

The background of the cover features a dark blue color with silhouettes of several people sitting around a table in a meeting room, viewed from behind. A light blue vertical line with circular end caps runs through the center of the page, passing through a light blue circle that contains the text 'SPÉCIAL DIRIGEANT'.

SPÉCIAL
DIRIGEANT

Le guide patrimonial 2024

Edition n°01



Le guide patrimonial 2024

Edition n°01



Pierre Sabatier,

• Economiste et Président-fondateur de PrimeView, cabinet de recherche économique et financière
• Président de l'AUREP

— Comme le reste de l'économie, la gestion de patrimoine doit aujourd'hui **se réinventer pour définir des pratiques plus adaptées** aux besoins d'une population qui change à toute allure, entre des jeunes générations de moins en moins nombreuses, mais qui affichent des aspirations profondément différentes du passé, et des seniors dont le nombre explose en même temps que leurs besoins de compléments de revenus. Le vieillissement touche également bon nombre de chefs d'entreprises, pour beaucoup des baby-boomers devenant de papy-boomers, et avec lui émerge la question d'une vie que constitue la cession ou la transmission de son outil de travail et du patrimoine associé, de la protection des associés et de la famille ou encore de la philanthropie.

Si les objectifs des clients changent avec la société, **la manière dont on bâtit et gère le patrimoine évolue** également, tant sur le fond, avec l'émergence d'actifs nouveaux comme les cryptomonnaies ou d'actifs

autrefois réservés à des patrimoines très conséquents comme le Private Equity, que sur la forme avec des modes de détention des actifs toujours plus nombreux, mais aussi des critères de respects environnementaux et sociétaux qui s'ajoutent désormais aux seuls critères financiers. **La gestion de patrimoine doit elle aussi relever le défi du sens.**

Cette profession, que l'on considérera à l'avenir comme **un métier d'utilité publique** tant les enjeux individuels comme sociétaux sont énormes, nécessite aujourd'hui de mobiliser de plus en plus de connaissances et de capacités, tant dans le contenu (compréhension de l'environnement économique et son influence sur les classes d'actifs, construction d'une allocation d'actifs adaptée aux besoins du client, mais aussi au contexte), que dans le contenant (modes de détention, droits social, de la famille ou fiscal).

Pour relever ces challenges, le Conseiller en Gestion de Patrimoine se révélera comme **le véritable architecte du patrimoine de son client**, qu'il soit particulier ou entreprise : à lui d'analyser le terrain sur lequel bâtir, dessiner les fondations et les plans pour allier à la fois plaisir et usage, mais aussi choisir les prestataires sur lesquels s'appuyer dans la mise en œuvre concrète des solutions choisies pour son client.

Autant d'enjeux auxquels doivent répondre les gestionnaires de patrimoine, dans un contexte pourtant de plus en plus imprévisible. Fort de ces constats, il convient de **saluer l'ambition des auteurs de ce fascicule de rendre accessible et compréhensible un écosystème par nature complexe**, au regard d'objectifs et de situations personnelles toujours particulières. Cet effort remarquable de pédagogie est autant nécessaire qu'utile.

Le mot du Président



Richard Degioanni,

• Conseiller en Gestion de Patrimoine
• Associé fondateur et Président de notre groupe Hubsys

— La gestion de patrimoine est un **écosystème complexe** en constante évolution, mélangeant le savoir juridique, la finance et le commercial.

Ce fascicule est avant tout **un outil au service de professionnels**. Il est le re-

groupement de plusieurs pensées et un travail qui s'est fait en communauté. Mais je remercie particulièrement celui sans lequel cet ouvrage n'aurait pas vu le jour : Guillaume Hublot.

Nous avons cherché à regrouper les principales techniques et les différents savoirs, afin que ce guide vous serve de **référentiel** dès que vous aurez un doute ou un questionnement. Un conseil sur un montage financier, une interrogation sur des droits de mutation, sur un démembrement, sur une préparation à la retraite ou une protection familiale, etc...

À une époque où les défis financiers sont plus nombreux que jamais, il est crucial de comprendre le « comment » — comment gérer efficacement son patrimoine, comment investir judicieusement et naviguer à travers les eaux tumultueuses du paysage financier mondial —.

Cela vous permettra, je l'espère, de prendre des **décisions éclairées**. Préparez-vous à plonger dans un univers passionnant, où la connaissance est le meilleur atout pour assurer votre succès !

Ce fascicule est le vôtre. Aussi, nous serons heureux de recueillir vos commentaires et vos pensées pour pouvoir le faire évoluer, et faire en sorte qu'il le soit de plus en plus.



Guillaume Hublot, associé fondateur de notre groupe Hubsys, Conseiller en Gestion de Patrimoine et porteur du projet

La Genèse du projet

Voici deux ans, nous réfléchissons tous ensemble sur **les directions à donner à notre groupe**, sur ses développements d'avenir, sur les missions que nous pouvions assumer.

J'ai alors présenté une idée qui me tenait à cœur depuis longtemps.

À ce titre, je dois remercier tous les associés de notre groupement, qui, unanimement se sont **ralliés à ma vision** et ont décidé d'en financer le développement.

Deux ans plus tard, à force de travail, de coopérations et de nombreuses bienveillances, l'idée est devenue réalité.

Ce fascicule se veut à la fois simple et précis et tente de parcourir les grandes questions auxquelles nos métiers sont confrontés, pour devenir **un outil du quotidien**. Un outil que chacun consulterait rapidement pour se remémorer tel ou tel point, ou pour revoir comment les injonctions juridiques, fiscales et financières se rejoignent.

La cession d'entreprise en est un bon exemple. Les questions qui se posent souvent sont celles de la maîtrise de l'impôt bien sûr. Mais juste avant, la

question de l'aménagement des revenus futurs se pose, laquelle s'appuie parfois sur la compréhension des produits financiers. Et juste après, lorsque la technique de l'apport cession a été utilisée, se pose celle du remploi des fonds.

À nouveau, **la connaissance de la finance est nécessaire**. Quels sont les risques ? Quelles sont les libertés ? Quelles organisations ?

Ici, tout particulièrement le droit, la fiscalité et la finance doivent fusionner dans **une vision d'ensemble**, celle du projet de vie de nos clients.

Si ce fascicule a été pensé comme un outil technique transverse, vous pouvez également l'imaginer comme un pont. Un pont entre nos matières intriquées bien sûr, mais aussi un pont entre nous tout simplement.

Voyez-le comme **un outil de rencontres, d'échanges et de collaborations**. Parce qu'au-delà de toute la technique, le sel de nos vies personnelles et professionnelles est constitué des liens que nous créons.



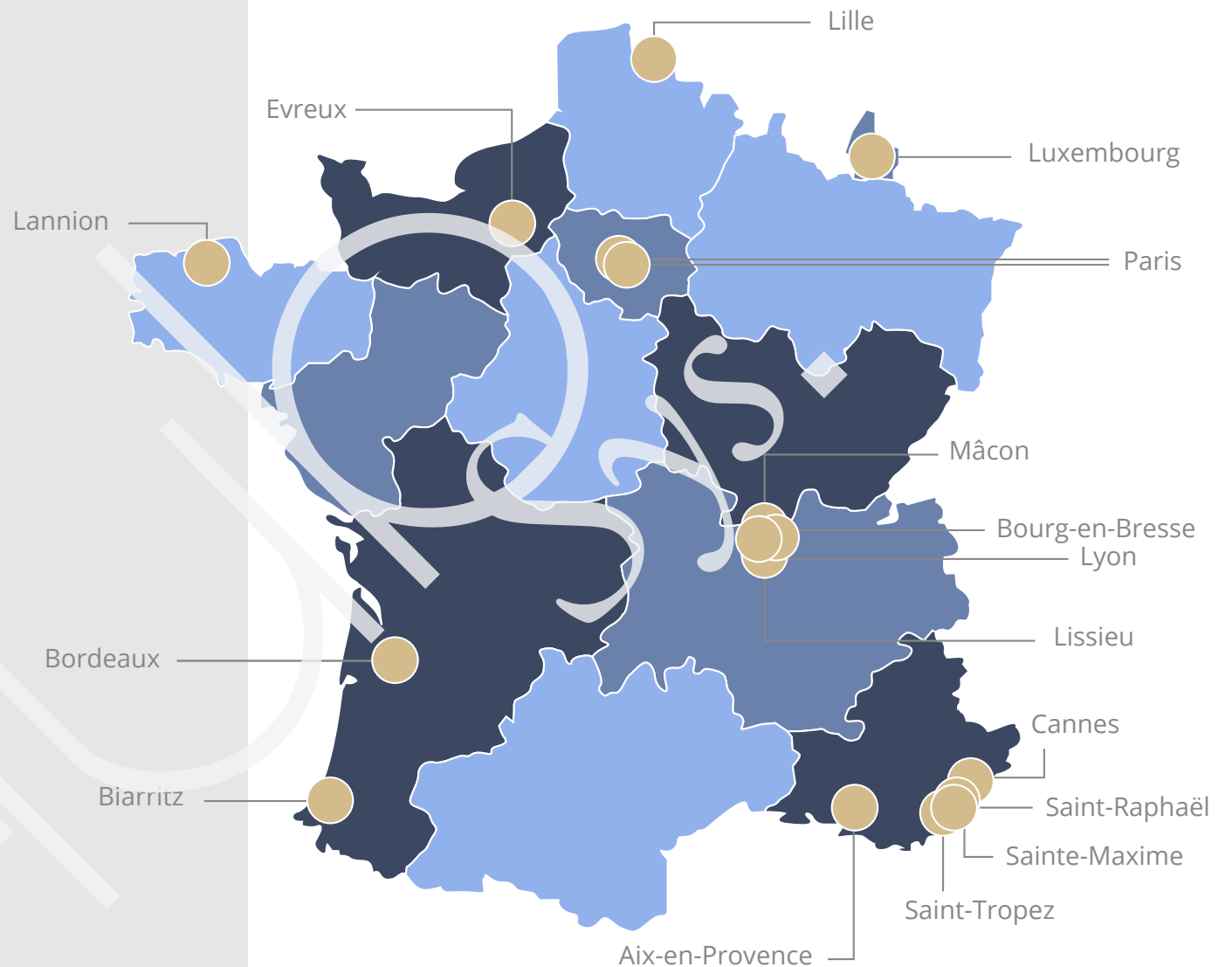
Hubsys, la puissance d'un groupe !

Hubsys est une entité créée en 2016 qui regroupe 10 cabinets de Conseil en Gestion de Patrimoine. Disponibles sur toute la France et au Luxembourg, nos CGP ont la même vision de leur métier : **le conseil.**

Après différents échanges au sein de notre consortium, nous avons décidé de créer un support éditorial regroupant les bonnes pratiques patrimoniales destinées aux notaires, avocats fiscalistes, experts-comptables, etc... qui concernent **les dirigeants d'entreprise.**

Cet ouvrage se compose de **cinq parties bien distinctes.** Elles explorent les étapes importantes de la vie d'un dirigeant.

Nous espérons que ce fascicule vous permettra de répondre efficacement aux interrogations patrimoniales de vos clients :)



Les associés d'Hubsys

Une question ? Besoin d'un conseil ?

Les membres de notre consortium Hubsys, présents en France et au Luxembourg, auront le plaisir de vous rencontrer, et de vous accompagner, **vous et vos clients :**

— Nord-Ouest de la France



Richard DEGIOANNI

20 ans d'expérience

Président d'Hubsys

Co-dirigeant de :

NEXUS ALPHA SHARPE

8 rue de Rosampont
22300 Lannion

Coordonnées :

→ +33 (0)2 96 05 07 63

→ nexus@hubsys.net

www.nexus-gestion-privee.com



Jean-Sébastien COLLET

20 ans d'expérience

Co-dirigeant de :

NEXUS ALPHA SHARPE

8 rue de Rosampont
22300 Lannion

Coordonnées :

→ +33 (0)2 96 05 07 63

→ nexus@hubsys.net

www.nexus-gestion-privee.com



— Nord de la France



Nebojsa SRECKOVIC

15 ans d'expérience

Dirigeant de :

NS GROUPE™

9 rue Victor Hugo
27000 Evreux

Coordonnées :

→ +33 (0)2 32 62 03 98

→ ns-groupe@hubsys.net

www.ns-groupe.fr



• Autres adresses à Lille
et à Paris

— Paris



Didier LAPORTE

10 ans d'expérience

Co-dirigeant de :

NEXUS ATPE

81 boulevard Malesherbes
75008 Paris

Coordonnées :

→ +33 (0)6 77 89 46 36

→ nexus-paris@hubsys.net

www.nexus-gestion-privee.com



Gaël MOREL

17 ans d'expérience

Dirigeant de :

SÉLECTION INVEST

25 av. Pierre 1^{er} de Serbie
75116 Paris

Coordonnées :

→ +33 (0)1 44 20 44 20

→ selectioninvest@hubsys.net

www.selectioninvest.fr



— Centre-Est de la France



Alice DAVANTURE

15 ans d'expérience

Co-dirigeante de :

FINANCIÈRE DE L'ARCHE

34 avenue Alsace Lorraine
01000 Bourg-en-Bresse

Coordonnées :

→ +33 (0)4 74 50 45 40

→ financieredelarche@hubsys.net

www.financieredelarche.fr



Thierry BESSARD

28 ans d'expérience

Co-dirigeant de :

FINANCIÈRE DE L'ARCHE

34 avenue Alsace Lorraine
01000 Bourg-en-Bresse

Coordonnées :

→ +33 (0)4 74 50 45 40

→ financieredelarche@hubsys.net

www.financieredelarche.fr



Aurélie BERTHILLIOT

20 ans d'expérience

Co-dirigeante de :

KMH GESTION PRIVÉE

65 rue Président E. Herriot
69002 Lyon

Coordonnées :

→ +33 (0)4 78 42 72 26

→ kmh@hubsys.net

www.kmh.fr



Guillaume HUBLOT

22 ans d'expérience

Co-dirigeant de :

KMH GESTION PRIVÉE

65 rue Président E. Herriot
69002 Lyon

Coordonnées :

→ +33 (0)4 78 42 72 26

→ kmh@hubsys.net

www.kmh.fr



Nicolas MEDAN

22 ans d'expérience

Dirigeant et co-dirigeant de :

**ALEXANDER BEARD &
KMH GESTION PRIVÉE**

65 rue Président E. Herriot
69002 Lyon

Coordonnées :

→ +33 (0)4 28 29 07 34

→ abg-france@hubsys.net

www.abg-france.net



Pierre Emmanuel JOSEPH

33 ans d'expérience

Co-dirigeant de :

ETHIS-INVEST

Semanet III - Le Bois Dieu
4 allée de la Combe
69380 Lissieu

Coordonnées :

→ +33 (0)4 72 61 10 51

→ ethis-invest@hubsys.net

www.ethis-invest.fr



Aurélie DESMARTIN

16 ans d'expérience

Co-dirigeante de :

ETHIS-INVEST

Semanet III - Le Bois Dieu
4 allée de la Combe
69380 Lissieu

Coordonnées :

→ +33 (0)4 72 61 10 51

→ ethis-invest@hubsys.net

www.ethis-invest.fr



— Centre-Ouest de la France



Romain D'AGNANO

15 ans d'expérience

Dirigeant de :

AETERNIA PATRIMOINE

81 boulevard Pierre 1^{er}
33110 Le Bouscat

Coordonnées :

→ +33 (0)6 74 09 64 28

→ aeternia@hubsys.net

www.aeterniapatrimoine.fr



— Sud de la France



Michael LAMIABLE

27 ans d'expérience

Dirigeant de :

ATELIA FINANCES & PATRIMOINE

85 boulevard Félix Martin
83700 Saint-Raphael

Coordonnées :

→ +33 (0)4 94 52 73 20

→ atelia@hubsys.net

www.atelia-patrimoine.com



• Autres adresses à Nice,
Cannes, Aix-en-Provence,
Sainte-Maxime et Biarritz

— Luxembourg



Jean-Baptiste BOIS

34 ans d'expérience

Dirigeant de :

EQUATUS

31 boulevard Prince Henri
L - 1724 Luxembourg

Coordonnées :

→ +352 (0)26 00 80 70

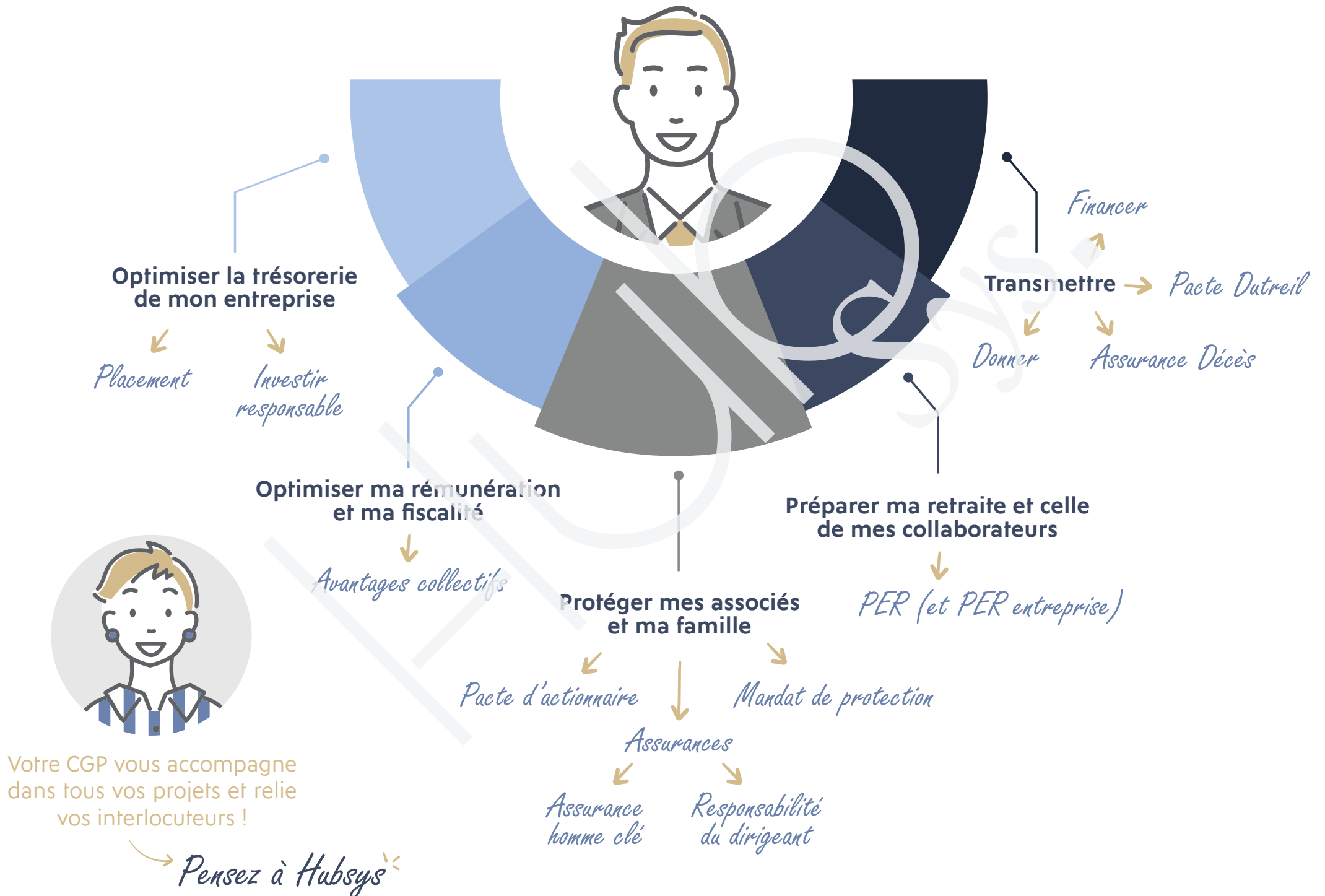
→ equatus@hubsys.net

www.equatus.com



• LE RÔLE DU CGP •

ÉCOSYSTÈME DE LA GESTION DE PATRIMOINE



• LA VIE DE L'ENTREPRISE •

UN SCHÉMA CONCIS MAIS EXPLICITE !



Sommaire

↘ EDITO	04-07		
↘ HUBSYS, LA PUISSANCE D'UN GROUPE !	08-09		
↘ LES ASSOCIÉS HUBSYS	10-14		
↘ INFOGRAPHIE : LE RÔLE DU CGP	16-17		
↘ INFOGRAPHIE : LA VIE DE L'ENTREPRISE	18-19		
↘ SOMMAIRE	20-23		
↘ Partie 1 - Faire vivre l'entreprise			
I – OPTIMISER LA GESTION DE LA TRÉSORERIE EXCÉDENTAIRE	26-30		
1.1. Bâtir une stratégie d'investissement adaptée	26		
1.2. Déterminer l'enveloppe de placement	28		
→ Le contrat de capitalisation	28		
→ Le compte-titres	28		
1.3. Définir l'allocation d'actifs	29		
Infographie : Protéger sa trésorerie de l'augmentation de l'inflation	30		
II – POUR UNE STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT EFFICACE	31-38		
2.1. Le démembrement de parts de SCPI, pour un rendement maximal	31		
2.2. Le crowdfunding immobilier : une option de diversification attractive	33		
— Les chiffres du crowdfunding	34		
2.3. Les atouts des produits structurés	35		
Infographie : Exemple d'options d'optimisation	36		
Tableau récapitulatif des principales solutions	37		
— A retenir	38		
III – RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT	39-47		
3.1. Mettre en place un package de rémunération sur mesure	39		
3.2. Bâtir une solution personnalisée	39		
3.3. Revenus immédiats : des rémunérations salariales inégalement soumises aux charges sociales	40		
→ Le président de SA ou de SAS	40		
→ Le gérant majoritaire de SARL	40		
— A savoir	41		
— Zoom sur le compte courant associé	42		
3.4. Rémunération immédiate : les dividendes, une composante essentielle de la stratégie de rémunération	43		
3.5. Le match dividendes/salaires	43		
3.6. La situation des gérants majoritaires de SARL	43		
Étude de cas : Arbitrer en prime ou prime d'intéressement pour ses collaborateurs ?	44		
Infographie : L'épargne salariale : pour qui ?	44		
— A savoir : Flat tax ou barème progressif de l'IR	45		
Infographie : Optimiser la rémunération du dirigeant de SA	46		
Infographie : Optimiser la rémunération du dirigeant de SARL	47		
IV- REVENUS COMPLEMENTAIRES COLLECTIFS : DES OPPORTUNITÉS DE RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES	48-56		
4.1. Identifier les besoins de l'entreprise	48		
4.2. Identifier les dispositifs à mettre en place	48		
→ 4.2.1. La participation : un complément de rémunération	48		
→ 4.2.2. L'intéressement : un outil de management	50		
— Les dispositifs d'épargne salariale en chiffre	51		
4.3. Une enveloppe incontournable pour le dirigeant : le PER	52		
4.4. Zoom sur l'utilisation du PER pour le dirigeant	53		
4.5. Focus : Une fiscalité paramétrable pour le dirigeant	54		
→ 4.5.1. Cas n° 1 : l'épargnant choisit la déduction des cotisations à l'IR	54		
→ 4.5.2. Cas n° 2 : l'épargnant n'opte pas pour la déduction des cotisations à l'IR	55		
Infographie : Le dispositif PER	56		
↘ Partie 2 - Protéger les associés et la famille			
I – CARTOGRAPHIE	60-61		
II – GLOSSAIRE	62-64		
1. Clause de Buy Or Sell ou Clause Américaine ou Clause Texane	62		
2. Clause de rachat forcée	62		
3. Clause de Drag Along ou Clause de cession, ou Clause d'obligation sortie conjointe	62		
4. Clause de Tag Along	62		
5. Clause de sortie de garantie	62		
6. Mandat à effet posthume	62		
7. Assurance homme clé	62		
8. Garantie croisée	62		
9. Clause d'agrément	63		
10. Pacte Dutreil	63		
11. Gouvernance alternative	63		
12. Mandat de protection future	63		
13. Fiducie-sûreté	63		
Infographie : Protéger l'entreprise, un travail d'équipe	64		
↘ Partie 3 - Transmettre aux héritiers			
I – BESOINS ET CONTRAINTES	68-70		
1.1. Des freins à anticiper	68		
→ L'écueil de la fiscalité	68		
→ Une anticipation de 5 à 10 ans avec un plan de transmission	68		
1.2. Évaluer les besoins en financement	69		
→ Financement de la transmission	69		
→ Les besoins du dirigeant post-cession	69		

