

Les conséquences du décès de l'entrepreneur individuel

A ce jour, il existe en France plus d'1,5 million d'entreprises individuelles, c'est à dire d'entrepreneurs qui n'ont pas fait le choix d'une forme sociétaire pour l'exercice de leur activité. Or, l'entreprise individuelle n'a pas de personnalité morale distincte de celle de l'exploitant : l'entreprise, c'est l'entrepreneur qui assume tous les rôles, propriétaire, décideur, gestionnaire, employeur, responsable technique, commercial, financier. Son décès entraînera, dans la plupart des cas, la fin de l'entreprise, faute de pouvoir assurer sa continuité.

Il convient tout d'abord de ne pas perdre de vue que la transmission du patrimoine de l'entrepreneur est une universalité composée d'actifs et de passifs professionnels, mais aussi privés. C'est la "théorie de l'unicité du patrimoine" qui régit le droit français, même s'il est vrai que la création du nouveau statut d'entrepreneur à responsabilité limitée (EIRL) qui permet de distinguer les patrimoines privé et professionnel en constitue une notable exception¹. Le présent article se propose d'analyser brièvement les conséquences du décès de l'entrepreneur sur le plan patrimonial, juridique et fiscal, puis de faire un tour d'horizon des outils qui permettent d'anticiper. Il cherche aussi à souligner qu'une coopération, le plus en amont possible, entre l'expert-comptable et le notaire, est l'une des principales clés pour réussir à sauvegarder l'entreprise.

Conséquences du décès de l'entrepreneur

Estimation des biens, un préalable indispensable

L'Administration fiscale retient généralement une **valeur vénale des fonds de**

commerce et des clientèles, basée sur la comparaison avec les cessions récentes de biens similaires, intervenues en nombre suffisant. Elle peut avoir recours également à des barèmes professionnels établis le plus souvent, en pourcentage de chiffre d'affaires, voire de bénéfices eu égard au loyer commercial. Le fonds de commerce, les biens assimilés, les locaux d'exploitation, les créances et les dettes... font l'objet **d'évaluations distinctes**. Tout cela est très lourd. Soulignons qu'il sera possible de faire valider, *a posteriori*, l'évaluation de l'entreprise retenue dans la déclaration de succession (LPF, art. L 21 B). Il suffira en réalité pour l'un des héritiers ou légataire détenant plus d'un tiers de l'actif net, de solliciter de l'Administration fiscale un contrôle *a posteriori* de la valeur de sa part. L'avantage procuré est qu'il limite le délai de reprise de l'Administration fiscale à un an. Pour le patrimoine immobilier, il conviendra de tenir compte notamment du montant du loyer, si ce bien est loué, des conditions de locations particulières... Les notaires se servent des bases de données qu'ils ont créées et qu'ils alimentent (par exemple, la Base immobilière "BIEN", alimentée par les notaires franciliens, laquelle comprend plus de 3 000 000 de références à ce jour, mise à disposition du public, et qui peut être consultée en ligne à tout moment).

Détermination du passif personnel et professionnel.

L'entrepreneur individuel (sauf cas de l'EIRL) répond des dettes de l'entreprise sur son patrimoine personnel (sauf déclaration d'insaisissabilité). Mais à son décès, ses héritiers devront supporter l'intégralité de son passif, tant professionnel que privé. Le principe est que **les dettes sont déduc-**

1. L 2010-658 du 15 juin 2010, pour plus de précisions, voir S. Prigent, "Entrepreneurs individuels, le temps de la simplification", RFC n° 496, mars 2016, p. 26.



