

## FICHE PRATIQUE

# Transmission d'une Entreprise aux Salariés

Lors du départ à la retraite du dirigeant d'une entreprise, la transmission aux salariés peut se faire sous forme de reprise du fonds de commerce ou des titres de la société (parts ou actions), ou sous forme de société dont les salariés deviennent des associés. Le cédant comme les repreneurs peuvent bénéficier alors d'exonérations, notamment sur les plus-values pour le cédant.

La transmission de l'entreprise à ses salariés présente un certain nombre d'avantages.

Afin de favoriser ce type de reprise, la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a instauré :

- un dispositif d'information des salariés des sociétés de moins de 250 salariés, tout au long de la vie de l'entreprise, sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés,
- un droit d'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise.

Cette loi a été complétée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et précisée par ses décrets d'application.

### **Avantages de la transmission aux salariés**

#### **Pour l'entreprise et son dirigeant**

- La recherche d'un repreneur extérieur à l'entreprise (et le risque de ne pas en trouver un qui soit conforme à ses attentes), est sans objet. Le dirigeant se libère donc d'une part d'inquiétude quant à l'avenir de son affaire.
- Les salariés connaissent parfaitement leur entreprise et son environnement et maîtrisent le savoir-faire nécessaire à son activité. C'est un atout pour sa pérennité. Bien accompagnés, ils s'adapteront vite aux contraintes de sa gestion.

En effet Il suffit que le dirigeant :

- les accompagne quelques mois pour les présenter aux fournisseurs et aux clients de l'entreprise,
  - et les éclaire dans les tâches administratives à effectuer,
- pour que la transmission se déroule sans heurt et que l'activité de l'entreprise se maintienne à un niveau de rentabilité suffisant pour assurer sa pérennité.

#### **Pour les salariés**

- Leur emploi étant préservé, leur inquiétude à l'idée du départ à la retraite du chef d'entreprise n'a plus lieu d'être. Ils peuvent même espérer augmenter leurs revenus tout en grimpaient dans l'échelle sociale.
- Ils deviennent décideurs dans l'entreprise et acquièrent ainsi une autonomie qu'ils sont nombreux à désirer

## I- La vente de l'entreprise à ses salariés

Le chef d'entreprise peut aussi proposer à ses salariés de lui racheter son entreprise. Si plusieurs salariés sont intéressés et qu'il s'agit d'une entreprise individuelle, il faudra préalablement la transformer en société afin de leur céder les droits sociaux.

### Pour le vendeur

- **Un abattement de 500 000 €** sur la plus-value de cession si vous cédez votre entreprise au moment de votre départ en retraite, sous réserve d'une certaine durée de détention des titres (mais la CSG et la CRDS sont applicables, soit 17,2 %).

La loi de finances de 2019 a mis en place des facilités en cas de crédit-vendeur (vous faites un prêt à vos salariés pour le rachat de l'entreprise). L'impôt sur le revenu sur la plus-value n'est plus à régler en une seule fois, son paiement étant désormais échelonné dans le temps.

### Pour l'acheteur

- **Un abattement de 300 000 €** sur la base de calcul des droits d'enregistrement (3% de 23000 à 200000 € ; 5% sur la partie excédant 200000 €) en cas d'achat d'un fonds de commerce. Les conditions sont les mêmes que pour l'abattement sur la donation.

- **Un crédit d'impôt** calculé en fonction du précédent montant de l'impôt sur les sociétés et du montant des intérêts du prêt contracté pour l'acquisition des titres de l'entreprise.

- **Le contrat de développement transmission**, possibilité de prêt sans garantie ni caution personnelle mis en place par Bpifrance, d'un montant de 40 000 à 650 000 €. Ce prêt a vocation à financer l'achat majoritaire de parts ou d'actions, de fonds de commerce, les frais d'acquisition, le remboursement de **comptes courants**, ou encore le renforcement du fonds de roulement. Il accompagne systématiquement un prêt bancaire d'une durée minimum de cinq ans qui peut bénéficier d'une garantie Bpifrance et représente au maximum 40 % de l'ensemble des prêts mis en place.

Si les salariés ne disposent pas de ressources suffisantes, il peut être intéressant pour eux de créer une holding de reprise, société qui se chargera de contracter l'emprunt nécessaire au rachat des droits sociaux et de le rembourser. La holding peut revêtir n'importe quelle forme juridique : EURL, SARL, SAS, SA, etc.

La holding créée va souscrire un emprunt auprès d'une banque pour acquérir les parts ou les actions de la société à racheter. Et ce sont les **dividendes** distribués par la société cible qui lui permettront d'honorer les échéances du prêt.

Un crédit d'impôt a même été mis en place (article 220 nonies du Code général des impôts). Il est calculé en fonction du précédent montant de l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise et du montant des intérêts du prêt contracté pour l'acquisition des titres de l'entreprise.

