



ANALYSE STRATEGIQUE PERSONNELLE

DE M. MARTIN DUPOND

Étude réalisée par : ANNIE MARTIN

PREAMBULE

Vous êtes chef d'entreprise et à ce titre, votre temps est précieux.

Accaparé par l'ensemble de vos responsabilités, vous n'avez pas le temps de faire un point complet sur votre situation personnelle et patrimoniale.

Pourtant, afin de profiter vraiment du fruit de votre travail, vous devez anticiper dès à présent les meilleurs choix à faire en matière fiscale, juridique, retraite et prévoyance.

L'analyse stratégique personnelle que nous avons faite ensemble répond à votre volonté d'anticipation.

Vous êtes maintenant en mesure d'identifier les différents aspects sur lesquels vous devez prendre position dès maintenant et dans les prochains mois ; à savoir

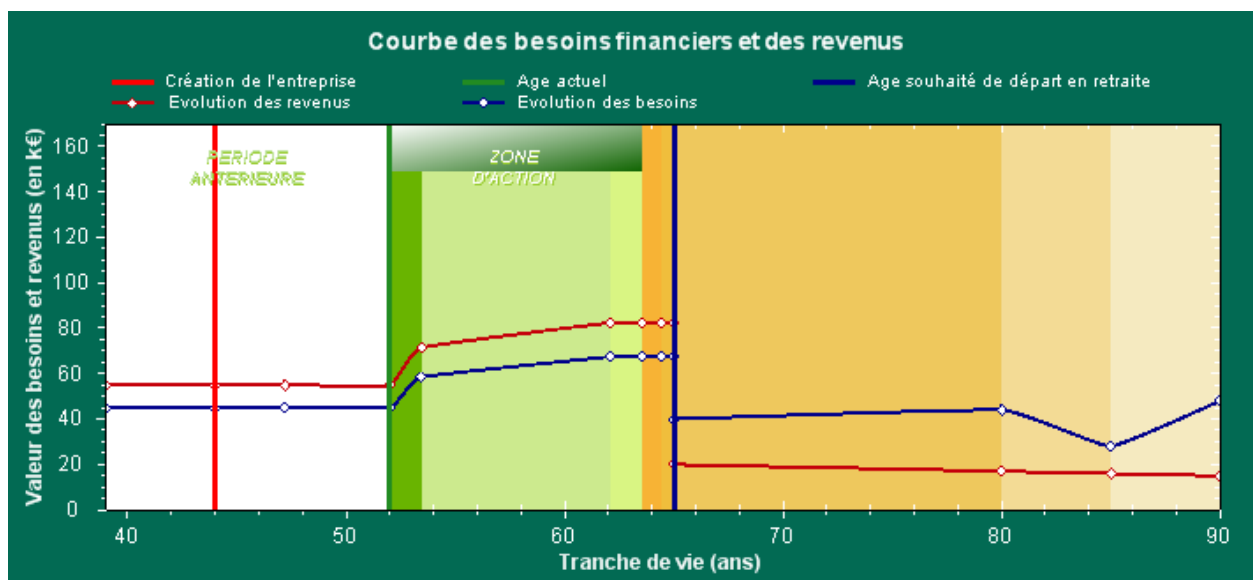
- La stratégie à l'égard de l'entreprise que vous dirigez,
- L'optimisation de vos revenus,
- L'amélioration de votre patrimoine privé,
- Le renforcement de votre protection sociale et celle de votre famille.

SOMMAIRE

<i>PREAMBULE</i>	2
<i>SOMMAIRE</i>	3
<i>VOTRE COURBE DE VIE PROFESSIONNELLE</i>	4
<i>LES AXES DE REFLEXION</i>	5
<i>LE CHOIX DES ACTIONS</i>	7
<i>LES ACTIONS A ENTREPRENDRE</i>	8
<i>LES ECHEANCES DE VOTRE PLAN D'ACTION</i>	10
<i>VOS FICHES ACTIONS</i>	11
<i>LES FICHES TECHNIQUES</i>	18
<i>LES DONNEES SAISIES</i>	43

VOTRE COURBE DE VIE PROFESSIONNELLE

Cette représentation graphique vous permet de vous situer dans les différentes phases de votre vie professionnelle.



Actuellement, vous vous situez dans la phase de **la plénitude professionnelle**.

Cette phase est souvent la plus longue et la plus importante dans la constitution et la gestion du patrimoine. Durant cette période, vous allez vous donner les moyens de le générer et de le créer.

Cette période est caractérisée par un niveau de consommation et de besoins importants puisque le dirigeant est en pleine force de l'âge et engage de nombreuses dépenses pour sa famille et pour lui-même.

Cette étape s'avère essentielle car elle doit être celle de l'anticipation.

En effet, plus le dirigeant définit tôt sa stratégie personnelle, plus il aura de temps pour la mettre en œuvre à moindre coût.

LES AXES DE REFLEXION

On reprend ici la liste de tous les axes identifiés par le logiciel, que le client aura ou non fait le choix de les étudier.

ARBITRER ENTRE REMUNERATION (ARTICLE 62) ET DIVIDENDES

UTILISER L'EPARGNE SALARIALE (PEE ET INTERESSEMENT)

SE CONSTITUER UN CAPITAL POUR LA RETRAITE

SE CONSTITUER UNE RETRAITE EN RENTE VIAGERE

AMELIORER LA RETRAITE DU CONJOINT OU DU CONCUBIN

DEVELOPPER & CEDER RAPIDEMENT L'ENTREPRISE

TRANSMETTRE L'ENTREPRISE AUX HERITIERS DU DIRIGEANT

PERMETTRE A L'ENTREPRISE DE DEMEURER PERFORMANTE JUSQU'AU DEPART EN RETRAITE DE SON DIRIGEANT

ENGAGER UNE REFLEXION PATRIMONIALE

OPTIMISER ET AMELIORER LE PATRIMOINE PRIVE DU CHEF D'ENTREPRISE

BAISSER L'IMPOT SUR LE REVENU DU CHEF D'ENTREPRISE

PROJETER DANS LE TEMPS L'EVOLUTION DU PATRIMOINE PRIVE DU DIRIGEANT

ETUDIER LA TRANSMISSION DU PATRIMOINE PRIVE DU DIRIGEANT (CE DERNIER EN MAITRISE BIEN LA COMPOSITION)

ETUDIER LES POSSIBILITES DE DONATIONS AUX HERITIERS DU DIRIGEANT

PROTEGER VOTRE CONJOINT PAR DES LIBERALITES ET/OU AVANTAGES MATRIMONIAUX

PROTEGER VOTRE CONJOINT PAR LE BIAIS DE CONTRATS D'ASSURANCE VIE

UTILISER LA CLAUSE D'ACCROISSEMENT & LE DEMEMBREMENT CROISE

AMELIORER LA COUVERTURE SANTE OBLIGATOIRE DU DIRIGEANT

VERIFIER QUE LA PREVOYANCE OBLIGATOIRE SOIT CONFORME AUX ATTENTES DU DIRIGEANT

VERIFIER QUE LA PREVOYANCE FACULTATIVE SOIT CONFORME AUX ATTENTES DU DIRIGEANT

VERIFIER L'OPPORTUNITE DE MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE CHOMAGE FACULTATIVE POUR LE DIRIGEANT

CHIFFRER LES DROITS A RETRAITE OBLIGATOIRE

EVALUER LE TAUX DE LIQUIDATION DE LA RETRAITE DE BASE

RECHERCHER DES PERIODES LACUNAIRES DANS LA CARRIERE DU DIRIGEANT

LE CHOIX DES ACTIONS

On reprend ici la liste de tous les axes identifiés par le logiciel et que le client a choisi d'étudier.

SE CONSTITUER UN CAPITAL POUR LA RETRAITE

TRANSMETTRE L'ENTREPRISE AUX HERITIERS DU DIRIGEANT

BAISSER L'IMPOT SUR LE REVENU DU CHEF D'ENTREPRISE

EVALUER LE TAUX DE LIQUIDATION DE LA RETRAITE DE BASE

LES ACTIONS A ENTREPRENDRE

ACTION N° 1

Etudiez l'intérêt de mettre en place, sous certaines conditions, un PERCO(I)

Le Plan d'Epargne Retraite Collectif est un dispositif facultatif pour les entreprises employant du personnel, qui permet au salarié de réaliser des versements volontaires aux conditions négociées pour un groupe, avec le versement éventuel d'un abondement complémentaire par l'employeur.

Toutefois, ce dispositif est possible au bénéfice du chef d'entreprise, sous réserve que les effectifs salariés soient compris entre 1 et 100.

Si vous remplissez cette condition, vous pouvez mettre en place un PERCO. Cependant, le niveau de l'abondement doit être étudié avec précision afin que les engagements financiers ne soient trop lourds pour l'entreprise si de nombreux salariés effectuent un versement libre.

ACTION N° 2

Etudiez la constitution d'une société holding par les héritiers pour le rachat

En premier lieu, vous devez valider l'organisation du rachat par vos héritiers et notamment le choix de la forme juridique et du régime fiscal de la société holding.

