

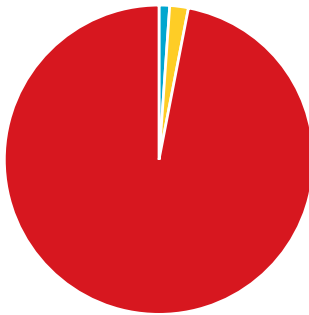


PLANIFICATION DE LA TRANSITION D'UNE ENTREPRISE

Préparer l'avenir

Il existe plus d'un million de sociétés détenues par des employeurs au Canada, sans compter les travailleurs autonomes¹. Un bon nombre de ces propriétaires n'ont pas préparé leur entreprise à prospérer après leur départ. En fait, 43 % des entreprises familiales canadiennes n'ont pas mis en place un plan de relève².

**Nombre total d'entreprises canadiennes :
1 167 978**



- 97,9 %**
1 143 630 petites entreprises
(de 1 à 99 employés)
- 1,8 %**
21 415 moyennes entreprises
(de 100 à 499 employés)
- 0,3 %**
2 933 grandes entreprises
(plus de 500 employés)

Planifier pour réussir

Créer votre entreprise et la faire prospérer n'a pas été chose facile. La transmettre peut s'avérer encore plus complexe. Avez-vous pris le temps de penser à la marche à suivre? Connaissez-vous les choix dont vous disposez pour votre entreprise? Pouvez-vous quitter votre entreprise progressivement? Connaissez-vous la valeur financière actuelle de votre entreprise?

Un plan de transition formel peut vous aider à répondre à ces questions importantes et vous permettre d'atteindre vos objectifs commerciaux à court et à long terme, tout en assurant la pérennité de votre entreprise après votre départ.

La planification de la transition d'une entreprise consiste à établir le processus pour transférer votre entreprise, tout en maximisant votre sécurité financière personnelle, en payant moins d'impôts et en protégeant votre actif de retraite.

La planification vous permet de décider comment, quand et à qui vous transférerez votre entreprise (actifs et actions). Elle vous donne également des moyens de protéger la valeur de votre entreprise, grâce à la planification fiscale, et de vous préparer à une vente potentielle ou à tout imprévu. En étant proactif, vous aurez l'esprit tranquille, sachant que votre entreprise et vous-même êtes prêts pour l'avenir.

Source : Statistique Canada, décembre 2015.

**59 % des propriétaires d'entreprise
souhaitent la vendre, la transférer ou la
quitter dans les 10 prochaines années.**

Source : Sondage de 2016 mené auprès des propriétaires de petites entreprises par le CEB.



Commencer la planification dès maintenant

Votre entreprise finira par changer de mains et mieux vaut être proactif plutôt que réactif. Tout comme pour la planification de la retraite, il est préférable de commencer à préparer la transition de votre entreprise tôt puis réviser régulièrement votre plan. La situation optimale est d'établir le plan de transition de votre entreprise cinq ans à l'avance, et il est essentiel d'en avoir un en place deux à trois ans avant la transition.

Connaître les options à votre disposition

Une réflexion et une planification rigoureuses s'imposent lorsqu'il s'agit de décider de la manière et du moment de transmettre la propriété et les commandes de votre entreprise. Six options principales s'offrent à vous pour organiser le transfert de votre entreprise.

CONSERVER



Préparer un successeur

Cela consiste à choisir le futur propriétaire et dirigeant de l'entreprise. Transmettre votre entreprise à un membre de la famille ou à un employé est une stratégie courante. Il faut beaucoup de réflexion pour trouver des personnes qui souhaitent prendre les commandes de l'entreprise et qui seront également capables de l'exploiter.