Les actes constatant les apports immobiliers effectués dans le cadre du rachat de la société par ses salariés, sont également enregistrés gratuitement.

## II La donation de l'entreprise à ses salariés ( Voir fiche pratique donation d'une entreprise aux salariés)

La loi tend à favoriser la donation des petites entreprises à leurs salariés.

Ainsi, depuis le 6 août 2008, les salariés peuvent bénéficier d'un abattement de 300 000 € sur le calcul des droits de mutation à titre gratuit.

Lorsque la valeur des actifs faisant l'objet de la donation est inférieure à 300 000 €, ils bénéficieront donc d'une exonération totale de droits de mutation. Pour cela, la donation doit être consentie en pleine propriété et porter sur :

- des fonds artisanaux, des fonds de commerce, des fonds agricoles ;
- la clientèle d'une entreprise individuelle ;
- des parts ou actions d'une société.

De nombreuses conditions sont à respecter :

- la donation doit être consentie à une ou plusieurs personnes titulaires d'un CDI depuis au moins deux ans et qui exercent des fonctions à temps plein ou d'un contrat d'apprentissage en cours au jour de la transmission ;
- l'entreprise doit exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale
- la durée de détention du fonds, de la clientèle ou des titres de société doit être supérieure à 2 ans.

Corrélativement, le ou les bénéficiaires de la donation doivent s'engager à exercer à titre d'activité professionnelle unique l'exploitation du fonds, de la clientèle transmis ou l'activité de la société dont les parts ou actions sont transmises.

Cette activité doit être exercée de manière effective et continue pendant les cinq ans

### A éviter

> **Une donation est possible mais, sans lien de parenté, elle se trouve soumise à une fiscalité exorbitante.** De plus, il faut tenir compte de la part réservataire de vos enfants si vous en avez. Une vente vous assurerait des revenus à la retraite, encore faut-il que vos salariés puissent l'assumer.

### Les solutions

> **La donation à un tiers** hors du cercle familial est possible à condition de transmettre uniquement la quotité disponible, c'est-à-dire ce dont vous disposez librement à côté de la part due aux héritiers réservataires (enfants et conjoint). Vous pouvez effectuer aussi bien une donation simple qu'une donation-partage, avec les avantages et les inconvénients de chaque dispositif. S'il s'agit d'une entreprise individuelle, vous devrez au préalable la transformer en société pour répartir les titres entre les salariés et tous les héritiers.

> **En pratique, les donations pures et simples d'une entreprise sont très rares.** Si vous souhaitez concilier revenus à la retraite et transmission allégée pour vos salariés, il est préférable d'opérer la cession d'une partie des titres couplée avec la donation. En outre, associer donation et vente donne accès aux dispositifs d'allègements fiscaux dans les deux domaines

### **Vous pouvez ainsi conclure un pacte Dutreil avec vos salariés sur une partie des titres.**

Il est encore plus incontournable dans ce cas puisque le ou les salariés, sans lien de parenté avec vous, devront s'acquitter de droits de mutation très élevés : 60%.

Réduire la part taxable de 75% est donc impératif. Et si vous avez moins de 70 ans, les donataires bénéficient d'une réduction supplémentaire de 50% (pour une donation en pleine propriété uniquement).

> **Exemple** : Votre entreprise est évaluée 500000 euros :

Vous transmettez la moitié des titres en donation à vos salariés, soit 250000 euros.

Après abattement de 75 %, la part taxable s'élève à 62500 euros.

Impôt dû:  $62500 \text{ €} \times 0,60 = 37500 \text{ €} \div 2 = 18750 \text{ €}$ . Soit un taux moyen de transmission des droits de 7,5 %, au lieu de 60 %.

> **La donation doit être consentie en pleine propriété**, le ou les salariés bénéficiaires doivent être en CDI à temps plein depuis au moins deux ans ou en cours d'apprentissage, et ils doivent s'engager à exploiter le fonds (ou détenir les titres) durant au moins cinq ans.

L'abattement de 300000 euros est cumulable avec le pacte Dutreil, à due concurrence de la quotité donnée.

### **Les précautions à prendre**

> **La transmission est également managériale.** Dans l'objectif de la cession, vous aurez pris le temps de préparer votre ou vos salariés à la direction de l'entreprise.

### **Combien ça coûte ?**

**Les honoraires pour l'établissement d'un pacte Dutreil sont libres.** Ils varient de 1000 euros à plusieurs milliers d'euros en fonction de la prestation (simple rédaction d'acte jusqu'à évaluation de l'entreprise et validation). Le coût d'une donation simple ou d'une donation-partage s'élève à 1,5% de la valeur du bien, en moyenne.

### **À quel âge s'en préoccuper ?**

> **Il est conseillé d'anticiper** cela au moins cinq ans avant votre départ en retraite.

