

**FAVORISER LA TRANSMISSION DES PME ET ETI  
AUX COLLABORATEURS POUR ASSURER LEUR PERENNITE  
ET LEUR DEVELOPPEMENT**

*Rapport du groupe de travail FONDACT  
Octobre 2015*

**Composition du groupe de travail :**

Président

**Jérôme Dedeyan, entrepreneur, Eres**

Rapporteur

**Olivia Rault-Dubois, avocat, Fidal**

Contributeurs

**Xavier Boutiron, notaire, Cheuvreux & associés**

**Roland de Demandolx, entrepreneur, de Demandolx Gestion**

**Stanislas de Germay, entrepreneur, Assembly Conseil**

**Jean-Marie Jestin, entrepreneur, Supratec**

**Rolland Nino, expert-comptable, BDO**

Ont également participé aux travaux :

**Daniel Gee, Fondact**

**Gérard Gruet-Masson, Fondact**

**Gérard Kesztenbaum, avocat**

**François Lusson, entrepreneur, Actense**

# SOMMAIRE

	<b>Page</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Partie 1</b>	<b>5</b>
<b>Le soutien à la transmission des entreprises aux collaborateurs, <i>deux exemples étrangers : Etats-Unis et Royaume Uni</i></b>	
<b>Partie 2</b>	<b>8</b>
<b>Propositions</b>	
<b>Postface de Michel BON, Président de Fondact</b>	<b>25</b>

## Introduction

Dans un dossier de janvier 2013, « Alternatives Économiques » conclut : « dans aucun domaine de l'économie, que ce soit l'industrie, l'artisanat ou le commerce, la « transmission » d'entreprises n'est [donc] la question primordiale ».

La transmission des entreprises des 700 000 dirigeants sensés prendre leur retraite dans les dix ans à venir, dont 280 000 pour la seule Ile de France, se ferait donc sans heurt ? Difficile à croire. Les études s'accordent sur la complexité du sujet et sur l'absence de données fiables.

Quand on regarde de plus près, il semble que deux catégories émergent avec des problématiques différentes :

- Les TPE de moins de dix salariés. Elles dépendent grandement du dirigeant et leur reprise se trouve donc souvent en concurrence avec un projet de création d'entreprise par les éventuels repreneurs. Elles sont très sensibles aux difficultés sectorielles et régionales. Elles sont ignorées par la majorité des études alors qu'elles représenteraient de trente à cinquante mille cas par an.
- Les entreprises de plus de dix salariés. Pour cette catégorie les études divergent. L'étude approfondie de la BPCE en 2012 montre que la fréquence des cessions varie davantage avec la taille de l'entreprise qu'avec l'âge du dirigeant ! Et contrairement aux données alarmistes qui fondent en partie la loi HAMON, ce ne serait pas 2 383 PME qui ne trouveraient pas repreneur et dont la disparition conduirait à détruire 37 000 emplois, mais seulement 300 entreprises en bonne santé pour 10 000 emplois perdus selon la BPCE. Les études de FUSACQ et du CNCFA (Compagnie Nationale des Conseils en Fusions et Acquisitions) mettent même en évidence un déficit de cédants pour les sociétés de plus de cinquante collaborateurs.

Le rapport de la députée Fanny Dombre-Coste remis au ministre de l'économie et à la secrétaire d'Etat au commerce avance les chiffres de 60 000 entreprises mises en vente chaque année dont 30 000 seulement trouveraient preneur sur un total de 185 000 entreprises qui devraient être transmises chaque année compte-tenu de leur situation et de celle de leur dirigeant.

On peut encore augmenter le nombre d'entreprises transmises, mais il semble que la transmission des entreprises viables de bonne taille a lieu. Ce sont les transmissions de TPE et les conditions dans lesquelles la transmission se déroule pour les entreprises de bonne taille qui méritent l'attention. En effet, le taux de survie à cinq ans des entreprises transmises s'élève à 60%.

Il est peu différent de celui des créations mesuré à 50%. Et une étude de novembre 2013 menée par la Direction Générale du Trésor montre que l'emploi des entreprises pérennes au bout de 5 ans serait inférieur en cas de transmission familiale de 6 ou 7% par rapport au cas d'une transmission à un tiers. Par ailleurs, le taux de survie au bout de 5 ans serait supérieur de près de 20 % en cas de transmission hors du cadre familial.

Il y a donc lieu d'améliorer le ratio de survie et de pérennisation de l'emploi avec des dispositifs ciblés sur les cas qui peuvent favoriser la transmission des entreprises à des tiers. Parmi ces types de transmission, la transmission à un ou plusieurs collaborateurs, indépendamment de la taille de l'entreprise, nous semble à privilégier. Quelles sont en effet les personnes les mieux placées pour reprendre une entreprise que celles et ceux qui y travaillent, détiennent le savoir-faire et la relation avec les parties prenantes, clients et fournisseurs notamment ?

Dès lors, comment encourager les reprises par un ou plusieurs collaborateurs dans le cas des PME et ETI ? Ces cas échappent en effet aussi bien aux dispositions favorables à la transmission intrafamiliale (seulement 20% des cas en France) qu'à celles de la loi Hamon privilégiant les structures coopératives.

Les exemples des Etats-Unis et du Royaume-Uni montrent que des voies sont possibles et efficaces, en ménageant des dispositifs facilitant et rendant attractive tant pour le cédant que pour les repreneurs collaborateurs la transmission des entreprises. Ils sont présentés en première partie de ce rapport. Ils ne constituent pas la panacée mais alimentent la réflexion sur une voie française de la transmission d'entreprise aux collaborateurs.