— Les enjeux de la transmission d'entreprise en chiffres	68		
1.3. Un équilibre à trouver entre les générations	70		
→ Identifier le repreneur	70		
→ Organiser la pérennité avec la charte familiale	70		
II – UN PANEL D'OUTILS À COMBINER	71-76		
2.1. Optimiser la fiscalité	71		
→ Donation de titres avec réserve d'usufruit	71		
Tableau du barème fiscal de l'usufruit/nue-propriété	71		
→ Donation - cession de titres	72		
→ Pacte Dutreil	72		
→ Réduction de 50% des droits de donation	72		
→ Paiement différé et fractionné des droits de donation et succession	72		
2.2. Pérenniser la gouvernance	73		
→ Charte familiale	73		
→ Donation-partage et pacte successoral	73		
→ Attribution préférentielle de l'entreprise à un héritier	73		
2.3. Besoins financiers	73		
→ Donation de titres avec réserve d'usufruit	73		
→ Cession mixte	74		
→ Crédit vendeur familial	74		
→ Holding de reprise	74		
2.4. Exemple de combinaison : le Family Buy Out (FBO)	74		
→ Technique successorale	74		
→ Fiscalité	74		
→ Financement donation de la nue-propriété de ses titres à ses enfants	74		
Infographie : Le Family Buy Out (FBO) en pratique	75		
Outil : Pérenniser la transmission	76		
↳ Partie 4 - Vendre l'entreprise			
I – BESOINS ET CONTRAINTES	80-81		
1.1. Coordonner les réponses en fonction des besoins financiers	80		
Infographie : Structurer la cession de l'entreprise	81		
II – LES STRATÉGIES	82-90		
2.1. Cession en direct des titres (cession par le haut)	82		
2.2. Contribution exceptionnelle sur les hauts revenus	83		
Tableau : Taux applicables selon le montant de la plus-value	83		
2.3. Cession par la holding (cession par le bas)	83		
Infographie : Cession par la holding : mise en réserve ou distribution du prix de vente ?	84		
2.4. OBO	85		
Infographie : La stratégie de l'owner buy out (OBO)	86		
2.5. Le report d'imposition sous condition de réinvestissement	87		
→ 2.5.1 L'économie de l'opération	87		
→ 2.5.2. La chronologie des opérations	87		
Infographie : Article 150 O B Ter du CGP : la chronologie des opérations	87		
— Zoom sur le réinvestissement en private Equity	88		
Infographie : Private Equity, diversifier les secteurs d'investissements	88		
2.6. Garantie de passif : montage et financement	89		
Méthodologie : anticiper l'après cession	89		
Mind Map : Structurer la cession de l'entreprise, les 3 cas	90		
Cas pratique : Comparaison en fonction de la structuration retenue	90		
↳ Partie 5 - Structurer l'action philanthropique			
I – DEFINIR LE PROJET PHILANTHROPIQUE	94		
II – LEVIER : LE PATRIMOINE PROFESSIONNEL DU DIRIGEANT	94-97		
2.1. Responsabiliser son épargne	94		
2.2. Affecter des revenus réguliers avec une donation temporaire d'usufruit	95		
2.3. Doter un OSBI d'un capital via une donation avant cession de titres de l'entreprise.	95		
2.4. Fondation actionnaire : pérenniser son entreprise avec un surcroît de sens	94		
— Zoom sur la fondation actionnaire	96		
2.5. Fonds de pérennité : faire grandir l'entreprise en toute sécurité	97		
Infographie : Levier philanthropique du patrimoine professionnel du dirigeant	97		
III – LEVIER : L'ENTREPRISE	98-99		
3.1. Mener une action de mécénat	98		
3.2. Explorer de nouveaux modèles entrepreneuriaux	98		
3.3. Créer un outil philanthropique dédié	98		
Infographie : Levier philanthropique de l'entreprise	99		
IV – FAIRE FRUCTIFIER LES FONDS COLLECTÉS	100-102		
4.1. Les placements autorisés	100		
4.2. Cohérence à privilégier	100		
Infographie : Comment se repérer dans l'univers de la finance durable ?	101		
— Entreprises : le paysage de la philanthropie en chiffres clés	102		
↳ REPÈRES FISCAUX	104-111		
↳ LES DONNÉES DU MARCHÉ	112-113		
↳ LES DONNÉES DU MARCHÉ OBLIGATAIRE	114-115		
↳ GLOSSAIRE	116-118		
↳ INDEX	120-121		
↳ NOS PARTENAIRES	122-123		
↳ REMERCIEMENTS	124		

↳ Partie 1

**Faire vivre
l'entreprise**

HR *Systems*

I . OPTIMISER LA GESTION DE LA TRÉSORERIE EXCÉDENTAIRE

Les mesures de soutien des entreprises mises en place pendant la crise sanitaire, cumulées à un ralentissement des investissements en période de crise ont permis de maintenir, voire d'élever, le niveau de trésorerie d'un grand nombre d'entre elles. Avec la reprise de l'inflation, conserver cette trésorerie sur un compte courant, c'est risquer sa dépréciation (**+4.9% d'inflation annuelle selon l'Insee pour l'année 2023**).

Pour valoriser la trésorerie tout en la sécurisant, le chef d'entreprise et ses conseillers doivent :

- Bâtir une stratégie d'investissement en fonction de l'horizon de placement ;
- Déterminer l'enveloppe de placement correspondante ;
- Construire l'allocation d'actifs.

1.1. BÂTIR UNE STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT ADAPTÉE

Pour construire une stratégie d'investissement sur mesure, le premier réflexe pour le dirigeant et son conseiller consiste à **identifier les besoins en fonds de roulement (BFR) de l'entreprise**.

Ce BFR peut évoluer dans le futur en fonction des projets de l'entreprise. Une revue des projets de l'entreprise doit donc être effectuée avant de définir ses stratégies d'investissement.

Ainsi, un projet de développement à court ou moyen terme provoque une augmentation du BFR de l'entreprise, qui doit être anticipée lors de la segmentation de la trésorerie.

Pour optimiser la gestion de la trésorerie excédentaire, il convient de la segmenter en fonction des besoins en liquidités et donc des horizons de placement :

- Court terme : 1 an ;
- Moyen terme : 3 à 5 ans ;
- Long terme : 5 à 8 ans.



“Le BFR constitue un élément clé pour optimiser la gestion de sa trésorerie”

Ces horizons d'investissement orientent les choix de placement à effectuer :

- SICAV monétaires ou comptes à terme pour un placement à court terme ;
- Valeurs mobilières pour un placement à moyen ou long terme ;

— Statistiquement, le risque maximal sur un marché d'actions apparaît sur une période de 3 à 5 ans. —

La statistique commanderait donc plus le recours à une gestion de valeurs mobilières sur 5 à 8 ans, de pierre-papier (en général 8 ans) ou crowdfunding immobilier (plutôt sur des périodes de 12 à 36 mois) pour un placement à plus long terme.

Ces horizons d'investissement doivent être recoupés avec l'amplitude de risque accepté.

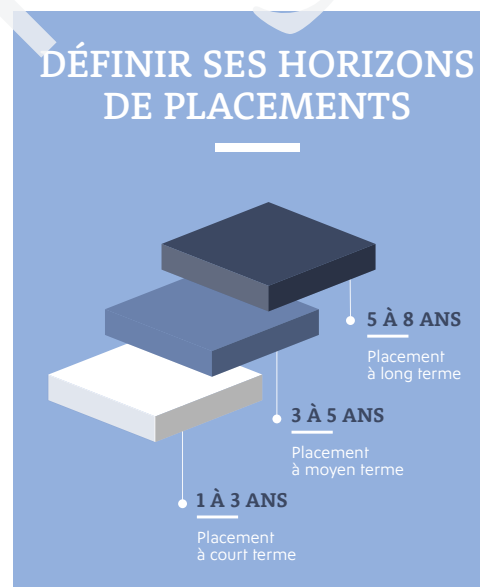
Une attention particulière doit être portée au type de sociétés :

- Est-ce une société opérationnelle ?
- Est-ce une holding patrimoniale ?

- Quel est l'objet social ?
- Quel statut ?
- ...

Cela permet de valider que les statuts de l'entreprise l'autorisent à effectuer tout type d'investissement, comme acquérir des actifs immobiliers par exemple.

Cette analyse détermine le type de support le plus adapté à l'entreprise. Les besoins en liquidité d'une **holding patrimoniale** sont plus faibles que ceux d'une société opérationnelle par exemple. Pour ces dernières, nous pouvons donc envisager des horizons de placement à long terme, avec, à la clé, un potentiel de rendement supérieur.



“Il faut segmenter sa trésorerie en fonction de ses besoins en liquidité et de ses horizons de placement.”

1.2. DÉTERMINER L'ENVELOPPE DE PLACEMENT

• Le contrat de capitalisation •

La catégorie de la personne morale concernée détermine aussi le choix de l'enveloppe de placement.

Ainsi, la souscription d'un **contrat de capitalisation** peut être envisagée pour une holding patrimoniale ou encore pour un Organisme Sans But Lucratif (OSBL).

Un contrat de capitalisation donne accès à une gamme de nombreux supports :

- Actions ;
- Obligations ;
- Monétaire ;
- Parfois même immobiliers (le plus généralement sous forme de fonds d'investissements).

Ce large spectre d'investissements permet à la personne morale de **diversifier ses placements sans bloquer son épargne**, puisqu'il lui est possible de procéder à des rachats anticipés.

De plus, la fiscalité n'est pas dissuasive :

- Pour les contrats multi-supports, la personne morale est soumise à une taxation forfaitaire annuelle sur la base des montants investis. La taxation est régularisée en cas de rachat partiel ou total sur le contrat, en fonction des intérêts réellement générés.
- Pour les fonds euros, les intérêts sont acquis annuellement et donc taxés pour leur montant réel, au taux d'imposition dont bénéficie la personne morale.

• Le compte-titres •

L'entreprise qui n'a pas la possibilité de souscrire un contrat de capitalisation peut se tourner vers **le compte-titres**.

Cette enveloppe lui donne accès à une très large palette d'actifs :

- Actions ;
- Obligations ;
- FCP ;
- Sicav ;
- Bons de souscription ;
- Trackers (aussi appelés ETF) ;
- Titres non cotés...

Aucune limite n'est fixée quant à la quantité et à la valeur des titres que l'entreprise peut détenir sur son compte-titres.

Le **compte-titres** bénéficie d'un **mécanisme de transparence fiscale**. Lorsqu'il est détenu par une personne morale imposable à l'impôt sur les sociétés, la totalité des produits (dividendes, coupons ou plus-values) sont intégrés au bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés.

Les plus-values et moins-values relèvent du régime des plus ou moins-values à court terme et sont donc taxées dans la plupart des cas au **taux réduit de 15%**.

Les moins-values contribuent quant à elles à la constitution d'un déficit reportable dans les conditions de droit commun.

Les plus-values latentes sont soumises à l'impôt chaque année. Elles seront déduites lors de la réalisation de la vente de ces actifs pour le calcul final de la plus-value ou de la moins-value attachée à cette opération.

1.3. DÉFINIR L'ALLOCATION D'ACTIFS

Au sein de ces enveloppes, certains véhicules d'investissement servent de rempart **contre l'augmentation de l'inflation**.

Pour construire l'allocation d'actifs de la trésorerie de l'entreprise, la disponibilité des fonds constitue **un autre critère stratégique**.

Un imprévu est toujours possible et l'entreprise peut avoir un besoin impérieux de récupérer ses fonds. Il convient donc d'étudier la temporalité des placements.

Une attention particulière doit en outre être portée au couple rendement/risque. La gestion d'une trésorerie d'en-

treprise doit aller de paire avec une certaine prudence afin de ne pas exposer inconsidérément le capital de l'entreprise.

Les besoins de l'entreprise doivent coïncider avec **la temporalité des placements et leur degré de risque**.

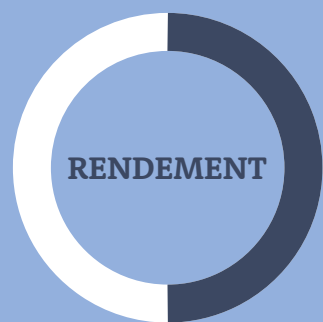
Enfin, les aspects de responsabilité environnementale et sociale doivent être pris en compte pour **faire face à l'augmentation des obligations extrafinancières**.



“Restez attentif au couple rendement/risque.”

PROTÉGER SA TRÉSORERIE DE L'AUGMENTATION DE L'INFLATION

Un outil d'aide à la décision

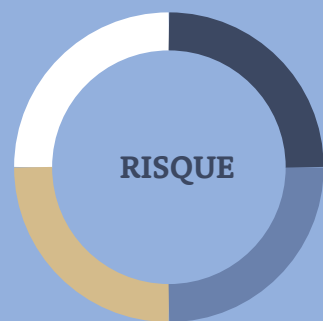


■ Plus-values

■ Revenus



“À un type de rendement correspond un type de risque. À un espoir de rendement correspond un risque de perte.”



■ Liquidité

■ Solvabilité

■ Fluctuation du capital

■ Absence de rendement

QUELQUES IDÉES POUR APPRIVOISER LE RISQUE

- En comprendre la typologie
- En comprendre l'amplitude
- Calibrer ses besoins
- Diversifier ses positions
- Saisir les opportunités
- Avoir du temps

Le risque diminue avec le temps

II . POUR UNE STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT EFFICACE

Pour retrouver du rendement, les entreprises peuvent s'orienter aujourd'hui sur des produits alternatifs à court et moyen terme, tels que le crowdfunding immobilier et les produits structurés.

Elles peuvent aussi envisager d'allonger leur horizon d'investissement et s'orienter vers des solutions à moyen ou long terme comme les parts de SCPI et SCI.

2.1. LE DÉMEMBREMENT DE PARTS DE SCPI, POUR UN RENDEMENT MAXIMAL

Produits d'épargne mutualisés, les parts de SCPI (Société Civiles de Placement Immobilier) permettent à l'entreprise de diversifier ses placements en optant pour un investissement immobilier. Dans ce cadre, la gestion du bien immobilier est entièrement déléguée à un professionnel, ce qui représente un atout pour l'entreprise, la gestion en direct d'un bien immobilier s'avérant chronophage. Cet investissement se distingue par un taux de distribution attractif : **+ 4,53% en 2022⁽¹⁾** en moyenne (Les données pour l'année 2023 ne sont pas encore parues à l'heure où nous imprimons le fascicule).

En revanche, si les SCPI offrent une mutualisation des risques locatifs, elles n'offrent pas de garantie en capital. Ces produits sont soumis aux fluctuations des marchés immobiliers qui peuvent affecter certains secteurs (bureaux, commerce, logistique, etc) ou certaines zones géogra-

phiques (France, Europe du Sud, Europe du Nord, etc).

L'acquisition de parts de SCPI en usufruit permet de bénéficier de conditions d'achat avantageuses.

Plus la période de démembrement est longue plus le rapport entre le prix de l'usufruit et l'espérance de loyer est attrayante. Cette option séduit les dirigeants et leurs conseils en quête d'un investissement générant des revenus complémentaires avec un taux de rendement élevé au regard du capital investi, puisque les loyers perçus sont calculés sur la pleine propriété des parts de SCPI. **Il s'agit cependant d'un produit très rare.**

Autre avantage : les parts démembrées de SCPI sont comptabilisées comme des immobilisations incorporelles pour l'entreprise qui peut donc **pratiquer des amortissements sur la valeur de cet usufruit.**

En revanche, ces produits présentent un inconvénient qui réside dans leur illiquidité. Or il s'agit d'un investissement qui peut être considéré comme long terme au regard des durées de démembrement généralement comprises entre 5 et 10 ans, même si en réalité, le capital est recomposé par fraction de loyers perçus.

¹ D'après l'Institut de l'épargne immobilière et foncière (IEIF) et l'Association française des sociétés de placement immobilier (Aspim)

Exemple

Pour une SCPI générant un revenu de 5% annuel, un investissement en usufruit de 20 000 euros sur une période de 5 ans, générera des loyers de l'ordre de 25 000 euros sur cette même période, soit environ 1 250 euros chaque trimestre pendant cinq ans.

La trésorerie redevient donc progressivement disponible, avec une très forte visibilité.

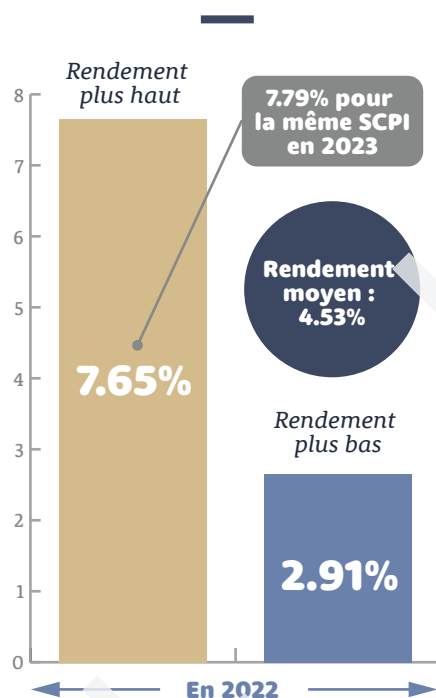
**• RENDEMENT⁽²⁾ •
MOYEN DES SCPI SUR 10 ANS**

ANNÉE	TAUX SCPI
2022	4.53%
2021	4.45%
2020	4.18%
2019	4.40%
2018	4.35%
2017	4.44%
2016	4.63%
2015	4.85%
2014	5.06%
2013	5.13%
2012	5.27%

Net de frais de gestion et hors prélèvements sociaux et fiscaux. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

⚠ Les données pour l'année 2023 ne sont pas encore parues à l'heure où nous imprimons le fascicule ⚠

**• TOUTES LES SCPI •
NE SE VALENT PAS !**



**0% DE FRAIS D'ENTRÉE
AVEC UNE SCPI, C'EST
POSSIBLE !**



“En 2022, la moyenne des frais d'entrées sur les SCPI est de 8 à 10%. Pourtant, 3 SCPI n'ont pas de frais d'entrée.”

2.2. LE CROWDFUNDING IMMOBILIER : UNE OPTION DE DIVERSIFICATION ATTRACTIVE

Une partie de la trésorerie peut être affectée à un placement alternatif, à court terme, qui offre une intéressante opportunité de diversification : **le crowdfunding immobilier.**

Avec plus de 1 600 projets financés en 2022⁽³⁾, le financement participatif de l'immobilier est en forte croissance. La collecte 2022, qui s'élève à 1.6 milliards, a **augmenté de 40.2% par rapport à 2021.**

Le crowdfunding immobilier a pour finalité de lever des fonds afin de permettre aux promoteurs d'augmenter leurs fonds propres pour financer des opérations d'achat-revente d'immeuble de :

- Logements ;
- Bureaux ;
- Commerces ;
- Immobilier résidentiel ;
- Opération de réhabilitation ;
- Aménagement urbain ;
- etc.



“La collecte 2022 du crowdfunding immobilier a augmenté de 40.2% par rapport à 2021 !”

L'investisseur réalise un placement sous forme obligataire, dont la durée et la rémunération sont fixées contractuellement. À l'échéance du projet, entre 1 an et 5 ans, les souscripteurs sont remboursés du montant de leur investissement initial et en perçoivent les intérêts.

La rémunération de ce type de placement est élevée : un rendement moyen de **+9,40%⁽⁴⁾** constitue le principal atout de ce placement de diversification.

L'investissement en crowdfunding immobilier est potentiellement risqué puisqu'il **expose l'investisseur à perdre tout ou partie du capital investi.**

En 2022, le taux de défaut de remboursement s'est élevé à 0,3% (+0,21 point par rapport à l'année 2021)⁽⁵⁾. **Ce risque est la contrepartie de la possibilité d'une bonne performance.** Ce taux peut paraître faible. Néanmoins, il semble augmenter et pourrait passer à 1 % pour 2023. Effectivement, une crise immobilière ou un relèvement brusque des taux d'intérêts peuvent augmenter de manière très significative les défauts. Il ne faut en effet pas oublier qu'il s'agit des opérations de promotion ou de marchand de biens.

Ici non plus, le dirigeant et son conseiller ne doivent pas **sous-estimer le risque d'illiquidité** de ces actifs pour lesquels il n'existe pas de marché secondaire organisé.

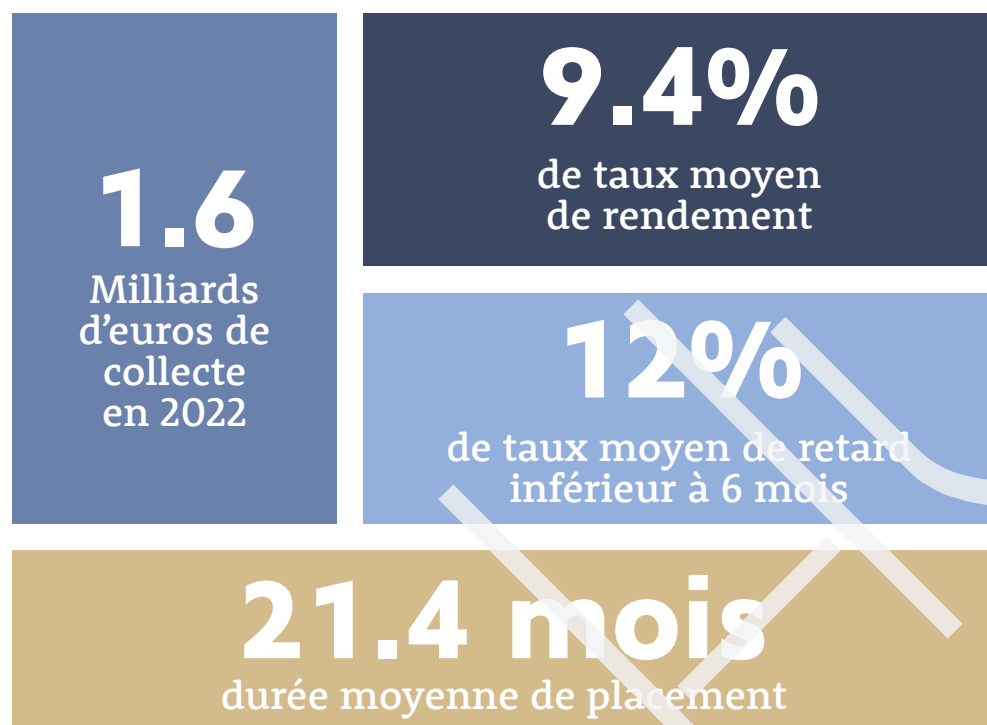
² D'après l'Association française des sociétés de placement immobilier (Aspim)

³ ⁴ ⁵ D'après le Baromètre annuel 2022 du crowdfunding immobilier en France Fundimmo/HelloCrowdfunding

De plus, il arrive que certains projets prennent du retard et que l'échéance soit repoussée. Ce phénomène a été nourri par la pénurie de matériaux pour le secteur du bâtiment.

En 2022, le taux de retard moyen était d'environ 12%⁽⁶⁾. Il passe à 14% pour l'année 2023. Il s'agit donc d'un risque à ne pas minimiser.

LES CHIFFRES DU CROWDFUNDING



⁶ D'après le Baromètre annuel 2022 du crowdfunding immobilier en France Fundimmo/HelloCrowdfunding

2.3. LES ATOUS DES PRODUITS STRUCTURÉS

Les produits structurés constituent une alternative aux placements financiers classiques. Ils sont également une source de diversification pour investir la trésorerie de l'entreprise.

Construits sur mesure par leurs émetteurs, les produits structurés sont un « assemblage » de plusieurs produits financiers. Ils combinent trois composants :

- Une obligation ;
- Un produit à effet de levier ;
- Un sous-jacent.