N'oubliez pas de mesurer les conséquences patrimoniales et fiscales pour vous-même. Vous pourrez ensuite procéder ainsi :

- ✓ appréhender les risques, les points forts et points faibles de l'entreprise,
- ✓ établir le dossier d'évaluation,
- ✓ monter le « business plan » du rachat par la société holding des titres de la société d'exploitation,
- ✓ rédiger les statuts de la société holding et effectuer les démarches nécessaires à l'immatriculation de la société holding,
- ✓ établir l'acte de cession de titres,
- ✓ établir la convention de garantie de passif.

ACTION N° 3

Etudiez un investissement Loi Malraux

Même si vous êtes pressé de réduire le montant de votre impôt sur le revenu, prenez le temps d'étudier en détail votre investissement.

En concrétisant une telle opération, vous allez prendre un engagement financier très significatif. Pour cette raison, nous vous recommandons de procéder ainsi :

- ✓ chercher des produits disponibles dans ce type d'investissement,
- ✓ évaluer le montant de l'engagement financier que vous acceptez d'y consacrer,
- ✓ vous assurer que tout le cadre législatif imposé par la loi Malraux soit parfaitement rempli, condition sine qua non pour bénéficier des déductions fiscales,
- ✓ vous assurer que votre base nette d'imposition restera toujours supérieure à la tranche maximum du barème de l'IRPP, après déduction des déficits de cette opération,
- ✓ mettre en place votre plan de financement,
- ✓ contrôler par vous même l'évolution des travaux de réhabilitation.

ACTION N° 4

En faisant liquider vos droits à 65 ans, vous bénéficiez du taux maximum au titre de votre retraite de base

Le calcul de votre retraite se détermine par référence à la formule suivante :

SAM * Taux * (Nombre de trimestres du régime général/dénominateur en vigueur)

Il est essentiel d'obtenir le taux de 50% car cela conditionne à la fois le montant de la retraite de base, mais aussi le montant des retraites complémentaires.

En partant en retraite à l'âge de 65 ans, vous obtenez le taux maximum.

LES ECHEANCES DE VOTRE PLAN D'ACTION

Actions à entreprendre	2008 T1	2008 T2	2008 T3	2008 T4	2009 T1	2009 T2	2009 T3	2009 T4	2010	Au delà
Etudiez l'intérêt de mettre en place, sous certaines conditions, un										
Etudiez la constitution d'une société holding par les héritiers pour le										
Etudiez un investissement Loi Malraux										
En liquidant vos droits à 65 ans, vous bénéficiez du taux maximum au										

VOS FICHES ACTIONS

FICHE ACTION 1 = ETUDIEZ L'INTERET DE METTRE EN PLACE, SOUS CERTAINES CONDITIONS, UN PERCO(I)

1- Votre situation

Vous exercez en qualité de dirigeant de société relevant du régime des non salariés ().

Vous souhaitez mettre en place un dispositif qui vous permette de percevoir un capital lors de votre départ en retraite.

Votre entreprise comporte un nombre de salariés de .

2- L'action : Etudiez l'intérêt de mettre en place, sous certaines conditions, un PERCO(I)

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif est un dispositif facultatif pour les entreprises employant du personnel, qui permet au salarié de réaliser des versements volontaires aux conditions négociées pour un groupe, avec le versement éventuel d'un abondement complémentaire par l'employeur. L'épargne est bloquée jusqu'à la retraite mais pourra être versée sous la forme d'une rente viagère (ou d'un capital si le contrat le prévoit; ce qui est le plus fréquent dans les faits).

Toutefois, ce dispositif est possible au bénéfice du chef d'entreprise, sous réserve que les effectifs salariés soient compris entre 1 et 100.

Si vous remplissez cette condition, vous pouvez mettre en place un PERCO. Cependant, le niveau de l'abondement doit être étudié avec précision afin que les engagements financiers ne soient trop lourds pour l'entreprise si de nombreux salariés effectuent un versement libre.

3- Date de mise en œuvre : « 3ème Trimestre 2009 »

FICHE ACTION 2 = ETUDIEZ LA CONSTITUTION D'UNE SOCIETE HOLDING PAR LES HERITIERS POUR LE RACHAT

1- Votre situation

Les paramètres de votre activité sont les suivants :

- ✓ vous exercez dans le cadre juridique d'une société,
- ✓ vous relevez du régime fiscal des sociétés de capitaux (Impôt sur les Sociétés).

Vous souhaitez transmettre votre entreprise à vos héritiers et après diagnostic, vous estimez que :

- ✓ les perspectives du marché de votre activité sont plutôt bonnes,
- ✓ votre niveau de rentabilité s'avère plutôt élevé
- ✓ votre niveau de résultat semble pérenne,
- ✓ la valeur de l'entreprise s'avère conséquente.

La rentabilité de l'entreprise est suffisante pour supporter le financement du rachat par vos héritiers.

La rentabilité de l'entreprise est suffisante pour supporter le financement du rachat par vos héritiers. Compte tenu de l'importance de l'entreprise et du besoin de financement qui en découle, il semble préférable de mettre un écran patrimonial et fiscal entre vos héritiers et l'entreprise. Ainsi, il peut être intéressant de créer une société holding détenue par vos héritiers, cette société empruntant pour vous acheter les titres de l'entreprise.

2- L'action : Etudiez la constitution d'une société holding par les héritiers pour le rachat de l'entreprise

En premier lieu il faut valider l'organisation du rachat par vos héritiers et notamment le choix de la forme juridique et du régime fiscal de la société holding.

Dans le cadre de cette étape il ne faudra pas oublier d'appréhender les conséquences fiscales et financières pour vous-mêmes puisque la valeur de l'entreprise va se trouver transférée dans votre patrimoine privé et va rentrer dans les bases de l'impôt de solidarité sur la fortune dans la mesure où vous y êtes assujetti.

Dans un deuxième temps, vous pourrez dérouler le processus de cession à vos héritiers, en procédant de la façon suivante :

- ✓ appréhender les risques, les points forts et points faibles de l'entreprise,
- ✓ établir le dossier d'évaluation,
- ✓ monter le « business plan » du rachat par la société holding des titres de la société d'exploitation,

- ✓ rédiger les statuts de la société holding et effectuer les démarches nécessaires à son immatriculation,
- ✓ établir l'acte de cession de titres,
- ✓ établir la convention de garantie de passif.

3- Date de mise en œuvre : « 3ème Trimestre 2009 »

Faites attention au délai de mise en œuvre.

En effet, à partir du moment où vous engagez votre plan d'action, vous devez compter près de quatre mois avant que l'acte de cession des titres puisse être signé et que la transmission à vos héritiers soit consommée.

FICHE ACTION 3 = ETUDIEZ UN INVESTISSEMENT LOI MALRAUX

1- Votre situation

A une réflexion approfondie sur la gestion de votre patrimoine, vous préférez la recherche d'opportunités basée sur le souci immédiat de payer moins d'impôts.

Votre démarche est certes louable au regard de la pression fiscale et sociale que supportent généralement les dirigeants. Faites attention toutefois aux décisions d'opportunité car vous devez tout de même prendre un minimum de précautions.

Vous avez apprécié le montant de votre épargne actuellement disponible par rapport à votre besoin en fonction de l'ensemble de votre patrimoine et notamment par rapport à votre score patrimonial. Cela vous a permis d'évaluer la trésorerie que vous pouvez investir.

Vos autres éléments de réflexion sont les suivants :

- ✓ vous dégagez un revenu annuel moyen supérieur à 150 000 €,
- ✓ vous avez la quasi-certitude de maintenir votre revenu annuel moyen pendant 10 ans,
- ✓ vous estimez devoir rester imposé dans la tranche maximum de l'impôt sur le revenu dans les 10 années à venir,
- ✓ vous acceptez d'acquérir un bien dont le prix au mètre carré sera plutôt élevé par rapport au prix du marché.

C'est pour ces raisons que vous allez vous orienter vers un investissement de forte défiscalisation dans le cadre du dispositif dit « loi Malraux ».

2- L'action : Etudiez un investissement Loi Malraux

Même si vous êtes pressé de réduire le montant de votre impôt sur le revenu, il vous faut prendre le temps d'étudier en détail votre investissement.

Ce type d'investissement fait partie des dispositifs fiscaux les plus « défiscalisant ». Mais c'est aussi dans ce type d'opération qu'il faut investir les montants les plus importants.

Vous allez forcément prendre un risque, en tout cas un engagement financier très significatif en concrétisant une telle opération. Il est donc essentiel de bien procéder à l'étude préalable avant de conclure votre acquisition.

Dans un premier temps il vous faut chercher des produits disponibles dans ce type d'investissement et cibler l'importance de l'engagement financier que vous acceptez d'y consacrer pour établir un équilibre entre les produits disponibles et votre engagement.

Vous devrez ensuite vous assurer que tout le cadre législatif imposé par la Loi Malraux - condition sine qua non pour bénéficier des déductions fiscales - soit bien parfaitement rempli par l'organisme montant l'opération de réhabilitation.

Un engagement ferme et irrévocable de l'organisme à l'égard du statut fiscal de l'opération est la meilleure garantie que vous puissiez avoir. N'hésitez pas à insister sur ce point avant de concrétiser votre opération.

