

10 QUESTIONS A SE POSER POUR UNE TRANSMISSION REUSSIE

SOMMAIRE

Avant-propos.....	3
1- Quelles sont les grandes étapes d'une transmission ?.....	5
2- Quels sont les acteurs de la transmission ?	8
3- Quand préparer sa transmission ?	10
4- Doit-on informer les salariés de la transmission ?.....	11
5- Comment déterminer la valeur de son entreprise ? Et la valoriser ?.....	14
6- Comment trouver un repreneur ?	15
7- Quels sont les outils pour sécuriser la transmission ?.....	16
8- Quelles sont les principales conséquences fiscales d'une transmission pour le dirigeant cédant ?.....	17
9- Comment financer une cession/ une transmission ?	19
10 - Quels sont les avantages d'une reprise d'entreprise par rapport à une création ?.....	20
Glossaire	22

« La cession de l'entreprise est une opération essentielle, qu'il s'agisse de la cession qui précède l'acquisition d'une autre entreprise ou de celle qui accompagne la cessation d'activité de l'entrepreneur. L'opération est essentielle au plan strictement patrimonial puisqu'elle porte sur un bien de grande ou très grande valeur ; mais elle l'est également sur le plan social et humain car ce sont des salariés, des fournisseurs, des clients et bien d'autres partenaires qui peuvent voir leur situation bouleversée par le fait que l'entreprise change de mains.

Pour autant, il n'est pas certain que les entrepreneurs abordent la question avec la préparation requise, notamment lorsqu'il s'agit de transmettre son entreprise au moment du départ à la retraite. Ce petit guide a pour objectif, sans dispenser de se faire entourer de conseils compétents, de faire prendre conscience d'un certain nombre d'enjeux et de contraintes propres à la cession d'une entreprise.

La réussite d'une entreprise passe aussi par une cession faite dans les meilleures conditions, et la CPME suivra toujours cette question avec le plus grand intérêt. »

Bruno Dondero, avocat associé,
Président de la Commission juridique de la CPME nationale



Avant-propos

Selon une étude de BPCE L'Observatoire dédiée à la cession-transmission des PME publiée le 14 mai 2019, on constatait une baisse d'environ 30% des cessions entre 2013 et 2016. Cette baisse est un phénomène récurrent depuis la dernière décennie.

Pourtant, le groupe BPCE constate, dans son étude, un vieillissement des dirigeants de PME. En 2016, 20% des dirigeants avaient plus de 60 ans alors qu'ils étaient 13% en 2000. Selon leurs prévisions, le taux de dirigeants âgés de plus de 60 ans a dû dépasser 23% en 2021 ¹. Ce constat est d'autant plus édifiant que le recul du marché des cessions-transmissions en France a été encore plus sensible pour les dirigeants âgés.

Toutes ces entreprises dont le dirigeant est âgé pourraient donc disparaître d'ici quelques années faute d'anticipation à la cession ou de repreneur, représentant une perte considérable, tant en termes économique qu'en termes de savoir-faire.

La transmission d'une entreprise doit être anticipée. Comme entrepreneur, notre première responsabilité est donc de déterminer quand nous comptons nous retirer pour identifier quand commencer à préparer notre relève. Ensuite, il faudra identifier qui pourrait reprendre les commandes de notre organisation.

Toutefois, il y a un réel manque d'anticipation, qui peut être dû à de nombreux facteurs.

D'une part, la transmission de l'entreprise est un moment redouté par le chef d'entreprise (barrières psychologiques par exemple).

D'autre part, le marché de la cession-transmission d'entreprise n'est pas assez organisé. Les dirigeants ne savent pas comment matériellement et juridiquement, transmettre une entreprise et ne sont pas assez informés et accompagnés dans cette démarche, ce qui peut les décourager. Le principal obstacle aux cessions réside dans le poids de la fiscalité et des complexités administratives (pour 41% des entreprises) ² et, de fait, seules 3% des entreprises sont cédées chaque année, ce qui est très faible.

La fiscalité a pourtant été assouplie dans le cadre d'une cession-transmission notamment avec le pacte Dutreil qui permet d'obtenir une exonération de droits de mutation à titre gratuit à hauteur de 75% de la valeur de l'entreprise transmise.

Malgré ces améliorations, l'organisation et la préparation de la transmission constituent une opération complexe, un acte jugé long et éprouvant qui se superpose à l'activité courante.

C'est pourquoi, à la demande de nos adhérents, nous avons souhaité rédiger un guide simple permettant d'appréhender les grandes étapes d'une transmission réussie.

¹ https://groupebpce.com/etudes-economiques/carnets_vieillessementdirigeants_video2

² <https://www.senat.fr/rap/r16-440/r16-4407.html>

1- Quelles sont les grandes étapes d'une transmission ?

