



L'entreprise familiale : Comment passer le flambeau?

Dans les cinq prochaines années, 56 % des fondateurs de petites et moyennes entreprises transmettront leurs entreprises à un tiers. Près de 70 % de ces fondateurs n'ont pas élaboré de plan pour assurer la transmission de leur entreprise à des membres de leur famille ou à des tiers. Seulement 10 % des entreprises familiales survivront au-delà de la deuxième génération en raison de ce manque de planification. Ceci est peut-être dû à la difficulté, d'une part, qu'ont les fondateurs à céder le contrôle à autrui, même s'il s'agit de le céder à des membres de leur famille avec les habiletés nécessaires ou, d'autre part, qu'ont les parents de choisir un successeur parmi leurs enfants.

Inévitablement, la plupart des fondateurs auront à composer avec les intérêts divergents de leurs enfants, voire conflictuels. Par exemple, certains enfants aspirent à prendre en charge l'entreprise familiale, alors que d'autres ne désirent pas du tout s'en occuper mais estiment qu'ils devraient tout de même avoir droit à leur quote-part de l'héritage familial. En revanche, il est parfois possible que le fondateur préfère qu'un enfant donné prenne les rênes de l'entreprise familiale en raison de ses qualités de gestionnaire. Cette situation, à moins que le processus de succession ne soit adéquatement géré, entraîne souvent des conflits familiaux.

Étant donné l'éventualité de tels conflits, une planification adéquate est essentielle afin d'assurer la transmission de l'entreprise familiale. En effet, une fois que le fondateur a pris la décision d'aller de l'avant avec la transmission, la planification fiscale et successorale devient un élément clé. Elle comporte l'élaboration de documents, tels que des testaments bien sûr, mais aussi, notamment, des conventions devant être conclues entre les membres de la famille qui hériteront du contrôle de l'entreprise et entre ceux qui assumeront le rôle d'actionnaire passif dans celle-ci.

Ces conventions entre actionnaires prévoient normalement les règles devant régir la gestion de l'entreprise familiale ainsi que la manière avec laquelle doivent être traités les conflits éventuels pouvant survenir entre les actionnaires. Par exemple, il permet à ces derniers d'éviter tout conflit pouvant découler du départ, de la cessation d'emploi, de l'invalidité ou du décès d'un actionnaire. Une telle convention peut aussi empêcher un actionnaire de vendre ses actions à un tiers sans les avoir d'abord offertes aux autres actionnaires ou sans au moins avoir obtenu leur consentement. En ce sens, elle permet aux autres actionnaires de s'assurer que l'entreprise demeure sous le contrôle de la famille.

Qui plus est, une planification prudente peut réduire les obligations fiscales de la succession. Lorsqu'une personne décède, elle est réputée avoir vendu la totalité de ses actifs à leur juste valeur marchande. Si ces actifs comprennent des actions d'une société privée profitable, la succession peut se retrouver avec une facture fiscale salée et peu de liquidités pour la payer. Les héritiers peuvent se voir forcés de vendre certains de leurs actifs en catastrophe afin d'acquitter les paiements dus à titre d'impôt, ce qui peut mettre en péril la survie de l'entreprise. Grâce à une planification minutieuse fondée sur des testaments et autres instruments pertinents, il est possible d'éviter ces problèmes.

Il est possible pour le fondateur de minimiser, de reporter et même, dans certains cas, d'éviter une grande partie du fardeau fiscal, ce qui lui permettrait de léguer une entreprise financièrement saine à ses enfants.

Afin que la transmission de l'entreprise familiale soit un succès, il est important de noter qu'il s'agit d'un processus qui exige une coordination serrée de la planification familiale, financière, juridique et successorale. Les statistiques révèlent que les entreprises familiales ayant réussi cette transmission ont fait appel aux services d'avocats, de planificateurs fiscaux et de comptables.

Compte tenu du fait qu'un nombre important de « baby-boomers » sont des fondateurs d'entreprises familiales et qu'ils se rapprochent de l'âge de la retraite, ils doivent penser à l'avenir de leur entreprise s'ils prennent leur retraite, s'ils sont aux prises avec une maladie grave ou s'ils décèdent. La transmission de l'entreprise familiale est donc une question qui, même si elle est parfois difficile à envisager, doit être réglée pendant que le fondateur demeure actif afin d'éviter une multitude de difficultés qui découlent souvent d'un manque de planification.

Bien que difficile, la mise en œuvre réussie d'un plan de transmission constitue la récompense ultime pour le fondateur d'une entreprise familiale, qui peut alors voir celle-ci connaître encore plus de succès qu'il ne l'aurait espéré.

Le présent bulletin est à titre informatif seulement et il ne doit en aucun cas être considéré comme un conseil juridique.

Si vous ne désirez plus recevoir notre bulletin, veuillez contacter annette.ciampanelli@lapointerosenstein.com.

Pour obtenir de plus amples renseignements, des exemplaires supplémentaires, ou pour nous aviser d'un changement d'adresse, veuillez communiquer avec :

Annie Buzzanga
(514) 925-6377
annie.buzzanga@lapointerosenstein.com

Joyce Carestia
(514) 925-6339
joyce.carestia@lapointerosenstein.com

Lara Daniel
(514) 925-6374
lara.daniel@lapointerosenstein.com

Bruno Floriani
(514) 925-6310
bruno.floriani@lapointerosenstein.com

Brahm M. Gelfand
(514) 925-6313
brahm.gelfand@lapointerosenstein.com

Jean-Charles Hare
(514) 925-6306
jean-charles.hare@lapointerosenstein.com

Antonietta Melchiorre
(514) 925-6355
antonietta.melchiorre@lapointerosenstein.com



Bureau 1400, 1250, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H3B 5E9

lapointerosenstein.com