

Le plan successoral du propriétaire-dirigeant d'entreprise : Le pourquoi et le comment

Par Marie-Claude Armstrong, Pascale Blanchet et Luc Pariseau

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

Établir un plan successoral

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

Pour que le plan successoral atteigne ces objectifs, on doit tenir compte non seulement des besoins et des volontés du propriétaire-dirigeant, mais également des talents, des volontés et des besoins de ses proches et de la réalité de son entreprise. Il est donc primordial que celui-ci et ses conseillers fassent une revue complète de la situation familiale et de celle de l'entreprise.

Notamment, il importe d'identifier qui, parmi les proches, pourront être impliqués activement dans l'entreprise après le décès du propriétaire-dirigeant et de prévoir une compensation pour ceux qui ne le seront pas.

Des stratégies payantes

Dans l'élaboration des diverses stratégies, les conseillers doivent tenir compte notamment de l'impôt au décès, de la possibilité d'en reporter le paiement, de l'opportunité de procéder à un gel successoral, des choix fiscaux disponibles, des liquidités dont disposera la succession pour payer les impôts et de l'opportunité à cet égard de souscrire à une assurance-vie.

Une réorganisation de la structure corporative peut être envisagée afin de maximiser du vivant du propriétaire-dirigeant certains des attributs fiscaux de ce dernier et de ses proches. À titre d'exemple, la création d'une fiducie peut s'avérer un excellent moyen de maximiser la déduction pour gain en capital des bénéficiaires désignés. Outre les avantages du point de vue fiscal, la fiducie, jumelée au testament, peut offrir une plus grande flexibilité quant au processus de désignation de la relève.

Comment procéder

Concrètement, le processus de planification successoral est amorcé par une rencontre préliminaire où le propriétaire-dirigeant exprime ses besoins et ses volontés et fournit aux professionnels concernés son bilan personnel. L'information ainsi recueillie servira subséquemment à dresser le portrait détaillé de la situation fiscale, financière, corporative, familiale et personnelle de l'entrepreneur. Différents plans successoraux, à l'état d'ébauche, sont ensuite présentés et discutés afin de déterminer lequel des plans est optimal. Le plan successoral retenu est alors examiné attentivement et peaufiné de telle sorte qu'il remplisse pleinement les objectifs visés.

Le plan successoral est ficelé par la rédaction de plusieurs documents juridiques, dont le testament, pierre angulaire du plan et, généralement :

- un mandat en cas d'inaptitude;
- un ou des actes de fiducie;
- une convention entre actionnaires.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Protection et transmission du patrimoine pour toute question relative à ce bulletin.

Éviter les conséquences fâcheuses

L'absence de cohérence entre ces documents peut avoir de fâcheuses et lourdes conséquences, telles une double imposition, la perte d'opportunités de planification post-mortem, voire l'impossibilité de satisfaire pleinement aux objectifs du défunt.

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

Marie-Claude Armstrong
mcarmstrong@lavery.qc.ca

Pascale Blanchet
pblanchet@lavery.qc.ca

Luc Pariseau
lpariseau@lavery.qc.ca

À nos bureaux de Montréal

Marie-Claude Armstrong	514 877-3033
Philippe Asselin	514 877-2959
Pascale Blanchet	514 877-3027
Valérie Boucher	514 877-2933
Marie-Hélène Fandrich	514 877-3095
Philip Nolan	514 877-2914
Luc Pariseau	514 877-2925



À nos bureaux de Québec

Sophie Gingras	418 266-3069
Élisabeth Pinard	418 266-3065

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
514 871-1522
Télécopieur :
514 871-8977

Québec

Bureau 500
925, Grande-Allée Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
418 688-5000
Télécopieur :
418 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
450 978-8100
Télécopieur :
450 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
613 594-4936
Télécopieur :
613 594-8783

Abonnement

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant notre site Internet www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp ou en communiquant avec Carole Genest au 514 877-3071.

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.