Etape 1 : Anticiper et préparer la transmission d'entreprise

Dans un premier temps, il est nécessaire d'établir un **bilan personnel** afin de prendre le temps de réfléchir et d'analyser les raisons pour lesquelles vous souhaitez céder votre affaire. Ce bilan vous permettra d'agir avec une plus grande assurance et d'assumer votre décision de cession.

Dans un deuxième temps, à l'aide de professionnels de la transmission d'entreprise (listés à la question 2), il vous faudra concevoir un **calendrier de cession**, avec une durée minimale, prévoyant les différents "chantiers" à mener pour préparer l'entreprise à la cession.

(Voir également question 3)

Etape 2 : Diagnostiquer l'entreprise

Cette étape consiste à faire un **état des lieux** de votre entreprise pour la préparer à la transmission. Au préalable, il est nécessaire de collecter le maximum d'informations sur votre entreprise pour vous permettre d'effectuer les différents diagnostics.

Les **documents** dont vous avez besoin pour effectuer le diagnostic de l'entreprise se trouvent [ici](#) !

Dégager ses points forts et ses points faibles en procédant à un diagnostic est un exercice indispensable qui vous permettra de développer votre argumentaire lors des négociations avec le repreneur. On recense six principaux diagnostics d'entreprise à réaliser : [diagnostic de l'activité](#), [diagnostic des moyens de production](#), [diagnostic humain](#), [diagnostic financier](#), [diagnostic juridique](#), [diagnostic qualité, sécurité, environnement](#).

Etape 3 : Choisir le mode de cession

[Comment souhaitez-vous céder votre entreprise ?](#) : à titre gratuit (succession, donation simple, donation-partage...), à titre onéreux, à titre temporaire (location gérance), en pleine propriété ou en démembrement de propriété (nue-propriété, usufruit) ?

[Que souhaitez-vous céder ?](#) : un fonds de commerce, des parts sociales ou des actions, la totalité ou une partie seulement de l'activité ?

Selon les options choisies, les conséquences juridiques, fiscales et financières seront différentes (voir questions 8 et 9).

Etape 4 : Préparer les éléments prévisionnels

L'objectif est de préparer un **[business plan](#)**, avec chiffres à l'appui afin de présenter au repreneur le futur prévisible de votre entreprise. Il s'agira de démontrer que vous êtes sur le point de céder une entreprise viable, tournée vers l'avenir.

Comment le rédiger ?

Le business plan peut être rédigé par l'entrepreneur, ou avec l'aide de professionnels et/ou d'outils dédiés. Voici les modalités généralement utilisées :

- L'entrepreneur le rédige de **manière totalement autonome**,
- L'entrepreneur le rédige seul mais sollicite **l'assistance d'un expert-comptable**, profession ayant généralement l'habitude de ce genre de document, afin de l'enrichir et d'en assurer la cohérence
- L'entrepreneur utilise des **logiciels dédiés aux business plans**, dont certains sont gratuits et utilisables en ligne
- L'entrepreneur peut faire appel à un **professionnel spécialisé** dans la réalisation des business plans.

Etape 5 : Elaborer un dossier de présentation de l'entreprise

Ce dossier également appelé « Mémoire d'information » est un élément indispensable : il a pour objectif de **présenter votre entreprise aux potentiels repreneurs**, en valorisant les points forts. Il vise à regrouper les informations issues des étapes précédentes : diagnostic, choix du mode de cession, éléments prévisionnels et évaluation de l'entreprise. Le dossier de présentation de l'entreprise peut contenir des informations confidentielles, il est donc impératif de faire signer au repreneur un engagement de confidentialité préalablement à sa mise à disposition.

Il contient en outre, les éléments suivants : présentation du/ des dirigeant(s) et de l'entreprise, de son activité, de sa clientèle, de ses moyens de production, de son organisation et de ses chiffres significatifs.

Vous trouverez [ici](#), un modèle de dossier que vous pourrez compléter et personnaliser afin de présenter votre projet à des partenaires.

Etape 6 : Trouver un repreneur

Vous pouvez céder [à vos enfants](#), [à vos salariés](#) ou à une personne physique ou morale extérieure à votre entreprise.

Avant de trouver un repreneur extérieur, vous devez, si vous êtes une entreprise de moins de 250 salariés, informer vos salariés sur une possibilité de reprise (voir question 4).

Etape 7 : Négocier le protocole d'accord

A la suite des négociations, le **protocole d'accord** est l'acte qui formalise votre entente avec le cédant. Il représente l'acte juridique le plus important de l'opération de reprise car il traite généralement tous les points de la négociation. Entre la signature du protocole d'accord et celle de l'acte de cession, il ne se passera en principe que quelques semaines.

Vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel (avocat par exemple) qui pourra vous proposer un modèle de protocole servant de base aux négociations.

Etape 8 : Signer l'acte de cession définitif

Généralement, c'est le repreneur qui fixe la date de signature puisqu'il ne sera prêt qu'une fois l'audit d'acquisition réalisé, les financements débloqués par écrit et la structure juridique créée. Les implications juridiques de l'opération rendent nécessaire la présence de conseillers juridiques professionnels auprès du repreneur et du vendeur.

Etape 9 : Gérer l'après-cession

Vous allez désormais devoir vous retirer de votre entreprise. Il est fréquent qu'un **contrat d'accompagnement** soit prévu entre cédant et repreneur pour gérer les points-clés suivants : la rencontre des clients et des fournisseurs principaux, l'établissement des devis, la maîtrise de certaines « recettes » du métier, etc. Dans la majorité des cas, cette phase est comprise entre 2 et 4 mois. La période d'accompagnement n'étant pas juridiquement obligatoire, tous types d'aménagements sont possibles. A titre d'exemple, le cédant ne peut venir dans les locaux de l'entreprise que trois jours par semaine.

2- Quels sont les acteurs de la transmission ?

Il existe de nombreux acteurs publics et privés à contacter lorsque vous envisagez de transmettre votre entreprise.

Acteurs publics	Acteurs privés
• Les chambres de commerce et d'industrie (CCI), des chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) sont présents dans toute la France et vous accompagnent en fonction du secteur d'activité de votre projet. • Les chambres d'agriculture qui peuvent vous accompagner dans la transmission de votre exploitation.	• L'expert-comptable vous conseillera sur les premiers diagnostics, l'évaluation, la négociation du prix en lien avec l'avocat, l'audit d'acquisition, la recherche de financement, le montage juridique, fiscal et social, le montage du business plan, la présentation de votre dossier financier au banquier. • L'avocat est là pour informer, établir un audit juridique et fiscal et conseiller dans la négociation et l'établissement du prix, ainsi que les modalités de règlement, l'organisation du montage juridique (achat d'un fonds de commerce, de parts sociales, d'actions, etc.), la rédaction de la lettre d'intention, la rédaction des actes de cession, la rédaction de la garantie d'actif et de passif. • Le notaire sera votre tiers de confiance pour organiser la reprise de l'entreprise et étudier avec vous son impact sur la succession. Céder une entreprise à de nombreuses conséquences patrimoniales pour le chef d'entreprise et sa famille. • Le conseil en cessions-reprises d'entreprises ou en fusions-acquisitions vous guidera dans la réalisation d'opérations financières complexes. • Les acteurs du financement : votre banquier a la capacité d'apprécier la viabilité financière de votre projet.

	De la même façon, selon votre montage financier, d'autres partenaires financiers (sociétés d'investissement, capital-risqueurs, business angels...) sont des experts en reprise et cession d'entreprise.
--	--

3- Quand préparer sa transmission ?

Il est indispensable d'anticiper la transmission pour en tirer le meilleur prix et assurer la pérennité de l'activité. L'anticipation se déroule en trois étapes :

- Le bilan personnel
- Le calendrier de cession
- Le bilan patrimonial

Le bilan personnel est la première étape d'un long processus qui vous conduira à la transmission de votre entreprise. Il consiste en une réflexion globale sur votre projet et vos motivations profondes, à court et à moyen terme.

Le bilan personnel vous permet de vous interroger :

- Quelles **motivations** vous incitent à céder votre entreprise : départ à la retraite (dans la majorité des cas), problèmes de santé ou familiaux, changement d'activité, opportunité d'une plus-value conséquente ?
- **Quand** et à **qui** préféreriez-vous transmettre votre entreprise : un membre de la famille, un salarié, un ancien apprenti ou un candidat extérieur... ?
- Quels **objectifs** allez-vous poursuivre après la transmission : reconversion professionnelle, reprise d'une entreprise, bénévolat...
- Quelles **contraintes** font obstacle à sa concrétisation : maintien du conjoint dans l'entreprise, difficultés financières de l'entreprise, incidences fiscales de la cession, incidences sur vos revenus... ?

Une fois effectué, ce bilan vous permettra d'amorcer avec assurance les négociations avec les éventuels repreneurs.

Ensuite, il est nécessaire de concevoir un **calendrier de cession** qui consiste à organiser en amont (5 ans à l'avance dans l'idéal) les différents chantiers à mettre en œuvre jusqu'à la vente effective de l'entreprise :

- Diagnostic des forces et faiblesses de l'entreprise ;
- Choix du mode de transmission ;
- Préparation des prévisionnels (compte de résultat, bilan, etc.)
- Valorisation de l'entreprise ;
- Identification du(des) repreneur(s) potentiel(s) ;
- Négociation du protocole d'accord.