## **3-Comment financer une reprise d'entreprise par les salariés (RES) ?**

Nul besoin d'hypothéquer sa maison pour **financer une RES** (reprise d'entreprise par les salariés). Les apports personnels excèdent rarement 30 % du montant global en optant pour un montage de rachat via une société holding.

Dans ce schéma, le repreneur n'achète pas directement les titres de la société mais les fait racheter par une autre société, une **société holding**, spécialement créée dans l'objectif de la reprise. Celle-ci peut revêtir n'importe quelle forme juridique : EURL, SARL, SAS, SA, etc.

La société holding fraîchement créée **souscrit alors un emprunt** auprès d'une banque pour acquérir les parts ou les actions de la société à racheter. Et ce sont les dividendes distribués par la société cible qui lui permettront d'honorer les échéances du prêt.

Ainsi, grâce à ce montage, il suffit d'un apport de 250.000 à 300.000 euros pour acquérir une entreprise d'une valeur d'un million d'euros. Mais attention à l'usage immodéré du **levier financier**

car les entreprises restent fragiles tant que la dette liée au financement de la reprise n'est pas remboursée.

### **Reprise d'entreprise par les salariés : un dispositif fiscal incitatif**

Un dispositif spécifique prévoit un avantage fiscal pour faciliter la reprise d'entreprise par les salariés. Cet avantage consiste en un crédit d'impôt en faveur des sociétés holdings constituées en vue du rachat d'une société, dès lors que le capital de la société holding est détenu en tout ou partie par les salariés de la société rachetée (au moins 15 salariés ou 30 % de l'effectif si la société n'excède pas 50 salariés). Le capital de la société holding peut être réparti de manière inégalitaire entre ces salariés, et des non-salariés peuvent aussi en être actionnaires. Le crédit d'impôt est égal au montant de l'impôt sur les sociétés dû par la société reprise au prorata du pourcentage du capital détenu indirectement par les salariés et dans la limite des intérêts dus au titre des emprunts contractés pour ce rachat.

### **Le prêt sans garantie de Bpifrance :**

Grâce au Contrat de Développement Transmission, Bpifrance facilite le financement de la reprise par crédit bancaire en diminuant la charge de remboursement de la dette d'acquisition sur les deux premières années qui suivent la transmission et qui constituent la période la plus sensible, à la condition expresse que l'entreprise ne soit pas en difficulté. Cette aide prend la forme d'un prêt sans garantie ni caution personnelle de 40.000 à 650.000 euros d'une durée de 7 ans maximum avec un allègement du remboursement les 2 premières années. Ce prêt a vocation à financer l'achat majoritaire de parts ou d'actions, de fonds de commerce, les frais d'acquisition, le remboursement de comptes courants, ou encore le renforcement du fonds de roulement. Il accompagne systématiquement un prêt bancaire d'une durée minimum de 5 ans qui peut bénéficier d'une garantie Bpifrance et représente au maximum 40 % de l'ensemble des prêts mis en place.

### **Le MBO, un rachat avec effet de levier**

Le **management buy-out** (MBO) est un schéma de reprise adapté pour des cadres dirigeants qui souhaitent acquérir leur entreprise avec une mise restreinte.

Les fonds d'investissement sont aussi friands de ce montage qui les rassure sur la continuité du management et dans lequel ils apportent en moyenne 15-20 % du financement total. La mise en place d'un MBO offre aussi l'avantage de permettre de trouver des financements bancaires bien facilement et dans des conditions plus avantageuses que dans le cas d'un repreneur individuel.

MBO : contraintes à respecter

Toutes les entreprises ne sont pas éligibles au MBO.

Pour attirer les **financiers**, qui posent généralement des conditions strictes préalables à leur investissement, l'entreprise doit réaliser un minimum de trois millions d'euros de chiffre d'affaires, dégager une rentabilité significative et récurrente, avec un réel potentiel de croissance, et disposer d'un outil de production adapté, pour que les nouveaux actionnaires ne soient pas obligés d'investir massivement, ce qui amoindrirait l'effet de levier.

Car le principe du MBO consiste à investir le moins possible dans le prix d'acquisition et à lever le maximum de dette. Le **montage financier** comprend la structuration de la dette entre « senior » et « mezzanine ». Concrètement, l'emprunt bancaire classique (« **dette senior** ») va être doublé par un autre emprunt, plus élaboré et davantage chargé en intérêts (« **dette junior** » ou « **dette mezzanine** »).

Dans cette configuration, l'emprunt bancaire classique est remboursé en priorité, c'est-à-dire avant la dette mezzanine. Son coût est plus faible car il est, par nature, moins risqué. Inversement, le remboursement de la dette mezzanine étant subordonné à celui de la dette senior, son risque est

plus élevé et son coût aussi. Il est donc essentiel que la société ait une capacité de remboursement importante et donc une visibilité à long terme sur ses performances.