Par Anne-Laure REGARD,
Notaire,
Membre de Notaires Conseils
d'Entrepreneurs (NCE),
Formatrice à l'Institut notarial
de formation (INAFON)

tibles fiscalement (pour le calcul des éventuels droits de mutation par décès), **pour autant qu'elles existent au décès**. Les dettes nées postérieurement au décès ne le seront donc plus. Il n'est, en revanche, pas nécessaire qu'elles soient liquides, il suffira qu'elles soient certaines dans leur principe. Cela exclut par conséquent, les dettes incertaines, soumises à une condition suspensive ou litigieuse. En revanche, s'il s'avère que la condition se réalise, il sera possible de demander la restitution d'impôt indûment versé. Les indemnités de licenciement ou de préavis à verser à un salarié à raison du décès de l'entrepreneur sont déductibles, à condition qu'elles n'aient pas déjà été comptabilisées dans le cadre de l'activité professionnelle...ce qui sera souvent le cas...

Au moment d'opter pour les héritiers, la situation peut être extrêmement claire :

- l'entreprise est florissante, les actifs privés importants, peu de passif tant professionnel que privé... : **l'acceptation pure et simple** de la succession ne pose aucune difficulté ;
- au contraire, les actifs sont à l'évidence insuffisants pour faire face au(x) passif(s) : il faut conseiller de **renoncer** à la succession...sauf si les "sentiments" l'emportent sur la "raison", ce qui peut arriver.

Remarque : en pratique, la situation n'est pas toujours si claire : **l'acceptation à concurrence de l'actif net** (connue anciennement sous le nom d'acceptation "sous bénéfice d'inventaire" mais **remodelée**) peut (pourrait) être la solution. Les créanciers personnels de celui qui s'abstient d'accepter une succession ou y renonce au préjudice de leurs droits, peuvent être autorisés par le juge à accepter la succession en lieu et place de leur débiteur...

Résumé

Notre activité professionnelle nous amène à être régulièrement confrontés aux conséquences du décès – non préparé – d'un entrepreneur individuel. Le désarroi dans lequel sont alors plongés les héritiers lié à l'urgence de devoir agir pour éviter le naufrage de l'entreprise (comptes bloqués, salaires non-payés, licenciements, marchés non respectés, perte de chiffre d'affaires...). Tout cela devrait faire réfléchir en amont tout chef d'entreprise... Préparer n'a jamais fait mourir !

Pas très usitée en réalité car d'un formalisme très contraignant, il est également loisible dans cette situation d'attendre d'être rassuré quant à la consistance de la succession, dès lors que l'actif dépasse manifestement le passif et de solliciter, seulement ensuite, du conseil de famille ou du juge une autorisation d'acceptation pure et simple (C. civ., art. 507-1). C'est généralement le choix de la pratique notariale.

Gestion de l'indivision

La première conséquence juridique du décès de l'entrepreneur individuel est qu'en cas de pluralité d'héritiers, il faut gérer l'**indivision** (automatique)...c'est une période délicate qui s'ouvre. Or, l'indivision n'est pas une personne morale, elle ne bénéficie pas d'un régime aussi précis et souple que celui du droit des sociétés. Le législateur a compris les affres du régime légal de l'indivision en le faisant évoluer récemment² : ainsi, l'aliénation d'un bien indivis peut désormais être autorisée par le TGI à la demande de l'un ou plusieurs indivisaires titulaire(s) d'au moins deux tiers des droits indivis. La vente doit néanmoins s'effectuer par licitation (c'est à dire aux enchères publiques), ce qui est très lourd. De plus, ce droit à faire cesser l'indivision provoque une instabilité difficilement compatible avec les exigences de stabilité liées à la bonne gestion d'une entreprise.