Il est également conseillé d'effectuer un **bilan patrimonial**, 18 à 24 mois avant la cession pour réorganiser son patrimoine et préparer de nouveaux investissements. Ce bilan est un inventaire de vos biens immobiliers personnels, investissements locatifs, produits d'assurance vie, valeurs mobilières, liquidités et prêts en cours (ou autre passif). Il peut être réalisé par le chef d'entreprise directement ou avec les conseils d'un professionnel (banquier, avocat fiscaliste, conseiller en gestion de patrimoine...).

4- Doit-on informer les salariés de la transmission ?

Point juridique

[L'article 18 de 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 entreprises 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.

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 le [décret n° 2016-2 du 4 janvier 2016](#) relatif à l'information triennale des salariés prévue par l'article 18 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire.

Ce dispositif est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2014.

a) Pour quelles entreprises ?

Les entreprises concernées sont celles de moins de 250 salariés. Toutefois, ce droit d'information des salariés n'est pas applicable :

- Aux ventes à un conjoint, un ascendant ou un descendant,
- Aux entreprises faisant l'objet d'une procédure de conciliation, de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires,
- Si au cours des 12 mois précédant la vente, celle-ci a déjà fait l'objet d'une information en application du dispositif décrit ci-dessus (information générale des salariés).

b) Quels sont les informations à fournir aux salariés ?

L'information des salariés porte sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés. Elle comporte deux volets, un général et un spécifique adapté à chaque entreprise.

Le volet général comporte obligatoirement les informations suivantes :

- Les principales étapes d'un projet de reprise d'une société, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- Une liste d'organismes pouvant fournir un accompagnement, des conseils ou une formation en matière de reprise d'une société par les salariés ;
- Les éléments généraux relatifs aux aspects juridiques de la reprise d'une société par les salariés, en précisant les avantages et les difficultés pour les salariés et pour le cédant ;
- Les éléments généraux en matière de dispositifs d'aide financière et d'accompagnement pour la reprise d'une société par les salariés.

Le volet spécifique à chaque entreprise comporte une information générale sur les principaux critères de valorisation de la société, sur la structure de son capital et son évolution prévisible. Le cas échéant, une information générale sur le contexte et les conditions d'une opération capitalistique concernant la société et ouverte aux salariés complète ce volet spécifique.

c) Quand faut-il informer les salariés ?

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Lorsque le propriétaire veut céder son fonds de commerce, ou lorsque le dirigeant d'une société veut céder ses parts sociales ou ses actions donnant accès à la majorité du capital, il doit en informer les salariés **au plus tard deux mois avant la conclusion du contrat de vente**, afin de leur permettre de présenter une offre d'acquisition.

Précision : si le propriétaire du fonds n'est pas l'exploitant, essentiellement en cas de location-gérance de fonds de commerce, cette information est notifiée à l'exploitant du fonds qui porte sans délai à la connaissance des salariés cette notification, en les informant qu'ils peuvent présenter au cédant une offre de rachat.

Le [décret n°2014-1254 du 28 octobre 2014](#) précise les modalités de l'information. Celle-ci peut se faire :

- Au cours d'une réunion d'information à l'issue de laquelle les salariés signent le registre de présence,
- Par affichage. Le salarié atteste par sa signature sur un registre créé à cet effet qu'il a pris connaissance de cet affichage,
- Par courrier électronique à condition que la date de réception puisse être certifiée,
- Par remise en main propre contre émargement ou récépissé d'un document écrit mentionnant les informations requises,
- Par lettre recommandée avec accusé de réception,
- Par acte extra-judiciaire,
- Par tout autre moyen rendant certaine la date de réception.

- **Dans les entreprises de 50 à 249 salariés**

En même temps qu'il informe et consulte le comité social et économique (CSE), le dirigeant doit faire connaître à ses salariés sa volonté de céder son entreprise et leur apprendre qu'ils peuvent présenter une offre de rachat.

d) Quelles sont les conséquences d'une absence d'information ou d'une information tardive ?

La méconnaissance du droit d'information par le vendeur ou le chef d'entreprise ouvre aux salariés la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile. Le prononcé d'une amende civile qui ne peut pas excéder 2% du montant de la vente est également possible. Celle-ci ne peut être prononcée qu'à la demande du Ministère Public. Toutefois, son prononcé et son montant ne sont pas automatiques. La décision est laissée à l'appréciation souveraine du juge.