En deuxième partie, le groupe de travail réuni par Fondact propose une série de 7 initiatives concrètes, facilement actionnables, susceptibles de bouleverser positivement les conditions de la transmission d'entreprise en France en facilitant les cas de transmission aux collaborateurs.

Elles portent sur :

- **la sécurisation de la définition de la transmission d'entreprise aux collaborateurs (initiative 1)**
- **l'incitation des propriétaires et dirigeants à transmettre l'entreprise à ses collaborateurs (initiatives 2, 3, 4)**
- **l'amélioration et l'allègement des dispositifs de reprise proprement dits (initiatives 5, 6)**
- **la création d'un véhicule simple et universel répondant aux fondamentaux de l'épargne salariale (initiative 7)**

# PARTIE 1

## Le soutien à la transmission des entreprises aux collaborateurs.

### *Deux exemples étrangers : Etats-Unis et Royaume Uni*

Le droit comparé nous montre deux exemples anglo-saxons de dispositifs aboutis favorisant la transmission d'une entreprise in boni à ses salariés. Ces exemples s'appuient sur les facteurs-clés de succès suivants :

- Un cadre réglementaire stable, et notamment une définition des seuils de transmission du capital permettant de bénéficier des avantages,
- Une politique fiscale attractive tant pour le cédant que pour les repreneurs collaborateurs.

#### ❖ **L'ESOP américain**

Le dispositif de *l'Employee Stock Ownership Plan* concerne 13,5 millions de salariés dans 7 000 sociétés et constitue la forme de loin la plus fréquente d'actionnariat salarié aux Etats-Unis.

Une entreprise alimente un *trust fund* ("fonds en fiducie"/"fonds fiduciaire") sous forme soit d'actions nouvelles, soit de cash pour souscrire des actions existantes, soit de remboursement des intérêts d'un emprunt contracté par le fonds pour acheter des titres nouveaux ou existants.

Les encours du fonds sont répartis entre tous les salariés à temps complet âgés de plus de 21 ans, selon la rémunération ou selon une formule plus égalitaire.

Les salariés acquièrent avec le temps des droits croissants sur leur fraction des actions (100% en trois à six ans selon les plans).

A leur départ de l'entreprise, les salariés reçoivent leurs titres.

L'ESOP bénéficie de nombreux avantages fiscaux (sous conditions et dans certaines limites) :

#### - Pour l'entreprise :

- Les liquidités obtenues par l'émission de nouvelles actions sont exonérées d'impôt sur les sociétés ;
- Les contributions cash ou les remboursements d'intérêts d'emprunt sont déductibles ;
- Les sociétés en transparence fiscale bénéficient d'un pourcentage d'exonération d'impôt sur les sociétés égal au pourcentage de capital détenu par l'ESOP (donc bénéfices 100% exonérés si la société est détenue à 100% par l'ESOP).

- Pour les salariés :
  - Les dividendes réinvestis ou utilisés pour rembourser l'emprunt sont exonérés d'impôt sur le revenu ;
  - La contribution de l'entreprise pour les aider à devenir actionnaires est exonérée d'impôt sur le revenu ;
  - Un régime de faveur s'applique lors de la sortie : soit un report d'imposition en cas de réinvestissement dans un autre plan de retraite, soit une imposition de la totalité des gains au régime des plus-values mobilières (avec une pénalité de 10 % si la sortie a lieu avant l'âge normal de la retraite).
  
- Pour le cédant :
  - Il bénéficie d'un report d'imposition s'il réinvestit dans d'autres projets dès lors que l'ESOP détient au moins 30 % du capital.

### ❖ L'EOT anglais

Le Royaume-Uni se caractérise par un grand nombre d'entreprises détenues majoritairement par leurs collaborateurs. L'EOA "*Employee Ownership Association*" estime dans son rapport de juin 2015 que l'actionnariat salarié contribue chaque année à hauteur de 42 milliards d'€ (30 millions de livres) au PIB du Royaume-Uni. Il a publié les indicateurs de performance de "*L'Employee Ownership Top 50* » indice spécifique des 50 premières entreprises détenues majoritairement par leurs collaborateurs, tous supérieurs à la moyenne nationale sur longue période.

Les deux principaux dispositifs d'actionnariat salarié collectifs en vigueur sont le SIP "*Stock Incentive Plan*", et le SAYE "*Save As You Earn*" auxquels le Royaume-Uni a consenti sur l'année fiscale 2013-2014 l'essentiel de sa dépense d'aides fiscales et sociales de 1,425 milliard d'€ en faveur de l'actionnariat salarié.

Le Royaume-Uni ne s'endort pas sur ses lauriers. Le *Finance Act 2014* du 6 avril 2014 a créé un nouveau mécanisme, l'"*Employee Ownership Trust*".

L'EOT permet à un cédant de transmettre son entreprise indirectement à ses salariés, via un *trust*, à des conditions fiscales privilégiées.

A sa création, le trust contracte un emprunt bancaire et acquiert au moins 51 % des actions de la société.

L'EOT va ensuite percevoir des dividendes qui serviront à rembourser l'emprunt bancaire.

Le bénéfice du trust doit être ouvert à tous les salariés (avec la possibilité d'exclure les cadres dirigeants).