Les droits aux fruits des biens indivis se font normalement à proportion des droits de chaque indivisaire. En revanche, pour ce qui est de l'indivision portant sur un fonds de commerce, seul l'indivisaire qui exploite (celui qui a la qualité de commerçant) sera tenu au passif d'exploitation. Cette lourdeur justifie que l'on puisse songer à une **organisation volontaire de l'indivision**, qu'elle soit réalisée par les héritiers ou par le chef d'entreprise qui souhaiterait préparer son décès... Cette convention doit, à peine de nullité, être écrite et conclue par tous les indivisaires. Elle doit décrire le ou les bien(s) concerné(s) (par exemple le fonds de commerce) et les quotes-parts de chacun. La durée de la convention peut être déterminée (dans ce cas elle ne peut être conclue qu'au maximum pour cinq ans, mais avec l'assurance que le partage ne pourra être provoqué pendant cette période) ou indéterminée (auquel cas elle durera tant que le partage ne sera pas provoqué). En réalité, ce régime conventionnel n'est pas très satisfaisant. En effet, le gérant de l'indivision n'a guère plus de pouvoir que l'indivisaire qui assumerait la charge du bien indivis, en vertu de l'article 815-3 du Code Civil.

D'autres solutions existent :

- L'article 813 du code civil prévoit que les héritiers peuvent, d'un commun accord,

confier l'administration de la succession à l'un d'eux ou à un tiers : le mandat est régi par les articles 1984 et 2010 du Code Civil, à condition qu'il y ait entente des héritiers sur le principe de confier l'administration de la succession et, dans le cas qui nous intéresse, les "rênes" de l'entreprise.

- Dans une situation de blocage (mésentente, inaction, présence d'un mineur ou d'un majeur protégé parmi les héritiers...), il vient d'emblée à l'esprit d'avoir recours à un mandataire successoral ou à un administrateur provisoire (désigné en justice).

Pour autant, il existe de nouveaux outils qu'il serait judicieux de conseiller en amont, au chef d'entreprise, afin de préparer plutôt que subir !

Solutions d'anticipation

Mandat de protection future

Il ne s'agit pas ici de prévoir le décès, mais une situation extrêmement difficile, plus délicate finalement, qu'est l'incapacité. Ce mandat est entré en vigueur en France le 1^{er} janvier 2009 (C. civ., art. 477 et s.). L'idée qui a prévalu à l'instauration de cet outil est que le mandant est le mieux à même de connaître les mesures les plus appropriées pour sa protection et celle de son patrimoine. Ce mandat verra à s'appliquer aussitôt que l'altération des facultés physiques ou mentales empêchant l'expression de la volonté du mandant, aura été médicalement constatée. Le mandat peut être établi par **acte notarié** (il présente alors l'avantage indéniable de pouvoir donner des pouvoirs de disposition à titre onéreux au mandataire, avec un contrôle annuel des comptes par le notaire) ou par acte sous seing privé (auquel cas les pouvoirs du mandataire seront limités à des actes de gestion et d'administration). Une rédaction soignée issue d'une réflexion mûre sera le gage du maintien d'une harmonie familiale, car les pouvoirs les plus étendus peuvent être octroyés au mandataire, y compris celui de céder l'entreprise elle-même.

Mandat à effet posthume

Le mandat à effet posthume est issu d'une demande ancienne des notaires (cette pratique existait déjà à l'étranger sous la forme du trust ou de la fiducie) qui se distingue du mandat classique.

« Toute personne peut donner mandat à une ou à plusieurs personnes, physiques ou morales, mandat d'administrer ou de gérer... dans l'intérêt d'un ou de tiers héritiers identifiés ». Le mandataire va gérer pendant une période déterminée (deux

ans prorogable, une ou plusieurs fois), au nom et pour le compte des héritiers encore trop jeunes ou trop inexpérimentés. Le but n'est pas de priver les héritiers de leurs droits dans la succession mais de permettre une gestion par une personne qualifiée, choisie librement par le chef d'entreprise, dans leur intérêt.

Le législateur a voulu l'encadrer très sérieusement car il porte atteinte à la saisine successorale. Il faut donc que sa mise en place soit **justifiée**. Le mandant doit en effet dévoiler ses raisons, ce qui évite les décisions irréfléchies ou malveillantes (comme permettre ainsi de « régler ses comptes » avec les héritiers). Ainsi, le mandant peut estimer que les héritiers ne seront pas à même d'assurer la pérennité de l'entreprise car ils sont mineurs, handicapés ou à cause de conflits familiaux dans les familles recomposées.