- e) Quels sont les 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.
 - Les salariés connaissent parfaitement leur entreprise et son environnement et maîtrisent le savoir-faire nécessaire à son activité.

5- Comment déterminer la valeur de son entreprise ?

La valorisation d'une entreprise consiste à évaluer la valeur marchande de cette dernière. Cette valeur constituera la base de négociation du prix de cession avec le repreneur de votre entreprise.

Il est très important de ne pas confondre la valeur de votre entreprise et son prix !

La valeur résulte de différents éléments matériels (machines, bâtiments, immobilier...) ou immatériels (brevets, fichiers clients, marques, logiciels...). Le prix, quant à lui, répond aux critères de l'offre et de la demande.

Il n'y a pas de méthode de calcul unique pour estimer la valeur d'une entreprise mais différentes approches qui vous permettront d'obtenir une fourchette de valorisation. Elles peuvent se regrouper en 3 catégories :

- **L'approche patrimoniale** vise à évaluer les actifs de l'entreprise et à en déduire la valeur de ses dettes pour obtenir l'actif net.
- **L'approche de rentabilité** vise à estimer la capacité d'une entreprise à dégager des bénéfices dans le futur et à en déduire ensuite sa valeur. Elle intègre la part de risque de non-réalisation de cet objectif.
- **L'approche du barème** met votre entreprise en perspective avec d'autres entreprises présentant un profil similaire dont la valeur de transaction est connue.

Il est important de se faire accompagner pour évaluer son entreprise. Le cédant ne doit pas chercher à surévaluer son entreprise au risque de faire fuir des repreneurs de qualité. On estime généralement qu'une issue positive à la négociation reste possible jusqu'à un écart de 30%, chacun pouvant alors envisager un effort partagé de 15 %.

Par qui se faire aider pour évaluer son entreprise ?

- Les premières aides sont à chercher dans les **réseaux d'accompagnement et de formation** (Chambres de commerce et d'industrie, Chambres de métiers et de l'artisanat, Association des cédants et repreneurs d'affaires, Clénam, place de marché Fusacq, les membres du CNCFA), tout au moins pour obtenir un ordre de grandeur. Pour trouver le bon interlocuteur proche de chez vous : [Qui peut vous aider ?](#)
- Le repreneur peut aussi se tourner vers un **conseil spécialisé**, par exemple un avocat fiscaliste, un notaire ou un agent immobilier, ou vers un expert de la branche d'activité, en s'assurant de sa neutralité. Il peut s'agir d'un syndicat professionnel, d'un fournisseur (un "brasseur" pour un café-restaurant, un "meunier" pour une boulangerie).
- Dans certains cas, **le banquier du repreneur** peut avoir l'expérience de transactions comparables destinées à lui permettre d'apprécier le risque d'un financement.
- **L'expert-comptable** est un expert de l'évaluation d'entreprises dans les contextes à dominante juridique ou fiscale (parité de fusion, optimisation du montage juridique et fiscal en partenariat avec un avocat spécialiste, etc.). Son expérience de transactions récentes, de nature proche et en nombre significatif, peut éclairer le repreneur.

6- Comment trouver un repreneur ?

La recherche du futur acquéreur est une étape importante et délicate de la cession d'entreprise. La recherche du futur acquéreur est l'une des phases clés parmi les différentes étapes de la transmission d'entreprise.

Si vous agissez par vous-même, vous disposez d'un bon nombre de **relais** en plus de votre réseau professionnel et personnel.

Quelques exemples :

- Les bases de repreneurs, grâce aux [bourses d'annonces](#) ;
- [Les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métiers et de l'Artisanat](#) vous permettront de mettre en ligne une annonce de cession anonyme et de bénéficier de demandes de mise en relation avec des repreneurs ;
- Le répertoire départ/installation prévu par les [chambres d'agriculture](#) qui met en relation des cédants et repreneurs d'une exploitation agricole.
- [Le réseau d'annonces](#) certifiées par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat ;
- La marketplace des [greffes des tribunaux de commerce](#) qui diffuse des offres de cession ;
- Le réseau des cédants et repreneurs de [BPI France](#).

Il existe également des plateformes privées destinées à mettre en relation un cédant et un repreneur.

Vous pouvez également faire appel à un **mandataire** et lui confier la recherche d'un repreneur.

Céder une entreprise après des années passées à développer son activité n'est pas une chose facile. Les chefs d'entreprise sont attachés à leur entreprise et ils doivent choisir le bon repreneur s'ils veulent faire perdurer leur activité.

Avant d'opérer toute cession, il est nécessaire de savoir si le candidat **connaît le secteur d'activité** dans lequel évolue l'entreprise. Le cédant doit nécessairement s'entretenir avec le potentiel repreneur, notamment pour cerner ses ambitions en matière de développement et de stratégie.