Là aussi, cédant et salariés bénéficient d'une politique fiscale attractive :

- Pour le cédant, sous réserve de respecter certaines conditions, le transfert de 51 % ou plus du capital dans une même année fiscale ouvre droit à une exonération totale de d'imposition sur la plus-value réalisée à cette occasion.
- Les salariés quant à eux peuvent bénéficier d'un bonus net d'impôt sur le revenu jusqu'à £3,600, versé par la société contrôlée par un EOT. Pour cela le bénéfice du bonus doit être accordé à tous les salariés (avec la possibilité d'exclure ceux ayant une ancienneté inférieure à 12 mois) et doit être homogène pour tous (avec la possibilité de moduler en fonction de l'ancienneté, de la rémunération ou du temps de travail effectif).
- Ce bonus constitue une charge déductible pour l'entreprise.

## **PARTIE 2**

### **Propositions**

#### **INITIATIVE 1**

##### **Donner une définition stable à la transmission d'une entreprise à ses collaborateurs**

#### **Contexte**

Différents mécanismes visent à faciliter la transmission des entreprises à leurs collaborateurs :

- La déduction des intérêts d'emprunt
- Le FCPE de reprise

#### **Problématique**

Chaque mécanisme donne sa propre définition du concept de transmission, parfois de façon trop restrictive, ce qui pénalise la comparaison, le choix et la mise en œuvre des dispositifs d'incitation et de facilitation.

Il y a notamment des exigences de contrôle majoritaire par les collaborateurs qui freinent les transmissions avec appel à investisseurs tiers et / ou maintien du cédant pour une partie du capital.

#### **Solution préconisée**

Donner une définition unique de la transmission d'entreprise aux collaborateurs :

*« L'opération par laquelle, sur une période maximale de 5 ans, 80% au moins du capital d'une entreprise a changé de mains et un ou plusieurs salariés ou mandataires sociaux distincts du cédant détiennent au moins 20% des droits de vote et détiennent plus que le cédant ».*

Cette définition serait commune à tous les mécanismes existants ou à créer.

Le seuil de 20% correspond à l'influence notable au sens du L. 233-16 du Code de Commerce et constitue une frontière claire entre les cas d'association/motivation des cas d'association/reprise.

Le dirigeant-cédant doit cesser toute fonction au sein de la société à l'issue des 5 ans, même s'il peut conserver directement ou indirectement une fraction minoritaire du capital.

## INITIATIVE 2

### **Allègement de l'impôt sur les plus-values du dirigeant propriétaire cédant à ses collaborateurs par alignement sur le régime du départ en retraite**

#### **Contexte**

Recherche de mécanismes incitatifs pour les chefs d'entreprise transmettant leur entreprise à leurs collaborateurs permettant un allègement de l'impôt sur les plus-values.

#### **Problématique**

Un chef d'entreprise vendant son entreprise à ses salariés doit le faire au moment de partir à la retraite afin de bénéficier de conditions d'imposition sur les plus-values optimales. Cependant, le bon calendrier pour lui et ses salariés-repreneurs peut être à un tout autre moment. Devoir attendre le départ en retraite du chef d'entreprise peut donc être contre-productif et rendre la transmission impossible ou trop tardive.

#### **Solution préconisée**

S'inspirer du traitement des plus-values de cession au moment du départ en retraite du chef d'entreprise.

Le bénéfice est un abattement fixe de 500 000€ puis un abattement majoré sur les plus-values de 85% pour une durée de détention d'au moins huit ans.

Les conditions pour bénéficier de ce régime seraient proches du régime de retraite mais adaptées aux objectifs poursuivis :

- La cession sur une période de 5 années doit porter sur au moins 80% des titres possédés par le cédant ou le groupe de cédants.
- Le ou les dirigeant(s)-cédant(s) peuvent garder un mandat tel que défini dans le CGI à l'article 885 O bis (gérant de SARL ou commandite par actions, associé en nom d'une société de personnes, président, directeur général, président du conseil de surveillance ou membre du directoire d'une société par actions) pendant une période de 5 années maximum après le déclenchement du processus de vente aux salariés ou jusqu'au moment, s'il advient avant les 5 ans, où lui ou le groupe des cédants cèdent 80% des titres qu'ils possédaient avant ce processus.
- Absence de cumul avec le bénéfice des abattements pour départ en retraite.

Pour information

**Rappel des conditions exigées actuellement pour bénéficier des abattements  
pour départ en retraite**

- La société doit être soumise à l'IS, avoir son siège dans un Etat de l'espace économique européen, avoir exercé pendant au moins cinq ans avant la cession une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole (hors gestion d'un patrimoine mobilier ou immobilier), employer moins de 250 salariés, avoir un CA inférieur à 50 M d'euros.
- Son capital doit être détenu à 75% au moins par des personnes physiques à la clôture du dernier exercice.
- Si les titres sont vendus à une autre société, le cédant ne doit pas y être associé pendant au moins trois ans après la cession.
- La cession doit porter sur tous les titres possédés par le cédant. Si celui-ci détient plus de 50% des droits de vote, la cession doit porter sur plus de 50% des droits de vote.
- Pendant les cinq ans précédant la cession, le vendeur doit avoir dirigé la société dont les titres sont cédés et avoir détenu plus de 25% des droits de vote ou des droits financiers, directement ou indirectement, en tenant compte des titres possédés par son groupe familial (conjoint, descendants et ascendants, frères et sœurs).
- Le dirigeant-cédant doit cesser toute fonction au sein de la société et prendre sa retraite dans les deux ans qui précèdent ou qui suivent la cession.

## INITIATIVE 3

### Exonérer d'ISF pendant 5 ans, le produit de la cession d'une entreprise

#### **Contexte**

Rechercher des mécanismes incitatifs pour les chefs d'entreprise transmettant leur entreprise à leurs collaborateurs.

Sécuriser le cédant sur le produit de la cession au regard de l'ISF.