En fonction de votre situation financière, vous pouvez préférer recourir au financement par emprunt pour optimiser la défiscalisation et la déduction des intérêts. Dans ce cas, prenez soin de garder en placements disponibles suffisamment d'épargne pour faire face à un besoin exceptionnel pouvant se présenter dans le financement de l'opération. Une annuité de remboursement d'emprunt constitue une bonne couverture du risque.

Bien que cela ne soit généralement pas très aisé, les opérations de réhabilitation ne sont pas toujours situées à proximité de votre lieu de vie, il est vivement souhaitable que vous puissiez contrôler un minimum l'évolution des travaux de réhabilitation. En effet, la délégation n'exclut pas le contrôle, et cela quelle que soit la confiance que vous ayez dans les intermédiaires gérant votre opération.

Enfin, avant de prendre la décision finale de faire cet investissement, assurez-vous que votre base nette d'imposition restera toujours supérieure à la tranche maximum du barème de l'IRPP après déduction des déficits de cette opération. A défaut, votre opération de défiscalisation perdrait grandement de son intérêt.

3- Date de mise en œuvre « 4ème Trimestre 2009 »

Il vous faudra compter un à deux mois minimum pour pouvoir concrétiser une opération, et encore en vous en occupant activement, notamment si vous avez recours à un financement bancaire.

FICHE ACTION 4 = EN LIQUIDANT VOS DROITS A 65 ANS, VOUS BENEFICIEZ DU TAUX MAXIMUM AU TITRE DE VOTRE RETRAITE DE BASE

1- Votre situation

Vous exercez en qualité de dirigeant non salarié.

Vous souhaitez évaluer le taux de liquidation de votre retraite de base.

Vous êtes en mesure d'attendre l'âge de 65 ans pour demander votre retraite.

2- L'action : En faisant liquider vos droits à 65 ans, vous bénéficiez du taux maximum au titre de votre retraite de base

Le calcul de votre retraite se détermine par référence à la formule suivante :

SAM * Taux * (Nombre de trimestres du régime général/dénominateur en vigueur)

Le taux plein se détermine ainsi :

Pour bénéficier du taux maximum de 50 % du SAM, il faut remplir l'une au moins des conditions suivantes à la date de prise d'effet de la retraite :

- **être âgé d'au moins 60 ans** (hors dispositif de départ anticipé) et :
 - réunir, tous régimes de retraite confondus, 160 trimestres d'assurance (ou le nombre exigé ultérieurement), y compris les trimestres reconnus équivalents,
 - être reconnu inapte au travail (réduction de la capacité de travail au moins égale à 50%),
 - les anciens prisonniers de guerre et anciens combattants titulaires de la carte du combattant qui réunissent une certaine durée de captivité et de service militaire (et autres situations assimilées).
- **Avoir 65 ans ou plus**, quelle que soit la durée d'activité.

Les assurés qui ne remplissent pas l'une des conditions ci-dessus et qui souhaitent cependant faire valoir leurs droits avant 65 ans, ne peuvent bénéficier du taux plein de 50 % qui sera alors diminué d'un abattement (qui varie entre 1,25% et 0,625% par trimestre manquant ; et ce par rapport au taux de 50%)

- soit par rapport au nombre de trimestres séparant l'assuré de l'âge de 65 ans ;
- soit par rapport à 160 trimestres ou par rapport au nombre de trimestres exigés durant la période transitoire;

La solution la plus favorable pour l'assuré est retenue.

Il est essentiel d'obtenir le taux de 50% car cela conditionne à la fois le montant de la retraite de base, mais aussi le montant des retraites complémentaires.

En partant en retraite à l'âge de 65 ans, vous obtenez le taux maximum.

3- Date de mise en œuvre : « 4ème Trimestre 2009 »

LES FICHES TECHNIQUES

LE PERCO

1- Les caractéristiques du dispositif

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) est un plan d'épargne mis en place en complément d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE). Il s'agit d'un dispositif à long terme, dont la finalité tend à la constitution d'une retraite.

Il permet au salarié de réaliser des versements volontaires, avec le versement d'un abondement complémentaire par l'employeur.

Les dirigeants non salariés des entreprises employant entre 1 et 100 salariés bénéficient des mêmes avantages.

Les sommes versées sur un PERCO(I) sont bloquées jusqu'à la liquidation de la retraite.

Les versements volontaires sont exonérés de charges sociales, dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle brute.

L'abondement annuel de l'employeur est exonéré de charges sociales (hors CSG et CRDS) sous réserve de ne pas dépasser le triple du versement volontaire du salarié, et 16 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Il convient de noter que la limite qui fixe le seuil d'assujettissement à la contribution spécifique de 8,2 % visée à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale reste maintenue par les textes au montant forfaitaire de 2.300 €.

L'abondement est déductible du résultat fiscal de l'entreprise.

Les produits financiers réalisés sont soumis à CSG, CRDS et à une contribution sociale de 2,30 %.

Les fonds débloqués d'un PERCO(I) sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Toutefois, ces exonérations sont soumises au respect de conditions de forme et de fond :

- respect du caractère collectif,
- respect des formalités de conclusion et de dépôt,
- respect de la durée de blocage,
- respect des conditions d'ancienneté,
- respect du principe de non substitution de l'abondement à un élément de salaire existant,
- respect du plafond de l'abondement.

2- Les avantages

- Faculté d'épargner sur une durée très longue, afin de dégager un objectif de retraite à long terme.
- Les exonérations sociales et fiscales des primes sont très attractives.
- L'abondement de l'employeur permet de valoriser les versements volontaires des salariés, dans des proportions plus importantes que pour le PEE(I).
- Sortie en rente ou en capital, si l'accord l'a prévu, ce qui, dans les faits, est systématiquement le cas.
- Dans les TPE, la combinaison d'un PEE(I) et d'un PERCO(I) peut s'avérer une excellente solution pour le chef d'entreprise et le cas échéant son conjoint.

3- Les inconvénients

- Nécessite l'existence préalable d'un PEE(I).
- La mise en place d'un PERCO(I) fait l'objet d'un formalisme important pour l'entreprise et de contrôles fréquents de la part des Urssaf.
- Si l'entreprise comprend de nombreux salariés, il importe d'encadrer le versement de l'abondement. En effet, il faut éviter que l'entreprise ne se trouve pas dans une situation financière délicate si un grand nombre de salariés fait le choix de faire un versement dans le PERCO.

4- Les pièges à éviter

- Un taux d'abondement mal évalué. Dans les faits, plus le nombre de salariés progresse, plus le montant de l'abondement doit être limité, et ce pour deux raisons :
 - un risque financier important,
 - une perte pour l'employeur d'une partie de son pouvoir de décision : en effet, c'est le salarié qui décide, de par la somme qu'il verse volontairement, du niveau d'abondement attribué par l'entreprise.
- L'absence de respect du formalisme, et notamment de l'information des salariés quant à la possibilité qu'ils ont de verser des sommes au PERCO : en ce cas, vous vous exposez à un redressement de la part de l'Urssaf.

LA DONATION DES PARTS SOCIALES EN TOUT OU PARTIE

1- Les caractéristiques de l'opération

Vous voulez transmettre votre entreprise à vos héritiers mais la rentabilité n'est pas très élevée d'où une certaine difficulté à faire effet de levier pour mettre en place un emprunt de financement dans le cadre d'une hypothèse d'acquisition par vos héritiers.

Vous préférez assurer la pérennité de l'entreprise et alléger au maximum l'endettement de vos héritiers.

La solution de la donation des parts sociales de votre entreprise à vos héritiers peut répondre à ces différents critères.

La donation à vos héritiers peut être effectuée en pleine propriété ou avec un démembrement qui peut être organisé de la façon suivante :

- ✓ soit vous conservez la nue-propriété et vous donnez à vos héritiers l'usufruit des parts sociales
- ✓ soit au contraire vous conservez l'usufruit des parts sociales et vous transmettez la nue-propriété à vos héritiers.

L'appréciation de l'intérêt du démembrement et le choix de la solution doit être effectué au cas par cas puisqu'il n'est pas possible de modéliser l'une ou l'autre des solutions.

C'est en fonction de la situation spécifique des parents, notamment au regard de l'impôt de solidarité sur la fortune et au regard du niveau de revenus des enfants qu'il faut effectuer l'analyse préalable pour effectuer le bon choix.

Sur le plan fiscal, il est bon de rappeler le cadre du dispositif des donations puisqu'à compter du 22 août 2007 le seuil des donations est passé à 150 000 € (il était de 50 000 € auparavant) par parent et par enfant.

Par conséquent pour un couple marié qui souhaite donner à leur enfant unique le seuil d'exonération des droits de succession est de deux fois 150 000 € soit 300 000 € qui peuvent être transmis à l'enfant unique en franchise de droits.

S'agissant d'une entreprise, les règles de donations ont été assouplies récemment par le législateur pour faciliter les transmissions aux héritiers, puisque sous certaines conditions, les droits de donation peuvent bénéficier d'un abattement de 75% accordé sur la valeur :

- des parts ou actions de société
- des biens affectés à l'exploitation de l'entreprise individuelle.

