



Aspects juridiques de la succession d'entreprise en matière de patrimoine et d'héritiers

Sur environ 550 000 petites et moyennes entreprises (PME) existant aujourd'hui, environ 70 000 entreprises par an seront impliquées dans des processus de succession au cours des cinq prochaines années. La planification de la succession d'une entreprise doit être prise en main de bonne heure. Dans le cadre de solutions familiales internes, par exemple, elle dure toutefois six ans environ. À défaut de convention de succession, la situation initiale (indésirable) suivante se présente.

1 Destin de l'entreprise à la mort du chef d'entreprise sans convention

Si l'entrepreneur est marié, un partage judiciaire du patrimoine doit être effectué avant le partage de la succession, si une séparation des biens n'a pas été convenue. En l'absence d'un contrat de mariage, les époux relèvent du régime matrimonial légal ordinaire de la participation aux acquêts. Dans ce cas, le patrimoine des époux se compose de quatre périmètres de biens : (i) acquêts de l'époux, (ii) acquêts de l'épouse, (iii) biens propres de l'épouse et (iv) biens propres de l'époux. Les acquêts représentent les actifs acquis à titre onéreux durant le mariage. Les biens personnels sont les actifs auxquels la communauté matrimoniale n'a en principe pas contribué (cf. en détail le graphique « Périmètres de biens du régime de participation aux acquêts »). Si le propriétaire de l'entreprise a créé et développé son établissement durant le mariage et qu'il l'a financé avec des ressources issues des acquêts, celui-ci tombe alors dans les acquêts, qui seront partagés en deux entre les époux lors de la séparation des biens.

Dans le cadre d'une séparation pour succession, l'époux survivant participe, en outre, pour moitié à la succession de l'époux décédé. Du fait de cette **double faveur pour l'époux survivant**, le droit successif d'un descendant, qui serait capable de et prêt à reprendre l'entreprise, est souvent trop faible pour lui permettre une reprise. Souvent, le successeur prévu ne dispose pas de fonds propres suffisants, et ne peut obtenir aucun financement extérieur pour régler les créances des autres héritiers. Cela peut finalement donner lieu à la vente non désirée de l'entreprise.

Si le défunt n'a pas décidé du sort de l'entreprise, que ce soit par voie testamentaire ou par un contrat de mariage, et en l'absence de conventions sur le droit des sociétés assurant la direction de l'entreprise et sa représentation, les héritiers peuvent diriger l'entreprise conjointement uniquement jusqu'au partage de la succession et toutes les décisions sur sa gestion requièrent leur unanimité. Une **direction vacante** peut être évitée dans certains cas par la nomination d'un exécuteur testamentaire, d'un représentant des héritiers ou par la création d'une entité d'administration de la succession. Cependant, l'unité entre propriété et direction se perd provisoirement.

Pour assurer la stabilité de l'entreprise sur le long terme, une **planification précoce et complète de la succession** est inévitable, aussi bien dans le cas d'une solution familiale interne que d'une succession externe. Cela ne s'applique pas uniquement au propriétaire qui veut se retirer de la vie active pour des raisons d'âge, mais aussi aux jeunes entrepreneurs. Ce faisant, le chef d'entreprise est libre de transmettre son entreprise à son successeur lorsqu'il est encore en vie ou après sa mort uniquement.

2 Possibilités de planification sous le régime matrimonial

L'entrepreneur marié peut influencer, lui-même et sans intervention de son époux, le destin de son entreprise sur un plan matrimonial, dans la mesure où il est libre de prélever les ressources nécessaires à la création et au développement dans l'un ou l'autre des périmètres de biens. Plus la **part de fonds propres dans l'entreprise** est élevée, plus les effets d'une liquidation du régime matrimonial sur la succession sont faibles.