#### **Problématique**

Tant qu'il est à la tête de l'entreprise le dirigeant bénéficie dans la majorité des cas d'une exonération au titre de l'Impôt Sur la Fortune de la valeur patrimoniale de son entreprise au titre de l'outil de travail. En cas de cession, et malgré quelques assouplissements récents, il peut craindre l'impact financier de la cession et donc la différer, y renoncer ou bien réaliser cette dernière partiellement sans transmettre effectivement les rôles.

L'ancien entrepreneur qui a cédé son entreprise, ou les parts ou actions de son entreprise va en effet voir sa fiscalité personnelle bouleversée du jour au lendemain, notamment car les gains issus de la cession ne pourront plus bénéficier de l'exonération d'ISF que connaissant les biens professionnels.

Actuellement il existe plusieurs stratégies permettant de contourner cet écueil, au rang desquelles nous pouvons citer le départ à l'étranger ou le plafonnement de l'ISF qui consiste pour l'ancien entrepreneur à se verser le moins de revenus possibles pour plafonner facilement son ISF. Pour cela il va vivre sur l'endettement ou bien en dépensant un capital défiscalisé tel que des contrats d'assurance-vie de plus de 8 ans ou bien des comptes courants d'associés.

Ces stratégies sont absolument antiéconomiques et ne poussent pas l'ancien actionnaire à investir son patrimoine dans l'économie.

#### **Solution préconisée**

Un système permettant de suspendre l'ISF sur les revenus de la cession pendant un délai de 5 ans peut permettre au cédant de ne pas craindre de ne pas avoir le temps pour trouver un autre projet de réinvestissement.

Il est proposé que dès lors que la cession est réalisée au profit de collaborateurs le cédant bénéficie d'une exonération de 100% du produit de la vente au titre de l'ISF pendant 5 ans.

## **Réglementation actuellement applicable sur l'outil professionnel au regard de l'ISF**

### **1. L'EXONERATION TOTALE D'ISF DU PATRIMOINE PROFESSIONNEL**

**Notion de biens professionnels.** Les biens professionnels sont expressément exclus de l'assiette de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) ; les articles 885 N à 885 R du CGI en donnent une définition précise. Ils peuvent être regroupés en trois catégories : les biens dépendant d'une exploitation individuelle, les parts ou actions de sociétés et certains biens ruraux.

#### **1.1. BIENS DEPENDANT D'UNE ENTREPRISE INDIVIDUELLE**

**Principe.** Les biens nécessaires à l'exercice à titre principal, par leur propriétaire, d'une profession industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale constituent des biens professionnels exonérés d'ISF.

**Conditions d'exonération.** L'exonération nécessite l'existence d'une activité exercée à titre habituel, constant et dans un but lucratif, une activité de nature industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. Cela concerne les activités professionnelles dont les résultats sont classés dans la catégorie des BIC, BA ou BNC.

**Notion d'activité principale.** L'activité professionnelle doit être exercée à titre principale. En cas d'exercice de plusieurs activités, la profession principale est celle qui constitue l'essentiel des activités économiques du contribuable (l'administration tient compte du temps passé à chaque activité, de l'importance des responsabilités, de la taille des entreprises...).

**Biens nécessaires à l'exercice de la profession.** Les biens professionnels doivent avoir un lien de causalité directe et suffisant avec l'exploitation : ils doivent être utilisés effectivement pour les besoins de l'activité professionnelle.

#### **1.2. DROITS SOCIAUX**

**Principe.** Concernant les droits sociaux, ils sont susceptibles de bénéficier de l'exonération des biens professionnels. L'activité de la société doit en principe être de nature industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale et seule la part de la valeur des droits sociaux correspondant aux éléments du patrimoine social nécessaires à l'exercice d'une telle activité est considérée comme un bien professionnel.

**Exercice d'une fonction de direction.** Pour pouvoir bénéficier de l'exonération au titre des biens professionnels, les propriétaires des droits sociaux doivent exercer à titre principal dans la société une des fonctions de direction limitativement énumérées par l'article 885 O bis du CGI.

**Critères liés à la rémunération.** Les fonctions exercées doivent être rémunérées normalement (en rapport avec la nature et l'importance de l'activité exercée dans l'entreprise) et la rémunération doit en outre représenter plus de la moitié des revenus professionnels du redevable.

**Seuil minimum de détention du capital social.** Une condition d'exonération supplémentaire est exigée : la détention d'une participation minimale de 25 % du capital pour les gérants minoritaires de SARL et les associés dirigeants de sociétés anonymes.

Ces dirigeants sont toutefois dispensés de respecter ce seuil minimum de détention lorsque la valeur brute de leur participation excède 50 % de la valeur brute de leurs biens imposables, avant déduction des dettes.

**Assouplissements récents.** Conscient que ce seuil pouvait constituer un frein à de nécessaires restructurations, la loi du 6 juillet 2011 a amené deux assouplissements :

- l'appréciation du seuil de 25% ne portera désormais que sur les seuls droits de vote, ce qui permet l'association de financiers auxquels l'entrepreneur n'attribue pas de droit politique,
- le seuil de 25% n'est plus exigé après une augmentation de capital si :
  - le redevable détenait au moins 25% des droits de vote au cours des 5 dernières années ayant précédé l'augmentation du capital,
  - il détient au moins 12,5% de capital directement ou par l'intermédiaire du groupe familial,
  - le redevable est parti à un pacte avec d'autres associés ou actionnaires représentant au moins 25% des droits de vote et exerçant un pouvoir d'orientation dans la société.

Ces conditions étant cumulatives.