Si la donation porte sur les titres de l'entreprise familiale (sociétés non cotées) :

- l'engagement doit porter sur au moins 34 % des droits financiers et droits de vote attachés aux titres émis par la société, *(cette obligation est réputée satisfaite si depuis plus de deux ans, le défunt et son conjoint ont respecté ce quota de titres, et si le défunt ou son conjoint a exercé dans la société son activité professionnelle principale ou une fonction de direction)*
- chaque héritier doit individuellement prendre l'engagement, dans la déclaration de succession, pour lui et ses ayants cause à titre gratuit, de conserver les titres transmis pendant 6 années supplémentaires.
- un des héritiers, ou un des associés ayant souscrit l'engagement collectif de conservation des titres, doit pendant 5 ans suivant la transmission :
 - o soit exercer une fonction de dirigeant dans la société, s'il s'agit d'une société soumise à l'IS,
 - o soit y exercer son activité professionnelle principale, s'il s'agit d'une société de personnes n'ayant pas opté pour l'IS

Si la donation porte sur l'entreprise familiale (entreprise individuelle) :

- si l'entreprise a été acquise :
 - o à titre onéreux par le défunt, cette acquisition doit remonter à plus de 2 ans avant le décès,
 - o par contre aucune durée de détention n'est exigée en cas de création d'entreprise ou d'acquisition par donation ou succession.
- les héritiers doivent s'engager, dans la déclaration de succession, à conserver l'entreprise pendant 6 ans à compter de la date du décès (biens corporels et incorporels affectés à l'exploitation de l'entreprise).
- l'un des héritiers doit prendre l'engagement de poursuivre pendant 5 ans l'exploitation de l'entreprise.

En ce qui concerne le délai de renouvellement des donations, toujours à partir du 1er janvier 2006, le délai a été raccourci de quatre années et il est maintenant de six ans, étant précisé que préalablement, il était de dix ans.

Par conséquent dans la mesure où la dernière donation que vous avez effectuée remonte avant le 1er janvier 2000, vous pouvez dès le 1er janvier 2006 effectuer une donation à vos héritiers en bénéficiant à nouveau des seuils d'exonération des droits de succession.

Le processus de cession d'une entreprise, quel quelle soit, est une opération toujours délicate qui mérite une attention particulière, même lorsqu'elle est faite par donation.

Le processus que vous pouvez suivre est normalement le suivant :

- ✓ appréhender les risques, les points forts et points faibles de l'entreprise
- ✓ établir le dossier d'évaluation
- ✓ faire rédiger l'acte de donation
- ✓ faire les formalités afférentes sur le plan juridique au niveau de la société.

2- Les avantages

L'avantage le plus intéressant dans le cadre de ce dispositif est que si vous rentrez dans le dispositif d'abattement de 75 % **vous aurez des droits très réduits à payer** et si vous ne remplissez pas les conditions spécifiques à la transmission d'une entreprise familiale aux héritiers, vous pourrez bénéficier d'une exonération totale dès l'instant que votre donation portera sur un montant inférieur au seuil d'exonération de 150 000 € par parent et par enfant.

Corrélativement **vous n'aurez pas non plus de plus value à déclarer**, quel que soit la valorisation des parts sociales qui feront l'objet de la donation puisque dans la limite des seuils de la donation, votre plus value sera « gommée ».

En effet, le prix de revient fiscalement à prendre en compte par vos héritiers en cas de cession ultérieure des titres reçus par donation sera bien la valeur de la donation et non la valeur d'origine qui était la vôtre.

Le fait de transférer les parts sociales par donation et non par une cession classique faisant l'objet d'un financement va **permettre à l'entreprise de ne pas subir de modifications dans ses flux financiers**.

L'absence d'endettement, en tout cas à due concurrence des parts sociales qui ont fait l'objet de la donation, **favorisera la pérennité de l'entreprise**.

L'absence d'endettement de vos héritiers à concurrence des parts sociales qui seront reçues en donation facilitera leur tâche et leur permettra de se consacrer entièrement à leur métier premier plutôt qu'à la prise de risque que peut représenter la mise en place d'un endettement et aux soucis financiers qui peuvent en découler.

La simplicité de la réalisation de cette opération est également un avantage par rapport aux opérations de cession classique ou de constitution de société holding.

Enfin, dans la mesure où vous dépasser les seuils d'exonération des droits de succession, **il est possible de coupler l'organisation de la transmission par le bénéfice des exonérations des plus-values** dont vous pouvez peut-être bénéficier dans le cadre des nouveaux dispositifs mis en oeuvre à compter du 1er janvier 2006.

3- Les inconvénients

Dans cette opération, si vous avez plusieurs héritiers, il vous faut « donner » la même chose de façon équitable à chacun de vos enfants.

Dans la mesure où les donations ne portent pas forcément sur les mêmes biens, chaque héritier n'étant pas forcément bénéficiaire de la donation des parts sociales de l'entreprise familiale, **il peut y avoir une difficulté immédiate et future par rapport à la valeur transmise par donation.**

La difficulté immédiate est d'arriver à apprécier la juste valeur des titres de l'entreprise ainsi que la juste valeur des autres biens pouvant faire l'objet de la donation aux autres enfants.

Les difficultés futures sont liées à l'évolution de l'entreprise car dans un cas comme dans l'autre, cela peut créer une insatisfaction car soit :

- ✓ votre héritier qui va reprendre l'entreprise va la développer et améliorer à la fois sa valorisation et peut-être son rendement,
- ✓ ou au contraire, l'évolution économique ne sera pas positive et votre héritier vivra des difficultés qui pourront avoir pour conséquences une réduction de la valeur de ce qu'il aura reçu en donation.

Bien que vous ne puissiez aucunement être responsables de l'évolution de la valeur de l'entreprise dans le temps, cela peut créer une insatisfaction au sein de vos héritiers.

Sur le plan financier, **la donation ne vous permet pas de réaliser votre capital professionnel** puisqu'en définitive vous le donnez à vos héritiers.

4- Les pièges à éviter

Avant d'évoquer les pièges sur le plan financier ou sur le plan fiscal, il est important d'évoquer la préparation des héritiers au management et à la gestion de l'entreprise.

La sagesse étant normalement le privilège de l'âge, il incombe aux parents d'apprécier le **niveau de préparation et de maturité des héritiers** par rapport à la tâche qui va les attendre.

Un des pièges que l'on constate souvent dans les transmissions familiales est que les parents cèdent ou transmettent à leurs héritiers par donation-partage, mais en réalité **ils restent infiniment présent dans la gestion de l'entreprise au quotidien** ce qui ne laisse pas leurs héritiers libres dans leur management.

Cette situation est vraiment à éviter car les héritiers ne peuvent pas s'épanouir et c'est généralement par un bon épanouissement des dirigeants que l'entreprise peut réaliser de bonnes performances.

Si vous entrez dans le dispositif de l'abattement de 75 %, votre héritier qui assumera les fonctions de dirigeant de l'entreprise devra conduire l'entreprise au moins pendant le délai de cinq ans.

A défaut, l'abattement de 75 % peut parfaitement être remis en cause par l'administration ce qui peut avoir l'effet d'une bombe à retardement, il faut donc se projeter dans l'avenir pour donner les moyens à l'héritier dirigeant de tenir le cap pendant au moins cinq ans.

Dans la mesure où vous optez pour un démembrement de propriété sur les titres faisant l'objet de la donation, il est très important **d'avoir une appréciation la plus juste possible pour effectuer le bon choix.**

Le piège le plus important qu'il faut essayer d'éviter est de transmettre l'usufruit des parts sociales à vos enfants et de conserver la nue-propriété, car dans cette solution **il faut que vous ayez le plus de certitude possible d'être à l'abri d'une cession ultérieure de l'entreprise par vos héritiers.**

Si cela s'avérait être le cas, si une cession intervient rapidement après la donation, c'est vous-même qui bénéficierez du prix de vente des parts sociales à concurrence de la nue-propriété ce qui revient à annuler partiellement la donation que vous aurez effectuée précédemment puisque la valeur de l'entreprise retournera en grande partie dans votre patrimoine privé.

En final, vous n'aurez quasiment rien apporté, si ce n'est la possibilité pour vos héritiers de percevoir les fruits de l'entreprise pendant la période de détention de l'usufruit par eux-mêmes ainsi que la valeur de l'usufruit lors de la cession.

Sur le plan fiscal il est important d'avoir une appréhension la plus équitable possible sur la valorisation des titres de l'entreprise, il faut trouver la **juste valeur** de votre entreprise.

L'appréciation de la valeur n'est pas sans risque sur le plan fiscal car toute opération de transmission peut générer un contrôle fiscal, mais en dehors de ce risque là contre lequel il n'y a pas de parade, si ce n'est d'effectuer une approche de la valorisation qui soit cartésienne, logique et parfaitement fondée économiquement, il faut **prendre soin de monter tout à fait normalement et correctement le dossier de valorisation comme s'il s'agissait d'une transmission à un tiers.**

S'agissant de titres de sociétés, l'Administration Fiscale effectue maintenant des approches de valorisation par capitalisation des cash-flows futurs dégagé par l'entreprise ou en tout cas espérés par l'acquéreur en extrapolant les cash-flows passés qui ont été constatés et dégagés par l'entreprise mais en tenant de plus en plus compte du « business plan » de l'acquéreur.

