

## Le plan successoral du propriétaire-dirigeant d'entreprise: y avez-vous pensé?

JUIN 2007



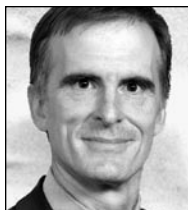
Si vous êtes propriétaire-dirigeant d'une entreprise et avez accumulé un avoir important au prix de plusieurs années de travail, vous désirez certainement maximiser la valeur des actifs transférés à vos héritiers. Vous envisagez aussi que ce transfert se fasse dans l'harmonie et au moindre coût fiscal possible. Pour y parvenir, il vous faut planifier dès aujourd'hui.



Marie-Claude Armstrong  
514 877-3033  
mcarms@lavery.qc.ca



Pascale Blanchet  
514 877-3027  
pblanchet@lavery.qc.ca



Luc Pariseau  
514 877-2925  
lpariseau@lavery.qc.ca

en collaboration avec



Fédération des chambres  
de commerce du Québec | fccq

### 1. Établir un plan successoral

La planification successorale a pour but de permettre la transmission ordonnée du patrimoine d'une génération à l'autre tout en minimisant les impôts associés à ce transfert pour le défunt et sa succession. En plus de ces objectifs, la planification successorale doit habituellement répondre à une exigence particulière lorsque la personne dont on planifie la succession possède et dirige une entreprise familiale : assurer la continuité de l'entreprise. Dans ce cas, il est nécessaire d'établir un plan successoral afin que les intérêts de ses proches et de l'entreprise soient protégés et ce, quelle que soit l'ampleur du patrimoine légué.

Pour que le plan successoral atteigne ces objectifs, on doit tenir compte non seulement des besoins et des volontés du propriétaire-dirigeant, mais également des talents, des volontés et des besoins de ses proches et de la réalité de son entreprise. Il est donc primordial que le propriétaire-dirigeant et ses conseillers fassent une revue complète de la situation familiale en plus de celle de l'entreprise. Il importe notamment d'identifier qui, parmi les proches, pourra participer activement dans l'entreprise après le décès du propriétaire-dirigeant et de prévoir une compensation pour ceux qui n'y participeront pas.

### 2. Comment procéder

Concrètement, le processus de planification successorale s'amorce dans le cadre d'une rencontre préliminaire lors de laquelle le propriétaire-dirigeant exprime ses besoins et ses volontés et fournit aux professionnels concernés son bilan personnel. Le bilan personnel est le résumé de la situation financière d'un individu. L'information ainsi recueillie sert par la suite à dresser le portrait détaillé de la situation fiscale, financière, corporative, familiale et personnelle de l'entrepreneur.

Différents plans successoraux sont ensuite présentés et discutés afin de déterminer lequel est le plus optimal. Le plan successoral retenu est alors examiné attentivement et peaufiné afin qu'il atteigne pleinement les objectifs visés.

Plusieurs mécanismes juridiques et fiscaux pourront être envisagés par les professionnels impliqués afin d'élaborer la stratégie la plus appropriée :

- le gel successoral;
- la fiducie discrétionnaire;
- la convention unanime entre actionnaires;
- le testament.

#### 2.1 Le gel successoral

Le gel successoral est un mécanisme couramment utilisé pour amorcer, du vivant du propriétaire-dirigeant, le transfert de son entreprise. Le gel successoral permet de fixer la valeur des actions de la société exploitant l'entreprise. Plusieurs techniques permettent de procéder à ce gel; le choix de la technique la plus appropriée étant dicté par les particularités de la situation du propriétaire-dirigeant. Toutefois, quelle que soit la technique adoptée, le but est le même : transférer à d'autres individus (enfants, petits-enfants) la plus value future de l'entreprise. Lorsque les actions de la société remplissent certaines conditions énoncées dans les lois fiscales, il est possible dans le cadre du gel successoral de cristalliser l'exonération des gains en capital de 500 000 \$.<sup>1</sup> La cristallisation de l'exonération des gains en capital permet à l'actionnaire dirigeant d'augmenter le coût fiscal des actions qu'il détient et de diminuer d'autant le gain en capital qui est réalisé lors de la vente de ses actions ou lors de la disposition présumée à son décès.

<sup>1</sup> Selon le budget fédéral du 19 mars 2007, il est proposé d'augmenter l'exonération des gains en capital à 750 000 \$.

## 2.2 La fiducie discrétionnaire

Il est souvent difficile pour le propriétaire-dirigeant d'une entreprise de déterminer à l'avance les personnes qui devraient détenir les actions de sa société et la proportion de leur détention respective et ce, pour des raisons fort simples : les enfants sont mineurs, ou s'ils ne le sont plus, leur choix de carrière et leur aptitude à diriger l'entreprise ne sont pas clairement établis. Dans cette situation, la fiducie discrétionnaire constitue une solution idéale puisqu'elle offre une flexibilité maximale quant à l'identité des personnes qui bénéficieront des revenus, de la plus-value et du contrôle de l'entreprise tout en permettant d'assurer la transmission de l'entreprise sur une période plus ou moins longue.