## **2. CAS PARTICULIERS**

### **2.1. ASSOULISSEMENT EXISTANT**

Il existe déjà un assouplissement pour les dirigeants ayant cédé la nue-propriété de leur entreprise en raison d'un départ à la retraite.

**Dirigeants retraités et cession avec réserve d'usufruit.** L'exonération peut profiter à l'ancien dirigeant qui a transmis ses parts ou actions, au moment où il a abandonné ses fonctions, en s'en réservant l'usufruit. Le bien professionnel est constitué de la valeur de la nue-propriété des titres démembrés si les conditions suivantes sont réunies :

- le redevable ou son conjoint étaient plein propriétaire des titres durant les trois années précédant le démembrement ;
- lors du démembrement, le redevable (ou son conjoint) remplissait depuis trois ans au moins les conditions requises pour que ses parts ou actions aient le caractère de bien professionnel (affectation à l'activité principale...) ;
- la nue-propriété est transmise à un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur du redevable ou de son conjoint ;
- le nu-propriétaire occupe dans la société, à titre principal et effectif, les fonctions de direction énoncées ci-dessus ;

- enfin, quand la société concernée est une société par actions ou une SARL, l'usufruitier doit ou bien détenir avec son groupe familial, en usufruit et/ou en pleine propriété, 25 % au moins du capital de la société ou bien détenir directement avec les membres de son foyer fiscal une participation dans la société représentant au moins 50 % de la valeur brute de son patrimoine imposable.

Le démembrement doit en principe intervenir lors de la cessation des fonctions, au plus tard.

Dans une telle situation, alors que l'ancien dirigeant devait en qualité d'usufruitier déclarer la valeur de la participation dans la société familiale, il ne sera imposable que sur la seule valeur de son usufruit déterminé par l'application du barème fiscal de l'article 669 du CGI.

En dehors de cette situation particulière, le dirigeant retraité qui conserverait ses titres ne peut plus en principe bénéficier de l'exonération en tant que biens professionnels même s'il garde les mêmes fonctions sans recevoir de rémunération à ce titre.

## INITIATIVE 4

### **Encourager la transmission d'entreprise aux collaborateurs par l'abandon de droits successoraux**

#### **Contexte**

Recherche de mécanismes incitatifs permettant la transmission d'une entreprise à ses collaborateurs. Inciter les actionnaires familiaux non dirigeants à permettre ce type de transmission.

#### **Problématique**

Le droit fiscal encourage et favorise les transmissions familiales à titre gratuit au moyen des dispositions des articles 787 B et 787 C du Code Général des Impôts connues sous le nom de « dispositions Dutreil »

Dans certaines conditions, ces dispositions permettent une réduction de l'assiette taxable de 75%, ainsi que la possibilité d'une réduction des droits de mutation à titre gratuit de 50%.

Cela autorise une transmission égalitaire à tous les héritiers dans d'excellentes conditions fiscales, une entreprise pouvant être transmise avec un frottement fiscal inférieur à 5% de sa valeur estimée, si les dispositions permettant de limiter les coûts sont mises en œuvre en temps voulu.

Cependant l'égalité de principe posée par les règles civiles et souhaitée entre les héritiers peut se révéler contraire à l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

En effet, les biens professionnels :

- sont rarement ou très difficilement "partageables" ;
- supportent mal une gestion familiale collective ;
- ont pu faire l'objet d'un investissement particulier de la part d'un héritier ou d'un tiers pouvant produire une plus-value.

L'objet de cette réflexion est de faciliter les transmissions d'entreprise à titre gratuit (donation ou succession) afin d'assortir un outil juridique du droit civil de dispositions fiscales favorables, permettant d'enrichir ainsi la palette des dispositifs assurant la continuité de l'entreprise, en évitant le partage entre les héritiers ou sa cession.

En réalité, ce sont les mécanismes égalitaires du droit civil qui peuvent aujourd'hui constituer des freins à la continuité d'une entreprise, leur mise en œuvre aboutissant à un partage du capital.

Or, un partage peut se révéler contraire à la bonne marche d'une entreprise, qui nécessite de dégager un mode de décision. La recherche d'égalité entre les héritiers, si elle est salubre pour la paix des familles et fondamentalement juste, s'oppose toutefois à l'attribution d'une majorité du capital social, ou des droits de vote. En outre, les cohéritiers non dirigeants ne souhaitent pas supporter le risque industriel alors qu'ils ne participent pas à la gestion.

La recherche d'égalité entre les héritiers peut donc venir en opposition avec le besoin de sécuriser le dirigeant et de le mettre dans la situation la plus confortable possible pour diriger l'entreprise.

### **Solutions préconisées**

**1) L'héritier réservataire qui renonce à son action en réduction des libéralités et donc à une quote-part de sa réserve, au profit d'un cohéritier ou d'un tiers, pourrait, en contrepartie, bénéficier d'une réduction de l'assiette taxable sur les autres biens qu'il reçoit dans la succession.**

**Cette renonciation à l'action en réduction pour permettre de transmettre tout ou partie d'une entreprise, a ainsi une contrepartie objective : la réduction de droits de mutation à titre gratuit (donation ou succession)**

Cette réduction de droits de mutation pourrait prendre la forme soit :

- d'un abattement sur l'assiette fiscale des autres biens reçus. Ainsi par exemple un abattement équivalent à celui du « Dutreil » applicable à concurrence de la part de réserve à laquelle l'héritier renonce.

Dans cette hypothèse un héritier qui renoncerait à 15% de sa part de réserve par exemple aurait droit à un abattement de 75% dont l'assiette serait plafonnée à 15% des autres biens reçus.

