

## ■ Patrimoine

## Donation d'entreprises familiales



Manoël Dekeyser

Avocat fiscaliste

Dekeyser&amp;Associés

► Donner ou léguer une société familiale est peu taxé. Mais le contexte importe autant que l'impôt !

Dans les trois Régions, la donation des parts d'une société familiale est exonérée d'impôt. Quant aux successions portant sur de telles parts, elles sont également exonérées partout, sauf à Bruxelles (taux de 3 % ou 7 %, ordonnance du 12/12/2016).

La condition principale est, en Wallonie, que la donation porte au moins sur 10 % des actions avec droit de vote; à Bruxelles et en Flandre, que le donateur/défunt possède au moins 50 % de la société (ou 30 % avec une ou deux autres personnes ou familles), peu importe combien il en donne. Enfin, la société doit être commerciale ou servir à l'exercice d'une profession libérale; les sociétés immobilières sont donc exclues (ce qui n'empêche pas que certains immeubles puissent être cédés à 0 % avec la société familiale).

Il est amusant de noter que, Europe oblige, alors que la législation d'une des Régions s'appliquera parce que c'est là que le donateur

ou défunt est domicilié, la société peut par contre avoir son siège (et ses actifs et les emplois qu'elle doit maintenir) dans une autre des trois Régions voire n'importe où dans l'espace européen. Les différences de conditions légales dans chaque Région (pour que la donation ou l'héritage soit exempt d'impôt) ont ainsi un caractère un peu dérisoire.

Le lecteur se demandera à quoi ces exonérations fiscales peuvent servir puisque les donations d'actions sont de toute manière exonérées d'impôt en Belgique. Certes, mais le donateur doit alors survivre trois ans; quant aux successions portant sur des actions, elles sont taxables. D'où l'intérêt de cette législation qui assure un taux 0 ou faible même en cas de décès dans les trois ans de la donation ou en cas de cession par suite de décès.

L'absence d'impôt n'est cependant pas le critère principal du succès de la reprise d'une société familiale. Aussi important au moins est le contexte de la cession, que ce soit par le fondateur (1<sup>ère</sup> génération d'actionnaires, donc) ou qu'on soit déjà à la 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> génération. Le succès est lié à la capacité du donateur de donner un vrai choix aux repreneurs familiaux (éviter les projections du type : "Ce sera bon pour mes enfants de reprendre l'entreprise, comme ça l'a été pour moi", leur permettre de choisir si le projet commun renforcera l'harmonie familiale ou la viciera ou si cette recherche d'harmonie ne les intéresse tout simplement pas) et de sa capacité à identifier les valeurs que porte le projet entrepreneurial. Comme "faire perdurer la société

*"L'absence d'impôt n'est cependant pas le critère principal du succès de la reprise d'une société familiale. Aussi important au moins est le contexte de la cession, que ce soit par le fondateur ou qu'on soit déjà à la 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> génération."*

du grand-père" ou "maintenir la société dans le giron familial permet que frères et sœurs ou cousins et cousines maintiennent le contact entre eux, gardent un lien" ou "l'entreprise assure la sécurité financière parce qu'elle distribue des dividendes chaque année" ou "elle aide l'économie locale, elle maintient l'emploi" ou "elle donne du travail aux membres de la famille", etc. Ce travail de réflexion permettra aussi d'identifier des contraintes qui correspondent à ces valeurs. Par exemple, pour assurer la durée, il faut que les actionnaires acceptent une dose de réinvestissement des bénéfices annuels et donc limiter leur dividende.

L'expression de ces valeurs est une vraie condition de pérennité de la société. On les inscrit dans une charte familiale, qui pourra évoluer avec les années pour que chacun continue de se sentir en ligne avec elles. Elles doivent ensuite être en résonance avec les valeurs de l'entreprise. Par exemple, accepter de nommer des membres de la famille à certains postes en fonction de leurs compétences – ou ne jamais en nommer pour éviter les risques

d'informations privilégiées –, faire appel à des fournisseurs locaux, créer de l'emploi local, éviter toute fraude, etc.).

Enfin, pour se limiter à l'essentiel, il faut assurer une communication régulière entre les membres de la famille (c'est le "family building" : informations sur l'entreprise aux actionnaires, expression des satisfactions ou des désaccords familiaux, construction de la confiance dans les dirigeants, etc.) et une communication entre la famille et l'entreprise (des réunions périodiques entre le patron de la société, ou l'administrateur qui représente la famille au conseil d'administration, et les actionnaires familiaux sont organisées, ou des visites de sites de production, etc.).

C'est ce qu'on appelle "la gouvernance familiale" et la "gouvernance d'entreprise". Elle est désormais quasi toujours guidée par des professionnels, avocats-conseils spécialisés ou autres qui font souvent eux-mêmes appels à des prestataires ponctuels externes (conciliateurs, financiers pour trouver des formules qui permettent de rencontrer les besoins des actionnaires et de la société, etc.).