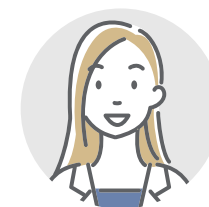
C'est l'évolution du cours du sous-jacent (action, indice, panier de matières premières, etc...) qui sert de moteur de performance dans le montage du produit. Le rendement du produit structuré est défini à l'avance, selon une formule mathématique connue au moment de la souscription.

Ce rendement peut être livré périodiquement comme un loyer, ou être mémorisé et restitué à l'échéance du produit. L'échéance peut avoir lieu de manière anticipée ou après plusieurs années, selon les conditions fixées au départ.

Le conseiller intervient pour élaborer les conditions du produit structuré à fabriquer. Il intervient également pour guider le dirigeant dans ses attentes, les options aménageant les protections étant très nombreuses.

Le travail consiste autant à choisir le bon sous-jacent, qu'à imaginer les différentes formes de protection à mettre en place, en fonction des conditions du marché.

Le dirigeant et son conseiller doivent également s'interroger sur l'existence d'une garantie partielle ou totale du capital investi. En effet, les intérêts versés par la part obligataire du produit structuré peuvent permettre de garantir le capital.



“Les produits structurés sont construits sur mesure par leur émetteur.”

A défaut, ils peuvent servir à améliorer le rendement final du produit. Dans la qualité du produit, celle de l'émetteur est essentielle, car c'est ce dernier qui assure la protection du capital comme son remboursement à l'échéance, anticipée ou non. Il convient donc de s'assurer de sa solidité, notamment en vérifiant la notation que lui attribue les agences de rating.



• EXEMPLE • OPTIONS D'OPTIMISATION



• TABLEAU RÉCAPITULATIF • DES PRINCIPALES SOLUTIONS

Enveloppes	Durée de placement	Atouts	Inconvénients
Compte à terme	Court à moyen terme	Faible volatilité	Blocage des sommes
Compte-titres	Long terme	Forte éligibilité des instruments financiers	Pas d'avantages fiscaux
Contrat de capitalisation	Long terme	Outil partiellement utilisable en garantie de capital ; Facilité concernant le rachat	Pénalité de sortie sur les 3 à 5 premières années
Produits	Durée de placement	Atouts	Inconvénients
Monétaires*	Court terme	Produit sécuritaire	Faible rentabilité
Obligations*	Long terme	Bonne rentabilité potentielle	Risque de volatilité
SCPI	Variable	Bonne rentabilité potentielle Mutualisation des risques locatifs (env. 4 à 6%)	Risque d'illiquidité
Produits structurés	Variable	Bonne rentabilité potentielle (env. 6 à 15%) ; diversification ; liquidité ; risque et rendement connus à l'avance	Risque de volatilité en fonction du montage du produit et de l'évolution du marché
Actions*	Long terme	Bonne rentabilité potentielle	Risque de volatilité
Private Equity	Long terme	Bonne rentabilité potentielle	Risque d'illiquidité ; Risque en capital
Crowdfunding	Moyen terme	Rentabilité variable (de 3 à 10%)	Risque d'illiquidité ; Risque en capital élevé

* Eventuellement sous forme de SICAV

⚠ Les niveaux de risques sont des appréciations qui peuvent changer en fonction des événements majeurs des marchés ⚠

Risque le plus faible ————— Risque le plus élevé

Ce qu'il faut Retenir !

- 🔖 Identifiez les BFR en prenant en compte les futurs projets de l'entreprise ;
- 🔖 Segmentez la trésorerie de l'entreprise en fonction de ses horizons possibles d'investissements : **court, moyen et long terme** ;
- 🔖 Identifiez les besoins en liquidités de l'entreprise et les enveloppes d'investissements possibles.
- 🔖 Ciblez des solutions de diversification avec des rendements attractifs : parts de SCPI, éventuellement en usufruit, produits structurés et crowdfunding immobilier.

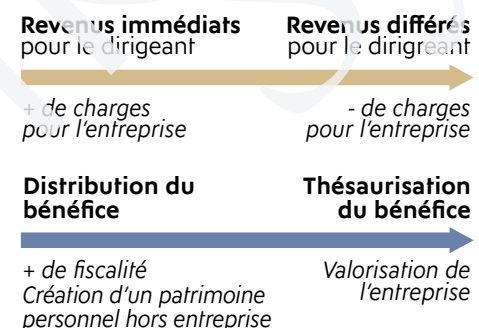
III. RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT

3.1. METTRE EN PLACE UN PACKAGE DE RÉMUNÉRATION SUR MESURE

La rémunération du chef d'entreprise doit être pensée sur plusieurs échéances. Idéalement, l'arbitrage doit avoir lieu entre :

- Le **renforcement des ressources de l'entreprise, et donc sa valorisation** ;
- Le **renforcement des ressources personnelles du dirigeant à court et à long terme.**

Ces arbitrages ont tous un point commun : la **maîtrise des charges fiscales et sociales, commandée par le délai de perception des revenus par le dirigeant.**



3.2. BÂTIR UNE SOLUTION PERSONNALISÉE

Concevoir un package de rémunération optimale consiste à prendre en compte **l'ensemble des composantes de la rémunération du chef d'entreprise** :

- Sa rémunération immédiate (rémunération du mandat social/dividendes) ;
- Et sa rémunération différée.

Cette rémunération différée permet au dirigeant de se constituer un **capital sur un horizon moyen et long terme**, notamment pour préparer sa retraite.

Il s'agit de l'épargne salariale et des systèmes de retraites complémentaires. Il est également essentiel de tenir compte des **revenus patrimoniaux du dirigeant**, qui peuvent provenir de la cession de son entreprise (plus-values de cessions de titres) ou des locaux de celle-ci, s'il en a la propriété.

Il est donc nécessaire de dresser la **cartographie de l'ensemble des flux financiers professionnels et personnels du dirigeant actuels et futurs.**

De nombreux paramètres entrent en ligne de compte :

- La situation personnelle du dirigeant (couple, enfant) ;
- Sa fiscalité (impôt sur le revenu, contribution sociale sur les hauts revenus, IFI) ;
- Ses besoins en termes de revenus (train de vie, endettement) ;
- La composition de son patrimoine (immobilier, capital, donation, héritage) ;
- Ses objectifs à moyen et long terme (projets d'avenir, études des enfants, retraite, planification successorale).

Entrent aussi en ligne de compte l'âge du dirigeant, sa situation au regard de ses cotisations retraite et ses projets en matière de cession à plus ou moins long terme de son actif professionnel.

Une fois cette cartographie dressée et l'ensemble des besoins et objectifs à court moyen et long terme du dirigeant définis, il convient alors de choisir le niveau accordé à chacune des composantes de la rémunération, immédiate, différée, patrimoniale pour **composer une solution adaptée**.

3.3. REVENUS IMMÉDIATS : DES RÉMUNÉRATIONS SALARIALES INÉGALEMENT SOUMISES AUX CHARGES SOCIALES

Le chef d'entreprise peut combiner ou alterner différents types de rémunérations. Cet arbitrage dépend de son statut social, lequel est en fonction de la forme sociale de son entreprise.

• Le président de SA ou de SAS •

Assimilé salarié, il est assujéti au régime général de la Sécurité sociale. Il en est de même pour le gérant minoritaire ou égalitaire de SARL (en cas de co-gérance, ce pourcentage est déterminé par la totalité des parts sociales détenues par les co-gérants), et le gérant non associé.

Les rémunérations perçues pour ces mandats sociaux supportent des charges sociales élevées, pour une protection sociale proche de celle dont bénéficie les salariés. **Leur taux peut atteindre 79% de la rémunération nette versée.**

Ces revenus sont soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu, après abattement de 10% pour les frais professionnels. Il est possible de renoncer à ce forfait et d'opter pour les frais réels.

• Le gérant majoritaire de SARL •

Il a le statut de travailleur non salarié (TNS) et est rattaché au régime de Sécurité sociale des indépendants.

Les charges prélevées sur la rémunération de son mandat social peuvent atteindre **45% du revenu imposable.**

En contrepartie, le chef d'entreprise bénéficie de prestations sociales moins protectrices que celles du dirigeant assimilé salarié, notamment au regard des risques accident du travail, maladie professionnelle et chômage.



“Avant ou au moment d'une introduction en bourse, le PEE peut servir d'enveloppe pour abriter des stocks options qui seront levées dans le PEE. L'optimisation est alors très forte !”

A SAVOIR

Le levier des rémunérations indirectes peut être exploité.

Il s'agit du remboursement des frais engagés à titre personnel par l'entrepreneur pour le compte de sa société.

Les montants versés constituent des charges dans l'entreprise et viennent réduire son bénéfice imposable.

Elles ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu du dirigeant.

Ainsi un dirigeant qui travaille à son domicile a la possibilité de se faire **défrayer d'une partie de ses dépenses** (loyer, gaz, électricité, internet).

L'impact de cette solution doit être évaluée car il peut s'avérer profitable dans certaines situations :

- Démarrage d'une nouvelle activité ;
- Télétravail.

Ces frais doivent satisfaire aux exigences de l'administration fiscale qui **leur porte une grande attention en cas de contrôle.**



“Si cela est profitable pour vous, pensez à exploiter le levier des rémunérations indirectes !”

Ils doivent avoir été engagés dans l'intérêt de l'entreprise et correspondre à des dépenses effectives et justifiées.

Il est possible de ne pas les retenir pour leurs montants réels. Le dirigeant reçoit alors **une allocation forfaitaire**, toujours imposable à l'impôt sur le revenu.

Ces « rémunérations indirectes » ne doivent pas être confondues avec les avantages en nature.

Ces derniers correspondent à la mise à disposition gratuite du dirigeant de biens appartenants à l'entreprise, comme un logement ou un véhicule de fonction.

Ces avantages en nature sont considérés comme des suppléments de rémunération déductible, à condition d'être parfaitement comptabilisés et que leurs montants ne soient pas excessifs au regard du service rendu.

En revanche, en tant que compléments de rémunération, ils sont donc **soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu du dirigeant.**

Zoom sur le compte courant associé → un levier de rémunération !

Le dirigeant peut être amené à mettre à la disposition de son entreprise des avances pour un temps limité, qu'il s'agisse :

- De faire face aux dépenses courantes de l'entreprise ;
- De concourir à un projet d'investissement spécifique ;
- Ou de financer une dépense exceptionnelle.

Dans les SARL, SA et SAS, ces avances sont effectuées au moyen des comptes courants associés. Elles seront ultérieurement remboursées aux associés.

Les sommes figurant en compte courant peuvent aussi être utilisées **afin d'augmenter le capital de la société**, ce qui offre la possibilité au dirigeant, le cas échéant, **de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu** pour la souscription au capital d'une PME (réduction dite « IR-PME »).

Ces avances peuvent également donner droit à une **rémunération supplémentaire**, via le versement d'un intérêt. Ces intérêts sont déductibles pour l'entreprise dans la limite de la moyenne des taux effectifs moyens pratiqués par des établissements de crédit pour les prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à deux ans.

Ce taux maximum applicable au comptes courants d'associés est disponible en page 115 pour **le 4e trimestre 2023**⁷. Ces intérêts sont dus, même en l'absence de bénéfice. Ils ne sont pas soumis aux cotisations sociales mais **entrent dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant**.

3.4. RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE : LES DIVIDENDES, UNE COM- POSANTE ESSENTIELLE DE LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

Au niveau de l'entreprise, avant leur distribution aux associés, **les dividendes font partie des bénéfices imposables**.

Ils sont imposés au titre de l'impôt sur les sociétés **au taux de 15%**, pour le montant de bénéfice n'excédant pas **42 500 euros** et à **25% au-delà de ce seuil**.

Pour les dirigeants, les dividendes perçus entrent dans le champ d'application **du prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30%** (12,8% d'impôt sur le revenu et 17,2% de prélèvements sociaux) ou sur option globale au barème progressif de l'impôt sur le revenu **après abattement de 40%**, et prélèvements sociaux de 17,2%.

Le versement des dividendes et leur taxation à la flat tax constituent **un arbitrage intéressant pour** les dirigeants soumis au taux marginal de l'impôt sur le revenu (45%).

3.5. LE MATCH DIVIDENDES/ SALAIRES

Pour arbitrer entre dividendes et rémunération, **plusieurs éléments doivent être pris en compte**, au niveau de la société, comme son niveau d'imposition (15% ou 25%) et au regard de la situation personnelle du dirigeant, notamment son taux marginal d'imposition (TMI).

Mais d'autres éléments entrent en ligne de compte.

Ainsi, la mise en place du prélèvement forfaitaire unique de 12,8% sur les dividendes en 2018 **favorise la rémunération des chefs d'entreprise sous forme de dividendes**.

Mais, l'économie d'impôt fiscale et sociale obtenue avec un versement en dividendes doit être mise en balance avec l'économie d'impôt sur les sociétés que permet le versement d'un salaire au niveau de l'entreprise, puisque celui-ci s'analyse comme **une charge déductible du bénéfice imposable**.

A contrario, pour le dirigeant assimilé salarié, lorsque les rémunérations atteignent quatre fois le plafond de la Sécurité sociale (185 472 euros en 2024), les cotisations sociales versées ne sont pas productives de droits sociaux.

Le versement d'un complément de rémunération sous forme de dividendes au-delà de ce seuil constitue dès lors une option à considérer.

3.6. LA SITUATION DES GÉRANTS MAJORITAIRES DE SARL

Pour les gérants majoritaires de SARL, les dividendes sont considérés depuis 2013 comme des compléments de rémunération et **assujettis aux cotisations sociales pour la part qui dépasse 10%** :

- Du montant capital social ;
- Des primes d'émission et des sommes

⁷ Source : <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/5505-PGP.html/identifiant=BOI-BIC-CHG-50-50-30-20240117>

• ÉTUDE DE CAS •

ARBITRER EN PRIME OU PRIME D'INTÉRESSEMENT POUR SES COLLABORATEURS ?



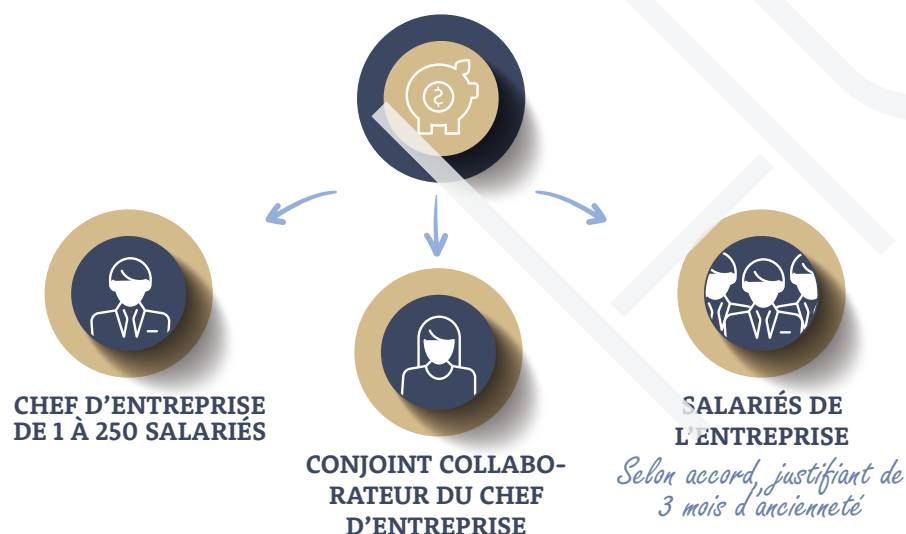
Option 1 → Gratifier ses salariés avec une prime classique

Budget par collaborateur :	1 000€
Versement net par collaborateur :	379€

Option 2 → Gratifier ses salariés avec une prime d'intéressement

Budget par collaborateur :	1 000€
Versement net par collaborateur (entreprise de moins de 250 salariés) :	903€
Versement net par collaborateur (entreprise de plus de 250 salariés) :	753€

• L'ÉPARGNE SALARIALE • POUR QUI ?



versées en compte courant, au même taux que leur rémunération acquise au titre de leur activité de travailleur non salarié.

Pour eux, **l'optimisation est donc exclusivement fiscale** (option pour la flat tax).

Si ces cotisations sociales constituent une dette personnelle du dirigeant, il est admis que la SARL les prennent en charge et les déduisent de ses résultats.

Dans ce cas, cette prise en charge par la société **constitue un supplément de rémunération**, imposable au barème progressif de l'impôt sur le revenu après un abattement de 10%.

La mesure concerne également les dividendes distribués au conjoint du gérant majoritaire de SARL, son partenaire de Pacs et ses enfants mineurs non émancipés.

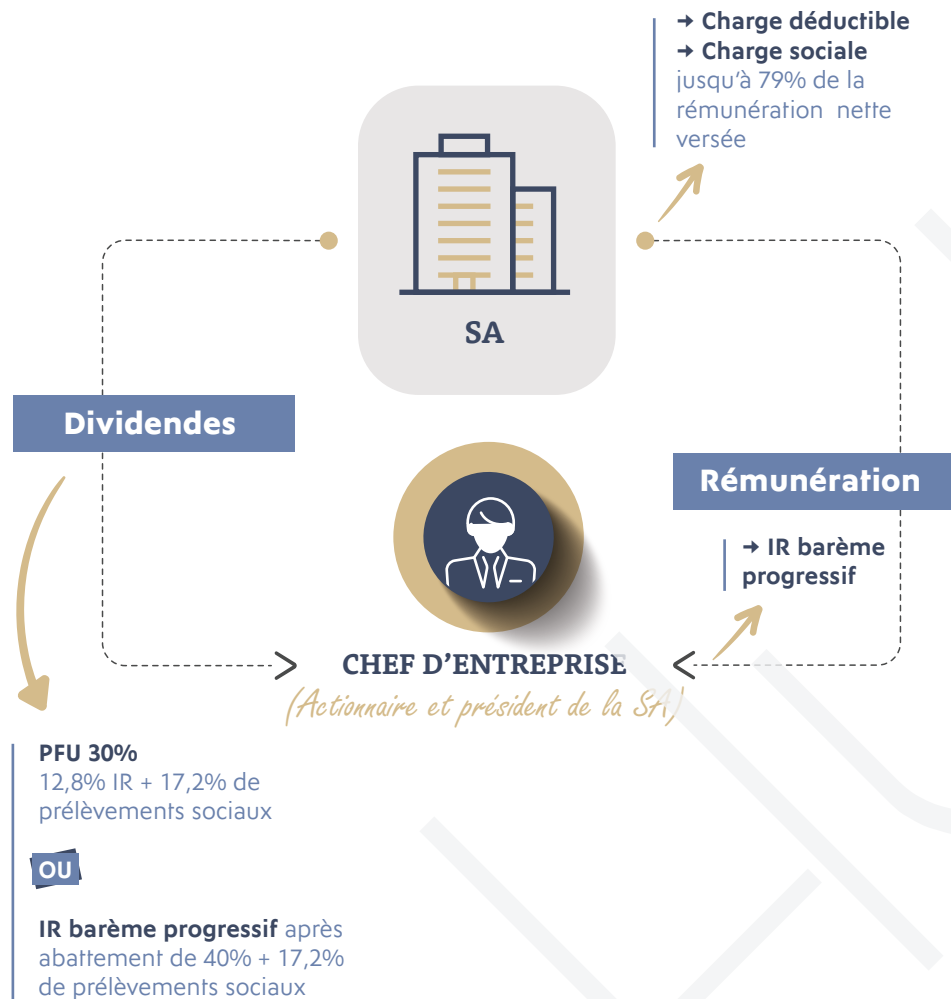
A savoir → Flat tax ou barème progressif de l'impôt sur le revenu

Si la flat tax s'applique par défaut aux dividendes, **il est possible d'opter pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu et de bénéficier alors d'un abattement de 40%**, à la condition que la distribution de dividende ait été décidée en assemblée générale et que la société distributrice ait son siège dans l'Union européenne ou dans un État ayant conclu avec la France un accord en vue de limiter les doubles impositions.

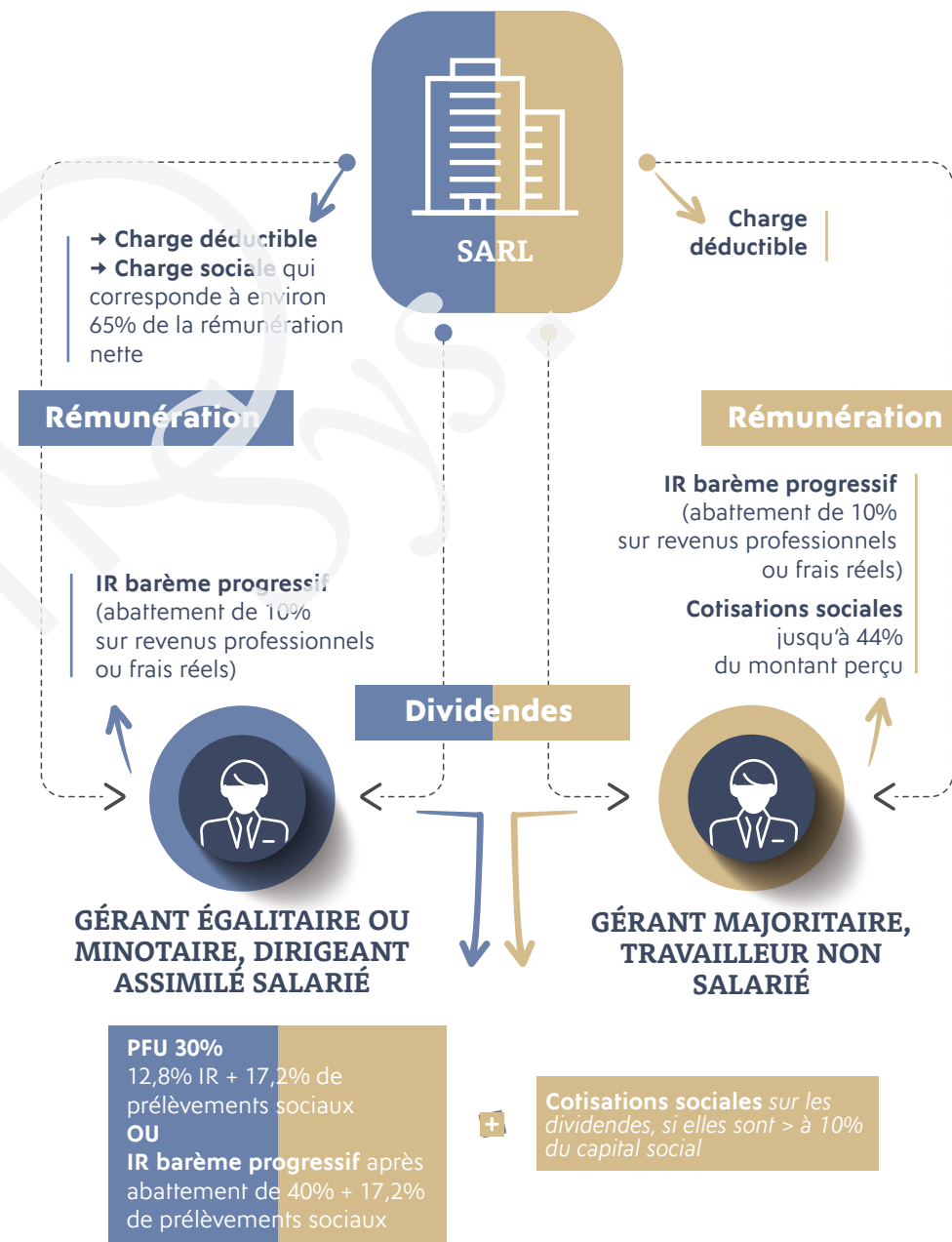
Ce choix est **pertinent en cas d'imposition dans les deux premières tranches d'imposition (0% et 11%)**. L'imposition sur une assiette réduite sera alors plus favorable que la flat tax puisqu'elle permet de bénéficier d'un taux effectif d'impôt de 6,6% (11% x 60%).

En outre l'option pour le barème permet au contribuable de déduire la CSG à hauteur de 6,8% de son revenu global ce qui rend cette option **attractive pour les contribuables aux tranches d'imposition élevées, à partir de 30%**.