Le repreneur devrait quant à lui s'engager à conserver les biens reçus pendant 4 ans.

- Soit d'un abattement supplémentaire comme il en existe dans d'autres régimes fiscaux (transmission de terrain à bâtir par exemple).

Dans cette hypothèse l'héritier renonçant à sa part de réserve aurait droit à un abattement supplémentaire en plus de son abattement légal.

Le repreneur devrait quant à lui s'engager à conserver les biens reçus pendant 4 ans.

**2)** Il conviendrait également d'alléger la fiscalité pour les donations partielles des cédants à des salariés de l'entreprise ou à des tiers-repreneurs personnes physiques.

Il existe actuellement un abattement de 300 000 euros en cas de mutation à titre gratuit de fonds artisanaux, fonds de commerce, fonds agricoles...) dont le champ d'application doit être élargi aux salariés repreneurs d'entreprise qui ne sont pas membres de la famille du donateur.

Ceux-ci ne bénéficient en effet que d'un abattement de 1.594 €, et rien ne vient justifier cette inégalité de traitement.

### **Rappel du mécanisme de la réserve héréditaire :**

Le législateur veut protéger certains héritiers (descendants, et à défaut le conjoint) au moyen de la réserve héréditaire : une partie du patrimoine doit impérativement leur être dévolu.

Le surplus, la quotité disponible, pouvant revenir, par donation ou succession à l'un des héritiers seulement ou à un tiers.

Pour protéger la réserve des héritiers qui en bénéficient, les biens transmis par donation, sont réévalués, au jour du décès afin de déterminer si par l'effet de ces donations, la réserve de certains héritiers est atteinte.

C'est l'ensemble des opérations de liquidation qui consiste :

- à reconstituer le patrimoine du défunt en y réunissant fictivement tout ce dont il a pu disposer de son vivant. Opération appelée dans la pratique : réunion fictive ;

- à procéder au calcul de la réserve et de la quotité disponible;

- à imputer en commençant par les plus anciennes sur chaque masse les donations selon leur nature : les donations en avance successorale sur la réserve du gratifié et les donations stipulées expressément hors part successorales ou celles consenties à des tiers (héritiers non réservataires) sur la quotité disponible.

- Si à l'issue de ces opérations on constate que des donations dépassent la quotité disponible, il est procédé à leur « réduction » en commençant par les plus récentes. Concrètement le donataire (héritier ou non) doit dédommager les héritiers jusqu'à reconstitution de leur réserve.

**INITIATIVE 5**  
**Élargissement à tous les cas de reprise d'entreprise par les salariés de**  
**l'exonération des droits de mutation en contrepartie**  
**d'une conservation des titres pendant 5 ans**

**Contexte**

Les cessions de droits sociaux (actions, parts sociales) sont susceptibles de donner lieu au paiement d'un droit de mutation.

Les principaux taux de droit d'enregistrement sont :

SA ou SAS	0.10%
SARL	3% avec un abattement d'assiette de 23.000 €
Société à prépondérance immobilière	5%

**Problématique**

En matière de transmission d'entreprises à ses salariés, la loi prévoit déjà deux cas d'exonération des droits de mutation :

- l'article 220 nonies du Code général des impôts, permet à des salariés, de s'associer dans une holding ad hoc pour racheter tout ou partie du capital de leur entreprise,

*Cette opération de reprise est soumise à deux conditions :*

- *les droits de vote attachés aux actions ou aux parts de la holding ad hoc doivent être détenus par au moins quinze personnes qui, à la date du rachat, étaient salariées de la société rachetée, ou par au moins 30 % des salariés de cette société si l'effectif n'excède pas cinquante salariés à cette date*
- *l'opération de reprise doit faire l'objet d'un accord d'entreprise avec le personnel qui précise l'identité des salariés impliqués dans l'opération, le contrôle final de l'entreprise au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce et le terme de l'opération.*

De par des conditions trop encadrées, cette mesure n'a eu qu'un succès d'estime.

- l'article 732 ter nouveau du CGI, instaure un abattement de 300.000 € sur l'assiette des droits de mutation lorsque les acquéreurs sont salariés.

*Cette opération de cession est soumise aux quatre conditions suivantes :*

*-l'entreprise ou la société exerce une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale*

*-les acquéreurs sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis deux ans au moins exerçant leurs fonctions à temps plein ou d'un contrat d'apprentissage*

*- les acquéreurs poursuivent à titre d'activité professionnelle unique et de manière effective et continue, pendant cinq ans à compter de la cession, l'exploitation du fonds ou l'activité de la société. Par ailleurs, l'un d'eux assure, pendant la même période, la direction effective de l'entreprise ;*

*- les biens ou les droits sociaux sont détenus depuis plus de deux ans par le cédant si ce dernier les avait acquis à titre onéreux.*

Ces deux mesures sont trop encadrées pour être réellement efficaces.

### **Solution préconisée**

Il faut libérer la reprise d'entreprise par ses salariés du carcan imposé par toutes ces conditions préalables.

Il est donc suggéré que :

- l'exonération de droits de mutation porte sur la totalité du prix de cession et concerne tous les salariés même sous contrat à durée déterminée (une ancienneté de 6 mois peut être exigée pour éviter les montages) ;
- la conservation des titres pendant au moins 4 ans post cession sauf cas de procédure collective (liquidation judiciaire ou redressement judiciaire) ;
- un des salariés soit dirigeant.

## INITIATIVE 6

### Amélioration des actions gratuites pour les mécanismes de transmission

#### **Contexte**

Les actions gratuites sont un mécanisme traditionnellement utilisé pour associer de façon collective ou ciblée les collaborateurs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise au capital.