Un collège peut même être prévu, sorte de "comité d'experts", qui constituera un contre-pouvoir efficace (il peut être utile de prévoir, par exemple, que certaines décisions précises devront être soumises préalablement à l'accord de ce comité). Le mandat à effet posthume est un contrat entre l'entrepreneur et un mandataire choisi par lui, conclu sous la **forme authentique**. Il devra être **accepté par le mandataire avant le décès du mandant** et également en la forme authentique. Il fera l'objet d'un enregistrement au Fichier des dernières volontés.

• Qui peut être mandataire ?

Le mandataire à effet posthume est une personne qui doit jouir de la pleine capacité civile et ne pas être frappée d'interdiction de gérer. De plus, dans le cas d'activités réglementées, il faut réunir les conditions de capacité propres à ces activités. S'il s'agit d'une activité civile, le droit commun des mandats s'applique (C. civ., art. 1984 à 2010). Le disposant peut choisir librement le mandataire, un héritier ou un professionnel, mais il n'est pas possible de choisir le notaire chargé

Abstract

When a business owner dies without any formal arrangements in place to cater for this eventuality, this causes profound problems for the heirs because of the need for them to take urgent action in order to maintain the viability of the company. Any business owner should be aware of this and ensure robust succession planning. Preparing for one's death has never made anyone die!

2. L. 2006-728 du 23 juin 2006 et L. 2009-526 du 12 mai 2009.

DROIT DES AFFAIRES

de la succession. Les héritiers pourront toujours demander la révocation en justice du mandat pour incompétence ou disparition de l'intérêt sérieux.

• **Quels pouvoirs ?** Le mandataire n'a aucun pouvoir de disposition, mais de larges pouvoirs d'administration et de gestion. En application de l'article L 121-6 du Code de Commerce, les actes d'administration sont les actes qui concernent les besoins de l'entreprise en tenant compte de la destination normale des biens :

- règlement des factures, salaires (gestion), dettes fournisseurs ;
- prise de congé d'un local accessoire, en l'absence d'atteinte à la survie du fonds de commerce ;
- renégociation d'un bail commercial ;
- embauche, licenciement ;
- achat, vente de denrées ;
- opérations de crédit courantes (pas de crédit pour développer une nouvelle activité !)..

• **Fin du mandat à effet posthume :**

- Révocation judiciaire à la demande des héritiers pour incompétence ou pour fin de l'intérêt légitime et sérieux.
- Survenance de la cause initialement prévue dans le mandat : par exemple, le mandat prévoyait que l'héritier fasse ses preuves pendant deux ans dans l'entreprise.
- Conclusion d'un mandat conventionnel prévu à l'article 812-4 du Code Civil, entre les héritiers et le mandataire titulaire du mandat à effet posthume, permettant de définir encore plus précisément sa mission et lui donner plus de pouvoirs.

• **Responsabilité et rémunération du mandataire :** les deux sont liés car il semble exclu qu'un mandataire accepte sans rémunération, une mission dont il devra assumer la responsabilité sur le plan financier en cas de mauvaise exécution. Précisons que la rémunération du mandataire à effet posthume, à condition qu'elle soit déterminée de façon définitive lors de l'établissement de la déclaration de succession, sera déductible de l'actif de succession (au maximum à hauteur de 0,5 % de l'actif successoral et 10 000 €).

Remarque : lorsqu'aucun successeur n'est en mesure de poursuivre l'activité, les héritiers peuvent néanmoins bénéficier fiscalement de l'exonération partielle "Dutreil", lorsque la direction de l'exploitation est assurée par le mandataire posthume (Rép. min. Des Esgaulx).