OPTIMISER LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT DE SA



OPTIMISER LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT DE SARL



IV. REVENUS COMPLÉMENTAIRES COLLECTIFS : DES OPPORTUNITÉS DE RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES

L'épargne salariale agit comme un **véritable effet de levier** pour apporter des compléments de rémunération au chef d'entreprise. Grâce à des conditions fiscales et sociales avantageuses, elle lui offre des opportunités patrimoniales, notamment dans le cadre de la préparation de la retraite.

4.1. IDENTIFIER LES BESOINS DE L'ENTREPRISE

- Renforcer la motivation des collaborateurs ;
- Fidéliser les équipes ;
- Attirer les talents ;
- Développer la marque entreprise ;
- Optimiser la rémunération du dirigeant...

... Les dispositifs d'épargne collectifs constituent des solutions attractives.

L'épargne salariale fait partie intégrante de la rémunération du salarié et doit être valorisée à ce titre à l'embauche et tout au long de la carrière du salarié. Elle participe également à la **marque employeur** en ce qu'elle constitue un élément décisif propre à attirer et retenir les talents.

C'est également un outil de rémunération différée (épargne salariale et systèmes de retraites complémentaires) pour le dirigeant. Avec la suppression, depuis le **1er janvier 2019**, du forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés sur la

participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale, ces solutions offrent de nouvelles opportunités d'optimiser la rémunération de l'entrepreneur. De plus, les sommes versées peuvent être défiscalisées pour l'entreprise lorsqu'elles sont affectées à un produit d'épargne collectif.

Quant aux versements volontaires effectués sur un PER par le dirigeant comme par les salariés, les sommes sont partiellement déductibles de son revenu imposable. Elles sont en outre susceptibles de générer un abondement, qui est lui-même exonéré de forfait social. Pour le dirigeant, **c'est un excellent outil d'épargne patrimoniale.**

À savoir

Pour optimiser la rémunération du dirigeant, des dispositifs d'épargne salariale peuvent être déployés au niveau d'une société holding.

4.2. IDENTIFIER LES DISPOSITIFS À METTRE EN PLACE

» 4.2.1 | La participation : un complément de rémunération

La participation est un **mécanisme de redistribution des profits de l'entreprise** aux salariés.

Les entreprises employant au moins 50 salariés doivent obligatoirement signer un accord de participation, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique.

Les autres entreprises peuvent, si elles le souhaitent, **mettre en place un accord de participation**, dans les mêmes conditions.

Dans la mesure où l'accord de participation le prévoit, le dirigeant et leurs conjoints ou partenaires de Pacs, collaborateurs ou associés peuvent en bénéficier. **Cette faculté leur permet d'optimiser leur rémunération.**

L'accord de participation permet de verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise. Tous les salariés peuvent recevoir la même prime ou bien celle-ci peut être proportionnelle au salaire ou au temps de présence de chaque salarié. Le montant de la prime est plafonné. Pour l'année 2024, ce plafond, fixé à 75% du PASS, est de **34 776 euros**.

• Participation : les avantages fiscaux et sociaux pour le dirigeant •

Le dirigeant peut, sur demande, **percevoir immédiatement les primes de participation**. À défaut, elles sont affectées à un placement d'épargne prévu à cet effet, et indisponibles **pendant 5 ans**. Le sort des primes conditionne leur traitement fiscal et social.

→ En cas de versement immédiat :

- Les sommes sont imposables à l'impôt

sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ;

- Elles sont exonérées de charges sociales ;
- Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS (9,7%).

→ En cas d'affectation à un plan d'épargne entreprise (PEE), interentreprises (PEI), de groupe (PEG), plan d'épargne pour la retraite collectif (PERECO) ou un plan d'épargne retraite entreprise (PERE) :

- Les sommes sont indisponibles pendant le délai de **5 ans**, sauf hypothèse de déblocage anticipé ;
- Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu ;
- Elles sont exonérées de charges sociales, à l'exception de la CSG et la CRDS (9,7%).

• Participation : les avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise •

- Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont déductibles du bénéfice imposable.
- Les sommes sont exonérées de cotisations sociales.
- Les sommes sont exonérées du forfait social dès lors que l'entreprise compte moins de 50 salariés.
- Les sommes sont exonérées des taxes d'apprentissage et de participation à la formation continue et à la construction, mais pas de la taxe sur les salaires.

» 4.2.2 | L'intéressement : un outil de management

Pour associer les salariés au développement de l'entreprise tout en réalisant des économies d'impôt, le dirigeant peut également mettre en place un accord d'intéressement collectif.

À la condition que ce soit prévu dans l'accord d'intéressement, le dirigeant et son conjoint ou partenaire de Pacs peuvent en bénéficier, ce qui en fait **un outil idéal pour compléter une rémunération**.

Mis en place **pour 3 ans**, ce dispositif d'épargne salariale facultatif fixe :

- Des objectifs financiers (basés sur le résultat d'exploitation ou le résultat net comptable)
- Des améliorations de la performance (réduction des retards, une amélioration de la productivité, etc.).

La flexibilité dans le choix des critères permet d'utiliser ce dispositif à des fins managériales. En fonction des objectifs du dirigeant et de la stratégie qu'il met en place, **il peut en effet cibler le développement** :

- Du chiffre d'affaires ;
- Des ventes ;
- De la facture moyenne ;
- Du recrutement des clients ;
- De la fidélisation ;
- Etc...

La prime d'intéressement n'est déclenchée que si les objectifs prédéfinis sont

atteints.

Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires **ne peut pas excéder 20% de la masse salariale brute**. Et, la somme versée à un bénéficiaire au titre de l'intéressement ne peut pas dépasser 75% du PASS, soit **34 776 euros** par an pour 2024.

L'intéressement se révèle avantageux d'un point de vue fiscal et social.

• Intéressement : les avantages fiscaux et sociaux pour le dirigeant •

→ En cas de versement immédiat :

- Les sommes sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ;
- Elles sont exonérées de charges sociales ;
- Elles sont soumises à la CSG et à la CRDS (9,7%).

→ En cas d'affectation sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), ou sur un Plan d'Épargne Groupe (PEG), un Plan d'Épargne Inter Entreprises (PEI) ou sur un PER d'Entreprise collectif (PEREC ou PERO) :

- Les sommes sont indisponibles pendant le délai de blocage du plan concerné, sauf hypothèse de déblocage anticipé ;
- Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 75% du PASS (34 776 euros) ;
- Elles sont exonérées de charges sociales, à l'exception de la CSG et la CRDS (9,7%).

• Intéressement : les avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise •

- Les primes d'intéressement versées sont déductibles des résultats de l'entreprise ;
- Les sommes sont exonérées de cotisations sociales ;
- Les sommes sont exonérées du forfait social de **20%** dès lors que l'entreprise a moins de 250 salariés ;
- Les sommes sont exonérées des taxes d'apprentissage et de participation à la formation continue et à la construction, mais pas de la taxe sur les salaires.

A savoir :

Cumuler prime de participation et d'intéressement

Un dirigeant TNS qui a mis en place un accord d'intéressement et un accord de participation peut percevoir jusqu'à **61 704 euros bruts par personne** en fonction du plafond de ces dispositifs. Si ces sommes sont placées sur un PER, elles sont en outre exonérées d'impôt sur le revenu.

LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE EN CHIFFRES

9.5 millions de salariés ont accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou un plan d'épargne salariale⁽⁸⁾

44.3%
des salariés sont couverts par un PEE⁽⁹⁾

7.6 millions de salariés ont reçu une prime de participation, d'intéressement ou ont bénéficié d'un abondement à un plan d'épargne en 2021⁽¹⁰⁾

25.1%
des salariés sont couverts par un PER⁽¹¹⁾

2 440€ par salarié bénéficiaire : le montant moyen brut de ces primes pour les entreprises de plus de 10 salariés⁽¹²⁾

^{8 à 12} Source : Dares, Participation, intéressement et épargne salariale en 2020, avril 2022

4.3. UNE ENVELOPPE INCONTOURNABLE POUR LE DIRIGEANT : LE PER

Le Plan d'Épargne Retraite (PER) est un **produit d'épargne à long terme**, créé en 2019 par la loi Pacte.

Il permet aux salariés de se constituer une épargne afin de compléter leurs revenus au moment de la retraite.

Épargne vertueuse, **le PER permet de préparer l'avenir**. Il a pour ambition de devenir un produit phare de l'épargne des Français.

Il a vocation à remplacer les anciens produits d'épargne retraite individuels (Madelin, Perp) ou collectifs (article 83, Perco), qui ne sont plus commercialisés depuis le 1er octobre 2019, mais qui continuent d'exister.

Le PER est **plébiscité pour optimiser la rémunération de l'entrepreneur**, car il lui permet de bénéficier de primes dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.

En outre, si les fonds sont bloqués jusqu'à l'âge de la retraite, il existe **plusieurs cas de déblocage anticipé** des fonds avant l'âge de la retraite, comme l'acquisition de la résidence principale.



“À l'échéance du plan, la sortie des droits issus des versements peut s'effectuer en rente, en capital ou partiellement en rente et en capital, selon la volonté et les besoins du titulaire du plan, mais aussi de la nature des versements réalisés.”

7.4 Millions

C'est le nombre de PER⁽¹²⁾ que l'on recense en mars 2023.

4.4. ZOOM SUR L'UTILISATION DU PER POUR LE DIRIGEANT

Ce produit se décline non seulement sous la forme du PER individuel, mais également sous celles de **deux PER d'entreprise**.

Les PER individuels (PERI ou PERIN), qui sont souscrits à titre individuel, ont succédé aux PERP et aux contrats Madelin. Alimentés par des cotisations volontaires de son titulaire, le PER individuel est **accessible aux dirigeants ayant le statut de travailleur non salarié** (TNS) comme aux dirigeants assimilés salariés, leur permettant de préparer leur retraite à leur rythme et selon leurs besoins.

Les PER d'Entreprise Collectif (PEREC) se substituent quant à eux aux anciens Perco. Ils sont souscrits par les entreprises au bénéfice de leurs salariés.

Le PEREC est **ouvert aux dirigeants assimilés salariés**. Il est également accessible aux dirigeants ayant le statut de travailleur non salarié (TNS), à la condition que l'entreprise compte au moins un salarié.

Le PEREC est alimenté par des versements du dirigeant. Il peut effectuer des versements volontaires et y transférer les sommes provenant de l'épargne salariale :

- Intéressement ;
- Participation ;
- Jours de congés non pris ;
- CET et sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 10 par an.

L'entreprise peut abonder le PEREC, à la condition que les versements complémentaires qu'elle effectue ne dépassent pas 3 fois le montant versé par le titulaire, ni excéder **16%** du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par an et par salarié, soit **7418.88 euros**.

CHIFFRES CLÉS ↓

85Mds €

Les encours constitués sur les PER atteignent presque 85 milliards d'euros⁽¹³⁾.

44%

Les PER individuels représentent environ 44% des 7.4 millions de PER⁽¹⁴⁾.

Les PER d'Entreprise Obligatoire (PERO) ont succédé aux anciens contrats « article 83 ». Ils ne sont accessibles qu'aux dirigeants assimilés salariés. Les PERO sont alimentés par les versements issus des cotisations obligatoires à la retraite, effectués par l'entreprise et par l'entrepreneur.

Le dirigeant peut y effectuer des versements volontaires ou imposés ainsi qu'y verser les sommes issues de l'épargne salariale.

¹² Le Cercle de l'épargne, 4 octobre 2023

¹³⁻¹⁴ Ministère de l'Économie et des Finances, mars 2023

4.5. FOCUS : UNE FISCALITÉ PARAMÉTRABLE POUR LE DIRIGEANT

Le PER offre au dirigeant l'occasion de réaliser de **substantielles économies fiscales**.

Comme tous les détenteurs d'un PER, il doit choisir entre :

→ Une imposition à l'entrée, c'est-à-dire pendant la phase d'épargne ;

→ Ou à la sortie, au moment de la retraite, que le PER soit versé en rente ou en capital.

Les dirigeants fortement imposés à l'impôt sur le revenu **ont intérêt à choisir la fiscalisation à l'entrée**, c'est-à-dire pendant la phase d'épargne, une partie des versements effectués sur le plan étant déductible des revenus. Les autres pourront privilégier la fiscalisation à la sortie, c'est-à-dire au moment de la perception des revenus, à la retraite.

» 4.5.1 | Cas n° 1 : l'épargnant choisit la déduction des cotisations à l'impôt sur le revenu

→ Fiscalité pendant la phase d'épargne

Les sommes versées sur un PER individuel au cours d'une année N sont déductibles des revenus imposables de l'année N, dans la limite d'un plafond global fixé pour chaque membre du foyer fiscal.

L'épargnant choisit le plafond qui lui est le plus favorable entre les deux plafonds suivants :

- 10% des revenus professionnels dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'année N-1, ce qui offre une déduction maximale de **35 193 euros** pour les primes versées en 2023 ;
- ou 10% du PASS de l'année précédente N-1 : **4 399 euros** si ce montant est plus élevé.

Si le plafond n'a pas été intégralement utilisé, **l'excédent peut être reporté dans les 3 années suivantes**.

Avantage : ce dispositif n'est pas soumis au plafonnement des niches fiscales de 10 000 euros.

A savoir :

Pour un Travailleur Non Salarié (TNS), le plafond est différent.

→ 10% du bénéfice imposable de N-1 dans la limite de 8 PASS + 15% sur la fraction du bénéfice imposable compris entre 1 et 8 PASS.

→ Fiscalité à la sortie

Dans la mesure où le dirigeant a utilisé la déduction de ses versements volontaires pendant la phase d'épargne, les sommes sont imposées lors de leur sortie du PER.

• Sortie en rentes viagères :

Les rentes viagères perçues au titre d'un PERIN sont soumises au barème pro-

gressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des rentes viagères à titre gratuit, après un abattement de 10%, plafonné à **4 123 euros en 2023 pour les revenus de 2022**, par foyer fiscal.

• Sortie en capital

Le capital correspondant aux versements volontaires des sommes déduites à l'entrée est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions, **sans l'abattement de 10%**.

Les plus-values générées par le capital sont soumises au prélèvement forfaitaire unique de 30% (12,8% au titre de l'impôt sur le revenu, 17,2% au titre des prélèvements sociaux), avec possibilité d'option pour l'imposition au barème progressif.

» 4.5.2 | Cas n° 2 : l'épargnant n'opte pas pour la déduction des cotisations à l'impôt sur le revenu

→ Fiscalité pendant la phase d'épargne

Elle est inexistante, puisque par définition, l'épargnant n'a ici pas opté pour la déduction des versements volontaires. Autre possibilité : il a opté pour la déduction et ses versements dépassent les plafonds applicables.

→ Fiscalité à la sortie

• Sortie en capital

Le capital versé au moment de la retraite n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu. En revanche, la part correspondant aux plus-values est soumise au prélèvement forfaitaire unique de 30% (12,8% au titre de l'impôt sur le revenu, 17,2% au titre des prélèvements sociaux), avec possibilité d'option pour l'imposition au barème progressif.

• Sortie en rentes viagères :

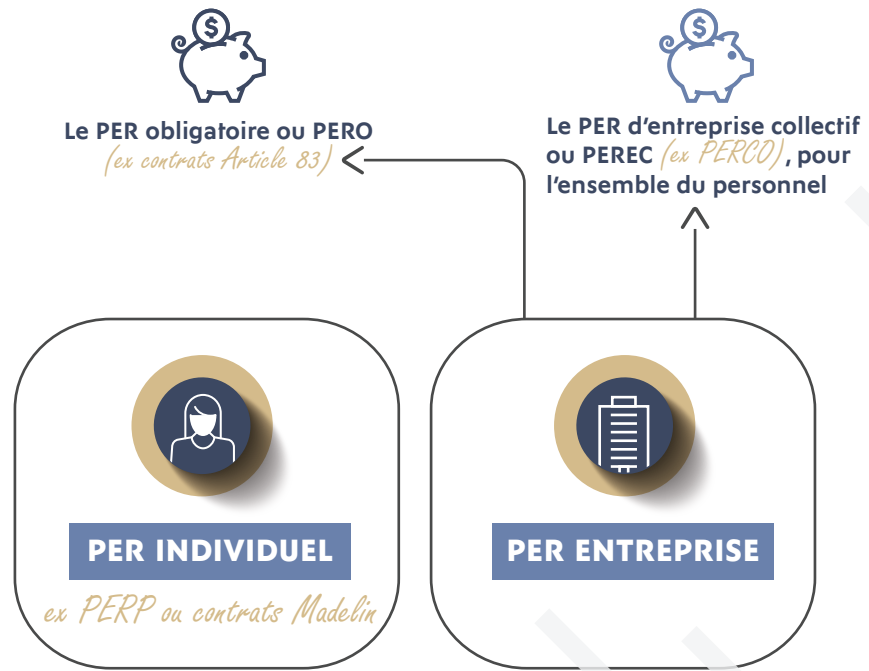
La rente issue de versements volontaires non déduits pendant la phase d'épargne est taxée pour une fraction de son montant. Cette part est déterminée de façon définitive en fonction de l'âge de l'épargnant au moment où il perçoit son premier versement :

- **Moins de 50 ans** : la part taxable est de 70% ;
- **Entre 50 et 59 ans** : la part est de 50% ;
- **Entre 60 et 69 ans** : la part taxable est de 40% ;
- **Plus de 70 ans** : la part taxable est de 30%.

46 368 €

C'est le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale 2024 (PASS)

LE DISPOSITIF PER



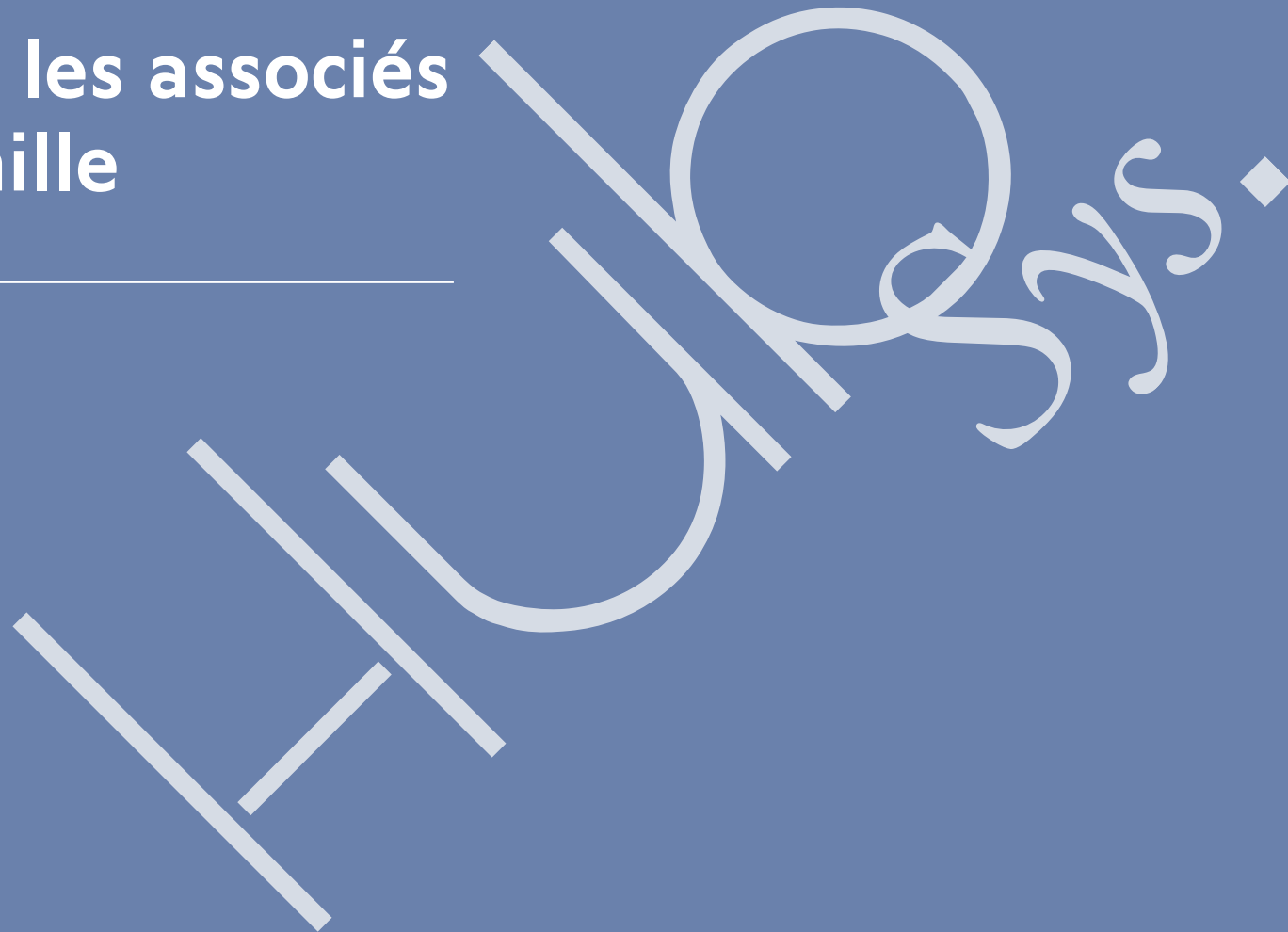
LES PER SONT :


CONSEILLÉS PAR
Un courtier CIF
(Conseiller en Investissement Financier)


ADMINISTRATIVEMENT GÉRÉS PAR
Un assureur/une banque
(PER assurances)

↳ Partie 2

**Protéger les associés
et la famille**



PROTÉGER L'ENTREPRISE, LES ASSOCIÉS ET LEUR FAMILLE

Cartographie



Contrôler la géographie du capital

PÉRENNISER L'ENTREPRISE

Clause Buy or Sell 1
Clause de rachat forcé 2

PROTÉGER LES INVESTISSEURS ET LES ACTIONNAIRES MINORITAIRES

Clause de Drag Along 3
Clause de Tag Along 4
Clause de sortie de garantie 5



Faire face au risque de décès du dirigeant

DANS L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE

Mandat à effet posthume 6
Assurance homme clé 7

DANS L'INTÉRÊT DE LA FAMILLE

Garantie croisée 8
Clause d'agrément 9
Pacte Dutreil 10



Faire face au risque d'incapacité du dirigeant

PÉRENNISER L'ENTREPRISE

Gouvernance alternative
(statuts) 11

DANS L'INTÉRÊT DU DIRIGEANT

Mandat de protection future 12

ASSURER L'ENTREPRISE

Assurance homme clé



Autres risques

FAIRE FACE AU RISQUE DE DIVORCE

Aménagement du régime
matrimonial

FAIRE FACE AU RISQUE DE CRÉDIT

La fiducie-sûreté 13

PROTÉGER L'ENTREPRISE, LES ASSOCIÉS ET LEUR FAMILLE

Glossaire de la cartographie

1 → Clause de Buy Or Sell ou Clause Américaine ou Clause Texane

En cas de conflit entre les associés, afin d'éviter la paralysie de la société, elle permet à un associé de proposer à un autre associé de lui racheter ses titres à un prix convenu ou en cas de refus, d'accepter de lui céder ses propres titres au même prix.

2 → Clause de rachat forcée

Permet d'obliger un associé à céder ses titres afin de l'exclure de la société.

3 → Clause de Drag Along ou Clause de cession, ou Clause d'Obligation Sortie Conjointe

Dans le cadre d'une offre de rachat de titres de l'entreprise, elle permet d'imposer à un associé minoritaire de céder ses titres à l'investisseur au même moment, conditions et prix que les associés majoritaires.

4 → Clause de Tag Along

Permet à un associé minoritaire, dans le cadre d'une offre de rachat de titres de l'entreprise, d'obtenir que l'investisseur achète ses titres aux mêmes conditions et au même prix qu'aux associés majoritaires.

5 → Clause de sortie de garantie

Promesse d'achat de titres permettant à certains associés de s'assurer de la possibilité de sortir de l'entreprise à la survenance d'une échéance ou d'un événement, à un prix déterminable à l'avance.

6 → Mandat à effet posthume

Permet de choisir contractuellement une ou plusieurs personnes, le ou les mandataire(s), qui auront à la mort du mandant le pouvoir d'administrer ou de gérer tout ou partie de sa succession pour le compte et dans l'intérêt d'un ou plusieurs héritiers.