Au niveau fiscal, les avantages liés à l'utilisation d'une fiducie discrétionnaire dans le cadre de la mise en place d'un plan successoral sont nombreux :

### a) Fractionnement de revenu

Une fiducie discrétionnaire bien structurée permet de fractionner les revenus réalisés par la fiducie entre ses différents bénéficiaires. Un tel fractionnement des revenus est efficace si le niveau d'imposition de la personne qui aurait autrement détenu les actions directement est supérieur au niveau d'imposition des bénéficiaires de la fiducie. De façon générale, les bénéficiaires de la fiducie discrétionnaire sont le propriétaire-dirigeant qui aurait autrement détenu les actions directement, son conjoint et ses enfants; ces derniers bénéficient généralement d'un taux d'imposition faible.

### b) Exonération pour gain en capital

Un autre avantage non négligeable de l'utilisation d'une fiducie familiale est la multiplication de l'exonération pour gain en capital de 500 000 \$.<sup>2</sup> Dans le cas où la fiducie détient des actions de sociétés privées depuis plus de vingt-quatre mois et qu'il s'agit d'actions admissibles de petites entreprises, il est possible pour les fiduciaires d'attribuer à chacun des bénéficiaires une portion du gain en capital réalisé à la disposition de telles actions et donc de permettre à chacun des bénéficiaires d'encaisser jusqu'à 500 000 \$ de gain en capital libre d'impôt (autre que l'impôt minimum).

<sup>2</sup> Id.

## 2.3 La convention unanime entre actionnaires

Ce document permet de lier les porteurs actuels et futurs d'actions d'une société et de régir leurs rapports afin d'assurer une transmission harmonieuse du patrimoine. La convention entre actionnaires peut contenir des dispositions portant notamment sur :

- les règles de composition du conseil d'administration et de nomination des dirigeants;
- la politique d'affectation des bénéfices, notamment à l'égard du rachat des titres détenus par le propriétaire-dirigeant et le versement des dividendes;
- les limitations au transfert de titres (droit de premier refus, droit de suite, droit d'entraînement, retrait forcé).

La convention unanime entre actionnaires doit idéalement prévoir ce qu'il advient lors du décès d'un actionnaire. C'est à cette étape du plan successoral que le propriétaire-dirigeant doit, avec l'aide de ses conseillers, évaluer l'opportunité pour sa société de souscrire à une police d'assurance-vie. Le produit d'assurance-vie encaissé par la société au décès d'un actionnaire servira aux actionnaires survivants à racheter la participation du défunt au moyen de divers mécanismes (achat/rachat).

## 2.4 Le testament

La transmission de l'entreprise du propriétaire-dirigeant ne saurait être complète sans un testament approprié et adapté à la stratégie adoptée. Le testament doit refléter le plan successoral mis en place. Le testament permet de répartir les actions détenues par le propriétaire-dirigeant à son décès ainsi que les autres biens de sa succession conformément à ses volontés. Le testament peut également prévoir la création d'une ou plusieurs fiducies testamentaires qui permettent de gérer la part du patrimoine du propriétaire-dirigeant transmis à chacun de ses héritiers.

## 3. Le reflet des priorités et des choix personnels

La mise en place d'un plan successoral dans le contexte particulier de la transmission de l'entreprise est un processus complexe et délicat qui met en jeu des facteurs humains qui ne sauraient être négligés. Afin que ce processus s'effectue dans les meilleures conditions, il doit être tenu compte des facteurs suivants :

- il n'existe pas de moment précis ni de solutions universelles pour le transfert d'entreprise; chaque cas doit être évalué individuellement;
- il existe un certain nombre de moyens légaux et fiscaux pour effectuer la transmission d'une entreprise selon vos intentions et vos priorités;
- comme pour toute transaction de nature commerciale, l'élaboration d'un plan successoral entraîne des incidences fiscales d'une importance capitale dans un contexte de transmission d'entreprise;
- l'élaboration d'un plan successoral doit également prévoir un volet relatif à la protection des éléments d'actif du propriétaire-dirigeant contre les recours éventuels de créanciers.

L'absence de cohérence entre les divers mécanismes juridiques discutés précédemment peut entraîner des conséquences lourdes et fâcheuses, telles une double imposition et la perte d'opportunités de planification post-mortem, voire l'impossibilité de satisfaire pleinement aux objectifs du défunt.

Il importe donc qu'un propriétaire-dirigeant d'une entreprise familiale soit bien conseillé afin de mettre en place le plan successoral qui lui convient le mieux et d'assurer le succès du transfert de son entreprise et de son patrimoine. Puisque nul ne sait quand l'inévitable se produira et que l'élaboration d'un plan successoral consiste en un long processus, il est important d'y songer et de l'élaborer dès maintenant.

**Marie-Claude Armstrong**

**Pascale Blanchet**

**Luc Pariseau**



Lavery, de Billy S.E.N.C.R.L. est membre du World Services Group, un réseau international d'entreprises de services, dont des cabinets d'avocats oeuvrant dans plus de 135 pays.

MONTRÉAL 514 871-1522 • QUÉBEC 418 688-5000 • LAVAL 450 978-8100 • OTTAWA 613 594-4936

[www.laverydebilly.com](http://www.laverydebilly.com)



**LAVERY, DE BILLY**

AVOCATS