ACCORDER UN CREDIT VENDEUR A SES HERITIERS

1- Les caractéristiques de l'opération

Vous voulez transmettre votre entreprise à vos héritiers mais la rentabilité n'est pas très élevée. Il en résulte une certaine difficulté à mettre en place un emprunt de financement par vos héritiers pour financer l'acquisition.

Malgré la frilosité des banquiers au regard des perspectives de l'entreprise, vous êtes plutôt confiants sur les perspectives économiques et vous avez confiance dans la réussite de vos héritiers.

Vous préférez effectuer une cession classique plutôt que de transmettre votre entreprise par donation : où en tout cas vous avez fait un mixte et une partie reste à financer par vos héritiers.

Vous avez choisi de faire crédit à vos héritiers. Ainsi, à concurrence de la partie du prix de cession que vous n'encaisserez pas comptant au jour de l'acte de transfert de propriété de l'entreprise, vous accorderez un étalement du paiement à vos héritiers.

Le processus à suivre pour intégrer dans la transmission un « crédit vendeur » à vos héritiers est le suivant :

- ✓ définir le montant du crédit que vous leur accordez,
- ✓ définir les modalités de remboursement par vos héritiers,
- ✓ établir l'acte de cession en intégrant le crédit vendeur dans l'exposé des conditions de paiement,
- ✓ enregistrer l'acte de cession avec le crédit vendeur qui y est intégré.

L'octroi du crédit vendeur à vos héritiers peut être effectué dans le cadre d'une cession de titres de votre entreprise ou directement sur une cession du fonds de commerce.

En fonction de la nature des biens transmis, le prêt sera :

- ✓ pour vous une créance entrant dans votre patrimoine privé devant être déclaré dans les bases de l'impôt de solidarité sur la fortune si vous y êtes assujetti,
- ✓ pour vos héritiers une dette professionnelle de l'entreprise si il est accordé sur l'acquisition d'un fonds de commerce (ou de titres si ces derniers sont détenus par la holding de vos héritiers, ou encore une dette personnelle de vos héritiers si les titres sont dans leur patrimoine privé).

2- Les avantages

Pour vos héritiers, le fait de bénéficier d'un crédit vendeur leur **permet d'alléger**, à due concurrence **la pression bancaire**. Dans certains cas cela peut permettre la transmission de l'entreprise, alors même que cela aurait été impossible si vous n'aviez pas accepté de prendre le risque à la place du banquier.

Pour vous-mêmes, en tant que vendeur, cela vous permet **d'appréhender des rentrées de trésorerie qui seront taxées dans le cadre des plus-values** (dans la mesure où vous ne bénéficiez pas d'une exonération), plutôt que de continuer de percevoir le revenu de l'entreprise taxé selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Notez également que la créance que vous encaisserez sur vos héritiers et qui sera issu des bénéfices de l'entreprise, ne supportera **pas de charges sociales personnelles à votre nom**. En effet, il s'agit d'une opération en capital et non d'un revenu de l'exploitation.

Vos héritiers n'étant pas des débiteurs classiques, vous pouvez également leur **accorder plus de souplesse dans les modalités de remboursement du prêt** que celle que vous accorderiez à un tiers.

3- Les inconvénients

Les inconvénients sont plutôt pour **le vendeur** puisqu'il **prend le risque financier** de ne pas encaisser tout ou partie du crédit qu'il accorde à ses héritiers.

Sur le plan financier, le fait d'accorder un crédit pour le paiement à vos héritiers **ne vous permet pas d'encaisser le capital correspondant comptant** alors que de la plus-value (dans la mesure où vous ne bénéficiez pas d'exonération), est quant à elle payable soit :

- ✓ dans les six mois qui suivent la cession si les services fiscaux mettent en recouvrement de suite,
- ✓ au plus tard dans le courant du mois de septembre de l'année civile suivant la cession.

4- Les pièges à éviter

Dans un souci d'optimisation fiscale et si vous ne bénéficiez pas d'une exonération de la plus-value de cession, vous devez faire attention à ***l'appréhension du risque de pérennité de l'entreprise et de sa capacité à honorer le remboursement du prêt*** que vous accordez à vos héritiers.

En effet si vous n'encaissiez pas la totalité du crédit vendeur que vous leur concédez, vous pouvez vous retrouver dans la situation où vous avez ***payé un impôt sur la plus-value alors que vous n'encaissez pas le capital*** ayant généré ladite plus-value.

Dans ce cas, vous regretterez amèrement de ne pas avoir effectué une donation à vos héritiers à la place du crédit vendeur.

Enfin, il s'avère préférable d'enregistrer auprès des services fiscaux le prêt que vous concédez à vos héritiers de manière à lui ***donner « date certaine »***. Cela peut toujours être utile, notamment pour la gestion des donations ou de votre succession.

LE DISPOSITIF LOI MALRAUX

1- Les caractéristiques du dispositif

La loi Malraux a été votée en 1962 et complétée en 1985 par une loi d'"aménagement" pour mettre en place un dispositif relatif à la conservation du patrimoine.

Elle prévoit que, sous condition d'une autorisation, les travaux de restauration immobilière accomplis dans un secteur dit "sauvegardé", qu'ils concernent l'intérieur ou l'extérieur d'un bâtiment, sont déductibles des revenus fonciers.

Le dispositif permet aux propriétaires d'immeubles anciens ayant fait l'objet d'une restauration complète et donnée en location, de déduire de leur revenu global le déficit foncier résultant des travaux et restaurations réalisés.

Ce dispositif fait parti des « produits » les plus défiscalisant puisqu'il n'y pas de limite de déduction sur le revenu global.

Il s'adresse à tous les contribuables fortement fiscalisés qui trouveront un intérêt substantiel à ce dispositif compte tenu des déductions qu'il génère sur le revenu global.

2- Les conditions d'application de ce dispositif

La cible est très restrictive :

Tous les immeubles ne sont pas éligibles au dispositif de la loi Malraux.

Seuls les investissements réalisés sur les immeubles suivants sont éligibles :

- ✓ Immeubles classés monuments historiques ou inscrits à l'inventaire supplémentaire,
- ✓ Immeubles faisant partie du patrimoine national en raison de leur caractère historique ou artistique particulier ou en raison du label délivré par la fondation du patrimoine sur avis favorable du service départemental de l'architecture et du patrimoine,
- ✓ Immeubles précédemment cités détenu par l'intermédiaire d'une société non soumise à l'impôt sur le revenu,
- ✓ immeubles restaurés situés dans une zone de protection du patrimoine architectural urbain et paysager (ZPPAUP), ou dans un secteur sauvegardé publié. Une déclaration d'utilité publique, prescrivant les travaux de restauration, est nécessaire s'il n'y a pas eu de publication.

Les conditions et restrictions :

La Loi Malraux prévoit de nombreuses conditions et restrictions dont les principales sont les suivantes :

- ✓ peuvent bénéficier de la loi Malraux les personnes physiques (sachant que ces personnes peuvent être les associés d'une société non soumise à l'impôt sur les sociétés),
- ✓ les biens concernés doivent être loués dans les 12 mois suivant la fin des travaux, et ce en tant que résidence principale pendant au moins 6 ans,
- ✓ l'engagement de louer le bien pendant au moins 6 ans est également requis pour les sociétés non soumises à l'impôt sur les sociétés, sachant par ailleurs que les associés doivent s'engager à conserver leurs parts sociales pendant cette même durée.

Une instruction administrative du 17 mai 1995 assouplit les textes d'origines, ce qui a simplifié l'ensemble de ce dispositif et de ce fait limité voire supprimé les risques de redressement fiscal.

Le formalisme fiscal :

Pour bénéficier de ce dispositif et des déductions qu'il permet, vous devez respecter scrupuleusement les conditions formelles imposées par la loi.

Dans la mesure où votre immeuble est éligible au dispositif de la loi Malraux, vous devrez fournir aux services fiscaux les justificatifs suivants :

- ✓ une note sur papier libre comportant l'adresse et la surface du logement, un engagement de louer le logement non meublé dans les 12 mois de l'achèvement des travaux, à usage de résidence principale du locataire, pendant 6 ans,
- ✓ les déclarations 2042 et 2044 S,
- ✓ une déclaration de revenus pour l'imputation sur le revenu global,
- ✓ une copie du bail,
- ✓ le cas échéant, la copie de l'autorisation préfectorale spéciale des travaux et visa de l'architecte,
- ✓ le cas échéant, la copie de la déclaration d'utilité publique.

Les modalités de déduction sur le plan fiscal :

Le déficit foncier généré par l'opération « Loi Malraux » s'impute sur le revenu global sans limitation de montant, à l'exception de la part résultant des intérêts d'emprunt.

Le déficit foncier qui peut s'imputer sur votre revenu global sans limitation de montant doit correspondre aux coûts suivants :

- ✓ dépenses déductibles en application des règles de droit commun,
- ✓ frais d'adhésion aux associations foncière urbaines de restauration,
- ✓ travaux de démolition imposés par l'autorité qui délivre le permis de construire,
- ✓ travaux de reconstitution de toiture ou de murs extérieurs d'immeubles existants rendus nécessaires par les démolitions imposées,
- ✓ travaux de transformation de logement de tout ou partie d'un immeuble d'habitation sous réserve que ces travaux soient réalisés dans le volume bâti existant.