7 → Assurance homme clé

Permet de protéger l'entreprise des accidents de la vie et d'anticiper une perte d'exploitation.

8 → Garantie croisée

Combinaison de contrat d'assurance entre associés permettant aux associés survivants de racheter rapidement les parts ou actions de l'associé transmises par succession à ses héritiers.

9 → Clause d'agrément

En cas de décès d'un associé, et de la transmission de ses parts ou actions à ses héritiers, cette clause prévoit leur agrément par les associés pour intégrer la société. Cette clause peut être supprimée pour des héritiers en ligne directe.

10 → Pacte Dutreil

Dispositif issu de la loi n°2003-721 du 1^{er} août 2003 qui permet sous conditions, de bénéficier d'une exonération partielle de droits de mutation dans le cadre de la transmission d'une entreprise familiale.

11 → Gouvernance alternative

Modalités d'organisation des instances dirigeantes via les statuts de l'entreprise afin d'en anticiper la transmission ou une défaillance du dirigeant.

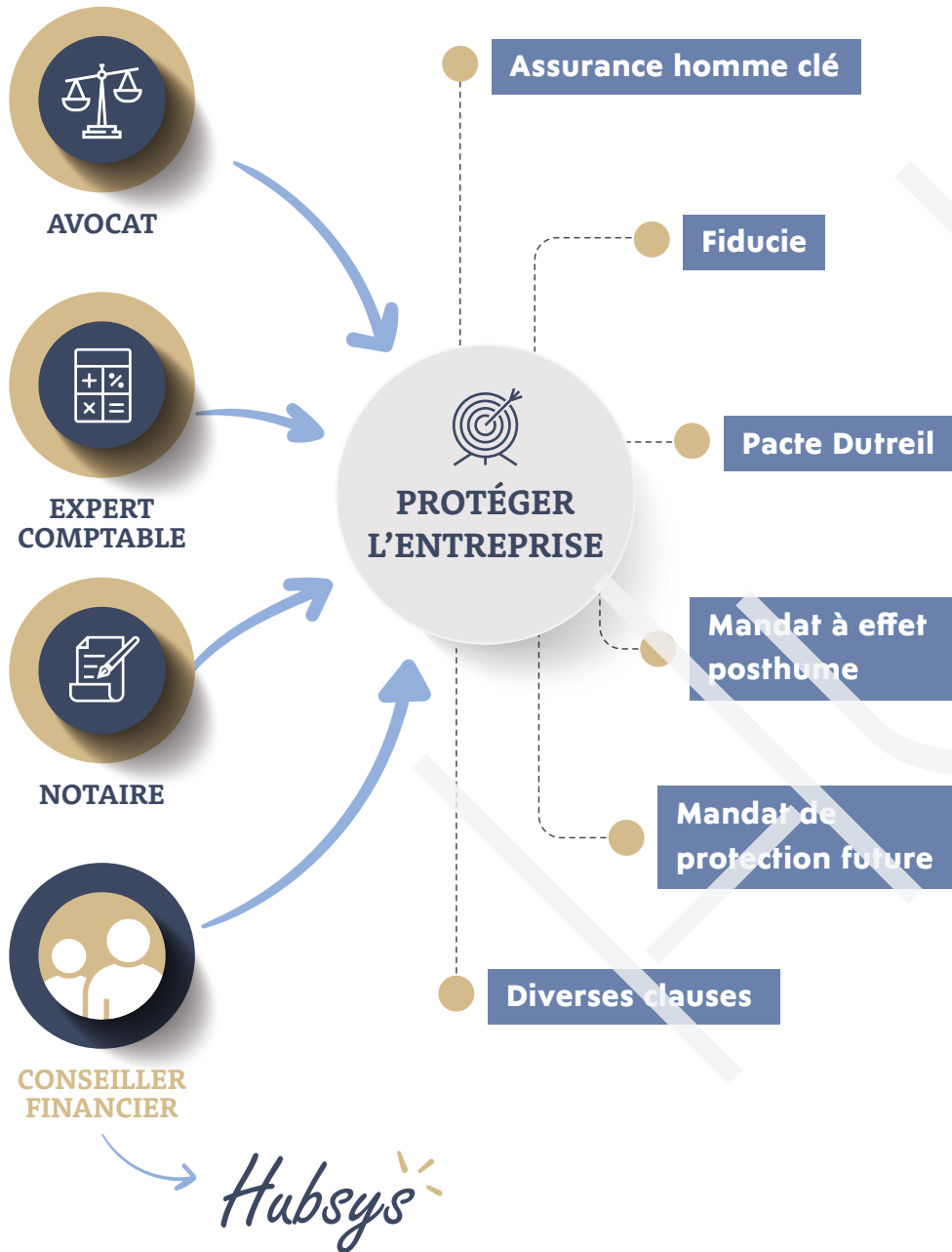
12 → Mandat de protection future

Permet de désigner à l'avance une ou plusieurs personnes (les mandataires) pour représenter la personne qui établit le mandat (mandant) lorsqu'il sera empêché afin de protéger ses intérêts personnels et/ou patrimoniaux. Il s'agit d'anticiper une éventuelle perte de capacité physique ou mentale. Le périmètre du mandat est défini sur mesure : biens corporels et incorporels, droits immobiliers, droits mobiliers, salaires, revenus, dettes, créances, etc....

13 → Fiducie-sûreté

Mécanisme de garantie contractuelle à destination des créanciers de l'entreprise pour garantir les engagements de l'entreprise.

PROTÉGER L'ENTREPRISE, UN TRAVAIL D'ÉQUIPE



↳ Partie 3

**Transmettre
aux héritiers**

HERITIS

I. BESOINS ET CONTRAINTES

25% des dirigeants ont plus de 60 ans, et 11% plus de 66 ans⁽¹⁵⁾. Nombreux sont ceux qui vont transmettre leur entreprise dans les 10 prochaines années. Or, seule une entreprise familiale sur trois réalise avec succès cette transition⁽¹⁶⁾.

1.1. DES FREINS À ANTICIPER

• L'écueil de la fiscalité •

Le poids de la fiscalité constitue l'un des principaux freins à la transmission d'entreprises familiales en France⁽¹⁷⁾.

En l'absence de toute planification, la transmission d'une entreprise par son fondateur à ses héritiers est soumise aux droits de mutation à titre gratuit calculés sur la valeur de l'entreprise ou des titres transmis dans les conditions de droit commun :

- Abattements ;
- Tarifs ;
- Réductions ;
- Et enfin paiement des droits.

La taxation en ligne directe s'élève ainsi à 45% à partir de 1,8 million d'euros (1 805 677 euros exactement).

Il constitue même le premier écueil pour 18% des dirigeants interrogés⁽¹⁸⁾.

Des dispositifs existent pour alléger une partie de l'impôt sur la transmission, leur application laissant un reste à charge de droits de mutation de l'ordre de 11%.

Ils souffrent cependant d'une importante méconnaissance par les principaux intéressés : 82% des chefs d'entreprise ne connaissent pas le Pacte Dutreil⁽¹⁹⁾.

• Une anticipation de 5 à 10 ans avec un plan de transmission •

Alors même que la transmission de l'entreprise constitue à leurs yeux un enjeu majeur qui doit être préparé 5 à 10 ans avant la cession, une majorité des chefs d'entreprises (89%) ne dispose pas de plan de transmission⁽²⁰⁾.

Dans le cadre de cette anticipation, un plan de transmission doit être formalisé. Il comprend toutes les étapes à mettre en œuvre, avant, pendant et après la cession.

Il peut nécessiter de changer la forme sociale de l'entreprise, de procéder à des réorganisations en vue de sa valorisation. Le plan doit prévoir un calendrier de la cession, d'autant plus important que la temporalité conditionne le bénéfice de dispositifs fiscaux comme les Pactes Dutreil.

1.2. ÉVALUER LES BESOINS EN FINANCEMENT

Parmi les enjeux à anticiper, les questions relatives au financement doivent occuper une place prépondérante dans la mise en place de la stratégie de la transmission.

• Financement de la transmission •

Le dirigeant doit imaginer le financement de la transmission, car ce point détermine l'étendue de ce qu'il va transmettre, le mode opératoire ainsi que le calendrier. Il doit de ce fait connaître les moyens financiers dont disposera le repreneur potentiel pour, le cas échéant, racheter l'entreprise ou désintéresser les héritiers non repreneurs.

Si besoin, il s'interrogera sur la nécessité d'associer un partenaire financier à la reprise de l'entreprise.

• Les besoins du dirigeant post-cession •

Cette analyse nécessite de réaliser un audit complet de son patrimoine personnel et de sa situation familiale en amont :

- Régime matrimonial ;
- Pension de retraite et dispositifs complémentaires ;
- Épargne et revenus de placement ;
- Charges familiales ;
- Crédit en cours ;
- Projet personnel ;
- Protection du conjoint ;
- Etc...

Dans ce contexte, il peut avoir besoin de conserver une partie de ses droits aux dividendes ou de céder une partie de son entreprise à titre onéreux pour dégager des liquidités utiles à financer son train de vie.

LES ENJEUX DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE EN CHIFFRES ↘

25%

Des dirigeants ont plus de 60 ans⁽²¹⁾

89%

Des chefs d'entreprise n'ont pas acté de plan de transmission⁽²²⁾

37 111

Cessions d'entreprises en France⁽²³⁾

5 à 10 ans

Le temps nécessaire à la réalisation d'une cession

8%

Des chefs d'entreprise connaissent le dispositif Dutreil⁽²⁴⁾

¹⁵ Sénat, Délégation aux entreprises, note, octobre, 2022

¹⁶ Deloitte, FBN, Intuitae, Etude Family business, Baromètre Next generation, 2015

¹⁷ Rapport Mellerio, La transmission de l'entreprise familiale, 2009

¹⁸ Deloitte, Les entreprises familiales et la transmission, 2017

¹⁹ | ²⁴ CCI-France – Opinion way, sept. 2022

²⁰ | ²³ Observatoire national de l'entrepreneuriat familial, 2019

²¹ Sénat, Délégation aux entreprises, note, Octobre 2022

²² Chiffres pour 2019, source BPI France-Rapport PME, 2020



“La fiscalité est le 1^{er} frein à la transmission d'entreprise⁽²⁵⁾.”

1.3. UN ÉQUILIBRE À TROUVER ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Une transmission n'est réussie que si l'entreprise transmise continue de se développer après le changement de leaders. Le dirigeant doit donc structurer la gouvernance afin d'assurer la pérennité de l'entreprise après sa transmission.

- Identifier le repreneur •

Source de conflits entre les différentes branches familiales, la désignation d'un repreneur ne doit rien laisser au hasard.

Pour asseoir sa légitimité auprès de l'ensemble des associés, le dirigeant doit faire son choix sur des critères objectifs comme :

- La compétence ;
- Le leadership ;
- L'expérience ;
- Les valeurs.

Pour réussir le passage de témoin, le dirigeant va mettre en place une période de transition pendant laquelle il accompagnera le repreneur jusqu'à ce que ce dernier soit pleinement opérationnel.

- Organiser la pérennité avec la charte familiale •

La pérennité de l'entreprise dépend en partie du nombre de générations présentes, de la dilution du capital, de l'entente entre actionnaires et de l'implication des différents membres de la famille dans la vie de l'entreprise.

Pour éviter des dissensions, maintenir une direction à long terme propre à lui offrir une meilleure résistance, le chef d'entreprise peut rédiger une charte familiale, sorte de pacte qui scelle les relations entre la famille et l'entreprise.

II . UN PANEL D'OUTILS À COMBINER

L'ingénierie juridique et fiscale permettent de préparer la transmission de l'entreprise afin d'alléger le coût fiscal de l'opération, d'assurer la pérennité de l'entreprise et de répondre aux besoins économiques du dirigeant qui se désengage.

Panorama des principaux outils applicables pour répondre aux trois enjeux.

2.1. OPTIMISER LA FISCALITÉ

- Donation de titres avec réserve d'usufruit •

Le dirigeant donne la nue-propriété des

titres de l'entreprise à ses héritiers. Il s'en réserve l'usufruit, ce qui lui permet de conserver son droit aux dividendes.

Les droits de donation sont calculés sur une base plus étroite qu'en cas de donation en pleine propriété. La valeur des titres transmis subit une décote forfaitaire, qui évolue est fonction de l'âge de l'usufruitier au moment de la donation.

Au décès du donateur, les donataires récupèrent automatiquement la pleine propriété des titres sans impôt supplémentaire à payer.

Barème fiscal de l'usufruit/nue-propriété

Âge de l'usufruit (Moins de)	Valeur de l'usufruit	Valeur de la nue-propriété
→ 21 ans révolus	→ 90%	→ 10%
→ 31 ans révolus	→ 80%	→ 20%
→ 41 ans révolus	→ 70%	→ 30%
→ 51 ans révolus	→ 60%	→ 40%
→ 61 ans révolus	→ 50%	→ 50%
→ 71 ans révolus	→ 40%	→ 60%
→ 81 ans révolus	→ 30%	→ 70%
→ 91 ans révolus	→ 20%	→ 80%
→ Plus de 91 ans révolus	→ 10%	→ 90%

Source : CGI, art. 669

²⁵ Rapport Mellerio, La transmission de l'entreprise familiale, 2009

• Donation - cession de titres •

Le chef d'entreprise qui a un double projet de vente et de transmission de patrimoine peut profiter de la première opération pour réaliser la seconde.

Vendre (totalement ou partiellement) les titres de son entreprise puis en donner le fruit de cession est une opération fiscalement lourde : impôt sur les plus-values, puis droits de donation sur la valeur des titres au jour de la donation.

Il est fiscalement plus intéressant de **procéder à la donation des titres, puis de vendre les titres reçus** (par les donataires). Cette opération de donation-cession a le mérite d'effacer la plus-value réalisée par le donateur.

Elle ne supporte que des droits de donation, au moins pour la partie moins élevée que l'impôt de plus-value.

Donation avant cession et abus de droit

Généralement, la difficulté est de positionner la donation suffisamment en amont de la cession. Il faut faire attention aux accords pré-contractuels et aux clauses suspensives de réalisations, lesquelles ne doivent pas être rétroactive en cas de promesse de vente.

Deux cas sont recherchés par le comité des abus de droit :

→ La donation a eu lieu postérieurement à l'accord de cession, même si les

derniers termes de celui-ci ont été formalisés après l'acte.

Nous vous recommandons un travail conjoint entre avocat, notaire, et expert-comptable, et qui interviendrait suffisamment en amont.

→ La donation n'est pas réelle.

La donation avec réserve d'usufruit ou de quasi-usufruit est valable. Cependant, ces formules requièrent un traitement et parfois des actes particuliers, pour que l'administration ne considère pas que la donation n'a pas eu lieu. **L'intervention d'un spécialiste de ces questions est essentielle.**

• Pacte Dutreil •

Pour le calcul des droits de mutation à titre gratuit, les transmissions d'entreprise par donation ou succession peuvent bénéficier d'un abattement de 75% de la valeur de l'entreprise transmise en pleine propriété ou en nue-propriété.

Ce mécanisme est soumis à de nombreuses conditions dont des engagements de conservation des titres par les associés sous forme de Pactes et l'exercice de fonction de direction.

• Réduction de 50% des droits de donation •

Les donations en pleine propriété d'une entreprise par des donateurs de moins de 70 ans peuvent bénéficier d'une réduction de droits de donation de 50%.

• Paiement différé et fractionné des droits de donation et succession •

Le paiement des droits de succession et

de donation sur l'entreprise peut être différé durant 5 ans, pendant lesquels les intérêts seront dus.

À l'issue de ce délai, le paiement peut être fractionné sur 10 ans, à raison d'un règlement de 1/20 tous les 6 mois. Ces crédits bénéficient d'un taux réduit de 2.2% pour les demandes formulées depuis le 1er janvier 2024, ramené à 0,7% pour la transmission des entreprises.

2.2. PÉRENNISER LA GOUVERNANCE

• Charte familiale •

La Charte familiale est un outil non contraignant qui complète les statuts de l'entreprise et le pacte d'actionnaires.

Dans ce document, le chef d'entreprise couche sur le papier :

- Sa vision pour l'entreprise ;
- Les valeurs à protéger ;
- Le rôle et la place des descendants (et de leurs conjoints) dans la gestion de l'entreprise ;
- Les conditions d'accès et de sortie du capital des membres de la famille ;
- La politique de distribution des dividendes ;
- Et toute autre règle qui encadre les relations intrafamiliales et les relations de la famille avec l'entreprise.

• Donation-partage et pacte successoral •

La donation-partage consiste à réaliser de son vivant une donation à ses héritiers et de réaliser un partage définitif des biens donnés, qui peuvent inclure l'entreprise.

Cette opération irrévocable a le mérite de figer la valeur de l'entreprise au jour de la donation, ce qui écarte le risque de comptes relatifs à sa valeur au moment de la succession. De plus, le partage réalisé par cette opération n'est en principe pas soumis au droit de partage de 2,5%.

La donation-partage peut s'accompagner d'un pacte successoral (ou pacte de famille), à travers lequel certains héritiers renoncent, de façon anticipée à agir contre les donations qui pourraient porter atteinte à leurs droits.

Cet acte permet au chef d'entreprise d'éviter tout conflit entre héritiers et de sécuriser la transmission.

• Attribution préférentielle de l'entreprise à un héritier •

En présence de plusieurs héritiers, ce mécanisme permet d'éviter que l'entreprise transmise soit détenue en indivision par l'ensemble des héritiers.

L'entreprise est attribuée à un (ou plusieurs) héritier désigné. A charge pour lui d'indemniser ses co-héritiers par le versement d'une soulte, si l'actif de la succession ne permet pas d'assurer l'équilibre entre eux.

Cette attribution préférentielle peut s'inscrire dans le cadre d'un pacte successoral.

2.3. BESOINS FINANCIERS

• Donation de titres avec réserve d'usufruit •

Le dirigeant transmet ses titres, mais conserve le droit aux dividendes.

• Cession mixte •

Il s'agit d'une cession à titre gratuit (donation), combinée à une cession à titre onéreux (vente). L'opération permet aux dirigeants de dégager des liquidités avant de se séparer définitivement de leur entreprise.

• Crédit vendeur familial •

Dans le cadre d'une cession d'entreprise à titre onéreux ou mixte, le cédant peut octroyer au repreneur un prêt pour financer la reprise.

• Holding de reprise •

Constituée sous forme de SAS ou SA, la holding de reprise est constituée pour transmettre une société d'exploitation.

Elle permet aux membres de la famille de conserver le pouvoir et le contrôle de la société en cas d'entrée au capital d'investisseurs extérieurs et favorise le rachat par le repreneur des parts de ses frères et sœurs.

2.4. EXEMPLE DE COMBINAISON : LE FAMILY BUY OUT (FBO)

Le Family Buy Out est une stratégie de reprise d'une entreprise qui cumule les opportunités du droit des successions et les intérêts financiers du LBO pour assurer la pérennité de l'entreprise tout en respectant l'équilibre financier des héritiers.

C'est tout l'intérêt du FBO que de faire l'emprunt pour paiement de la soulte par

la Holding de reprise et non par l'héritier repreneur qui ne dispose pas des liquidités suffisantes.

• Technique successorale •

Le chef d'entreprise réalise une **donation-partage** de tout ou partie de son patrimoine à ses héritiers, avec attribution préférentielle des titres à l'héritier repreneur. A charge pour lui, le cas échéant, d'indemniser ses co-héritiers par le versement d'une soulte. Chaque héritier apporte ses titres à une holding de reprise.

• Fiscalité •

Concomitamment à la donation-partage, un **Pacte Dutreil** est conclu par les héritiers sur les titres de la société opérationnelle.

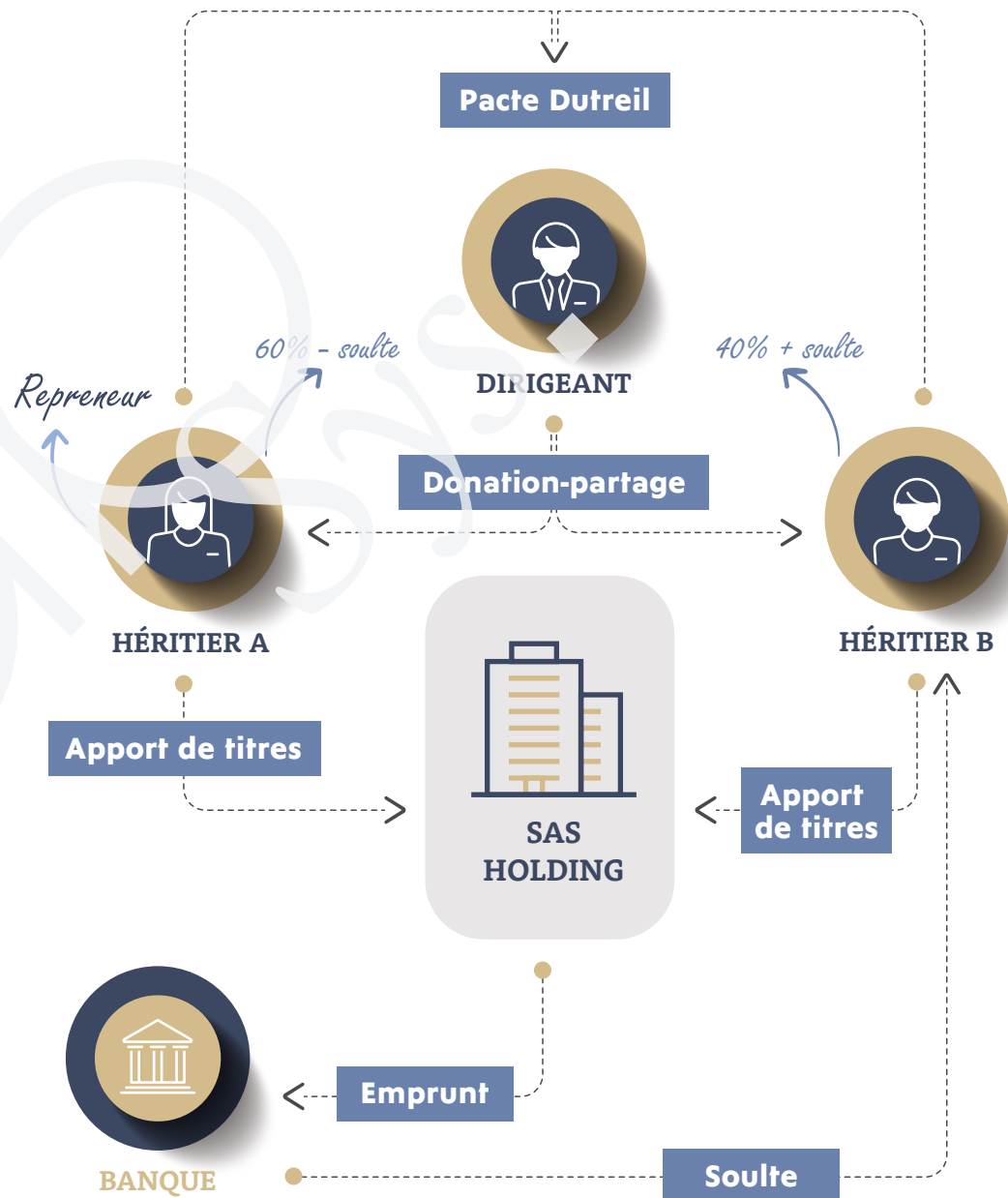
Ils bénéficient d'un allègement des droits de donation qui sont calculés sur 25% de la valeur des titres transmis. La réduction des droits de donation de 50% est susceptible de s'appliquer.

• Financement •

Si la succession ne permet pas d'allouer équitablement chacun des héritiers, l'héritier repreneur dédommage ses co-héritiers par le versement d'une soulte.