Désignation d'un tiers administrateur

On peut également penser à désigner un tiers administrateur, par testament

ou donation. Le recours à l'article 389-3 du Code Civil peut être précieux pour transmettre l'entreprise à un mineur, sous la condition qu'elle soit administrée par un tiers de confiance. L'entreprise échappera ainsi à l'administration légale (qui sera exercée par le père ou la mère de l'enfant mineur dont le chef d'entreprise est séparé et dont il se méfie...).

Tous ces outils ne sont absolument pas exclusifs les uns des autres.

Transmission de l'entreprise à un salarié

Soit l'hypothèse où le chef d'entreprise n'a aucun enfant intéressé et a des petits-enfants trop jeunes. Aucun n'a la vocation, ni la compétence. Mais un salarié qui a aidé à développer l'entreprise, est motivé pour la reprendre.

La fausse bonne idée consiste à établir un testament au profit d'un salarié (non parent) : en effet, cette solution porte potentiellement atteinte à la réserve des héritiers et lui fait supporter des droits de mutation au taux de 60 %. Consentir une donation dite "simple" constitue un véritable cadeau empoisonné car le salarié ainsi gratifié devra au décès du donateur, non seulement "rapporter" civilement l'entreprise, mais ce rapport devra être fait pour sa **valeur au jour du décès** (c'est à dire en tenant compte de son propre investissement en termes de travail). En effet, la règle du rapport vise à préserver l'égalité entre ou avec les héritiers réservataires. La technique consiste à reconstituer la masse de tous les biens, en ajoutant aux biens qui restent au décès ceux qui ont été donnés (opération dite de "réunion fictive"). La donation consentie, en dépassant la quotité disponible, pourra subir une **réduction**.

Exemple : En présence de deux enfants, la quotité disponible est d'un tiers. Si la valeur de l'entreprise dépasse le tiers du patrimoine, le salarié attributaire de ladite entreprise devra indemniser les deux enfants. En définitive, tout cela ne sera pas très motivant pour le salarié puisqu'il sera finalement "pénalisé" d'avoir trop bien développé l'entreprise depuis la donation. Certes, il est possible d'éviter ce risque en poussant les enfants du vivant du donateur, à renoncer par anticipation à se prévaloir de cette possibilité. Il s'agit de la renonciation par anticipation à l'action en réduction (RAAR).

Donation partage

En revanche, une **donation-partage** permet d'éluider cette règle car tous les héritiers y participent et sont allotés sous forme d'un partage. Les biens ayant déjà été partagés, il n'y aura pas lieu d'y revenir

lors du décès du donateur et l'absence de réévaluation de l'entreprise est un atout majeur. Or, l'article 1075-2 du Code civil (issu de la loi du 23 juin 2006 mais également de la loi du 5 janvier 1988 sur le développement et la transmission d'entreprise) a ouvert la possibilité de procéder à une **donation-partage incluant un dirigeant salarié** (même sans lien de parenté avec le donateur). Il s'agit bel et bien d'une entorse aux règles civiles de la donation-partage qui doit, par principe, être consentie à des héritiers présomptifs. Mais ces principes se sont effacés devant l'intérêt économique visant à sauvegarder l'entreprise. Il s'agit de la transmission de toute entreprise (entreprise individuelle ayant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale). Dans ce cas, le montage peut consister, pour le chef d'entreprise ou le dirigeant, à consentir une donation-partage en attribuant l'entreprise au salarié, à charge pour lui de verser une soulte à ses enfants. Attention, le tiers ne pourra pas se faire attribuer d'autres "biens familiaux"... l'entorse au Code Civil ne se justifiant que pour l'entreprise. Si notre entrepreneur n'a pas d'enfant, il pourra transmettre sans limitation, par exemple pour partie à son frère ou à des neveux, et pour partie, à son bras-droit. Cette donation pourra être consentie en pleine propriété ou seulement en jouissance. Rien n'empêche en effet de prévoir que la donation au salarié porte sur un usufruit temporaire (de dix ans par exemple, le temps nécessaire pour le petit-fils d'atteindre la maturité pour reprendre l'entreprise).