Les travaux concernés doivent être prévus par le plan de sauvegarde et de mise en valeur ou la déclaration d'utilité publique selon les cas.

Les déficits résultant de l'ensemble de ces charges déductibles sont imputables sur le revenu global **à l'exclusion des intérêts d'emprunt et des frais accessoires à un emprunt qui eux ne sont déductibles que des loyers et non pas sur le revenu global.**

Les modalités de « sortie » du dispositif Loi Malraux

Etant donné que le dispositif prévoit un engagement par le propriétaire de louer le bien pendant six ans à un locataire au titre de sa résidence principale, la situation du propriétaire vis-à-vis de ce bien sera donc totalement figée pendant au moins les six premières années.

Lorsque le délai incompressible des six premières années sera accompli, le propriétaire sera libre :

- ✓ soit de céder son bien,
- ✓ soit de poursuivre la location,
- ✓ soit enfin de conserver le bien pour en jouir lui-même.

Dans le premier cas, c'est-à-dire s'il préfère céder le bien acquis dans le cadre de ce dispositif, **la plus-value de cession sera calculée sans prendre en compte le coût des travaux de réhabilitation.**

Cet impact sur le calcul de la plus-value est donc très dissuasif ce qui incitera le propriétaire à conserver le bien en réalité au moins pendant 15 ans de manière à bénéficier des abattements sur la plus-value de 10 % par année de détention au-delà de la cinquième année.

Cela lui permettra d'avoir une plus-value totalement exonérée s'il attend d'être dans la seizième année de détention car les 10 % d'abattement sur dix ans, de la 6^{ème} année à la 15^{ème} année lui donneront droit à un abattement de 100 % à savoir :

$$10 \text{ années} \times 10 \% = 100 \%$$

Dans le deuxième cas, le propriétaire pourra continuer d'effectuer la location comme il le souhaitera dans le régime classique des revenus fonciers dans lequel il sera de plein droit où dans le cadre du dispositif de la Loi BESSON (bénéfice d'une déduction forfaitaire de 26 %) et ensuite de la Loi BORLOO « populaire » s'il respecte les plafonds de loyers et de ressources fixés par la loi.

Enfin, dans le troisième cas, lorsque le délai de six années sera couru, le propriétaire pourra effectivement récupérer le bien pour en jouir lui-même comme il le souhaitera, en tant que résidence principale ou secondaire car il n'aura plus de contraintes.

3- Les avantages

L'avantage le plus important de ce dispositif est la **déduction sans limites** des travaux de réhabilitation sur le revenu global du dirigeant.

Seul un autre dispositif fiscal, celui des monuments historiques, permet le même niveau de déduction mais les opérations dites loi Malraux sont en règle générale plus nombreuses. Il est donc plus facile de trouver un investissement « disponible » à réaliser dans ce dispositif plutôt que dans les monuments historiques.

L'autre avantage très significatif de la loi Malraux est la **déduction immédiate** de l'ensemble des travaux sur le revenu global sans qu'il y ait à attendre une déduction dans le temps par le biais de l'amortissement du bien, comme cela est le cas dans la plupart des autres dispositifs fiscaux destinés à favoriser les investissements immobiliers.

Le dirigeant peut donc réaliser une opération de défiscalisation ponctuelle très forte avec la loi Malraux lui permettant de gommer carrément une, voire deux annuités d'impôt sur le revenu.

4- Les inconvénients

Les inconvénients sont au moins au nombre de trois, à savoir :

- ✓ le coût de l'investissement,
- ✓ l'obligation de conserver le bien sur une durée longue,
- ✓ les risques de carence locative.

Le dispositif de la loi Malraux permettant une déduction fiscale très forte, la quasi-totalité des opérations bénéficiant de ce label fiscal ont pour contrepartie un coût d'ensemble souvent élevé.

Bien entendu chaque opération doit être analysée car elle est par définition unique, mais il est de mise que **la majoration du coût de l'investissement lié au bénéfice du label fiscal** se situe dans la fourchette de 10 à 20 % de l'investissement.

Par conséquent lorsqu'un dirigeant réalise un investissement dans le cadre de ce dispositif, il faut qu'il accepte le coût de cette majoration par rapport à la réalité du marché ou de la valeur du bien faisant l'objet de l'investissement.

L'autre inconvénient du dispositif est la **quasi obligation par l'investisseur de conserver le bien pendant une durée de 15 ans**, durée permettant d'avoir un abattement de 100 % sur la plus-value.

Le droit fiscal ne permettant pas une double déduction, la plus-value est calculée sans tenir compte des travaux de réhabilitation dans le prix de revient donc seul le prix d'acquisition de l'immeuble avant réalisation des travaux est pris en compte.

Enfin, ces investissements étant généralement majorés en ce qui concerne leur valeur, la rentabilité locative est très difficile à obtenir et le maintien d'un niveau de loyer élevé (cohérent avec le prix de revient mais pas avec le marché locatif) peut générer un **risque de carence locative** souvent très fort.

Au risque de carence locative doit être ajouté le **problème de rentabilité ou de rendement** du bien car compte tenu de son coût élevé, les candidats à la location imposeront peut-être, par le jeu de la loi de l'offre et de la demande, un niveau de loyer relativement faible eu égard au prix de revient global du bien.

5- Les pièges à éviter

De par l'historique de cette loi et des nombreux contentieux qui ont vus le jour au début de son application, notamment des requalifications effectuées par l'administration fiscale pour des opérations qui n'avaient pas respecté toutes les obligations et contraintes de l'époque, un des pièges à éviter est de **ne pas respecter les conditions de forme**.

Même si ses conditions se sont assouplies avec le temps, ce dispositif reste relativement complexe et de par l'importance des déductions qu'il apporte, il est particulièrement contrôlé par les services fiscaux qui rejettent systématiquement les déductions si les conditions de forme prévue par la loi n'ont pas été respectées.

Il en va de même, si le propriétaire ne respecte pas l'engagement de location, ou si le logement est vacant ou encore si les travaux ne sont pas effectués dans la conformité exigée.

En dehors de ces conditions de forme et du bon respect de toutes les conditions prévues par le dispositif, il ne faut pas oublier que l'intérêt de la déduction n'existe que dans la mesure où **le contribuable se situera dans le taux maximum d'IRPP** pendant au moins toute la durée des travaux, voire toute la durée de l'opération.

Les revenus étant parfois variables, si le contribuable voit son taux marginal d'imposition baisser sensiblement pendant la période de travaux, il peut se trouver dans une situation bien différente de celle prévue, à savoir :

- ✓ une défiscalisation nettement plus faible voir « inexistante »,
- ✓ être obligé de financer sur ses fonds propre l'économie d'impôt prévue car elle est généralement intégrée en « ressources » dans le plan de financement

et la conséquence de cette situation est **d'obtenir en final un coût d'investissement prohibitif**.

Par conséquent, si le dirigeant n'a pas une quasi-certitude de maintenir un niveau de revenus suffisamment élevés pour rester dans la tranche maximum de l'impôt sur le revenu et cela après imputation des déficits liés à l'opération de réhabilitation loi Malraux, il vaut mieux soit s'abstenir, soit se montrer très prudent.

En la matière, la prudence sera de ne pas **intégrer l'économie d'impôt au taux maximum dans les ressources du plan de financement** mais de la calculer au taux réel auquel elle sera réalisée, dans la mesure où l'évolution des revenus du dirigeant peut être anticipée.

Un tel investissement doit s'intégrer dans une réflexion stratégique à long terme par le dirigeant.

Un investissement dans ce dispositif fiscal n'est pas destiné à être cédé rapidement (impossibilité avant 6 ans). Par conséquent, **le dirigeant doit avoir la quasi-certitude de le conserver dans son patrimoine privé pendant au moins 15 ans**. En effet, la plus-value est calculée sans prise en compte des travaux de réhabilitation dans le prix de revient ; ce qui rend la taxation de la plus-value très lourde !

Enfin, les opérations de restauration d'immeubles dans les secteurs sauvegardés sont touchées de plein fouet par le **projet de limiter les avantages fiscaux accordés aux contribuables pour les plafonner à un montant global de 8 000 €**.

Certes, pour l'instant ce projet de loi a été rejeté. Mais le simple fait qu'il ait été conçu et présenté au Parlement peut faire craindre à l'avenir une remise en cause des avantages fiscaux pour toutes les nouvelles opérations à venir.

Préalablement à la concrétisation d'une opération loi Malraux et à la réalisation de l'investissement, il faut avoir la sagesse d'effectuer une véritable **veille législative pour s'assurer que l'opération bénéficiera bien de l'ensemble des déductions** et cela sans supporter les mesures éventuelles de plafonnement des avantages fiscaux ou d'autres mesures restrictives.

Enfin, il ne faut pas que le dirigeant se trompe de cible car un investissement réalisé en secteur sauvegardé loi Malraux est un **investissement de défiscalisation** et non pas un investissement de capitalisation.

Ce type d'investissement est très intéressant de par la déduction qu'il permet d'obtenir et beaucoup plus rarement par son rendement (hors prise en compte de la déduction fiscale bien entendue). Il en va de même par rapport au prix de cession ultérieur qui peut rester inférieur au prix de revient économique (prix d'achat de l'immeuble et coût de restauration).