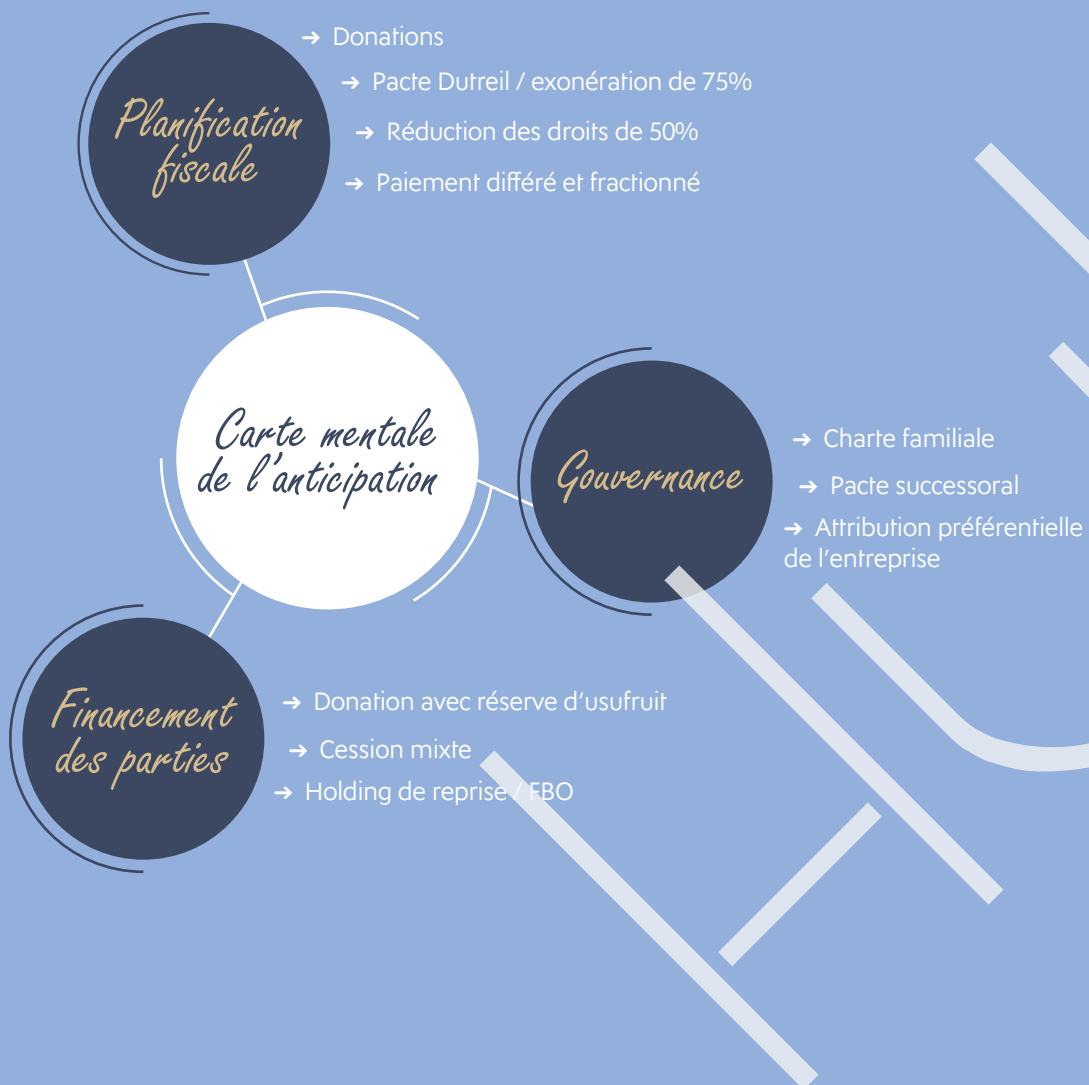
Cette soulte est prise en charge par la **holding de reprise**, (par la voie de la délégation ou d'une cession de dette) qui s'endette à cette fin. Les intérêts d'emprunt sont déductibles et le crédit remboursé par la remontée des dividendes de la société opérationnelle en franchise d'impôt en vertu du régime mère-fille.

LE FAMILY BUY OUT (FBO) EN PRATIQUE



PÉRENNISER LA TRANSMISSION

Outil d'aide à la décision



ReSys

↳ Partie 4

**Vendre
l'entreprise**

Entreprise

I. BESOINS ET CONTRAINTES

Tout comme la transmission aux héritiers, la vente de l'entreprise se prépare.

La structuration de l'opération conditionne sa fiscalité, le sort des liquidités qui en résulteront ou encore les contraintes de réinvestissement qui pèseront sur le cédant.

Avant d'analyser les conséquences de la vente de l'entreprise sur le patrimoine du dirigeant, il est donc essentiel de faire une revue de ses contraintes au regard de ses situations personnelles et professionnelles :

- L'affectation future du produit de la vente ;
- Ses besoins pour le financement de sa retraite ;
- La nécessité éventuelle d'effectuer des donations préalablement à la vente ;
- Son régime matrimonial ;
- Ou encore sa pression fiscale.

Autant de paramètres à prendre en compte en amont de l'opération de cession.

Aussi, le choix qui détermine la structuration de la cession doit être effectuée en fonction des besoins et projets futurs du cédant.

Pour le chef d'entreprise encore jeune qui a de nouveaux projets industriels, une cession par le bas (via sa holding) peut être préférable à une cession par le haut (en direct).

Un couple de dirigeants plus seniors qui souhaitent profiter de la vente pour réaliser une opération de transmission et aider leurs enfants, jeunes adultes à acheter leurs résidences principales auront intérêt à transmettre une partie des titres de la société à leurs enfants via une donation-partage préalablement à l'opération de cession de l'entreprise.

Faute de solution universelle, l'organisation à adopter est celle qui répond de façon équilibrée aux différents besoins du cédant. Ces derniers doivent donc faire l'objet d'une étude systématique.



“Le choix qui détermine la structuration de la cession doit être effectuée en fonction des besoins et projets futurs du cédant.”

1.1. COORDONNER LES RÉPONSES EN FONCTION DES BESOINS FINANCIERS.

Les modalités d'organisation peuvent être mixées entre elles. On peut, par exemple, avant la cession, donner une partie des titres à ses enfants et apporter partiellement une autre partie des titres à une holding.

Ces deux stratégies correspondent à des logiques différentes, qui auront des conséquences particulières.

L'enjeu principal de la structuration de la cession n'est pas d'ordre fiscal. Il doit avant toute chose répondre aux projets et modalités de vie future du cédant.

Y répondre nécessite de projeter les besoins de revenus complémentaires, qui devront être générés :

- Soit par le placement des sommes perçues directement ;

→ Soit à travers la holding. Chaque solution entraîne des contraintes et des opportunités de nature différente en terme de placement.

Il faut ainsi avoir une connaissance aiguisée des solutions financières à mettre en place, pour déterminer ensuite la fraction de titres à apporter à la holding.

↘ C'est pourquoi les projets d'apport cession et/ou de donation avant cession doivent être également abordés avec un conseiller financier.

STRUCTURER LA CESSION DE L'ENTREPRISE

→ *Réflexion*



IDENTIFIER LES CONTRAINTES

- Âge du dirigeant
- Chiffrer l'impact fiscal de la cession et recenser les régimes de faveur envisageables
- Contraintes de réinvestissement (conformément aux régimes fiscaux de faveur recherchés)
- Financer et sécuriser le passif



EVALUER LES BESOINS

- Chiffrer le besoin de liquidités
- Préparer la retraite ou un dispositif emploi/retraite
- Préparer un nouveau projet entrepreneurial
- Planifier une transmission familiale

II . LES STRATÉGIES

Plusieurs stratégies de cession peuvent être mises en place.

2.1. CESSION EN DIRECT DES TITRES (CESSION PAR LE HAUT)

La vente par l'entrepreneur de ses titres, directement à l'acquéreur, apporte des liquidités immédiates.

Attention toutefois, car cette opération entraîne une plus-value taxée :

→ De plein droit au **Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU)** au taux global de 30% : Impôt sur le Revenu (IR) au taux de 12,8% et des Prélèvements Sociaux (PS) au taux de 17,2%.

→ Sur option au **barème progressif** de l'Impôt sur le Revenu, auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux à 17,2%. Cette option est exercée au moment de la déclaration de revenus, et concerne l'ensemble des revenus de capitaux mobiliers **perçus par le foyer fiscal** dans l'année. Dans ce cas, le dirigeant peut bénéficier d'un abatement pour durée de détention lorsque les titres cédés ont été acquis ou souscrits avant le 1er janvier 2018 :

Abattements de droit commun

(CGI, art. 150-0 D, 1 ter A) :

- **50%** lorsque les titres sont détenus depuis au moins 2 ans et moins de 8 ans à la date de la cession ;
- **65%** lorsque les titres sont détenus

depuis au moins 8 ans.

Les prélèvements sociaux s'appliquent sur l'assiette de la plus-value avant abattement.

Abattements renforcés

(CGI, art. 150-0 D, 1 quater A)

Un dispositif d'abattement majoré ou renforcé est dédié aux « jeunes PME » qu'il faut entendre comme les entreprises qui avaient moins de 10 ans au moment de la souscription des titres par le futur cédant.

Le dispositif concerne donc toutes les entreprises créées par le cédant ainsi que les entreprises reprises dans leur première décennie.

- **50%** lorsque les titres sont détenus depuis au moins 1 an et moins de 4 ans à la date de la cession ;
- **65%** lorsque les titres sont détenus depuis au moins 4 ans et moins de 8 ans à la date de la cession ;
- **85%** lorsque les titres sont détenus depuis au moins 8 ans à la date de la cession.

Les prélèvements sociaux s'appliquent sur l'assiette de la plus-value avant abattement.

2.2. CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE SUR LES HAUTS REVENUS

En plus de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux, les contribuables peuvent être amenés à supporter la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR), au taux progressif de 3 et 4%.

Elle s'applique lorsque le revenu fiscal de référence dépasse :

- 250 000 euros pour un contribuable célibataire, veuf ou divorcé,
- 500 000 euros pour des contribuables soumis à imposition commune »

Pour atténuer l'imposition à la CEHR du fait de la perception d'un revenu exceptionnel, le cédant peut demander le bénéfice du lissage de cette contribution.

→ Taux applicables selon le montant de la plus-value

Fraction de la plus-value	Taux pour une personne seule	Taux pour un couple soumis à imposition commune
Jusqu'à 250 000€	0%	0%
Entre 250 001€ et 500 000€	3%	0%
Entre 500 001€ et 1 000 000€	4%	3%
Plus de 1 000 000€	4%	4%

Source : CGI, art. 223 sexies

À savoir

Dans le cadre de la transmission de son patrimoine, le dirigeant peut avoir réalisé une donation de la nue-propiété de ses titres à ses enfants.

La vente de l'entreprise peut alors s'effectuer par :

- La cession isolée de la nue-propiété par les nus-proprétaires, c'est-à-dire les enfants héritiers ;
- La cession isolée de l'usufruit par l'usufruitier, c'est-à-dire par le parent donateur ;

→ Ou la cession conjointe des titres avec répartition du prix de vente entre usufruitier et nus-proprétaires.

Selon que le prix de vente soit réparti ou réemployé, la fiscalité n'est pas la même quant au redevable de l'impôt sur les plus-values.

2.3. CESSION PAR LA HOLDING (CESSION PAR LE BAS)

La vente par l'entrepreneur des titres de sa société d'exploitation par l'intermédiaire de sa holding **dégage des liquidités pour la holding.**

Le dirigeant ne peut les appréhender directement, sauf à se distribuer des dividendes (PFU ou barème progressif avec abattement de 40%) ou à céder les titres de la holding.

En principe, ces plus-values sont exonérées d'impôt sur les sociétés au niveau de la holding, sous réserve d'une quote-part de frais et charges de 12%.

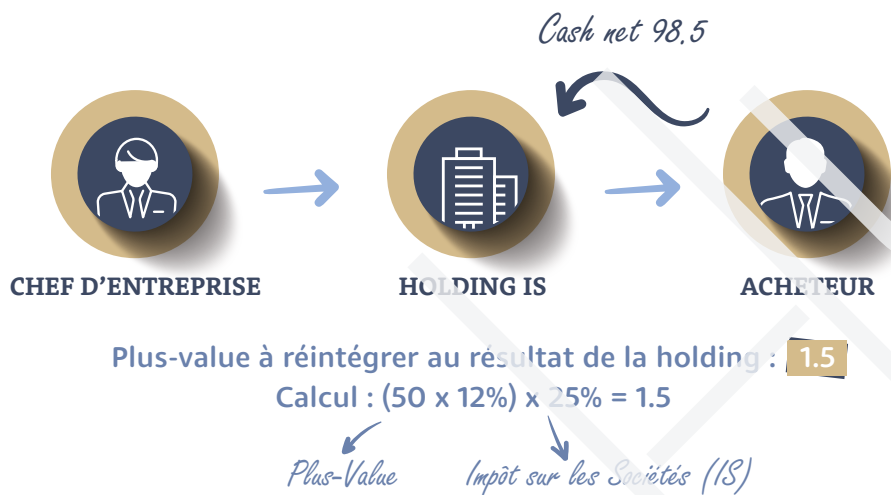
Ce régime de faveur des cessions de titres de participation - niche Copé - conduit à exonérer les plus-values à long terme à hauteur de 88% (CGI, art. 219 I-a quinquies).

Pour en bénéficier, les titres cédés doivent cumulativement :

- Avoir été acquis ou souscrits depuis au moins deux ans ;
- Constituer des titres de participation.

• CESSIION PAR LA HOLDING • MISE EN RÉSERVE OU DISTRIBUTION DU PRIX DE VENTE ?

Exemple d'une société créée pour 0. Le dirigeant apporte à la holding pour 100. La holding revend pour 150.



→ 2 POSSIBILITÉS S'OFFRENT À MOI

- 1** Il me reste **98.5** (sans contrainte d'investissement)
- 2** La holding distribue le produit de cession.
Il me reste **68** (net après la flat tax à 30%)

2.4. OBO

La stratégie d'Owner Buy Out (OBO) est un cas particulier de LBO qui permet au dirigeant de réaliser son patrimoine professionnel et de percevoir des liquidités sans perdre le contrôle de son entreprise. Elle permet aussi de faire entrer dans le capital des membres de la famille du dirigeant, ses héritiers en vue d'une transmission à terme, ou des investisseurs pour un développement.

Concrètement, le dirigeant cède les titres de sa société opérationnelle à une holding de reprise contrôlée par lui ou les apportent. La holding finance ce rachat par l'emprunt.

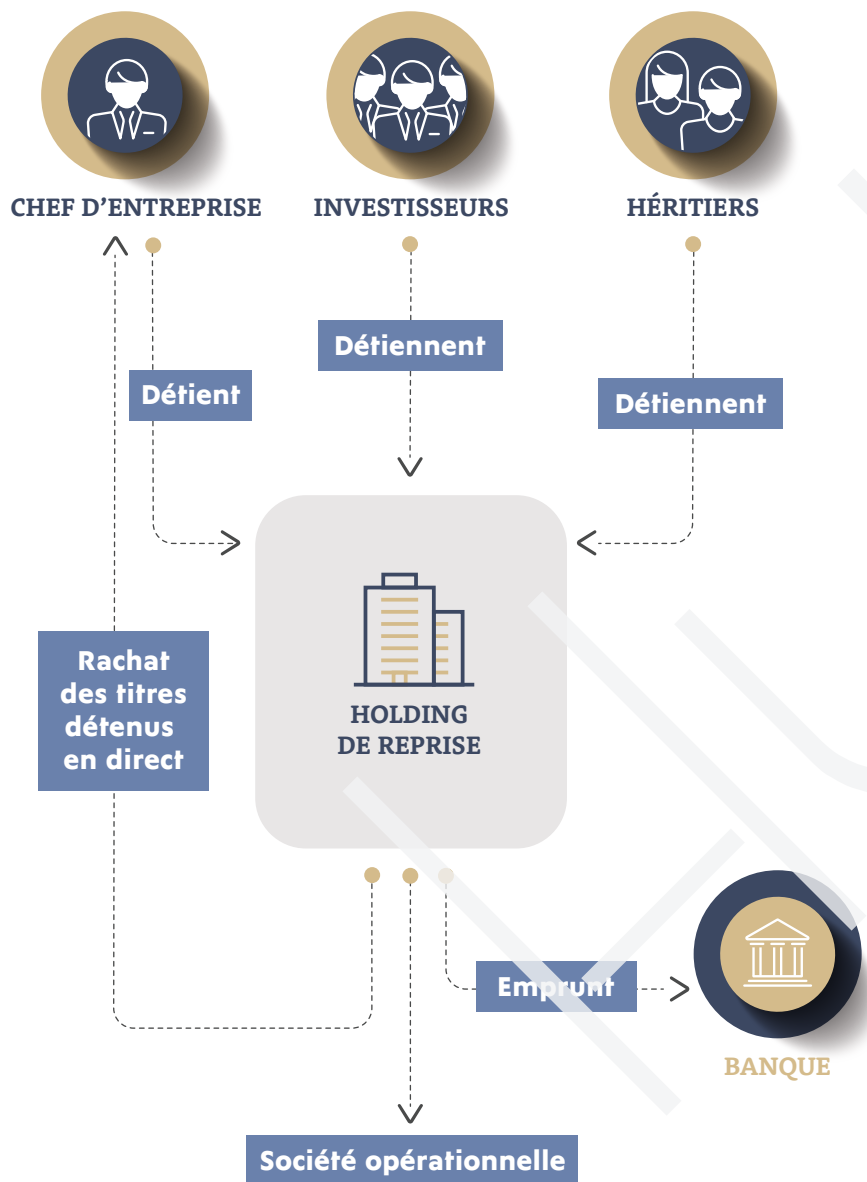


“Attention à l'OBO ! Pour les petites entreprises, le remboursement du prêt ne peut pas se substituer aux revenus des gérants. L'OBO étant calculé sur une perspective de croissance, cela peut mettre une pression au dirigeant. L'opération peut alors être contraignante si l'entreprise ne s'accroît pas. L'analyse doit donc se faire à l'aune d'une perspective de croissance et avec une grande prudence.”

À savoir

Pour éviter de tomber sous le coup de la nouvelle procédure de l'abus de droit fiscal qui vise les opérations dont le but est principalement fiscal (LPF, art. L 64 A), l'OBO doit poursuivre des objectifs autres que fiscaux, comme celui de la transmission de l'entreprise

• LA STRATÉGIE DE • L'OWNER BUY OUT (OBO)



2.5. LE REPORT D'IMPOSITION SOUS CONDITION DE RÉINVESTISSEMENT

• 2.5.1 L'économie de l'opération •

Ce dispositif mis en place en 2012 et amélioré en 2019 permet au chef d'entreprise de reporter sa fiscalité sur la vente de ses titres.

La vente de l'entreprise est réalisée indirectement : le chef d'entreprise apporte ses titres à une holding soumise à l'impôt sur les sociétés et contrôlée par lui, laquelle cède ces titres à un repreneur.

La plus-value de cession bénéficie de plein droit d'un report d'imposition.

Comme tous les dispositifs de faveur, le **mécanisme d'apport-cession est très encadré** (CGI, art. 150 O-B ter).

• 2.5.2 La chronologie des opérations •

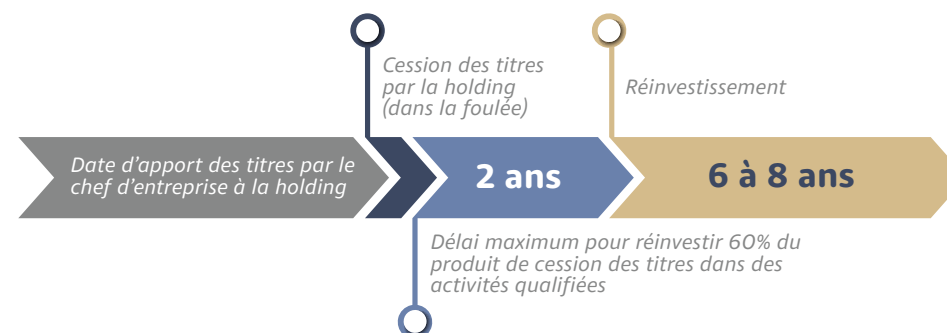
De la chronologie des opérations dépend la validité du mécanisme fiscal : apport, cession, puis réinvestissement dans les délais légaux.

Pour que le report d'imposition soit maintenu :

- La holding doit conserver les titres apportés pendant au moins 3 ans avant de les céder ;
- La holding peut céder les titres dans le délai de 3 ans, à condition de réinvestir au moins 60% du produit de cession dans des activités qualifiées et dans un délai de deux ans maximum à compter de l'opération de cession.

Ce mécanisme est complété de dispositifs spécifiques dédiés à l'action des entreprises dans le domaine de l'art et de la culture.

• ARTICLE 150 O B TER DU CGI • LA CHRONOLOGIE DES OPÉRATIONS

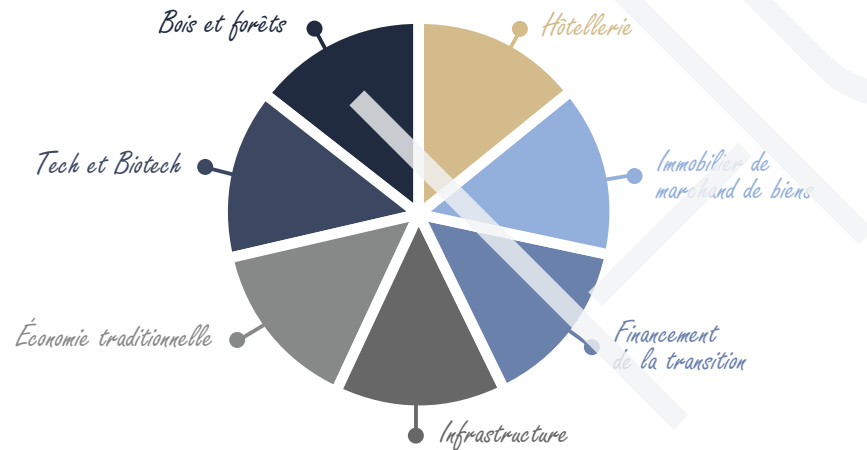


Zoom sur le réinvestissement en private equity

Le réinvestissement doit prendre la forme d'une souscription au capital d'une société ayant une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale, agricole ou financière. Il peut être réalisé via des parts de FCPR, FCPI, de Sociétés de Libre Partenariat (SLP) ou de Sociétés de Capital-Risque (SCR).

Le dispositif permet donc de **remployer le produit de cession en private equity**. Les fonds doivent être rigoureusement sélectionnés pour s'assurer que les conditions fiscales soient réunies.

• ARTICLE 150 O B TER DU CGI • PRIVATE EQUITY : DIVERSIFIER LES SECTEURS D'INVESTISSEMENT POUR UNE UTILISATION DU RISQUE



⚠ Les montants d'investissement par tranche d'allocation sont de 100 000€ minimum. Il est important de faire une allocation pour diversifier les risques. Il est généralement recommandé entre 2 et 4 investissements différents. ⚠

2.6. GARANTIE DE PASSIF : MONTAGE ET FINANCEMENT

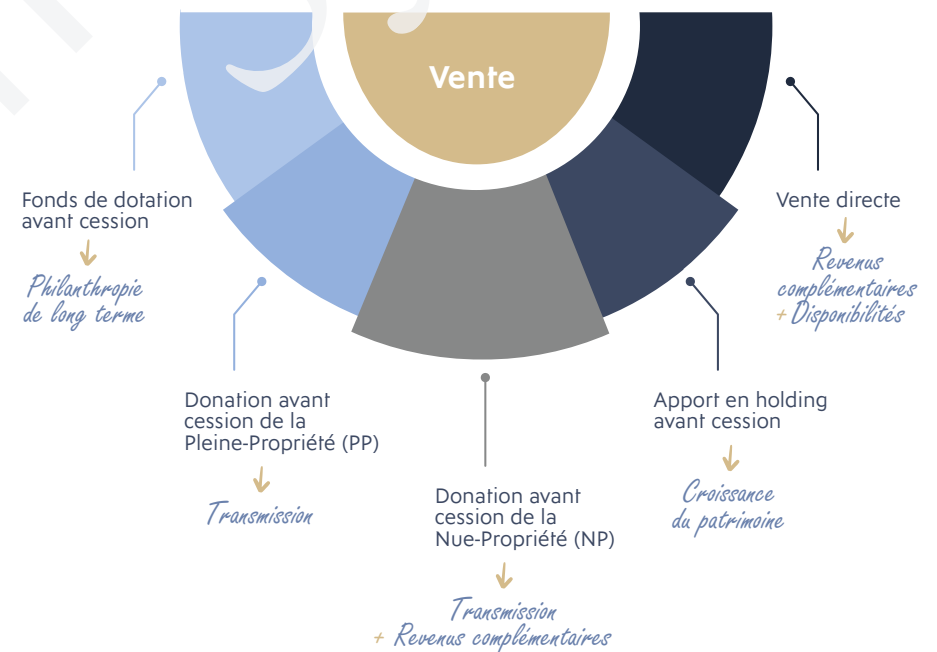
Le risque passif constitue un point sensible de la cession d'entreprise.

