

DES SUCCESSIONS D'ENTREPRISE RÉUSSIES RENFORCENT L'ÉCONOMIE SUISSE

La multidisciplinarité joue un rôle déterminant dans les règlements successoraux

Outre les règlements successoraux intrafamiliaux, la vente à des tiers ou, dans certains cas, une entrée en bourse sont souvent des options possibles. Le processus de succession nécessite des compétences stratégiques et psychologiques, mais aussi financières, fiscales et juridiques.

Beaucoup évoquent la création d'entreprise et la scène des start-up; c'est important, mais pas suffisant. Il convient également de parler de plus en plus des règlements successoraux, car les entreprises devraient avoir un avenir durable. En effet, les pertes d'emplois, de savoir-faire et de capacité d'innovation résultant de l'échec des règlements successoraux sont énormes et fragilisent l'économie [1]. Environ 100 000 PME suisses sont actuellement dans l'attente d'une succession d'entreprise ouverte.

1. NÉCESSITÉ DE DIFFÉRENTES DISCIPLINES

L'un des plus grands défis du cycle de vie d'une entreprise est la planification successorale. Afin d'accompagner au mieux l'entrepreneur dans ce processus complexe, la coopération ciblée entre les agents fiduciaires, les conseillers et d'autres spécialistes est décisive pour le succès [2].

Une succession d'entreprise s'accompagne souvent de la perte de responsabilités, de pouvoir, de prestige et de précieuses relations. Dans ce contexte, elle ne doit pas être gérée seulement comme une opération de routine. D'importantes questions stratégiques et normatives doivent être traitées en amont [3].

Souvent, des «facteurs psychologiques» conduisent à l'abandon de règlements successoraux ou le sujet n'est pas du tout abordé. Grâce à une discussion ouverte en temps opportun, à une approche progressive et aux bons partenaires, il est possible d'avancer et de trouver des solutions [4].

2. RÈGLEMENTS SUCCESSORAUX INTRAFAMILIAUX

Sur le plan juridique, la transmission intrafamiliale d'une entreprise à la génération suivante soulève généralement des questions complexes en matière de régime matrimonial, de droit des successions et de droit des sociétés. Surtout lorsque l'entreprise est l'activité principale de la famille, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes de planification successorale coordonnés afin de permettre le changement de génération [5]. Des questions juridiques se posent alors pour toutes les parties concernées (entrepreneur, conjoint, repreneur, descendants, entreprises) [6].

L'expérience et la pratique montrent que les parents veulent généralement traiter leurs enfants sur un pied d'égalité. Ce qui est déjà vrai dans le domaine de l'éducation l'est d'autant plus dans le domaine du droit des successions, où il ne s'agit – prétendument – que d'une égalité de traitement en matière de droit patrimonial [7].

De nombreux actes et décisions du propriétaire et de sa famille ont une incidence directe sur l'entreprise familiale, et inversement. L'accent n'est pas seulement mis ici sur la planification successorale et la reprise de l'entreprise. Les conséquences financières d'un éventuel divorce peuvent également mettre la famille et l'entreprise en difficulté. Si les rapports familiaux ne sont pas clarifiés, il est difficile de se concentrer sur les objectifs de l'entreprise. Afin de clarifier les rapports, une «family governance» explicite est recommandée [8].



MARIUS KLAUSER,
DR. OEC. HSG,
DIRECTEUR & DÉLÉGUÉ
DU CA D'EXPERTSUISSE,
DIRECTEUR D'ALLIANCE
RÉFLEXION SUISSE



MELANIE TROTTMANN,
EXPERTE DIPL. EN FINANCE
ET EN CONTROLLING,
EXPERTE FINANCE &
CONTROLLING,
EXPERTSUISSE

3. AUTRES OPTIONS POUR LA SUCCESSION D'ENTREPRISE

En ce qui concerne la succession d'entreprise intrafamiliale, le patron qui crée une fondation souhaite régulièrement que l'entreprise qu'il a créée lui-même soit une source de revenus à long terme pour les générations futures et que le descendant le plus capable, s'il existe, assure la direction opérationnelle de l'entreprise. En ce qui concerne les fondations d'entreprises familiales, d'importantes bases et variantes de conception sont à prendre en considération [9].

De temps à autre, les entreprises osent une entrée en bourse (SIX Swiss Exchange). Alors que les ventes d'entreprises par le biais d'une opération de fusion-acquisition sont en principe toujours possibles, pour les offres publiques d'achat (Initial Public Offerings, IPO), il existe des périodes où un environnement défavorable du marché des capitaux empêche l'entrée en bourse en raison du manque d'intérêt des investisseurs. Les investisseurs publics sont sélectifs et exigeants. Il faut apprendre à les aborder. Une bonne préparation et un bon timing peuvent donc décider de la réussite ou de l'échec. Dans la mission exigeante que représente une entrée en bourse, il faut tenir compte, en recourant à des experts, de différents éléments importants au fil du temps pour qu'une entreprise soit parée pour la bourse [10].