LE DISPOSITIF D'INVESTISSEMENT EN FIP

1- Les caractéristiques du dispositif

Un investissement réalisé dans un Fonds d'Investissements de Proximité (FIP), permet de bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 25 % du montant des souscriptions.

Cette réduction d'impôt est toutefois plafonnée annuellement à 3 000 € pour un célibataire et à 6 000 € pour un couple marié ce qui représente un investissement maximum de 12 000 € et 24 000 €.

Cet investissement de défiscalisation est **attractif** mais il concerne un public relativement étroit compte tenu des **risques pris sur le capital en lui-même**. En effet, la récupération de ce dernier s'avère incertaine.

Investissements éligibles :

En réalité, un FIP (Fonds d'Investissements de Proximité), tout comme les FCPI (Fonds Commun de Placement dans l'Innovation) est un FCPR (Fonds Commun de Placement à Risque) dont la répartition des actifs est différente.

Alors que les FCPI réalisent obligatoirement leur investissement dans des jeunes entreprises innovantes, les FIP investissent dans des PME régionales à différents stades de leur développement et participent activement au financement des entreprises en transmission.

Alors que les FCPI financent des sociétés innovantes de moins de 2 000 salariés, les FIP ont pour objet le financement des TPE (**T**rès **P**etites **E**ntreprises) et des PME (**P**etites et **M**oyennes **E**ntreprises) non cotées œuvrant dans des secteurs traditionnels et implantées régionalement.

Les éléments d'actif du FIP doivent être constitués à concurrence de 60 % de valeurs mobilières, parts de société à responsabilité limitée et avances en compte courant, dont au moins 10 % dans des nouvelles entreprises exerçant leur activité ou juridiquement constituées depuis moins de cinq ans.

Les sociétés « cibles » du FIP doivent quant à elle remplir les conditions suivantes :

- ✓ être soumises à l'impôt sur les sociétés,
- ✓ ne pas être cotées,
- ✓ être détenue majoritairement par des personnes physiques ou holding familiaux,
- ✓ comporter un effectif inférieur à 2 000 salariés.

Depuis la loi du 12 juillet 1999, le capital de la société éligible ne doit pas être détenu majoritairement, directement ou indirectement, par une ou plusieurs personnes morales ayant des liens de dépendance avec une autre personne morale.

Conditions à respecter vis-à-vis du fonds :

Le siège du FIP doit obligatoirement être situé dans un Etat membre de la Communauté Européenne.

Les sociétés « cibles » du FIP doivent être soumises à l'impôt sur les sociétés dans les conditions de droit commun ou en seraient passibles dans les mêmes conditions si l'activité était exercée en France.

Les sociétés « cibles » du FIP doivent exercer leurs activités principalement dans des établissements situés dans la zone géographique choisie par le fonds et limitée à une région ou deux ou trois régions limitrophes, ou, lorsque cette condition ne trouve pas à s'appliquer, y avoir établi leur siège social.

Les sociétés « cibles » du FIP ne doivent pas avoir pour objet la détention de participations financières, sauf à détenir exclusivement des titres donnant accès au capital de sociétés dont l'objet n'est pas la détention de participations financières et qui répondent aux conditions d'éligibilité du présent dispositif.

Toutefois, un fonds d'investissement de proximité ne peut investir plus de 10 % de son actif dans des parts de fonds communs de placement à risques et des actions de sociétés de capital-risque.

Les fonds d'investissement de proximité doivent respecter leur quota d'investissement de 60 % au plus tard lors de l'inventaire de clôture du deuxième exercice suivant celui de leur constitution.

Enfin, les parts d'un fonds d'investissement de proximité ne peuvent pas être détenues :

- ✓ à plus de 20 % par un même investisseur,
- ✓ à plus de 10 % par un même investisseur personne morale de droit public,
- ✓ à plus de 30 % par des personnes morales de droit public prises ensemble.

Conditions à respecter vis-à-vis du souscripteur :

Le souscripteur ne doit pas détenir personnellement, ni par le biais de ces conjoints, ascendants ou descendants, plus de :

- ✓ 10 % des parts du FIP,
- ✓ 25 % des droits dans les bénéfices des sociétés dont les titres figurent à l'actif du fonds,
- ✓ ou avoir détenu ce pourcentage des droits (25 %) à un moment quelconque au cours des cinq années précédant la souscription de parts de FIP.

Délai de conservation à respecter :

Le souscripteur doit conserver les parts de FIP pendant cinq ans.

En cas de sortie anticipée avant l'expiration du délai de cinq ans, les avantages fiscaux du produit sont perdus, La réduction d'impôt initiale de 25 % doit être remboursée et les plus-values éventuelles de cession deviennent imposables.

Seules les sorties avant l'expiration du délai de cinq ans pour cause de :

- ✓ décès de l'un des époux soumis à l'imposition commune,
 - ✓ licenciement ou d'invalidité de l'un des conjoints,
- ne remettent pas en cause les avantages fiscaux.

Obligations déclaratives du souscripteur :

La société de gestion du fonds ou le dépositaire des actifs de ce fonds délivre (au plus tard le 16 février de l'année suivant celle de la souscription), aux souscripteurs qui lui ont fait connaître leur intention de bénéficier de la réduction d'impôt, un état individuel qui mentionne les renseignements suivants :

- ✓ l'objet pour lequel il est établi,
- ✓ la dénomination du fonds, la raison sociale et l'adresse du gestionnaire,
- ✓ l'identité et l'adresse du souscripteur,
- ✓ le nombre de parts souscrites, le montant et la date des versements effectués.

En outre, cet état doit préciser que les conditions mentionnées par la loi sont remplies.

Les souscripteurs qui entendent bénéficier de la réduction d'impôt doivent en informer le fonds pour que le gestionnaire inscrive sur un compte spécial, par date de souscription, les parts qui ouvrent droit à cet avantage.

Le gestionnaire du fonds doit ensuite mentionner en regard de cette inscription, le montant des souscriptions ainsi que la date et le montant des versements opérés.

La société de gestion du fonds, ou le dépositaire des actifs, assure le suivi des inscriptions de parts sur les comptes spéciaux ouverts au nom des souscripteurs jusqu'à l'expiration de la cinquième année qui suit celle de la souscription.

A l'occasion de chaque souscription (et au plus tard avant le 16 février de l'année qui suit celle de la souscription), la société de gestion du fonds ou le dépositaire des actifs de ce fonds doit remettre au souscripteur un double de l'engagement de conservation des parts qui précise le nombre de parts, la date et le montant total de la souscription réalisée.

2- Les avantages

Le bénéfice de la réduction d'impôt pour souscriptions au capital des FIP ***n'interdit pas d'autres avantages fiscaux***, qu'il s'agisse des investissements outre-mer, des placements dans les Sofica ou encore de la réduction d'impôt pour les emplois à domicile.

Il est par ailleurs possible d'obtenir une ***réduction au titre des souscriptions effectuées*** directement au capital des sociétés non cotées ce qui permet donc un cumul sur la même opération.

Un autre avantage ouvert à ce type de souscription est la ***possibilité de loger les titres dans un PEA (plan d'épargne en actions)***.

Un des avantages non négligeables, mais qu'il faut malheureusement relativiser eu égard aux possibilités de cession, est que le souscripteur bénéficie d'une ***exonération totale des produits et des plus-values de cession***.

Enfin, ***une donation des titres du FIP*** est considérée comme une opération intercalaire. Elle ***s'avère sans incidence sur les réductions d'impôt*** précédemment obtenues par le donateur mais l'obligation de conservation des titres qui ont été transmis est transférée au donataire.

3- Les inconvénients

Le principal inconvénient de ce type d'investissement est le *risque pris par le souscripteur sur le capital investi*.

Un investisseur qui réalise ce type de placement de défiscalisation doit *accepter le risque de perdre la totalité de son capital*, le risque étant tout de même relativement élevé puisqu'il porte sur 75 % des sommes investies dans les limites de 12 000 € et 24 000 €, soit un risque de perte de 9 000 € et 18 000 €.

4- Les pièges à éviter

Compte tenu du risque de perte en capital, ce type d'investissement doit rester tout à fait marginal et de ce fait *être mûrement réfléchi par le dirigeant préalablement à sa réalisation*.

Ce type d'investissement n'est envisageable que lorsque le dirigeant dispose d'un volume de trésorerie largement suffisant, tant en épargne de précaution qu'en épargne financière à moyen et long terme, eu égard à l'ensemble de son patrimoine et de son train de vie.

Le dirigeant ne doit jamais réaliser cet investissement s'il n'est pas certain de pouvoir se passer des sommes investies, car compte tenu du risque il vaut mieux considérer dès le départ que les possibilités de récupération sont à la fois incertaines et lointaines.

Enfin, il faut bien choisir son FIP et pour cela, avant de se décider à en souscrire un, il convient de vérifier les performances réalisées par les fonds précédents, lancés par la même société de gestion.

Attention, car un nombre important de fonds affichent des performances négatives ce qui rend très aléatoire la « sortie » de ces fonds même si aujourd'hui les gestionnaires semblent se soucier plus des intérêts des investisseurs.

Faites également attention aux conditions et frais d'entrée dans le FIP car ces derniers varient en général entre 3 et 5 % du montant investi.