Faute de protection par la loi, le cédant est souvent contraint de signer une clause de garantie de passif, qui vise à protéger le cessionnaire en cas de survenance d'un passif, par exemple fiscal, ultérieurement à la cession, mais dont l'origine est antérieure.

Si la garantie est actionnée, le cédant est amené à verser une indemnité conséquente.

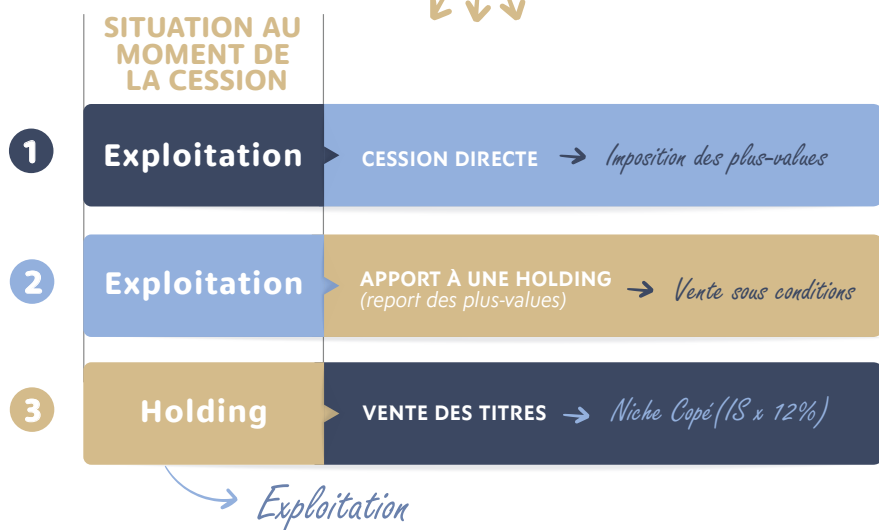
Pour y faire face, il est indispensable d'avoir prévu un **plan de financement**.

• MÉTHODOLOGIE • ANTICIPER L'APRÈS-CESSION



• MIND MAP • STRUCTURER LA CESSION DE L'ENTREPRISE

Les 3 cas



• CAS PRATIQUE • COMPARAISON EN FONCTION DE LA STRUCTURATION RETENUE

avec une plus-value dégagée de 100

- 1 Je cède et je paie l'impôt sur les plus-values. → **Il me reste 70*** (- la contribution en cas de hauts revenus)
- 2 J'apporte en holding, puis je cède (avant 2 ans). Régime 150 O B Ter. → **Il reste 100** dans la holding (dont 60 à réinvestir avec obligation)
- 3 J'ai apporté il y a plus de 2 ans en holding et je cède ensuite → **Il reste 97*** dans ma holding

**Sur la plus-value réalisée*

I. DÉFINIR LE PROJET PHILANTROPIQUE

L'entreprise et son dirigeant peuvent contribuer au bien commun. Pour donner du sens à son action, le dirigeant peut mettre son patrimoine professionnel au service de l'intérêt général. Il peut par exemple affecter certains des titres de son entreprise au service d'une cause qui lui est chère, afin de lui attribuer des revenus pérennes.

Il peut également engager son entreprise dans une action d'intérêt général via des actions de mécénat qui peuvent trouver leur conclusion dans la création d'une structure à but non lucratif qui portera les actions de l'entreprise. Pour définir son budget, l'entrepreneur doit évaluer les ressources à mobiliser en capital comme en revenus.

S'il est possible de **créer un fonds de dotation avec un apport de 15 000 euros**, une Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP) nécessite une mise de départ beaucoup plus conséquente, **au minimum d'1,5 millions d'euros**. Il doit également évaluer le degré d'engagement :

- S'agit-il d'un soutien financier ponctuel auquel répondra un don, ou un legs ;
- S'agit-il de financer un ou plusieurs projets d'intérêt général pour lequel il est nécessaire de créer une structure de collecte ?

Les réponses à ces questions délimiteront le périmètre du projet philanthropique.

II. LEVIER : LE PATRIMOINE PROFESSIONNEL DU DIRIGEANT

2.1. RESPONSABILISER SON ÉPARGNE

En optant pour des placements durables :

- Finance verte ;
- Placements solidaires ;
- Investissement Socialement Responsable (ISR) ;

le dirigeant donne un sens à son épargne, sans pour autant sacrifier la rentabilité de ses placements.

2.240 Milliards €

Fin 2022, les encours de la finance responsable atteignent **2.240 milliards d'euros**, soit une hausse annuelle de 6.90%. Ils représentent plus de la moitié des encours sous gestion en France⁽²⁶⁾.

2.2. AFFECTER DES REVENUS RÉGULIERS AVEC UNE DONATION TEMPORAIRE D'USUFRUIT

Pour soutenir un Organisme Sans But Lucratif (OSBL) et lui assurer une source pérenne et régulière de financement, le dirigeant peut lui donner des titres de sa société. Selon la qualité du bénéficiaire, cette donation peut être exonérée de droits de mutation.

Les titres peuvent être **donnés en pleine propriété** ou faire l'objet d'une **donation temporaire d'usufruit**.

Avec la donation temporaire d'usufruit, l'OSBL reçoit **le droit de percevoir les dividendes** de ces titres, pour une durée déterminée. De son côté, le donateur ne se dépossède pas complètement de ses actifs.

À l'issue de la période de démembrement, le donateur peut :

- Renouveler sa donation d'usufruit ;
- La transformer en donation en pleine propriété ;
- Ou encore récupérer la pleine propriété du bien.

Les titres peuvent revêtir une forme ordinaire ou consister en des actions de préférence, qui **donnent droit uniquement à la perception de dividendes**, sans droit de vote.

C'est un moyen pour le dirigeant d'attribuer des ressources à la structure philanthropique, sans diluer le pouvoir de décision au sein de l'entreprise.

2.3. DOTER UN OSBL D'UN CAPITAL VIA UNE DONATION AVANT CESSION DE TITRES DE L'ENTREPRISE.

Dans le cadre de la cession de son entreprise, le dirigeant peut réaliser un projet philanthropique grâce au produit de la vente.

Afin d'augmenter le montant attribué au véhicule philanthropique **tout en réduisant sa charge fiscale**, il peut réaliser une donation des titres de l'entreprise au profit de l'OSBL, préalablement à la cession.

Cette donation peut être **exonérée de droits de donation** (selon le bénéficiaire). L'opération purge la plus-value latente sur les titres de l'entreprise, ce qui permet à l'OSBL de réaliser la cession des titres en franchise d'imposition.



²⁶ Source AFG, octobre 2023

2.4. FONDS ACTIONNAIRE : PÉRENNISER SON ENTREPRISE AVEC UN SURCROÎT DE SENS

Créée dans le cadre de la loi Dutreil du 22 août 2005 qui a autorisé la détention de titres de sociétés commerciales par une FRUP, la fondation actionnaire détient tout ou partie du capital d'une entreprise.

Entité à but non lucratif, la fondation actionnaire exerce **un double rôle économique et philanthropique** :

- Elle protège le capital de l'entreprise qu'elle détient, puisque celui-ci lui a été transmis de façon irrévocable et inaliénable ;
- Elle préserve les valeurs de l'entreprise.

Pour une entreprise familiale, c'est un outil efficace pour transmettre l'entreprise à une structure pérenne qui œuvre sur le long terme. Grâce aux dividendes qu'elle perçoit, la fondation actionnaire soutient des causes d'intérêt général. À la clé, ce projet offre une histoire entrepreneuriale innovante à ses dirigeants et salariés, celle de **concilier l'initiative privée et l'intérêt général, le don et l'investissement**.

Zoom sur la fondation actionnaire

Créé en 2008 à l'occasion de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, le fonds de dotation actionnaire est plus souple et plus facile à mettre en place qu'une fondation. Il peut être préféré à une fondation pour pérenniser l'entreprise.

Le fonds de dotation va porter les valeurs de l'entreprise en réalisant les objectifs d'intérêt général qui lui ont été assignés par ses fondateurs.

2.5. FONDS DE DOTATION CONSOMPTIBLE OU NON CONSOMPTIBLE ?

Le fonds de dotation consommable est créé pour une durée renouvelable. Sa survie dépend dès lors de la récurrence de ses dotations, qui sont faites pour être dépensées.

A contrario, le fonds de dotation non consommable est fait pour être pérenne. Sa dotation initiale ne peut être consommée, mais doit être placée. Le fonds de dotation réalisera sa mission à l'aide des fruits de ses placements, et de dons plus modestes.

Ce sera notamment le cas de la plupart des fonds de dotation actionnaires, sauf

à prévoir une donation temporaire des titres.

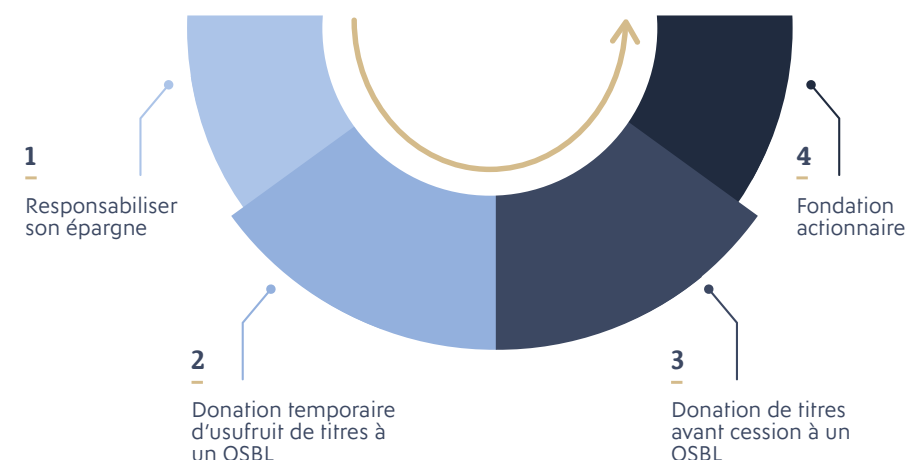
Globalement, il faut retenir que le fonds de dotation non consommable sera plus pérenne, mais aura besoin pour assumer ses charges, d'une ambition supérieure au minima requis, soit 15 000 euros.

En effet, ces structures requièrent :

- Un expert comptable ;
- Un commissaire aux comptes ;
- Et de dresser chaque année un rapport d'activité.

Il y a lieu de compter généralement **entre 5 000 euros et 10 000 euros de frais de fonctionnement annuels**, et un budget identique pour initier le fonds.

LEVIER PHILANTHROPIQUE DU PATRIMOINE PROFESSIONNEL DU DIRIGEANT



III . LEVIER : L'ENTREPRISE

3.1. MENER UNE ACTION DE MÉCÉNAT

Les entreprises mécènes bénéficient d'avantages fiscaux.

Le régime de droit commun mis en place pour les entreprises dans le cadre de la loi Aillagon de 2003 correspond à **une réduction d'impôt sur les sociétés (IS) égale à 60% des sommes données (CGI, art. 238 bis)**.

Les dépenses ne sont retenues que dans la limite de 5% du chiffre d'affaires de l'entreprise ou 10 000 euros.

En cas de dépassement de ce seuil ou si le résultat de l'exercice en cours est nul ou négatif, il est cependant possible de **reporter l'excédent sur les 5 exercices suivants**.

En 2019, le dispositif a connu une réforme majeure qui a limité le taux de réduction fiscale pour les grandes entreprises de 60 à 40% pour les dons supérieurs à 2

millions d'euros par an.

Cette réforme a également facilité les dons des TPE et PME en **doublant le plafond de défiscalisation jusqu'à 20 000 euros**.

Ce mécanisme est complété de dispositifs spécifiques dédiés à l'action des entreprises dans le domaine de l'art et de la culture.

3.2. EXPLORER DE NOUVEAUX MODÈLES ENTREPRENEURIAUX

La loi Pacte du 22 mai 2019 permet aux entreprises d'allier rentabilité et impact social.

Elle donne la possibilité aux entreprises de **modifier leur objet social pour y introduire leur « raison d'être »**, et faire publiquement état de leur qualité de société à mission en précisant le ou les objectifs sociaux et environnementaux qu'elles se donnent pour mission de poursuivre dans le cadre de leur activité.

3.3. CRÉER UN OUTIL PHILANTHROPIQUE DÉDIÉ

L'entreprise qui souhaite pérenniser son action philanthropique peut opter pour la création d'un outil dédié :

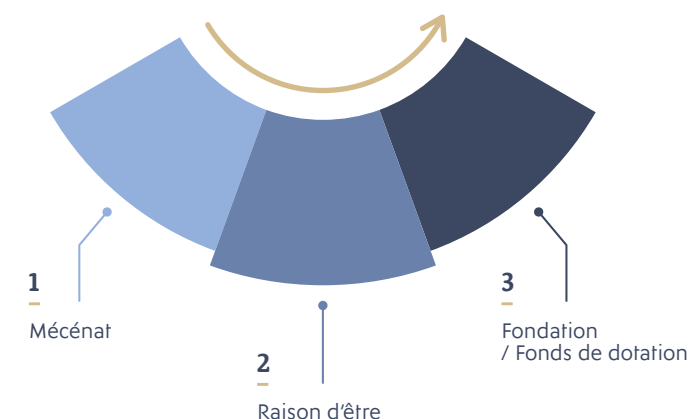
- Une Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP) ;
- Une fondation d'entreprise ;
- Une fondation abritée par un organisme habilité ;
- Ou un fonds de dotation.

Le choix entre ces différentes structures dépend du budget de l'entreprise, de la pérennité et de la dimension qu'elle veut donner à son projet.

Ainsi, opter pour une fondation abritée permet à l'entreprise mécène de **donner son nom à sa fondation**, sans avoir besoin de réunir une dotation. Toutefois, cela lui laisse la possibilité à moyen terme de donner naissance à une FRUP.

Le fonds de dotation est, quant à lui, **plus facile à mettre en place et à gérer** qu'une fondation, et permet également de bénéficier d'avantages fiscaux.

LEVIER PHILANTHROPIQUE DE L'ENTREPRISE



73%

des entreprises du CAC 40 affichent une raison d'être en 2022⁽²⁷⁾. Elles n'étaient que 12% en 2019.

²⁷ Enquête BCG 2022

IV. FAIRE FRUCTIFIER LES FONDS COLLECTÉS

4.1. LES PLACEMENTS AUTORISÉS

Les fondations et fonds de dotation peuvent placer leurs liquidités dans les catégories d'actifs énumérées à l'article R. 931-10-21 du Code de la Sécurité Sociale.

Il existe peu de restrictions à la nature des placements des fondations. **L'éventail des placements autorisés est large** et inclut notamment les actions et parts sociales des sociétés commerciales, même lorsqu'elles ne font pas l'objet de négociations sur un marché reconnu.

La politique d'investissement consiste en une gestion prudente des actifs. Elle inclut des règles de dispersion par catégorie de placements et de limitation par émetteur, afin de protéger l'OSBL contre les mouvements négatifs du cours du marché.

On observe cependant que les OSBL tendent à **privilégier les supports obligataires et monétaires**.

Il est possible d'utiliser des allocations plus larges que celles observées, en adaptant les produits aux besoins réels à court, moyen et long terme de l'OSBL.

Nous constatons par ailleurs que le risque est dilué dans le temps et via la diversification des actifs. Une approche pragmatique serait donc à privilégier.

4.2. COHÉRENCE À PRIVILÉGIER

Opter pour des placements responsables serait particulièrement **cohérent pour les fonds de dotation et les fondations**.



“C'est notamment le rôle du conseiller financier que de vous guider sur le choix de ces produits. Et vous, êtes-vous véritablement guidé sur l'analyse de durabilité de vos produits financiers ?”

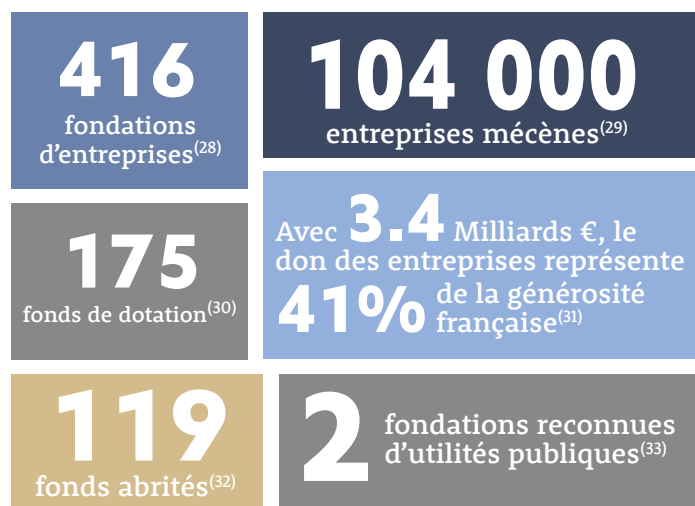
COMMENT SE REPÉRER DANS L'UNIVERS DE LA FINANCE DURABLE ?

Les 17 Objectifs de Développement Durable



→ Ce sont 17 objectifs pour les peuples, la planète, la prospérité, la paix et par les partenariats

ENTREPRISES : LE PAYSAGE DE LA PHILANTHROPIE EN CHIFFRES CLÉS



²⁸ | ³⁰ à ³³ France Générosité, 2022
²⁹ France Générosité, 2021

Repères fiscaux

I. IMPÔTS SUR LES REVENUS

→ Barème de l'impôt 2024 (sur les revenus de 2023)

Fraction du revenu imposable	Taux
Jusqu'à 11 294€	0%
Entre 11 295€ et 28 797€	11%
Entre 28 798€ et 82 341€	30%
Entre 82 342€ et 177 106€	41%
Au delà de 177 107€	45%

(Source : CGI, art. 197, I, 1)

→ Contribution Exceptionnelle sur les Hauts Revenus (CEHR)

Fraction de la plus-value	Taux pour une personne seule	Taux pour un couple soumis à imposition commune
Jusqu'à 250 000€	0%	0%
Entre 250 001 € et 500 000€	3%	0%
Entre 500 001 € et 1 000 000€	4%	3%
Plus de 1 000 000€	4%	4%

(Source : CGI, art. 223 sexies)

→ Taxation des dividendes et des plus-values de cession de valeurs mobilières

Revenus	Taxation de plein droit	Taxation sur option
Dividendes	→ PFU 30% (IR 12,8% + PS 17,2%)	→ IR barème progressif après abattement de 40% → PS 17,2% ⁽¹⁾
Plus-values de cession de titres de sociétés à l'IS acquis avant 2018	→ PFU 30% (IR 12,8% + PS 17,2%)	→ IR barème progressif Abattement de droit commun • Entre 2 et 8 ans de détention : abattement de 50% ; • Détention depuis plus de 8 ans : abattement de 65% « Jeunes » entreprises de moins de 10 ans • Entre 1 et 4 ans de détention : abattement de 50% ; • Entre 4 et 8 ans de détention : abattement de 65% ; • Détention depuis plus de 8 ans : abattement de 85 % → PS 17,2% ⁽¹⁾
Plus-values de cession de titres de PME soumise à l'IS par le dirigeant qui part à la retraite ⁽²⁾	→ PFU 30% (IR 12,8% + PS 17,2%) après abattement de 500 000€	→ Barème progressif après abattement de 500 000€ → PS 17,2% ⁽¹⁾

(Source : CGI, art. 150-0 D, art. 150-0 D ter, art. 158, 3-2°)

IR : Impôt sur le Revenu

PS : Prélèvements Sociaux, calculés sans abattement

(1) CSG déductible à hauteur de 6,8%

(2) Applicable aux cessions réalisées du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2024

→ Impôt sur les sociétés : barème général

Chiffres d'affaires	Fraction du bénéfice imposable	Exercice 2022	Exercice ouvert à compter de 2023
< 7.63 M€	Jusqu'à 38 120€	15%	15%
	Au-delà de 38 120€		
	Jusqu'à 42 500€	25%	
	Au delà de 42 500€		
> 7.63 M€		25%	25%

(Source : CGI, art. 219)

II. LES OUTILS D'OPTIMISATION

→ PERIN : fiscalité des versements volontaires des dirigeants

	Phase d'épargne	Liquidation	
		En rente viagère	En capital
Option 1 Fiscalité atténuée à l'entrée	→ Déduction des cotisations à l'IR <i>Dans la limite de :</i> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % des revenus professionnels dans la limite de 8 fois le PASS de l'année N-1 (35 193 € pour les primes versées en 2023) ou <ul style="list-style-type: none"> • 10 % du PASS de l'année N-1 (4 399 € pour 2023) → Report possible sur les 3 années suivantes de l'espace de déduction non utilisée	→ IR au barème progressif → Abattement de 10% (plafonné à 4 123 € en 2023 pour les revenus de 2022, par foyer fiscal) → PS 17,2%	Capital correspondant aux versements volontaires → IR au barème progressif → Exonération de PS Produit issus des versements → PFU 30% (12,8% IR, 17,2% PS) ou → Option pour le barème progressif + PS 17,2%
Option 2 Fiscalité atténuée à la sortie	→ Renonciation à la déduction	→ IR au barème progressif sur une fraction déterminée (en fonction de l'âge du souscripteur lors de la perception du premier versement) : <ul style="list-style-type: none"> • - de 50 ans : 70% ; • Entre 50 et 59 ans : 50% ; • Entre 60 et 69 ans : 40% ; • + de 70 ans : 30% → PS 17,2% sur la fraction imposable à l'IR	Capital correspondant aux versements volontaires → Exonération d'IR → Exonération de PS Produit issus des versements → PFU 30% (12,8% IR, 17,2% PS) ou → Option pour le barème progressif + PS 17,2%

(Source : CGI, art. 154 bis, 154 bis-OA, 158, 6, 163 quatercivies)

IR : Impôt sur le Revenu
PS : Prélèvements Sociaux, calculés sans abattement

→ PINEL (Taux applicables sur l'année 2024)

Durée de location	Réduction d'impôt (pour un investissement réalisé en 2024)	Critères à respecter
Engagement initial de location de 6 ans → 1ere période supplémentaire de 3 ans → 2e période supplémentaire de 3 ans	→ 9% → 3% → 2%	→ Conditions liées au logement <ul style="list-style-type: none"> • Logement neuf ou réhabilité / logement acquis en l'état futur d'achèvement / logement que le contribuable fait construire / local transformé en logement d'habitation ; • Logement situé dans un bâtiment d'habitation collectif ; • Immeubles historiques ayant fait l'objet d'un agrément ministériel ; • Logement devant répondre à un niveau de performance énergétique globale (fixé par décret) ; • Logement construit dans une zone présentant un déséquilibre entre l'offre et la demande (zone A, A bis et B1)
Engagement initial de location de 9 ans → Période supplémentaire de 3 ans	→ 12% → 2%	
<p>Le propriétaire s'engage sur une durée initiale de location de 6 ou 9 ans au choix. La durée peut être prorogé jusqu'à 12 ans, ce qui entraîne un avantage fiscal croissant.</p>	<p>La réduction d'impôt est acquise pour toute la durée d'engagement de location, dans la limite d'un plafond global de 300 000€ et de 5 500€ par m².</p> <p>La réduction d'impôt s'applique à 2 logements maximum par an.</p>	→ Conditions liées à la location <ul style="list-style-type: none"> • Location nue à usage de résidence principale ; • Loyers soumis aux plafonds du secteur intermédiaire ; • Revenus du locataire soumis aux plafonds du secteur intermédiaire ; • Possibilité de louer le logement à un membre de sa famille, à condition qu'il ne fasse pas partie du foyer fiscal et que les plafonds de loyers et de ressources soient respectés.

