. Ce constat conduit, à l'occasion des JTE, à effectuer de la pédagogie. Les techniques sont en effet nombreuses et parfois complexes : SCOP, donation-partage d'entreprise, loi *Dutreil*, abattements fiscaux spécifiques, actionnariat salarié...

Quant à savoir si la transmission d'entreprise aux salariés est une chimère, nous ne le pensons pas. Trois hypothèses se rencontrent :

- le chef d'entreprise a conscience de devoir une partie de sa réussite à cer-

tains salariés. Au moment de se retirer, il cherche des moyens capitalistiques de les associer ;

- le chef d'entreprise souhaite transmettre à l'un de ses enfants ne disposant pas encore des compétences techniques ou de l'expérience requises. Une transmission mixte du capital peut être envisagée : partie au salarié, partie à l'enfant ; partie à titre gratuit, partie à titre onéreux ;
- l'entreprise dispose de hautes spécialisations techniques ou technologiques, sur des marchés de niche ou de pointe. Seuls les salariés sont alors à même de maîtriser les processus et deviennent les repreneurs naturels.

3 Pourquoi avoir mis en exergue la holding animatrice ?

La *holding animatrice*, notion floue au plan fiscal, est essentielle : elle peut permettre de bénéficier de l'exonération d'ISF au titre des biens professionnels, d'accéder directement aux engagements de la loi *Dutreil* ou de bénéficier du paiement différé et fractionné des droits de transmission... Depuis plusieurs mois, des praticiens se sont fait l'écho des divergences d'appréciation ou de définition qui pouvaient exister. L'administration fiscale s'est saisie de cette question et rédige actuellement une instruction. Il est probable que les contraintes dorénavant posées excluent toute une série de groupes familiaux de la qualification de *holding animatrice*, sans créer davantage de sécurité. En attendant une clarification législative, il nous a semblé utile de faire un point lors de l'un des ateliers du « parcours notaires », que le Conseil scientifique a pour la première fois établi cette année.

PROPOS RECUEILLIS PAR CATHERINE LARÉE