Chaque année, pour nombre de PME suisses, un changement de génération se profile. Dans ce contexte, de plus en plus souvent, il faut trouver un successeur en dehors de la famille. La mise en commun des offres et des demandes des entreprises par l'intermédiaire des places de marché électroniques a donc pris de l'importance ces dernières années. Des facteurs de réussite spécifiques se sont dégagés tôt, tant pour les exploitants que pour les utilisateurs [11].

4. ÉVALUATION, FINANCES, FISCALITÉ

Dans la pratique, outre la recherche d'un successeur potentiel, la fixation des prix constitue un défi majeur pour assurer la continuité de l'entreprise dans le processus de succession.

Selon une étude empirique, il existe différentes méthodes d'évaluation et différentes influences sur la fixation des prix qui sont utilisées dans la pratique suisse [12].

La nouvelle «Communication professionnelle sur l'évaluation d'entreprises» d'Expertsuisse a été publiée récemment. Il est recommandé de s'y conformer pour les évaluations d'entreprises à partir du 1^{er} juillet 2022 [13]. Pour l'évaluation de microentreprises et d'entreprises individuelles, l'émotion est forte et les budgets sont faibles. Mais là aussi, il faut procéder avec sérieux et pertinence et les résultats doivent être défendables. Pour cela, il convient de répondre à des questions essentielles [14].

Tout propriétaire d'entreprise se trouve inévitablement confronté un jour à la question de la succession. Une politique de distribution claire et transparente et une combinaison réfléchie de salaires et de dividendes permettront d'accroître la valeur de vente de l'entreprise dans le cadre d'un règlement successoral [15].

Pour réussir un règlement de succession d'entreprise, il faut également tenir compte des conséquences fiscales qui peuvent découler de la succession. En règle générale, le transfert sans incidence fiscale des réserves latentes de l'entreprise occupe une place centrale [16].

5. CONCLUSION

La gestion globale du processus successoral est très exigeante. L'acquisition de compétences interdisciplinaires adaptées à l'ensemble du processus successoral, par exemple sous la forme d'une formation initiale ou continue spécifique, pourrait être utile ici. Une telle offre, conçue comme un cours de certification, est actuellement en cours d'élaboration en coproduction entre Expertsuisse et l'Association faîtière suisse pour la succession d'entreprise (Schweizer Dachverband für Unternehmensnachfolge, CHDU). Les deux associations souhaitent ainsi établir une norme de qualité clairement définie pour le processus de succession. ■

Notes: 1) Cinq questions à cinq experts en succession d'entreprise, in: Expert Focus Special 2022/9, p. 6. 2) Giacomo Garaventa, Carla Jane Kaufmann, Parlons de ce qui nous unit, in: Expert Focus Special 2022/9, p. 19; Stefan Illi, Jérôme Fanger, Julia Gathen, Facetten der Unternehmensnachfolge, in: Expert Focus 2016/3, p. 151ss. 3) Urs Frey, Frank Halter, Succession d'entreprise intégrée, in: Expert Focus 2007/5, p. 318. 4) Hans Baumgartner, Simon Bühler, Gestion de la succession au sein des PME, un défi interdisciplinaire, in: Expert Focus 2007/5, p. 351. 5) Tobias Somary, Juana Vasella, Planification successorale et remise de l'entreprise au sein de la famille, in: Expert Focus 2011/4, p. 295. 6) Daniel Bader, Corinna Seiler, Unternehmensnachfolge bei

Familienunternehmen, in: Expert Focus 2017/3, p. 146ss. 7) Thomas Weibel, Alain Hosang, Erbrechtliche Gleichbehandlung der Nachkommen, in: Expert Focus 2015/5, p. 332ss. 8) Tis Prager, Julia Bhend-Rutishauser, Six étapes vers la «family governance», in: Expert Focus 2008/1-2, p. 68. 9) Oliver Arter, Unternehmensnachfolge mittels Unternehmensstiftung Teil 1, in: Expert Focus 2018/8, p. 602ss et Unternehmensnachfolge mittels Unternehmensstiftung Teil 2, 2018/9, p. 723ss. 10) Leonid Baur, Entrée en bourse, mode d'emploi, in: Expert Focus 2007/5, p. 363. 11) David Dahinden, Max Nägeli, Les bourses en ligne pour la transmission d'entreprises, in: Expert Focus 2007/5, p. 377. 12) Peter Barmettler, Pascal Schneider, Bewertung

von Treuhandunternehmen im Nachfolgeprozess, in: Expert Focus 2015/10, p. 756ss. 13) Tobias Hüttche, Évaluation d'entreprises: la nouvelle communication professionnelle d'Expertsuisse, in: Expert Focus 2022/6, p. 237s. 14) Tobias Hüttche, Fabian Schmid, Besonderheiten bei der Bewertung von Kleinunternehmen, in: Expert Focus 2021/10, p. 522ss. 15) Jérôme Zaugg, Yves Süess, Bedeutung der Ausschüttungspolitik bei KMU im Zuge einer Nachfolgeregelung, in: Expert Focus 2016/12, p. 952ss. 16) Thomas Jaussi, Markus Pfirter, Succession d'entreprise – Aspects fiscaux et écueils, in: Expert Focus 2007/5, p. 396.