Elles ont été très pénalisées sur les plans fiscal et social ces dernières années.

La loi Macron leur a donné un nouvel élan en améliorant partiellement leur régime : souplesse de la durée d'acquisition et de conservation, facilitation des attributions différenciées, amélioration du régime fiscal et social (notamment baisse de la contribution patronale à 20%, application pour le salarié du régime fiscal des plus-values mobilières aussi bien pour le gain d'acquisition que de cession, suppression de la contribution salariale).

#### **Problématique**

Elles pourraient être un instrument d'amorçage remarquable des opérations de transmission à des collaborateurs qui n'ont pas forcément la surface financière nécessaire pour commencer à racheter l'entreprise à ses propriétaires.

Pour leur permettre de jouer ce rôle, il faut :

- Donner une définition stable à la transmission aux collaborateurs, pour bien distinguer ce qui relève de l'association/motivation et de l'association/transmission (cf. initiative 1),
- Dans les cas de transmission, alléger, libérer et simplifier leur utilisation.

Le ou les collaborateurs destinés à reprendre l'entreprise reçoivent une attribution gratuite d'actions, sous condition de présence et, le cas échéant, de performance.

La mise en garantie des actions issues de cette attribution gratuite leur permet de progressivement s'endetter pour racheter l'entreprise à ses propriétaires. La dette est remboursée notamment par le dividende issu des actions reçues.

#### **Solution préconisée**

Dans le cadre des opérations de transmission, le dispositif des actions gratuites est aménagé de la façon suivante :

- La période d'acquisition peut être ramenée à zéro, la période de conservation reste fixée librement par les parties mais doit être au moins égale au délai nécessaire pour la transmission effective de l'entreprise,

- Il n'y a pas de contribution patronale quelle que soit la taille de l'entreprise et les montants attribués
- La part du capital qui peut être attribuée gratuitement de façon ciblée ou collective peut s'élever à 30% quelle que soit la taille de l'entreprise et en plus des actions gratuites/motivation attribuées par ailleurs avant ou après la mise en œuvre de l'opération de transmission.
- Les actions gratuites attribuées pour la transmission peuvent être inscrites dans le Livret Reprise d'Entreprise en détention directe ou dans un FCPE (cf. Initiative 7) de façon à améliorer l'efficacité fiscale du dividende (servant à rembourser l'endettement) et des plus-values.

## INITIATIVE 7

### Création du Livret Reprise d'Entreprise

#### **Contexte**

Il existe aujourd'hui un mécanisme d'épargne salariale servant de support efficace à l'actionnariat salarié : le PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise).

Pour rappel, le PEE est un système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise avec le bénéfice d'un régime social et fiscal de faveur.

Dans un contexte de reprise d'entreprise par les collaborateurs, le PEE a été aménagé.

Ainsi, un mécanisme de reprise de l'entreprise par les salariés via le PEE a été créé (FCPE de reprise), sur le modèle de l'actionnariat salarié collectif dans le PEE via un FCPE en titres de l'entreprise, mais avec les spécificités suivantes :

- Le FCPE de reprise est souscrit, de façon potentiellement inégalitaire, par au moins 15 salariés (ou 30% de l'effectif en-dessous de 50 salariés), qui exercent leurs droits de vote en direct et non via le Conseil de Surveillance du FCPE,
- Il est investi jusqu'à 95% en titres de l'entreprise ou de la holding constituée pour la reprise de cette dernière, la liquidité étant assurée par la poche liquide de 5% minimum,
- L'opération peut être assortie d'une durée de blocage supérieure à 5 ans,
- Les cas de déblocage anticipé sont dans ce cadre limités au décès, à l'invalidité du salarié et à son départ à la retraite,
- Un accord avec le personnel doit préciser l'identité des salariés participant à cette reprise, le contrôle final de l'entreprise et le terme de l'opération.

#### **Problématique**

Malgré cette avancée, et dans un contexte où les pouvoirs publics souhaitent favoriser les RES (Rachat de l'Entreprise par les Salariés), force est de constater que cette possibilité est peu ou pas utilisée depuis sa création.

Ce mécanisme est, en effet, insuffisamment souple pour couvrir efficacement les cas de transmission aux salariés qui se présentent pour des entreprises de toutes tailles :

- Le délai minimal de 5 ans peut être bloquant, certaines opérations pourraient être de durée inférieure,

- Il est expressément précisé que le contrôle final de l'entreprise par les salariés du capital est au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce, ce qui ne vise dans cet article que le contrôle exclusif, et introduit un frein pour organiser dans le temps une transmission aux salariés,
- Le plafond de versement annuel (versements volontaires et intéressement) dans le PEE de 25% du salaire brut est une limite à l'alimentation suffisante du plan par les intéressés pour participer à une telle opération de RES,
- Le volant de liquidité de 5% est insuffisant,
- L'obligation d'un exercice direct des droits de vote par les porteurs du FCPE peut être bloquante pour le « noyau dur » des salariés repreneurs majoritaires au sein du collectif,
- L'obligation de mettre un FCPE peut s'avérer lourde et coûteuse pour des transactions de petit montant,
- La nature de l'accord exigé avec le personnel n'est pas précisée.

Il faut créer, sur le modèle du PEE, un nouveau dispositif beaucoup plus souple et pouvant être mis en œuvre facilement et largement.