Un **contrat de mariage** peut permettre à l'entrepreneur marié de prévoir, conjointement avec son époux, une solution individuelle adaptée pour son entreprise sur un plan matrimonial. Ce faisant, il est important de se rappeler que la liberté contractuelle illimitée n'existe pas dans le cadre du régime matrimonial. Au contraire, les mesures possibles sont finalement répertoriées dans la loi. Pour l'essentiel, les possibilités de réglementation suivantes s'offrent à l'entrepreneur :

Les époux peuvent déclarer les **acquêts**, servant à l'exercice d'une profession ou à l'exploitation d'un établissement, **comme bien propre** par le biais d'un contrat de mariage. Peu importe que ce « commerce » ou cette entreprise soit ou non une personne morale. En outre, ils peuvent **alimenter leurs biens propres avec les bénéfices de l'acquisition**, et ainsi les dividendes d'une entreprise en fonds propres. Toutefois, un changement d'affectation du salaire de l'entrepreneur est exclu.

Si un époux a investi dans l'activité du couple d'entrepreneurs « sans contrepartie correspondante », en plus du montant investi, il lui revient une part proportionnelle de la valeur ajoutée associée à l'évolution du marché. Un accord écrit permet aux époux **d'exclure** ou de modifier ces éventuelles **parts à la plus-value**.

Au regard de la loi, chaque époux bénéficie de la moitié des acquêts de l'autre (= part au bénéfice). Les époux peuvent convenir par un contrat de mariage d'une **autre séparation du bénéfice**. Cependant, il est important que les accords conclus à propos d'un autre régime de séparation du bénéfice ne portent pas atteinte aux droits réservataires (cf. ce qui suit à ce sujet) d'enfants non communs.

Les époux peuvent finalement aménager un **changement de régime matrimonial** par contrat de mariage. Le régime matrimonial de la communauté de biens offre également des possibilités attractives pour l'optimisation de la succession, une attention particulière devant être portée aux questions de responsabilité. En cas de régime de séparation des biens, la liquidation du régime matrimonial disparaît, et donc la part des dividendes et du patrimoine global de l'époux survivant.

Certes, en cas de liquidation du mariage par un **divorce**, les droits expectatifs mutuels des époux en matière successorale disparaissent. Cependant, une liquidation successorale doit être exécutée dans le cadre du divorce. Devant ce constat également, la conclusion d'un contrat de mariage est vivement recommandée afin d'assurer la pérennité de l'entreprise.

3 Possibilités d'aménagement au titre de la loi successorale

Comme l'expérience le démontre, ce que nous avons déjà mentionné, une meilleure solution peut être obtenue si la succession est effectuée, ou au moins initiée, assez tôt, et donc du vivant du chef d'entreprise. Souvent, une transmission correspondante est effectuée à des **conditions préférentielles**. De telles attributions du vivant de l'entrepreneur à la génération suivante peuvent relever en deuxième intention de la loi successorale. D'une part, elles doivent en principe être prises en compte dans le cadre d'une procédure de **compensation** et, d'autre part, elles peuvent être importantes dans le cas d'une **réduction**. La compensation prévue par la loi oblige les descendants à imputer les attributions à titre onéreux effectuées du vivant du défunt sur la part héréditaire. Le défunt peut libérer les descendants de cette obligation d'imputation. La réduction sert à protéger la part réservataire, qui assure à certaines catégories d'héritiers légaux (descendants, parents et époux ou partenaire enregistré) une part minimale de l'héritage, le patrimoine réellement existant à la mort de l'entrepreneur étant pris en compte au même titre que les attributions effectuées de son vivant. Selon ce qui a été dit précédemment, il est indispensable d'assurer la stabilité de l'entreprise après la mort de son propriétaire à l'aide de **mesures d'accompagnement légales de la succession**.

Le choix de la panoplie de mesures successorales adaptées dépend essentiellement de la part du patrimoine global du propriétaire que représente l'entreprise. Régulièrement, le but du propriétaire, outre la **pérennisation de l'entreprise sur le long terme**, doit être poursuivi, tout en **traitant équitablement tous les descendants** en fonction de leur patrimoine. Dans de rares cas où d'autres actifs suffisent, en plus de l'entreprise, le propriétaire peut allouer son activité au successeur élu par une **donation-partage**. Ainsi, il assure pour ainsi dire un traitement des co-héritiers équitable en valeur et à l'entreprise de bénéficiaire du successeur qu'il a choisi.