VENDRE



Vendre à la direction

Dans le cas d'une vente aux cadres, vous devez désigner des actionnaires ou des personnes clés de l'entreprise comme successeurs. Comme ces successeurs participent déjà à la vie de l'entreprise, ils ont déjà une connaissance approfondie de ses activités. Il est toutefois important de les encadrer avant de leur passer les rênes de l'entreprise, afin de s'assurer qu'ils la connaissent dans les moindres détails et qu'ils sont prêts à prendre la relève.

CONSERVER



Option du propriétaire-investisseur

Il se peut qu'aucun successeur adéquat ne se manifeste parmi vos employés ou les membres de votre famille. Cependant, la famille peut rester attachée à l'entreprise et souhaiter continuer à en être propriétaire, tout en embauchant une équipe de direction expérimentée pour l'exploiter³.

VENDRE



Vente complète à un acheteur stratégique

La vente à un acheteur stratégique élimine les disputes familiales potentielles. Les acheteurs potentiels peuvent être des concurrents qui connaissent le secteur et le marché ou des acheteurs qui veulent profiter des avantages d'une nouvelle région, d'un nouveau produit, d'une nouvelle technologie ou tout simplement accroître leur taille. Ils peuvent offrir le meilleur prix et assurer une transition en douceur.

CONSERVER



Approche hybride

Il existe une troisième solution appelée l'approche hybride. Dans ce cas, certains membres de la famille détiennent simplement des actions sans travailler dans l'entreprise alors que d'autres membres sont impliqués dans les activités quotidiennes de celle-ci. Cette approche exige une planification rigoureuse et de nombreux compromis pour réduire les risques de conflits familiaux⁴.

VENDRE



Vendre une participation à une société de capital-investissement

La vente partielle à une société de capital-investissement vous donne la possibilité d'adapter l'opération en fonction des objectifs des actionnaires en ce qui a trait à la continuité des responsabilités et des participations. Cette option vous permet d'encaisser une partie de votre placement et de réduire le risque, tout en conservant une participation et en tirant parti du potentiel de croissance de l'entreprise.

« Un bon plan de relève est le meilleur moyen de vous assurer que vos souhaits sont respectés et que votre entreprise continue de croître et de prospérer. »

Sean Foran, directeur général, Planification de la transition d'une entreprise, Groupe Stratégies de gestion de patrimoine CIBC



Comment nous pouvons vous aider

Environ 29 % des propriétaires de petites et moyennes entreprises déclarent ne pas avoir le temps de planifier la transition de leur entreprise⁵. La solution privilégiée est donc d'engager une équipe de professionnels pour vous aider à établir un cadre.

En faisant appel à une équipe d'experts qui vous aideront à établir et à gérer votre stratégie de transition, vous garantissez votre succès. Le pilier de cette équipe est votre conseiller CIBC. Celui-ci supervisera et coordonnera votre stratégie en collaboration avec une équipe d'experts internes et externes. Le cadre de planification peut inclure les désaccords éventuels au sein de la famille, l'évaluation de l'entreprise, le mode de transfert, les incidences fiscales et juridiques de chaque méthode de vente et enfin la préparation d'un successeur.

Communiquez avec votre conseiller pour en savoir plus sur les options de transition d'entreprise dont vous disposez. Il n'est jamais trop tôt pour commencer à en parler.

¹Principales statistiques relatives aux petites entreprises, Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2014; et Innovation, Sciences et Développement économique Canada, juin 2016. https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03018.html.

²Enquête menée par PwC en 2016 sur les entreprises familiales, National Bureau of Economic Research, Family Business Alliance <https://www.pwc.com/gx/en/services/family-business/family-business-survey-2016/succession.html>. (en anglais)

^{3,4}Un projet de modification de l'imposition des sociétés privées a été publié le 18 juillet 2017. Si ces propositions étaient adoptées, elles pourraient avoir une incidence sur le taux d'imposition de certains actionnaires utilisant cette structure.

⁵Transfert de l'entreprise à la prochaine génération, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, novembre 2012.

MC Marque de commerce de la Banque CIBC.

Le cube CIBC est une marque de commerce de la Banque CIBC.