

6.3. Gestion de Patrimoine : Mettre l'entreprise familiale à l'abri

Depuis quelques années, la gestion de patrimoine fait manifestement l'objet d'un intérêt accru. Parallèlement, le coût des services pour une telle gestion s'étant démocratisé, le 'groupe-cible' susceptible d'y avoir recours n'a cessé de s'élargir. Et dans ce groupe, les entreprises familiales occupent une place particulière. En effet, dans ce type d'entreprise, la relation entre ce qui appartient à l'entreprise elle-même et les biens personnels des membres de la famille est généralement complexe. Pour aider les dirigeants de ces entreprises à y voir plus clair nous nous sommes attachés à explorer deux pistes. - Michaël Vandamme

Bien des cours de droit patrimonial s'ouvrent sur l'affirmation que «chacun a un patrimoine et que chacun n'a qu'un seul patrimoine». L'évidence de ces prémisses contient une question sous-jacente: comment bâtir une solide gestion de patrimoine? Car même si chacun ne possède qu'un seul patrimoine, il peut être source de multiples soucis. Glaner les bonnes informations constitue une excellente première étape. Mais un sondage auprès de quelques experts fait apparaître que la profession de gestionnaire de patrimoine vit une profonde mutation.

Un régisseur

Pendant que la diversité des services augmente, la gestion de patrimoine se démocratise. Entendez par là que des personnes moins fortunées font appel aux services d'un gestionnaire. Une enquête de Price Waterhouse Coopers (PWC) fait apparaître que 64 % des private bankers estiment que, dans les deux ans, les conseils en matière de tax and estate planning deviendront la principale préoccupation de leurs clients. De plus, toujours selon PWC : «Aujourd'hui, la question n'est plus de lancer de nouveaux produits parce que la différence se fait dans la qualité des conseils prodigués». Un spécialiste fait remarquer que «la manière dont le rôle du gestionnaire de patrimoine a évolué ces dernières années fait penser à celui que tenait le régisseur du Moyen-Age: un homme de confiance qui conseillait financièrement les nobles leur vie durant». Pour sa part, un autre spécialiste note deux tendances essentielles sur le marché: «l'arrivée de planificateurs financiers à l'approche très généraliste et l'arrivée de family offices qui se chargeront de la gestion patrimoniale des très grosses fortunes». Cette dernière fonction nous entraîne dans une autre dimension de la gestion de patrimoine. Qu'entend-on précisément par family office? Pour faire court, il s'agit de spécialistes qui assistent des particuliers - des familles - dans la gestion de leur patrimoine ou d'une concentration d'expertises destinée à l'optimisation des résultats. Le terme a été créé aux Etats-Unis au début du 20ème siècle: des hommes d'affaires dont les moyens financiers ne cessaient d'augmenter se sont trouvés 'contraints' de faire également appel à des spécialistes pour la gestion de leur fortune personnelle. Cette relation fortunes privée/professionnelle est souvent délicate, surtout dans un pays qui grouille d'entreprises familiales.

Cornelius Vanderbilt

Au fil des décennies, la famille américaine Vanderbilt est devenue un véritable archétype. A sa mort en 1877, Cornelius Vanderbilt laisse une énorme fortune à ses héritiers. A l'époque, il est l'homme le plus riche des USA. Et si six ans plus tard son fils William porte encore ce 'titre', cela ne durera pas. En effet, 30 ans après la mort du patriarche, plus aucun membre de la famille ne peut encore se targuer d'être l'homme (la femme) le plus riche du pays. Et quand on sait qu'un siècle plus tard le clan Vanderbilt ne compte plus le moindre millionnaire, l'histoire donne à réfléchir. La Belgique compte à peu près 70 % d'entreprises familiales. Nous ne sommes donc pas dans le top européen, dont les chiffres oscillent entre 60 et 93 %, mais cela nous place devant l'Allemagne ou la France. A l'instar de l'Allemagne et de la Hollande, ces entreprises génèrent 55 % du PNB. D'après les estimations, près de 4.000 entreprises familiales sont vendues chaque année. Ce chiffre justifie qu'on s'intéresse au sujet. En effet, ces opérations ont des répercussions immédiates sur le patrimoine familial ou plutôt sur le patrimoine personnel des membres de la famille.