Cependant, l'entreprise représente régulièrement l'actif principal, voire unique, dans le patrimoine du propriétaire et le successeur élu dispose de trop peu de capitaux propres pour compenser ou régler les créances de ses co-héritiers. L'**assurance de la pérennité à long terme de l'entreprise** peut par conséquent seulement être obtenue par une **préférence financière du successeur**; cela passe, par exemple, par l'**attribution des quotas disponibles** ou, en allant plus loin, par un renoncement des héritiers protégés par la part réservataire à leurs réserves successorales, au titre du contrat de succession.

Quiconque souhaite disposer de son patrimoine un jour ou de son entreprise en qualité de partie de ce dernier, peut le faire sous la forme d'un testament ou d'un pacte successoral. Idéalement, l'entrepreneur choisit la **forme du pacte successoral** et recherche une solution pour la succession conjointement avec ses héritiers. L'**intégration de tous les héritiers** dans la planification de la succession réduit le risque de conflits futurs au sujet de l'héritage et de tensions au sein de la famille. Si une convention successorale ne peut pas être établie avec tous les héritiers, la seule possibilité pour l'entrepreneur est de fixer la succession de l'entreprise à sa mort par le biais d'un **testament**. Ce faisant, les droits réservataires des héritiers légaux doivent être garantis. Des précautions doivent notamment être prises si la part réservataire doit être réglée en raison de parts minoritaires de l'entreprise difficilement cessibles.

4 Critères d'une succession réussie

Une succession réussie, et la pérennité de l'entreprise qui en découle, présuppose que l'acquéreur soit financièrement apte à la reprise. Il convient de s'en assurer au préalable.

En outre, dans le cadre d'une succession d'entreprise du vivant de son propriétaire, les intérêts matériels de l'entrepreneur et de sa famille doivent être assurés. La **garantie des prestations de retraite** peut aussi bien être prise en charge dans le cadre du contrat de transmission (par ex. par la conclusion d'une réserve d'usufruit ou de prestations récurrentes) ou dans l'acte de société (par ex. par la justification de droits de participation aux bénéfices ou par l'aménagement de droits spéciaux sur les sociétés). Parfois, une **protection étendue de l'entrepreneur** peut également s'imposer. Elle peut, par exemple, être assurée par la formulation de clauses de retour, des clauses de révocation ou des droits de résiliation dans le contrat de transmission, ou par des droits de surveillance et de contrôle particuliers pour les sociétés.

Enfin, l'attention du propriétaire doit se porter sur la **prévoyance pour l'époux non-entrepreneur**. Cela concerne notamment le cas où celui-ci décède avant ce dernier. Ici, des solutions et des garanties, entre autres, sont envisageables grâce à un usufruit ou à l'aménagement de rentes viagères, associé à d'autres allocations de capital.

5 Bilan

La planification de la succession d'une entreprise doit être entamée au plus tôt, et dans tous les cas au moins dix ans avant la retraite. Elle doit inclure une analyse de la situation familiale et patrimoniale, une révision des appartenances aux masses au regard du droit successoral, ainsi qu'une évaluation objective de l'entreprise. Il est essentiel qu'une communication ouverte soit entretenue au sein de la famille et avec des successeurs potentiels.

6 Questions de contrôle

- Votre entreprise est-elle dotée des droits civils si vous deviez être incapable de discernement à long terme ou temporairement suite à une maladie ou un accident, ou si vous deviez décéder soudainement?
- Quelles personnes (membres de la famille/employés/tiers) ont la capacité de diriger votre entreprise à court ou moyen terme?
- Combien de temps souhaitez-vous diriger votre entreprise avec votre engagement actuel et à partir de quel moment envisagez-vous de réduire (progressivement dans tous les cas) votre implication?
- Connaissez-vous la valeur (objective) de votre entreprise?
- Pouvez-vous, vous et votre partenaire, maintenir votre niveau de vie actuel, même après la transmission de l'entreprise à un successeur? La reprise planifiée des parts de l'entreprise est-elle supportable financièrement pour votre successeur (notamment sur le plan du règlement des éventuels droits réservataires)?

Graphique: Masses de biens du régime de participation aux acquêts