Le cédant doit privilégier un **profil de dirigeant qui se montre à l'aise en matière de gestion managériale**. Il doit également analyser les capacités effectives du candidat et le questionner sur sa légitimité en tant que dirigeant. Il est parfaitement possible, dans le cadre d'une cession d'entreprise, de proposer des petites missions concrètes à l'éventuel repreneur afin d'évaluer ses compétences et de tester sa motivation.

Il existe trois grands types de cession d'entreprise :

- La **transmission familiale** avec une fiscalité plus favorable depuis le Pacte Dutreil.
- La **transmission à un salarié** qui convient bien aux secteurs d'activité reposant sur un fort savoir-faire humain. Le salarié connaît déjà l'entreprise, le savoir-faire, les fournisseurs, les clients, etc...
- La **transmission à un tiers** qui peut être une société concurrente ou complémentaire. Le fait de confier son affaire à une société qui évolue dans le même domaine assure le dirigeant d'une parfaite connaissance du marché.

7- Quels sont les outils pour sécuriser la transmission ?

Dans le cadre des négociations portant sur la reprise d'une entreprise, le cédant va communiquer plusieurs informations confidentielles à l'acquéreur potentiel. Pour sécuriser cette transmission d'information, le cédant doit obtenir un **accord de confidentialité** de la part de l'acquéreur potentiel.

L'accord de confidentialité est un document écrit par lequel l'acquéreur potentiel s'engage :

- A n'utiliser les informations obtenues que dans le cadre du projet de reprise d'entreprise,
- A ne pas divulguer les informations obtenues à un tiers,
- A ne communiquer les informations obtenues qu'au(x) professionnel(s) qui le conseille(nt),
- A ne pas utiliser les informations obtenues pour porter préjudice à l'entreprise,
- A restituer l'ensemble des informations qu'il a obtenues sans en garder copie, physique ou numérique, si le projet échoue.

Également, il est aussi possible de prévoir un engagement de ne pas débaucher ou tenter de débaucher les salariés de l'entreprise.

Il est nécessaire d'envisager la [garantie d'actif et de passif](#) qui fait le cas échéant partie intégrante du protocole d'accord auquel elle est annexée. Elle sert à délimiter ce que vous garantissez au repreneur et à fixer dans quelle mesure et de quelle façon vous acceptez de l'indemniser des conséquences éventuelles du passé de l'entreprise, notamment pour les risques dus à d'éventuels contentieux du fait de différents contrôles fiscaux, Urssaf, etc...

8- Quelles sont les principales conséquences fiscales d'une transmission pour le dirigeant cédant ?

➤ Impositions sur la vente d'une entreprise

- Imposition immédiate des bénéfices

Après la cession d'une entreprise individuelle, le cédant doit régulariser sa situation au regard des services fiscaux.

L'une des conséquences de cette cession est l'imposition immédiate des bénéfices non encore taxés de l'exercice en cours. Le cédant est ainsi tenu :

- D'effectuer une déclaration de cessation d'activité dans les 30 jours suivant l'opération pour les redevables de la TVA (dans les 45 jours pour les non redevables),
 - D'établir dans ce même délai, une déclaration de TVA (délai fixé à 60 jours lorsque l'entreprise est soumise à un régime simplifié d'imposition),
 - D'effectuer dans les 60 jours de la date de publication de l'opération, une déclaration spéciale en vue d'établir une déclaration des bénéfices au titre de l'exercice en cours,
 - De faire connaître sa nouvelle situation au regard de certaines impositions telles que la taxe d'apprentissage.
- Imposition des plus-values professionnelles

Vendre son entreprise conduit souvent à constater une plus-value. Selon la durée d'exploitation du fonds, le montant du chiffre d'affaires de l'entreprise ou les circonstances de la cession, le cédant peut bénéficier soit d'un taux réduit d'imposition de ces plus-values, soit d'une exonération.

Comment bénéficier d'une exonération des plus-values professionnelles ? De nombreux cas existent, notamment en cas de départ à la retraite. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

➤ Quelques dispositifs fiscaux adaptés à une transmission

- Holding animatrice et plus-value de cession : le caractère animateur d'une holding est une condition *sine qua non* pour bénéficier d'un nombre conséquent de régimes fiscaux de faveur et de réduction d'impôt, parmi lesquels, s'agissant des plus-values, un abattement pour durée de détention en cas de cession des titres de la holding.
- L'apport-cession : le chef d'entreprise qui détient les titres de sa société dans son patrimoine privé et qui envisage de les céder peut, dans certains cas, avoir intérêt à procéder à l'apport préalable de ses titres à une société holding qu'il contrôle afin de bénéficier d'un report d'imposition des plus-values.
- La donation-cession : lorsque le chef d'entreprise envisage de transmettre une partie de son patrimoine à ses enfants à l'occasion de la cession de son entreprise, il est opportun de procéder à la donation des titres avant de céder pour éviter une

imposition de la plus-value à l'impôt sur le revenu et une imposition de la masse donnée aux droits de mutation.