(Source : Vademecum)

→ GIRARDIN (investissement outre-mer)

Fonctionnement (avec exemple)	Conditions
Je verse 100 en année N. Je déduis 100 + x% en année N+1. → Année N : Investissement de 5 000€ → Année N+1 : Déduction de 5 500€ (rentabilité de 10 %) → Année N+5 : Fin du projet. (La valeur du produit est à 0)	<ul style="list-style-type: none"> • Durée d'engagement de 5 ans ; • Accessible dès 2 500€ d'impôt ; • Possibilité de reporter la réduction d'impôt non utilisée à l'année suivante <p>Il s'agit du seul dispositif fiscal qui permet de bénéficier d'une réduction d'impôt «One Shot», c'est-à-dire, supérieure à votre apport !</p>

III. DONATION / SUCCESSION

→ Transmission de l'entreprise

Dispositif	Avantage fiscal
Pacte Dutreil	Abattement de 75%
Donation en pleine propriété, donateur de moins de 70 ans	Réduction de -50%

(Source : CGI, art. 787 B, 787 C, 790)

→ Barème de l'usufruit et de la nue-propriété

Age de l'usufruitier	Valeur de l'usufruit	Valeur de la nue-propriété
Moins de 21 ans révolus	90%	10%
Moins de 31 ans révolus	80%	20%
Moins de 41 ans révolus	70%	30%
Moins de 51 ans révolus	60%	40%
Moins de 61 ans révolus	50%	50%
Moins de 71 ans révolus	40%	60%
Moins de 81 ans révolus	30%	70%
Moins de 91 ans révolus	20%	80%
Plus de 91 ans révolus	10%	90%

(Source : CGI, art. 669)

→ Droits de mutation à titre gratuit en ligne directe (Donation ou succession)

Part nette taxable	Taux
N'excédant pas 8 072€	0%
Comprise entre 8 072€ et 12 109€	10%
Comprise entre 12 109€ et 15 932€	15%
Comprise entre 15 932€ et 552 324€	20%
Comprise entre 552 324€ et 902 838€	30%
Comprise entre 902 838€ et 1 805 677€	40%
Supérieure à 1 805 677€	45%

(Source : CGI, art. 777)

→ Droits de mutation à titre gratuit entre époux et Pacsés (Donation ou succession)

Part nette taxable	Taux
N'excédant pas 8 072€	0%
Comprise entre 8 072€ et 15 932€	10%
Comprise entre 15 932€ et 31 865€	15%
Comprise entre 31 865€ et 552 324€	20%
Comprise entre 552 324€ et 902 838€	30%
Comprise entre 902 838€ et 1 805 677€	40%
Supérieure à 1 805 677€	45%

(Source : CGI, art. 777)

→ Droits de mutation à titre gratuit entre frères et soeurs, en ligne collatérale et entre non-parents (Donation ou succession)

Part nette taxable	Taux
Entre frères et soeurs, jusqu'à 24 430€	35%
Entre frères et soeurs, au delà de 24 430€	45%
Parents jusqu'au 4e degré inclus	55%
Tierces personnes (dont le concubin)	60%

(Source : CGI, art. 777)

→ **Abattements droit de mutation à titre gratuit**
(tous les 15 ans)

Qualité du bénéficiaire	Donation	Succession
Enfant	100 000€	
Ascendant	100 000€	
Neveu et nièce	7 967€	
Frère et soeur ⁽¹⁾	15 932€	
Epoux	80 724€	Exonération
Pacsé	80 724€	Exonération
Petit-enfant	31 865€	1 594€ (abattement par défaut)
		100 000€ à partager entre petits-enfants, s'ils héritent d'un grand-parent en cas de prédécès ou de renonciation de leur parent.
		100 000€ à partager entre petits-enfants, s'ils héritent d'un grand-parent en cas de prédécès ou de renonciation de leur parent enfant du donataire ou défunt.
Arrière petit-enfant	5 310€ (cumulable avec l'abattement personnel des petits-enfants de 31 865 €, s'il vient en représentation de son parent petit-enfant du donataire).	1 594€ (abattement par défaut)
Personne handicapée ⁽²⁾	159 325€	
À défaut d'autre abattement	0€	1 594€

(Source : CGI, art. 779, 790 B, 709 D, 790 E, 790 F)

⁽¹⁾ Au décès, le bénéficiaire doit être célibataire, âgé de plus de 50 ans ou souffrir d'une infirmité l'empêchant de subvenir à ses besoins, et avoir vécu au domicile du défunt depuis au moins 5 ans.

⁽²⁾ Cumulable avec les abattements personnels

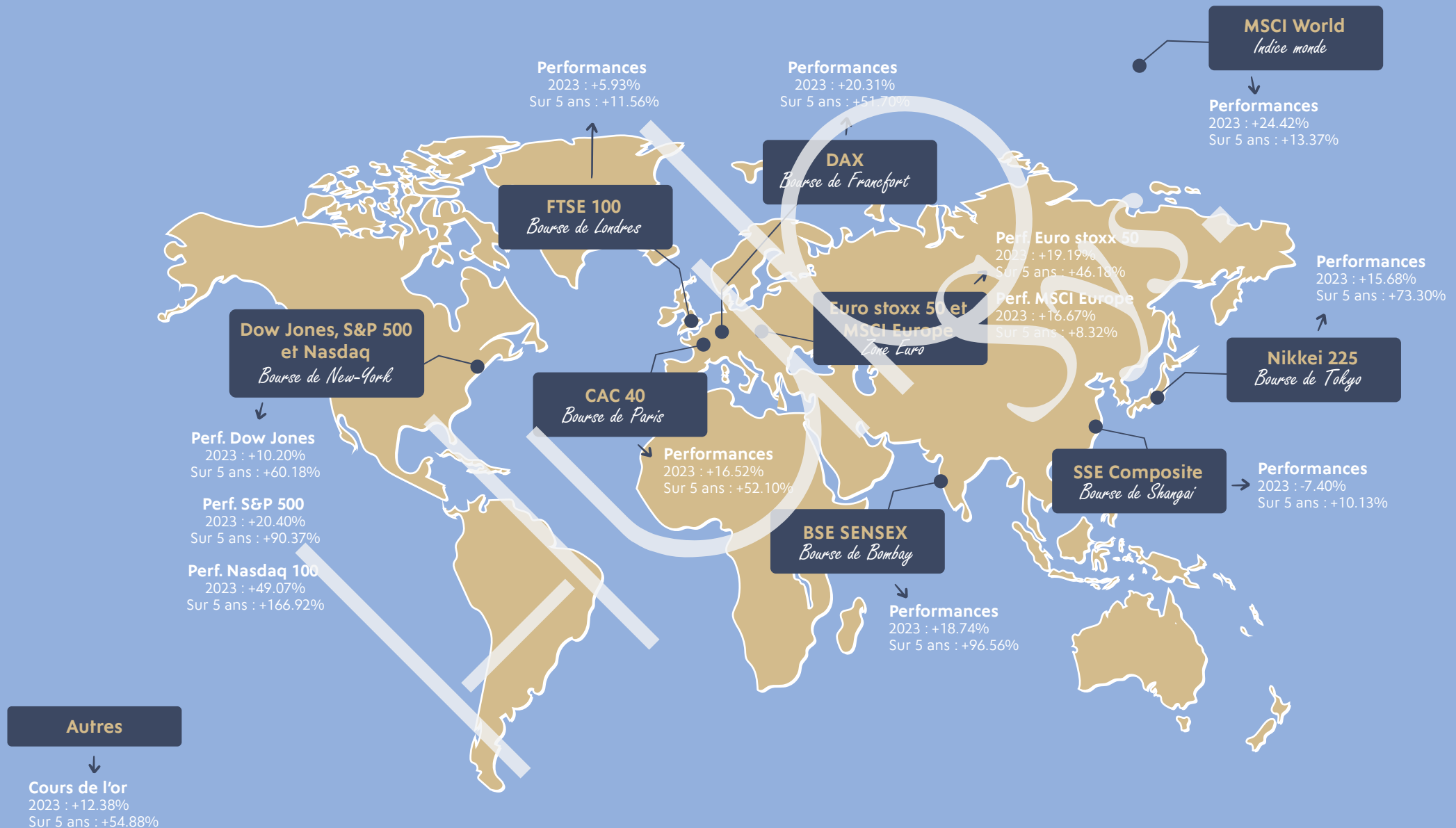
IV. PRESCRIPTIONS FISCALES

→ **Nature des impôts et délais de prescription**

Nature des impôts	Délais de prescription
Impôt sur le revenu, Impôts sur les sociétés	<ul style="list-style-type: none"> Année en cours + 3 ans 10 ans en cas de non déclaration
TVA et taxes assimilées	Année en cours + 3 ans (jusqu'au 31/12 de la 3e année)
Impôts directs locaux (hors CFE et CVAE)	Année en cours + 1 an (jusqu'au 31/12)
CFE-CVAE	Année en cours + 3 ans (jusqu'au 31/12 de la 3e année)
Droits d'enregistrement, Impôt sur la fortune immobilière...	<ul style="list-style-type: none"> Année en cours + 3 ans (jusqu'au 31/12 de la 3e année), à partir de l'acte 6 ans si des recherches ultérieures sont nécessaires 10 ans en cas de non déclaration

• LES DONNÉES DU MARCHÉ •

LES PRINCIPAUX INDICES BOURSIERS



⚠ Il existe une multitude d'indices boursiers, et certains sont plus spécifiques que d'autres. Le CAC 40 ESG par exemple, est l'indice de la bourse de Paris dédié à l'investissement responsable. ⚠

• Données au 29 janvier 2024 •

Les données du marché obligataire

→ Taux des OAT (Obligations Assimilables du Trésor)

Au 15 janvier 2024

À 3 mois	À 1 an	À 5 ans	À 10 ans	À 30 ans
3,8330	3,3260	2,4482	2,7350	3,2770

(Source : Banque de France)

→ Taux du TME (Taux moyen d'emprunt d'Etat) sur 2023

(Moyenne arithmétique des TEC 10 du mois augmentée d'une marge de 0.05%)

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin
2.76	2.93	3.00	2.98	2.98	2.98
Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
3.08	3.17	3.30	3.50	3.25	2.61

(Source : Banque de France)

→ Taux du TMB (Taux moyen mensuel des bons de Trésor) sur 2023

(Moyenne arithmétique des THB du mois (THB = Taux Hebdomadaire d'adjudication des Bons du trésor à 13 semaines))

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin
2.27	2.65	2.85	3.04	3.19	3.41
Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
3.68	3.68	3.85	3.89	3.89	3.89

(Source : Banque de France)

→ Taux du TMO (Taux moyen à l'émission des obligations, publiques ou privées) sur 2023

(Moyenne arithmétique des TEC 10 du mois augmentée d'une marge de 0.25%)

Janv.	Févr.	Mars	Avr.	Mai	Juin
2.96	3.13	3.20	3.18	3.18	3.18
Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
3.28	3.27	3.50	3.70	3.45	2.91

(Source : Banque de France)

→ TMP pour le 4e trimestre 2023

(Taux maximum applicable aux comptes courants d'associés)

Exercice de 12 mois clos	TMP
Entre le 30 septembre et le 30 octobre 2023	4.95%
Entre le 31 octobre et le 29 novembre 2023	5.18%
Entre le 30 novembre et le 30 décembre 2023	5.39%

(Source : www.bofip.impots.gouv.fr)

Glossaire

A.

Abondement

Somme que l'employeur peut verser facultativement à ses salariés, en complément de versements effectués sur un plan d'épargne salariale. Le taux d'abondement est librement décidé par l'entreprise, mais ne peut pas excéder 300 % du versement initial, plafonné à 8 % du PASS (soit 3 519.36 €).

Accord de participation

L'accord de participation prévoit les conditions de la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale au sein d'une entreprise. Il est obligatoire pour les entreprises employant au moins 50 salariés. Il permet par ailleurs de verser à chaque salarié une part des bénéfices de l'entreprise.

Article 150 O B-Ter

Cet article du Code Général des Impôts (CGI) permet de reporter l'imposition sur les plus-values réalisées lors de l'apport des titres à une société contrôlée. Pour bénéficier de ce report, certaines conditions doivent être respectées.

B.

BFR

Besoin en Fonds de Roulement de l'entreprise

C.

CEHR

Contribution Exceptionnelle sur les Hauts Revenus

Cession mixte

Il s'agit d'une cession à titre gratuit (donation), combinée à une cession à titre onéreux (vente). L'opération permet aux dirigeants de dégager des liquidités avant de se séparer définitivement de leur entreprise.

Clause Américaine

En cas de conflit entre les associés, afin d'éviter la paralysie de la société, cette clause permet à un associé de proposer à un autre associé de lui racheter ses titres à un prix convenu ou en cas de refus, d'accepter de lui céder ses propres titres au même prix.

Clause d'agrément

En cas de décès d'un associé, et de la trans-

mission de ses parts ou actions à ses héritiers, cette clause prévoit leur agrément par les associés pour intégrer la société. Cette clause peut être supprimée pour des héritiers en ligne directe.

Clause de Buy Or Sell

Voir "Clause Américaine".

Clause de cession

Dans le cadre d'une offre de rachat de titres de l'entreprise, cette clause permet d'imposer à un associé minoritaire de céder ses titres à l'investisseur au même moment, conditions et prix que les associés majoritaires.

Clause de Drag Along

Voir "Clause de cession".

Clause d'obligation sortie conjointe

Voir "Clause de cession".

Clause de rachat forcée

Clause qui permet d'obliger un associé à céder ses titres afin de l'exclure de la société.

Clause de sortie de garantie

Cette promesse d'achat de titres permet à certains associés de s'assurer de la possibilité de sortir de l'entreprise à la survenance d'une échéance ou d'un événement, à un prix déterminable à l'avance.

Clause de Tag Along

Cette clause permet à un associé minoritaire, dans le cadre d'une offre de rachat de titres de l'entreprise, d'obtenir que l'investisseur achète ses titres aux mêmes conditions et au même prix qu'aux associés majoritaires.

Clause Texane

Voir "Clause Américaine".

E.

Effet de levier

Cela désigne l'utilisation de l'endettement pour augmenter la rentabilité d'une entreprise ou d'un investissement.

Emetteur

Désigne une société qui émet des titres financiers, tels que des actions ou des obligations.

F.

FBO (Family Buy Out)

Le Family Buy Out est une stratégie de reprise d'une entreprise qui cumule les opportunités du droit des successions et les intérêts financiers du LBO pour assurer la pérennité de l'entreprise tout en respectant l'équilibre financier des héritiers.

FCPI

Fonds Commun de Placement dans l'Innovation

FCPR

Fonds Commun de Placement à Risque

Fonds de dotation

Outil de financement dédié à la philanthropie et au mécénat. Le régime fiscal qui lui est appliqué est celui du mécénat, ce qui le rend éligible aux dons.

Forfait social

Contribution à la charge de l'employeur, prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale, mais assujettis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG). Ce forfait social a été créé pour financer la protection sociale en France.

G.

Garantie croisée

Combinaison de contrat d'assurance entre associés permettant aux associés survivants de racheter rapidement les parts ou actions de l'associé transmises par succession à ses héritiers.

Gouvernance alternative

Modalités d'organisation des instances dirigeantes via les statuts de l'entreprise afin d'en anticiper la transmission ou une défaillance du dirigeant.

L.

LBO (Leveraged Buy-Out)

Le LBO ou en français "rachat avec effet de levier" désigne une opération financière dans laquelle une entreprise est acquise en utilisant une quantité significative d'emprunt (dette) pour financer l'achat.

M.

Mandat à effet posthume

Permet de choisir contractuellement une ou plusieurs personnes, le ou les mandataire(s), qui auront à la mort du mandant le pouvoir d'administrer ou de gérer tout ou partie de sa succession pour le compte et dans l'intérêt d'un ou plusieurs héritiers.

Mandat de protection future

Permet de désigner à l'avance une ou plusieurs personnes (les mandataires) pour représenter la personne qui établit le mandat (mandant) lorsqu'il sera empêché afin de protéger ses intérêts personnels et/ou patrimoniaux. Il s'agit d'anticiper une éventuelle perte de capacité physique ou mentale. Le périmètre du mandat est défini sur mesure : biens corporels et incorporels, droits immobiliers, droits mobiliers, salaires, revenus, dettes, créances, etc.

N.

Niche Copé

Exonération de l'Impôt sur les Sociétés (IS) sur les plus-values réalisées lors de la cession de titres de participation.

O.

OAT

Obligations Assimilables du Trésor

OBO (Owner Buy Out)

C'est un cas particulier de LBO qui permet au dirigeant de réaliser son patrimoine professionnel et de percevoir des liquidités sans perdre le contrôle de son entreprise. Elle permet aussi de faire entrer dans le capital des membres de la famille du dirigeant, ses héritiers en vue d'une transmission à terme, ou des investisseurs pour un développement.

OSBL

Organisme Sans But Lucratif

P.

PASS

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale

Période de constatation

Nombre de constatation pour l'échéance anticipée du produit. Plus les occurrences sont nombreuses, plus le produit a des chances de fonctionner idéalement.

PFU

Prélèvement Forfaitaire Unique

Private Equity

Le Private Equity, également appelé capital investissement, vise à développer des sociétés à fort potentiel de croissance, afin de dégager une plus-value au moment de la revente de leurs titres quelques années plus tard.

Produit structuré

Le produit structuré est une alternative aux placements financiers classiques. Il est construit sur mesure par son émetteur. C'est un « assemblage » de plusieurs produits financiers. Ils combinent trois composants : une obligation, un produit à effet de levier et un sous-jacent.

S.

SCR

Société de Capital-Risque

SLP

Société de Libre Partenariat

TMI

Tranche Marginale d'Imposition

TNS

Travailleur Non Salarié

Tracker

Également appelés ETF (Exchange Traded Fund), ce produit financier hybride regroupe les caractéristiques d'un fonds classique et d'une action. Il réplique les performances les variations d'un indice ou d'un panier d'actifs sous-jacents, tels que des actions, des obligations, des matières premières...

V.

Volatilité

Indicateur qui mesure l'amplitude de variation d'un actif financier par rapport à la tendance du marché. Plus la variation de l'amplitude sera importante et plus la volatilité le sera également. À l'inverse, plus la variation d'amplitude sera faible et plus la volatilité le sera aussi.

Y.

YTD (Year To Date)

Indicateur financier qui montre le comportement d'un investissement depuis le début de l'année en cours jusqu'à la date actuelle. Indicateur utile pour évaluer la performance à long terme des actifs financiers.

Index

A.

Abondement 48, 51
Abus de droit 72
Accord de participation 49, 51
Apport-cession 87
Article 150 O B-Ter 87, 88
Assiette de l'impôt 42
Assurance homme clé
..... 16-17, 60-61, 62, 64

B.

Barème progressif de l'IR 40, 43,
45, 46, 47, 55, 82, 84, 105, 106
BFR 26, 38

C.

Capitalisation 28, 36
CEHR 83, 104
Cession mixte 74, 76
Clause Américaine 60-61, 62
Clause d'agrément 60-61, 62
Clause de Buy Or Sell 60-61, 62
Clause de Cession 62
Clause de Drag Along 60-61, 62
Clause d'Obligation Sortie Conjointe .. 62
Clause de rachat forcée 60-61, 62
Clause de sortie de garantie . 60-61, 62
Clause de Tag Along 60-61, 62
Clause Texane 62
Crédit vendeur familial 74

D.

Distribution 31, 36, 39, 43, 45, 73, 84
Dividende 28, 39,
43, 45, 46, 47, 69, 71, 73, 74, 84, 95, 96, 105
Donation-cession 72
Donation-partage 73, 74, 75, 80
Droit de mutation à titre gratuit 110

E.

Effet de levier 35, 48
Emetteur 35, 100
ETF 28

F.

FBO 74, 75, 76
Fiducie-Sûreté 60-61, 63
FCPI 88
FCPR 88
Flat tax 43, 45, 84
Fonds de dotation
..... 89, 94, 96, 97, 99, 100, 102
Forfait social 48, 49, 51

G.

Garantie croisée 18-19, 60-61, 62
Gouvernance alternative 60-61, 63

H.

Holding 18-19, 27, 28, 48,
74, 75, 76, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90

I.

Indivision 73
Intéressement 44, 48, 50, 51, 53

L.

LBO 74, 85
Loi Pacte 52, 98

M.

Mandat à effet posthume . 60-61, 62, 64
Mandat de protection future
..... 60-61, 62, 64
Monétaire 26, 28, 37, 100

N.

Niche Copé 84, 90
Nue-propriété 71, 72, 83, 89, 108

O.

OAT 115
Obligation 28, 29, 35, 37, 115
OBO 85, 86
OSBL 28, 95, 97, 100

P.

Pacte Dutreil 16-17,
60-61, 63, 64, 68, 72, 74, 75, 76, 108
Pacte successoral 73, 76
Participation 48, 49, 51, 53, 84
PASS 49, 50, 53, 54, 55, 106
Période de constatation 36
PFU 43, 46, 47, 82, 84, 105, 106
Philanthropie 89, 94, 102
Plus-value latente 95
Private Equity 37, 88
Produit structuré 31, 35, 37, 38

S.

SCR 88
Soulte 73, 74, 75
Sous-jacent 35, 36
SLP 88

T.

TMI 43
TNS 40, 45, 47, 51, 53, 54
Tracker 28

U.

Usufruit
... 31, 32, 38, 71, 72, 73, 76, 83, 95, 97, 108

V.

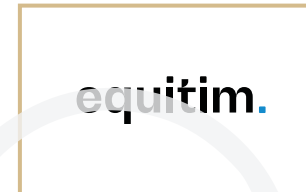
Volatilité 37

Nos partenaires

→ Compagnies d'assurance



→ Produits structurés



→ Sociétés de gestion traditionnelles



→ Sociétés de gestion immobilières



Merci

Un grand merci à Frédérique PERROTIN et Annabelle PANDO, journalistes juridiques, pour leurs précieuses aides dans la rédaction de ce fascicule. Merci à Aurélie BICREL, notre chargée de communication, qui a maqueté cet ouvrage. Merci à Guillaume HUBLLOT, membre de notre consortium, pour avoir pris le temps de piloter ce beau projet.

Merci à Maître Medhi SOUILAH, associé chez SSDZ, à Paulo LAURIE, responsable taxe chez RSM France et à Arthur GARDE, avocat chez ARCHIBALD Avocats pour leurs relectures vigilantes. Merci à Magali KENNEL, notre assistance de direction et à Malika Esnault, Conseillère en Gestion de Patrimoine chez Nexus Gestion Privée, pour leurs corrections.

Merci à tous nos partenaires pour leur confiance.

Merci à tous les membres de notre consortium HUBSYS, sans qui ce projet n'existerait pas.

Et enfin mille merci à vous, chers Lecteurs. Nous espérons que cet ouvrage vous apportera une grande aide !

Les membres du consortium

Hubsys

Un projet collaboratif

Vous souhaitez nous faire part de vos remarques ? Vous aimeriez que nous détaillions certaines parties ? Vous avez quelques suggestions à nous faire ? Ou vous avez tout simplement remarqué qu'il y avait une coquille dans notre fascicule.

N'hésitez pas à nous le soumettre dans notre formulaire disponible via le QR Code ci-dessous.



Abonnez-vous à notre média de qualité !

Les bons réflexes à avoir, en termes :

De fiscalité ● De gestion privée
D'investissements immobiliers et financiers ...



Disclaimer

Nous avons souhaité que les informations soient les plus précises possible. Ce fascicule est, nous vous le rappelons, un outil d'aide à la décision. Mais il ne saurait remplacer les sources légales, et notamment la doctrine administrative et la jurisprudence, qui à ce jour, sont les seules sources absolument fiables.

www.legifrance.gouv.fr
www.bofip.impots.gouv.fr

Notes



A series of horizontal lines for writing notes, divided into two columns by a vertical line down the center.





ISBN : 978-2-9592425-1-9 | Prix : 30.00 €

Hub | *Gestion*
Sys. & **PATRIMOINE**