Remarque : dans le cadre d'une donation-partage avec soulte, les soultes ne seront pas taxées au droit de partage (aujourd'hui au taux non négligeable de 2,50 %).

En bref, cette donation-partage permettra au salarié de s'investir dès la donation intervenue, sans crainte d'avoir à dédommager les enfants de l'accroissement de valeur de l'entreprise lié à son travail.

Autres donations

Hormis cette possibilité, il n'y a pas lieu d'établir un panorama exhaustif des multiples types de donations qui s'offrent désormais aux praticiens. Il suffit d'être conscient qu'il existe forcément un moyen d'anticiper au mieux une transmission, à condition que le chef d'entreprise accepte de se poser les bonnes questions, en toute honnêteté et objectivité :

- **Donation graduelle :** elle permet au donateur de prévoir deux bénéficiaires. Le premier ("grevé") a la charge de conserver le bien, qui est réservé au second bénéficiaire.
- **Donation résiduelle :** elle impose au bénéficiaire de transmettre à son tour, le

bien à son décès (s'il existe toujours...). Il n'a donc pas une obligation de conservation.

• **Donation transgénérationnelle** : elle permet de transmettre en même temps, à tous les descendants. C'est la planification ultime dans le cadre d'un véritable pacte familial.

• **Donation sous condition suspensive** (par exemple qu'un enfant obtienne son diplôme).

• **Donation avec clause facultative** (il est possible de consentir par exemple une donation à l'un des enfants, le second étant néanmoins désigné au cas où le premier ne se révélerait pas apte).

• **Donation à terme** : le donateur se réserve de donner à l'arrivée d'un terme fixé.

• **Donation facultative** : le donateur se réserve de donner un autre bien à la place de celui initialement prévu.

• **Donation alternative** : le donateur prévoit de donner deux biens, se réservant de délivrer l'un ou l'autre.

Aspects fiscaux de la transmission

L'engagement Dutreil (CGI, art. 787)

La transmission par décès ou par donation d'une entreprise individuelle, quelle que soit son activité, peut aussi bénéficier d'une exonération des droits de mutation à concurrence des trois quarts de sa valeur (réduction de base s'appliquant avant les abattements applicables aux héritiers ou légataires). C'est un outil bien connu des professionnels mais il est bon d'en rappeler les grandes lignes... Et surtout d'envisager de le coupler avec d'autres dispositions intéressantes (notamment sur le plan civil) en termes de transmission.

■ Conditions d'application du régime

L'entreprise doit avoir été détenue depuis au moins deux ans par le défunt, dans l'hypothèse où elle avait été acquise à titre onéreux. Chacun des héritiers ou légataires doit prendre dans la déclaration de succession, pour lui et ses ayants cause à titre gratuit, l'engagement de conserver les biens affectés à l'exploitation pendant une durée de 4 ans. L'un des héritiers ou légataires ayant pris l'engagement de conservation doit effectivement poursuivre l'exploitation de l'entreprise (à titre habituel et principal) pendant 3 ans.

■ Conséquences de l'engagement

• exonération de droits à concurrence des trois quarts de la valeur de l'entreprise ;
• en cas de donation, les droits peuvent en outre bénéficier d'une réduction de droits si le donateur a moins de 70 ans.

L'article 790 A du CGI

Les donations en pleine propriété des fonds artisanaux, fonds de commerce, agricoles ou de clientèle d'une entreprise individuelle ou de toutes sociétés, ouvrent un droit sur option du donataire, à un **abattement** de 300 000 euros sur la valeur du fonds ou de la clientèle.