LE TAUX DE LIQUIDATION DE LA RETRAITE DE BASE

Dans les régimes alignés, les droits sont calculés en tenant compte des trois éléments suivants:

- le nombre de trimestres validés au titre de la carrière professionnelle,
- le taux de liquidation,
- le salaire annuel moyen (SAM) ou revenu professionnel moyen (RPM ou RAMB)

$$\text{SAM ou RPM ou RAMB} \times \text{Taux} \times \frac{\text{Trimestres retenus}}{\text{Durée de référence}}$$

Pour bénéficier du taux maximum de 50 % du SAM, il faut remplir l'une au moins des conditions suivantes à la date de prise d'effet de la retraite :

- être âgé d'au moins 60 ans (hors dispositif de départ anticipé) et réunir, tous régimes de retraite confondus, 160 trimestres d'assurance (ou le nombre exigé ultérieurement), y compris les trimestres reconnus équivalents (notamment les périodes d'activité comme aide familial)
- Etre reconnu inapte au travail (réduction de la capacité de travail au moins égale à 50%);
- Avoir 65 ans ou plus, quelle que soit la durée d'activité.
- Les anciens prisonniers de guerre et anciens combattants titulaires de la carte du combattant qui réunissent une certaine durée de captivité et de service militaire en temps de guerre ;
- Les anciens déportés ou internés politiques, titulaires de la carte de déporté de la résistance ou de la carte de déporté ou d'interné politique ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés attribuée en raison d'une incapacité permanente d'au moins 80% (dispensés d'examen médical).

Les assurés qui ne remplissent pas l'une des conditions ci-dessus et qui souhaitent cependant faire valoir leurs droits avant 65 ans, ne peuvent bénéficier du taux plein de 50 % qui sera alors diminué d'un abattement

- soit par rapport au nombre de trimestres séparant l'assuré de l'âge de 65 ans ;
- soit par rapport à 160 trimestres ou par rapport au nombre de trimestres exigés durant la période transitoire;

La solution la plus favorable pour l'assuré est retenue.

L'abattement appliqué aux pensions des assurés ne justifiant pas de la durée requise pour bénéficier du taux plein actuellement fixé à 10 % par année manquante passera à 5 %. En conséquence, l'abattement va s'opérer sur une base de 0,625 % par trimestre manquant - soit 2,5 % par an selon le tableau suivant :

Année de naissance	Montant décote	Taux minimum
1943	1,2500 %	25,00 %
1944	1,1875 %	26,25 %
1945	1,1250 %	27,50 %
1946	1,0625 %	28,75 %
1947	1,0000 %	30,00 %
1948	0,9375 %	31,25 %
1949	0,8750 %	32,50 %
1950	0,8125 %	33,75 %
1951	0,7500 %	35,00 %
1952	0,6875 %	36,25 %
1953	0,6250 %	37,50 %

Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein en fonction de la date de naissance :

Assuré né en :	Année de départ à la retraite	Nombre de trimestre pour avoir le taux plein (50 %)
1943	2003	160
1944	2004	160
1945	2005	160
1946	2006	160
1947	2007	160
1948	2008	160
1949	2009	161
1950	2010	162
1951	2011	163
1952	2012	164

LE DEPART EN RETRAITE ANTICIPE

Le départ en retraite anticipé est possible depuis le 1^{er} janvier 2004.

Sont concernés, le régime général, le régime des salariés agricoles, les régimes des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales, des professions agricoles, libérales et des avocats.

Pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite, trois conditions doivent être cumulativement remplies :

- ✓ Une durée d'assurance minimum
- ✓ Une durée cotisée minimum
- ✓ Un âge déterminé

La durée d'assurance :

Les assurés doivent réunir **168 Trimestres validés, soit 42 ans**, tous régimes de base (français et étrangers) confondus.

Cette durée sera majorée de 1 Trimestre par an à compter de 2009.

La durée cotisée :

La durée d'assurance minimale requise doit comporter une durée minimale de périodes cotisées :

Age Départ	Nombre de Trimestres effectués par le jeune	Nombre de Trimestres Validés	Nombre de Trimestres Cotisés
56 ans ou 57 ans	5 Trimestres à la fin de l'année civile des 16 ans	168 Trimestres	168 Trimestres
58 ans		168 Trimestres	164 Trimestres
59 ans	5 Trimestres à la fin de l'année civile des 17 ans	168 Trimestres	160 Trimestres

Quels sont les Trimestres cotisés ?		
	Trimestres validés (retenus pour une pension à taux plein avant 60 ans)	Trimestres cotisés (retenus pour une pension à taux plein avant 60 ans)
Périodes de cotisations	Oui	Oui
Rachats	Oui	Oui
Service militaire (dans la limite de 4 Trimestres)	Oui	Oui
Périodes de chômage	Oui	Non
Périodes de maladie, maternité, accident du travail (dans la limite totale de 4 Trimestres)	Oui	Oui (pour les salariés uniquement)
Périodes d'invalidité	Oui	Non
Majoration de durée d'assurance pour enfant/congé parental	Oui	Non
Assurance vieillesse des parents au foyer	Oui	Non
Périodes effectuées dans les champs de la mise en œuvre des règlements communautaires ou dans un pays lié par une convention de sécurité sociale avec la France	Oui	Oui

L'âge de début d'activité

- Pour un départ en retraite à 56, 57 et 58 ans : l'assuré doit justifier d'une durée d'assurance d'au moins 5 Trimestres à la fin de l'année civile de ses 16 ans.
- Pour un départ en retraite à 59 ans, l'assuré doit justifié d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile des 17 ans
Exception : pour les personnes nées au 4^{ème} trimestre, il suffit de réunir 4 trimestres au cours de l'année civile de leurs 16 ans.
- Pour un départ en retraite à 59 ans : l'assuré doit justifier d'une durée d'assurance d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 17 ans.
Exception : pour les personnes nées au 4^{ème} trimestre, il suffit de réunir 4 trimestres au cours de l'année civile de leurs 17 ans.

Par ailleurs, il est à noter que l'étude des droits à retraite avant 60 ans intervient en 2 temps :

- Le régime saisi vérifie que l'assuré remplit toutes les conditions. Si les conditions sont remplies, un imprimé unique de demande de retraite lui est délivré. Le régime d'accueil est celui dont relève l'assuré au cours de sa dernière activité.
- Le service de la pension est subordonné aux mêmes conditions de cessation d'activité que l'ensemble des pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2004. Une possibilité de départ anticipé à la retraite (à partir de 55 ans) a également été ouverte pour les salariés handicapés. Ces derniers doivent être atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80% et avoir travaillé 30 années.

LES DONNEES SAISIES

Liste des questions et les valeurs qui ont été saisies.

Le ou les enfants sont issus du mariage avec le conjoint décédé : Non

Le dirigeant exerce dans un Département d'Outre Mer : Non

Le régime d'affiliation : TNS

Nombre de salariés : 15

Le dirigeant exerce d'autres activités professionnelles rémunérées : Non

Le régime retraite TNS : RSI groupe Commercial

Situation matrimoniale du dirigeant : Marié(e)

Parts détenues en qualité de gérant minoritaire : 0

Le dirigeant élève seul son (ou ses) enfant(s) : Non

Le dirigeant verse des cotisations sociales facultatives : Non

Le dirigeant (salarié) bénéficie du statut cadre : Oui

Le dirigeant a un ou plusieurs enfants majeurs : Non

Le dirigeant est : : Un Homme

Forme juridique de l'entreprise : SARL

Nombre d'enfants à charge : 2

Montant des frais réels : 0

Age souhaité du départ à la retraite : 65

Besoins financiers annuels prévus (en €) : 40000

Au sein de la tranche, vous êtes en : : Montée en puissance

Dans quelle tranche de vie vous situez-vous ? : Plénitude Professionnelle

Revenus annuels (en €) : 55000

Besoins financiers annuels (en €) : 45000

Le dirigeant bénéficie d'une demi-part supplémentaire au titre d'une invalidité :
Non

Revenus annuels prévus (en €) : 20000

Régime matrimonial : Séparation de biens

Le dirigeant fait application des frais réels : Non

Le dirigeant possède d'autres revenus non professionnels : Non

Actions détenues en qualité de dirigeant de SA : 0

A la date du 31/12/N-1, le dernier enfant est âgé d'au moins 26 ans : Non

Parts détenues en qualité de gérant majoritaire : 100

Vous souhaitez avoir une réflexion d'opportunité : Oui

L'entreprise dispose d'un minimum de pérennité quant au niveau de résultat :
Oui

L'analyse du marché de l'entreprise donne de bonnes perspectives : Oui
La société est transparente fiscalement : Oui
Une réduction de capital est possible : Non
Vous connaissez le montant de votre épargne : Oui
Le montant de votre épargne est supérieur à vos besoins : Non
Votre niveau de revenu annuel moyen imposable est supérieur à 150 000 € : Oui
Vous avez une quasi certitude de rester imposé dans la tranche maximum de l'IRPP pendant les 10 ans à venir : Oui
Vous acceptez d'acquérir un bien dont le prix au m2 sera très élevé : Oui
Vous êtes intéressé par le dispositif Loi Malraux : Oui
Le niveau de rentabilité est élevé : Oui

ANNIE MARTIN