

VOIR GRAND AVEC NOS CLIENTS



François Descheemaeker
Directeur Département
patrimonial chez CBC Banque

« La réforme du droit des successions, plus de souplesse pour le parent chef d'entreprise ? »

Datant de l'époque napoléonienne, le droit successoral est actuellement en débat au Parlement, en vue d'une profonde et attendue réforme qui entrerait en vigueur début 2019. L'ampleur de cette dernière est à la mesure des changements que notre société connaît depuis plusieurs années, voire décennies. Les familles dites classiques laissent de plus en plus la place aux ménages recomposés, chacun des parents souhaitant trouver le meilleur équilibre entre leurs enfants et ceux de leur conjoint, dans la transmission de leur patrimoine. Souplesse et justesse sont en ligne de mire pour ces mère et père de famille portant parfois la double casquette de chef d'entreprise.

Un testament ne suffit pas

Lorsqu'il s'agit de prévoir la transmission de ses avoirs, l'idée principale qui germe dans l'imaginaire collectif consiste à rédiger son testament. Celui-ci présente pourtant ses limites, tant il repose sur une incontournable et indéfectible entente familiale, qui éviterait qu'un héritier n'aille à l'encontre de ses volontés. Une des nouveautés attendues par la réforme, le pacte sur succession future, pratique aujourd'hui interdite, devrait permettre au futur défunt et à ses descendants en ligne directe de s'accorder sur la future répartition du patrimoine. Pour autant qu'un accord soit signé par tous les héritiers (en l'occurrence les enfants), il sera possible de conclure un pacte successoral global qui présentera l'avantage d'être contraignant vis-à-vis de tous les héritiers. Il encouragera le chef de famille, qui peut aussi être chef d'entreprise, à réfléchir puis à organiser le partage de sa succession, en ce compris les parts de son entreprise.

La valeur d'une part d'entreprise figée dans le temps

La future réforme va également permettre de conclure un pacte successoral ponctuel, qui permettra par exemple un accord sur la valeur des parts données, en avancement d'hoirie à un enfant actif dans l'entreprise, vis-à-vis des autres enfants.

Par ailleurs, la future réforme prévoit également de fixer la valeur des biens donnés en pleine propriété, qui sera celle du jour de la donation, alors qu'aujourd'hui, pour la plupart des biens, on les réévalue au jour du décès.

L'entreprise familiale représente souvent une part très importante du patrimoine du chef d'entreprise. La future réforme permettra donc de donner des parts de sociétés dont la valeur ne bougera plus dans le temps. L'héritier, qui aura reçu les parts de l'entreprise et qui aura investi son argent et son énergie dans celle-ci pendant des années, engrangera donc le fruit de son travail, sans être redevable vis-à-vis de ses frères et sœurs au décès du parent donateur.

L'héritier actif déclencheur de la transmission

Planifier une succession nécessite d'agir sur deux volets principaux. Le premier, d'ordre fiscal, est le plus simple à régler dans la mesure où l'objectif est de transmettre le patrimoine en question au plus faible coût.

Le volet civil est, quant à lui, beaucoup plus compliqué à régler, notamment en cas d'existence d'une entreprise familiale et de plusieurs héritiers.

Souvent enclin à céder les rênes de son entreprise de son vivant, même sur le tard, le chef d'une entreprise familiale aura tendance à vouloir la transmettre à l'héritier actif, tout en maintenant une équité vis-à-vis de ses autres enfants.

Se présentent alors plusieurs enjeux :

- Identifier à qui appartient l'entreprise familiale. Derrière cette question simple, une réalité plus complexe peut parfois apparaître. En effet, le régime matrimonial aura souvent une incidence pour déterminer qui des époux (Monsieur ou/et Madame) est propriétaire de l'entreprise. À titre d'exemple, une entreprise peut appartenir au patrimoine commun des époux (lorsque la société a été constituée après le mariage), sans que le conjoint du chef d'entreprise n'ait la moindre part de celle-ci selon le registre des parts.

- Evaluer la valeur de l'entreprise à sa valeur intrinsèque et ne pas la sous-estimer en vue de la transmettre à l'héritier actif, au détriment des autres héritiers.
- Séparer les héritiers actifs des héritiers non-actifs, qui auront bien souvent des objectifs opposés. En effet, les enfants actifs défendront généralement une logique d'investissement et de développement de l'activité, alors que les autres auront souvent plutôt une logique de distribution de revenus. Des divergences sur ces points pouvant amener dans certains cas à une situation de blocage.
- Maintenir l'entente familiale et assurer la sécurité économique du chef d'entreprise en identifiant des solutions souvent mixtes entre donation et vente de l'entreprise familiale.