- La convention de tutorat : une réduction d'impôt est accordée au dirigeant qui cède son entreprise et qui aide le repreneur, lorsque la reprise porte sur une entreprise individuelle ou sur la majorité des parts ou actions d'une société.

La convention de tutorat doit être établie pour 2 mois au moins, renouvelables, sans pouvoir dépasser 3 ans. Le chef d'entreprise doit être agréé par un réseau d'appui à la création des entreprises ou par une maison de l'emploi. Il ne peut pas aider plus de 3 personnes simultanément.

La réduction d'impôt pour le dirigeant tuteur est égale à 1 000 € par personne accompagnée. Ce montant peut être porté à 1 400 € si celle-ci est bénéficiaire de l'allocation adulte handicapé

- Le pacte Dutreil : Les transmissions à titre gratuit de sociétés holding animatrices peuvent être partiellement exonérées de droit de mutation, à hauteur de 75% de leur valeur.

- **Une exonération de 75% conditionnée**

Cette exonération est conditionnée au strict respect des conditions prévues par les dispositions de [l'article 787-B du Code général des impôts](#) :

- Etre une société ayant une activité opérationnelle, c'est-à-dire une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale.
- Les parts ou actions doivent faire l'objet d'un **engagement collectif de conservation** de 2 ans au jour de la transmission.
- L'engagement collectif de conservation doit porter sur au moins au moins 17% des droits financiers et 34% des droits de vote pour une société non cotée et au moins 10% des droits financiers et 20% des droits de vote pour une société cotée.

- **La condition relative à la fonction de direction**

- L'engagement collectif de conservation est réputé acquis lorsque le donateur détient depuis 2 ans au moins le quota de titre requis et exerce (ou son conjoint) depuis deux ans au moins dans la société concernée son activité professionnelle principale ou l'une des fonctions énumérées au [1° du 1 du III de l'article 975 du CGI](#) lorsque la société est soumise à l'impôt sur les sociétés.

- **Focus sur les holdings animatrices**

- Après des débats jurisprudentiels, la Cour de cassation a rendu un arrêt le 25 mai 2022 dans lequel elle admet que **la perte de la qualité de holding animatrice de groupe ne fait pas tomber le bénéfice de l'exonération Dutreil** (Cass. Com., 25 mai 2022, n°19-25.513).

9- Comment financer une cession/ une transmission ?

Rares sont les repreneurs qui paient comptant une entreprise grâce à leurs propres fonds. Toutefois, s'ils couvrent 30 % (taux moyen) de leurs besoins d'investissements avec leur argent personnel, cela rassurera le cédant, d'autant plus si le repreneur a actionné des dispositifs qui garantissent ses prêts bancaires.

De nombreuses options sont à la disposition du repreneur qui souhaite financer une reprise d'entreprise :

- Le crédit vendeur : il est parfois possible de négocier avec le cédant le paiement échelonné d'une partie du prix du bien (50 % au maximum). La durée du prêt est généralement fixée entre 1 et 3 ans. Cette solution comporte de [nombreux avantages](#), tant du point de vue du repreneur que du vendeur de l'entreprise. Par exemple du point de vue du repreneur, le fait que le cédant ait pris le risque de recourir à cette formule constitue pour les banquiers un gage de confiance dans les capacités et compétences professionnelles du repreneur.
- La caution personnelle : un organisme tiers (fonds de garantie ou société de caution mutuelle) peut prendre en charge le risque conjointement avec la banque :
 - o Bpifrance dans le cadre de la [Garantie pour le financement de la transmission](#) intervient à hauteur de 50 % du risque (voire 70 % quand la région intervient également),
 - o Les [sociétés de caution mutuelle](#) (SCM) également pour partager le risque avec la banque qui accorde le prêt.
- Le prêt bancaire : il ne couvre pas plus de 70% du prix d'acquisition.
- Pour voir plus d'options et en savoir plus sur le financement, vous pouvez [cliquer ici](#) !

De plus, des dispositifs fiscaux existent en matière de transmission d'entreprise, permettant un allègement des charges fiscales (voir question 8).

10 - Quels sont les avantages d'une reprise d'entreprise par rapport à une création ?