Un exemple concret et réaliste

Prenons comme point de départ une hypothèse réaliste: une entreprise familiale dirigée par le père et deux enfants. L'un travaille au sein de l'affaire et l'autre a choisi une voie différente. L'entreprise constitue une part importante - la plus importante? - de l'héritage des deux enfants. Quelle est la solution la plus avantageuse et, surtout, la plus équitable? Cette question préoccupe en permanence le pater familias. Deux solutions s'offrent à lui: la donation des parts sociales de l'entreprise et la succession. Chacune a des avantages qui lui sont propres qui méritent d'être analysés en profondeur.

La donation des parts sociales de l'entreprise

L'entreprise peut simplement faire l'objet d'une donation aux enfants, donation pour laquelle s'applique normalement une taxation de 3 %. Il existe, en outre, une formule intéressante puisque le taux de taxation sur la donation des parts sociales de l'entreprise est différent d'une région à l'autre. Il est de 3 % à Bruxelles, de 2 % en Flandre et même de 0 % en Wallonie. C'est la résidence fiscale du donateur au cours des 5 années précédant la donation qui détermine le taux applicable et non la situation géographique de l'entreprise. Il existe bien entendu quelques conditions. La loi ne s'applique pas aux holdings ou aux sociétés patrimoniales et les activités de l'entreprise doivent se poursuivre durant les cinq années qui suivent la donation.

La succession

Au premier abord, la loi sur l'héritage des parts sociales d'une entreprise familiale semble beaucoup plus avantageuse qu'elle n'est en réalité. On le constate rapidement au vu des exigences qu'elle impose.

Commençons par LE gros avantage : le taux de taxation. Si à Bruxelles il est de 3 %, dans les deux autres régions il est de ... 0 %. Le revers de la médaille est que le bénéfice de cette forme avantageuse d'héritage est soumis à conditions. Ainsi, il existe une obligation en matière d'emploi (obligation qui fait par ailleurs - tout du moins pour ce qui concerne le décret flamand sur les successions - l'objet d'un recours auprès de la Cour Européenne de Justice). Durant les trois ans précédant le décès, l'entreprise doit avoir employé 5 travailleurs à temps plein. En Flandre, cette disposition a été invalidée par la Cour Européenne. Entre-temps, cette exigence de 5 emplois a été remplacée par le paiement de 500.000 euros de charges salariales. Les charges salariales au bénéfice du dirigeant d'entreprise décédé, de son conjoint et de ses descendants en ligne directe (enfants et petits-enfants) ne peuvent être prises en considération que si elles dépassent un montant de 300.000 euros. Cette disposition est un pas vers plus de clarté en la matière. En effet, en cas d'un nombre variable d'employés, l'application de la règle se révélait particulièrement difficile.

L'actionariat

Un autre handicap a trait aux exigences particulières concernant la détention des parts de l'entreprise. Au cours des trois années précédant le décès elles doivent avoir été, pour 50 %, aux mains du propriétaire décédé ou de son conjoint. Cette disposition bute souvent sur la discrétion et l'anonymat qui entourent l'actionariat des entreprises familiales. De plus, et c'est la pratique qui nous l'apprend, les entreprises familiales accordent trop peu d'intérêt au sujet, certaines parts disparaissant 'dans la nature'. Après le décès, il devient donc difficile de prouver la détention du nombre de parts requis. Ceci illustre parfaitement la nécessité de prendre l'expression 'planification patrimoniale' au pied de la lettre.

PME 287 du 15 mars 2010