Les conditions pour s'en prévaloir sont :

- le donataire est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis au moins 2 ans et il exerce à plein temps ;
- il doit poursuivre l'activité pendant 5 ans (de manière effective, continue et à titre d'activité professionnelle unique) et assure (ou l'un d'eux si plusieurs donataires concernés) la direction effective de l'entreprise ;
- si le fonds ou la clientèle a été acquis à titre onéreux par le donateur, cela doit l'être depuis plus de 2 ans (idem des titres) ;
- cet abattement ne s'applique qu'une fois, entre un donateur et un même donataire ;
- cet abattement peut se cumuler avec les abattements de droits commun ;
- il peut aussi se cumuler avec l'engagement Dutreil : il se calcule après l'abattement de 75 % ;

Réduction de droits

Les **donations en pleine propriété** d'entreprises individuelles qui réunissent les conditions de l'exonération partielle en faveur des transmissions d'entreprise (engagement Dutreil) bénéficient d'une **réduction de droits de 50 % si le donateur a moins de soixante-dix ans**.

Lorsqu'elle porte sur une entreprise individuelle, la **donation** doit porter sur la totalité ou sur une quote-part indivise de l'ensemble des biens meubles et immeubles, corporels ou incorporels, affectés à l'exploitation.

Paiement fractionné et différé

Le **paiement** des droits de succession dus sur la transmission à titre gratuit (ici donation mais également succession) peut être **différé** pendant cinq ans (**versement** annuel des seuls intérêts du crédit) et, à l'expiration de ce délai, être **fractionné** sur dix ans, à raison de 1/20 tous les six mois, assorti d'un intérêt exigible semestriellement.

Remarque : la mutation doit porter sur l'ensemble des biens qui en dépendent (sauf en cas de copropriété de deux époux ou de biens dépendant de la communauté, auquel cas la mutation peut porter sur la moitié des biens). L'entreprise devait être exploitée par le donateur (ou le défunt en cas de succession).

Le taux d'intérêt est extrêmement attractif puisqu'il est réduit des deux tiers (d'où un taux de 0,6 % pour les demandes formulées en 2016).

La cession (sauf par décès) de plus du tiers des biens reçus par chaque bénéficiaire entraîne l'exigibilité immédiate des droits en suspens.

Prise en charge des droits de mutation

En principe, c'est le bénéficiaire de la donation qui paye les droits, mais la règle n'est pas impérative (CGI art. 1712) et en pratique, les frais et droits sont souvent mis à la charge du donateur en raison de l'avantage fiscal qui en résulte. Les droits de donation ayant pour seule assiette la valeur des biens transmis, le montant des frais et droits n'a pas à être ajouté à la valeur des biens donnés pour calculer l'impôt exigible, la somme donnée l'étant simplement nette de droits.

La prise en charge des droits par le donateur ne ferait a priori pas obstacle à l'application du paiement différé et fractionné des droits de mutation à titre gratuit, prévu en faveur des transmissions d'entreprises.

Report d'imposition des plus-values (CGI, art. 41)

Les bénéficiaires de la transmission à titre gratuit d'une entreprise individuelle (donation mais également succession) peuvent, sur option (dans l'acte de donation ou la déclaration de succession), demander le report d'imposition permettant d'éviter l'imposition immédiate des plus-values constatées sur les éléments d'actif lors de la transmission. Ce report se transforme en exonération définitive des plus-values, si l'activité est poursuivie pendant au moins cinq ans par l'un des bénéficiaires de la transmission.

Mise en société

La société permet d'éviter les difficultés de l'indivision. Partager des droits sociaux est bien plus souple et facile. Les formalités sont simplifiées pour la transmission et son organisation. En effet, elle permet d'associer les enfants, sans abandonner la gestion et les revenus.

Elle peut même être envisagée par les héritiers eux-mêmes, après le décès de l'entrepreneur :

- **Durée de la société** : elle peut-être de 99 ans alors que la convention d'indivision ne peut durer que 5 ans !
- **Pouvoir de gérance** : ils sont plus faciles à organiser.
- **Objet social** : il permet de changer l'orientation de l'activité de l'entreprise alors que les règles de l'indivision imposent généralement le respect de la destination des biens et de l'activité. ■