### **Solution préconisée**

Ce nouveau dispositif pourrait passer par la création d'un Livret Reprise d'Entreprise (LRE) qui accueillerait tous les dispositifs existants de transmission aux collaborateurs et dont les règles de fonctionnement permettraient à chaque projet de transmission de prospérer avec ses caractéristiques propres

Le Livret Reprise d'Entreprise est une enveloppe similaire à celle du PEE et est conclu de manière unilatérale. Il a les caractéristiques suivantes :

- Il s'adresse à un ou plusieurs salariés,
- Il est exclusivement destiné à organiser une transmission de l'entreprise aux collaborateurs,
- Il peut être alimenté par la participation, l'intéressement, les versements volontaires (y compris jours de congés et de RTT non pris), l'abondement de l'employeur et les actions gratuites sans limitation de montant pour bénéficier du régime fiscal de faveur,
- Il accueille, selon les cas, des actions en direct dont les actions gratuites et/ou un FCPE de reprise, soit de la société rachetée, soit d'une holding de reprise créée pour l'occasion,
- La durée de blocage des droits est calée sur celle nécessaire pour assurer une transmission effective de l'entreprise,

- Les cas de déblocage anticipés sont limités au décès et à l'invalidité du ou des repreneurs,
- Un pacte d'actionnaires prévoit les cas et conditions de liquidité des repreneurs,
- En cas d'échec de l'opération pour cause de démission ou de licenciement pour faute, le régime applicable aux actions cédées est le régime de droit commun des valeurs mobilières et pas celui du LRE,
- Il suit le régime fiscal et social du PEE quelle que soit la durée de blocage, même inférieure à 5 ans (sauf pour le dividende distribué qui est exonéré dès lors qu'il sert à rembourser la dette contractée par le / les repreneurs pour racheter les actions),
- Les intérêts d'emprunt contractés par les repreneurs à titre personnel si les titres inscrits dans le LRE sont ceux de la société rachetée sont déductibles à l'impôt sur le Revenu,
- Les intérêts d'emprunt contractés par la holding de reprise si ce sont les titres de cette dernière qui sont inscrits dans le LRE bénéficient du crédit d'impôt prévu à l'article 220 *nonies* du CGI, mais sans condition d'effectif,
- Il n'est pas soumis à l'obligation de proposer un placement diversifié distinct des titres de l'entreprise,
- A partir du moment où le ou les repreneurs sont salariés (ou mandataire social mais avec un salarié au moins), la condition d'effectif minimale du caractère collectif de l'épargne salariale est remplie,
- Tant pour un fonctionnement via un FCPE de reprise que pour des titres en direct, dès lors que plusieurs collaborateurs sont les repreneurs, la gouvernance (exercice des droits de vote) doit pouvoir être organisée sur la base d'un conseil de surveillance classique où des représentants des actionnaires salariés repreneurs exercent les prérogatives,
- En cas de cession des titres, le produit est transféré au choix du bénéficiaire vers son PEE et/ou son PERCO, avec pour le PEE reprise de l'antériorité du versement pour le calcul de la durée de blocage de 5 ans, et éligibilité à l'ensemble des cas de déblocage de ces deux dispositifs.

## Postface de Michel BON, Président de Fondact

Toutes les propositions de FONDACT peuvent se résumer assez simplement : comment utiliser les outils de partage du profit (intéressement, participation, actionnariat salarié, épargne d'entreprise) pour rendre plus efficaces les mécanismes de l'entreprise. Groupe de travail après groupe de travail nous identifions des pistes de progrès possibles et formulons des propositions.

Ce rapport se penche sur la question de la transmission des entreprises. Chaque année 185 000 entreprises françaises devraient être transmises. Une fois sur trois, la solution n'est pas dans la famille du dirigeant et une mise en vente intervient. La moitié de ces mises en vente n'aboutissent pas et débouchent sur la fermeture de l'entreprise, et une bonne partie des autres sont le fait de concurrents qui se hâtent de rapatrier l'activité chez eux. C'est du chômage en plus, des territoires qui se dévitalisent et un grand gâchis d'hommes et d'argent.

Les experts réunis par FONDACT proposent ici de mieux utiliser les moyens de l'épargne salariale pour aborder cette question. C'est en effet le bon sens même qui suggère que les mieux placés pour assurer une transition paisible d'un actionnaire à un autre sont les salariés de l'entreprise eux-mêmes. De fait, la loi a déjà imaginé des dispositifs permettant l'utilisation de l'épargne salariale dans le cadre d'une reprise d'entreprise. Mais elle l'a fait d'une façon telle que l'utilisation de ces textes demeure très marginale au regard de la dimension du problème.

Il faut donc proposer autre chose. Ce rapport décrit deux pistes principales :

- **mettre en cohérence les textes existants et installer des outils simples, faciles à comprendre par des salariés le plus souvent bien étrangers aux montages financiers ;**
- **modifier la fiscalité des successions et des plus-values en cas de vente aux salariés, de façon à ce que, dans l'esprit du vendeur, la vente aux salariés soit l'option la plus évidente et la plus attrayante.**

Comme toujours, on nous objectera le coût fiscal. Il est, en vérité, plus faible qu'on ne pourrait le penser. Mais surtout, il faudrait mettre aussi dans la balance le poids des emplois perdus dans une reprise d'entreprise infructueuse ou mal menée, de même que celui des impôts gagnés par une reprise réussie.

Maintenant que tous les partis de gouvernement reconnaissent que la réussite de notre pays passe par la réussite de ses entreprises, et que toute la classe politique manifeste son affection pour les PME, ce rapport leur dit : la transmission est l'une des phases les plus critiques de la vie d'une PME ; l'épargne salariale peut la transformer en un processus dynamique, et pour l'entreprise, et pour ses salariés.

Pourquoi ne pas essayer ?

20 octobre 2015