En France, la transmission d'une entreprise intervient majoritairement lorsque le dirigeant arrive à **l'âge de la retraite**. Bien que l'idée même de transmettre le travail de toute une vie entre les mains d'un inconnu puisse être vue d'une manière négative, cette cession a tout de même de nombreux bénéfices.

Côté cédant, il existe de nombreux avantages à céder son entreprise, qu'ils soient personnels ou financiers :

- Une retraite financée dans le cas de la cession d'une entreprise pérenne et rentable,
- Une plus-value sur la vente de l'entreprise,
- Une fiscalité avantageuse : la donation d'une entreprise permet de jouir d'avantages sur l'impôt (voir question 8).
- Pacte Dutreil pour transmission à un membre de la famille.
- Faute de repreneur dans la famille, vous pouvez transmettre votre entreprise à un ou plusieurs salariés. La loi prévoit alors un abattement de 300 000 euros sur la valeur des actifs donnés.
- La constitution d'un apport conséquent au capital grâce à la vente de son patrimoine professionnel dans le cas où le cédant souhaite se lancer dans une nouvelle aventure professionnelle.

Côté repreneur, des avantages non négligeables existent lorsqu'on reprend une entreprise :

- En termes de **pérennité**, une entreprise qui a été rachetée a plus de chances de survivre qu'une entreprise qui a été créée. Le taux de pérennité au bout de 3 ans atteint 73 % pour les reprises contre 62 % pour les créations³ ;
- En termes de visibilité sur le marché, l'entreprise dispose déjà d'un nom, d'une enseigne qui sont connus par la clientèle ;
- Le repreneur bénéficie immédiatement d'un **outil de travail opérationnel**, d'un **personnel formé**, de partenaires commerciaux, d'une **clientèle acquise ou encore d'un business model bien établi**. Contrairement aux créateurs, il n'a pas à subir la périlleuse et parfois longue montée en puissance de l'activité d'une création avec tous ses aléas ;
- Il bénéficie immédiatement d'un **chiffre d'affaires** et donc d'un **revenu** généré par l'activité. En création, il faut parfois attendre plusieurs mois avant de pouvoir se dégager une rémunération ;
- **Reprendre est plus sécurisant que créer** car le repreneur dispose d'un historique de l'activité existante sur lequel appuyer ses prévisions financières ;

³ https://www.lyon-metropole.cci.fr/jcms/creer-reprendre-transmettre/creer-ou-reprendre-avantages-et-inconvenients-p_3509069.html

- L'obtention d'un **financement bancaire** est plus facile que pour une création car les banquiers peuvent se fonder sur des données établies : les 3 derniers bilans et comptes de résultat de l'entreprise.

Glossaire

- Cession de fonds de commerce :

Au cours de son existence, une entreprise peut être amenée à céder son fonds de commerce. Cette opération doit être soumise à la formalité d'enregistrement. Un fonds de commerce se compose ordinairement d'éléments incorporels (clientèle, achalandage, nom commercial, enseigne, brevets, etc., mais aussi le droit au bail) et d'éléments corporels (le matériel, les marchandises, etc.)

Il n'est pas indispensable que ces éléments soient réunis pour constituer l'entité juridique qu'est le fonds de commerce. Toutefois, il ne peut y avoir cession de fonds de commerce s'il n'y a pas de cession d'une clientèle, sans laquelle le fonds ne peut exister.

- Cession des murs :

Les murs commerciaux et les fonds de commerce sont deux notions juridiques distinctes qui peuvent parfois prêter à confusion.

Les murs commerciaux désignent le local dans lequel est exploité le fonds de commerce. Ils appartiennent à un propriétaire, le bailleur, qui est souvent une personne physique ou morale différente de celle qui exploite le fonds de commerce. Ainsi, un local commercial sans le fonds de commerce peut être vendu à un investisseur, qu'il soit libre ou occupé par une entreprise qui y exploite le fonds de commerce.

A noter que le fait d'acheter les murs ne permet pas de dénoncer le bail commercial en cours, s'il y en a un.

- Cession de parts ou d'actions

Le fonds de commerce peut être exploité dans le cadre d'une société (SARL, SAS, etc.), il est possible de céder tout ou partie des parts de la société plutôt que le fonds de commerce détenu par elle.

- Droit au bail :

Le droit au bail est un élément du fonds de commerce appartenant au locataire sortant, qui est le droit d'occuper les locaux et de bénéficier d'un droit au renouvellement du bail qui y est associé. L'entrepreneur peut soit signer un nouveau bail soit acheter un droit au bail ; dans ce cas, il reprend le bail conclu entre le précédant occupant et le propriétaire, pour la durée restant à courir. Le locataire sortant cède par conséquent son bail moyennant le paiement d'une indemnité : le « droit au bail ».