



François BONTE
Notaire associé

ÉDITO

Utilisés à temps, ces mécanismes transforment une étape redoutée en véritable opportunité, assurant la continuité de l'entreprise et l'équilibre de la famille. Nous vous en présentons quelques uns dans cette lettre qui vous est destinée.

Alors oui, malgré le contexte, restons positifs : car le droit, lorsqu'il est anticipé et bien utilisé, demeure l'un des meilleurs alliés de la transmission et de l'avenir des entreprises familiales.

Cette lettre sera aussi l'occasion de vous donner des nouvelles de nos équipes et de leur activité.

SOYONS POSITIFS !

Les juristes sont parfois étonnants : ils qualifient de « positif » le droit applicable à un moment donné, au regard des règles en vigueur et de leur analyse par les tribunaux (la jurisprudence).

Dans l'ambiance morose qui prédomine en ce moment, où le climat budgétaire alimente une succession de propositions fiscales aussi nombreuses que clivantes, cela pourrait les faire passer pour des naïfs, à la manière d'un Drouotier Rousseau peignant un monde idéalisé.

Mais lorsqu'il s'agit de transmission d'entreprise, le droit positif est tout sauf naïf. Au contraire, il offre aujourd'hui des outils efficaces pour anticiper et réussir ce passage de relais : donations, démembrements, holdings familiales, pactes d'actionnaires... et bien sûr le régime Dutreil, qui allège fortement le coût fiscal.



SOMMAIRE

I - À la recherche de l'équilibre au sein des familles.....	P. 03
II - Une stratégie pour l'avenir.....	P. 04
III - Présentation du régime Dutreil.....	P. 08
IV - Les enjeux de gouvernance.....	P. 10
V - Actualité de nos équipes	P. 14

À LA RECHERCHE DE L'ÉQUILIBRE AU SEIN DES FAMILLES



Patrice BONDUELLE,
Notaire associé



Kelly BITBOL,
Diplômée notaire

Membre d'une famille nombreuse ? recomposée ? mono-parentale ?

Quelle que soit la réponse à ces questions, l'équilibre au sein d'une famille est un enjeu complexe, traversé par des dimensions émotionnelles et relationnelles, où le droit n'est jamais absent.

Cette réalité se vérifie tout particulièrement dans la transmission d'une entreprise familiale. Pourquoi ? Parce que l'entreprise n'est pas un actif ordinaire ! C'est une communauté humaine qui dépasse largement ses fondateurs ou ses actionnaires. Une subtile alliance de moyens et de compétences dont l'avenir repose sur ses dirigeants successifs, et donc sur la manière dont elle sera transmise — au sein de la famille ou au dehors.

Les dirigeants d'entreprise en sont bien conscients : l'exercice est difficile. Alors que faire ?

NE RIEN FAIRE ... À QUEL PRIX ?

Ne rien faire peut sembler une option. C'est un choix que nous rencontrons dans certaines familles, mais il apparaît presque toujours dicté par de mauvaises raisons : peur de perdre son autorité ou son statut, crainte de manquer, appréhension de mal faire ou de blesser certains enfants, voire reproduction — consciente ou non — de pratiques héritées du passé.

Pourtant, en présence d'une entreprise, il s'agit selon nous d'une très mauvaise idée. Pourquoi ?

- **Allongement de l'espérance de vie** : la transmission par succession intervient souvent trop tard. Les héritiers, déjà âgés de plus de 60 ans en moyenne, envisagent souvent eux-mêmes de mettre bientôt un terme à leur activité professionnelle. Une telle situation a évidemment peu de sens pour l'avenir de l'entreprise.
- **Fiscalité successorale** : au décès, les héritiers doivent s'acquitter, dans un délai de six mois, de droits de succession selon un barème progressif pouvant atteindre 45 % entre parents et enfants, et jusqu'à 60 % dans d'autres cas. Cette charge, parfois insupportable, peut les contraindre à vendre en urgence des biens successoraux. L'entreprise, qui en constitue fréquemment l'actif principal et dont la cession rapide est rarement possible, risque alors de devoir être démantelée pour régler les droits.





• **Indivision successorale** : l'indivision qui naît au décès est un cadre totalement inadapté à la poursuite de l'entreprise. Elle impose de désigner à l'unanimité un mandataire commun pour voter au sein des sociétés, avec un risque élevé de blocages, de changement de majorité ou encore de cession forcée.

Pour éviter de **se retrouver au pied du mur et faciliter la continuité de l'entreprise, la solution réside bien sûr dans l'anticipation**. Chacun sait en effet qu'il vaut mieux maîtriser le temps, que les donations sont fiscalement mieux traitées que les successions et que l'inaction serait désastreuse.

La responsabilité du chef d'entreprise est d'engager progressivement mais résolument la transmission de son patrimoine. De notre expérience professionnelle, nous retiendons que vraiment, la réussite de cette transmission repose prioritairement sur l'initiative ajustée mais aussi courageuse des parents. Et inversement que la maladresse ou la passivité sont sources de nombreux maux ...

ÉGALITÉ VERSUS ÉQUITÉ

Comment organiser cette transmission patrimoniale ? Faut-il prévoir une transmission strictement égalitaire entre les

enfants ou une transmission équitable ?

En droit français, le principe retenu est celui d'une transmission **égalitaire** entre les enfants. Aucune distinction n'est opérée entre les enfants basée sur le sexe, l'âge, la filiation de l'enfant (conçu pendant le mariage ou hors mariage, par PMA ou adopté). Mais cette égalité objective peut se heurter aux traditions culturelles, aux normes sociales ou tout simplement aux préférences individuelles des membres de la famille.

Mais surtout ici, doit prédominer **l'intérêt de l'entreprise** : si l'un des héritiers a effectivement les compétences pour en reprendre la direction, il peut être nécessaire de rompre l'égalité pour lui en attribuer la maîtrise, quitte à lui imposer des obligations de rachat des participations des autres héritiers à terme.

Les parents chercheront à trouver la meilleure solution pour l'entreprise tout en veillant à **l'équité** entre leurs enfants. Bien entendu, ils risquent de rencontrer des difficultés en raison de la subjectivité des options prises : tensions familiales, attentes divergentes, désaccords sur la manière dont les biens doivent être évalués et répartis, ou sur la stratégie de l'entreprise. Ces questions se posent souvent dans les familles d'entrepreneurs. Elles appellent des décisions concertées et transparentes. Nous y reviendrons, tout cela suppose une grande anticipation notamment pour mettre en place les justes compensations entre héritiers.

DES CHOIX MAIS AUSSI ... DES OUTILS :

Pour mettre en œuvre une transmission transparente et respectueuse des droits de chacun, des outils juridiques et fiscaux adaptés à chaque situation peuvent être proposés. Ils peuvent être utilisés individuellement ou combinés entre eux suivant les objectifs qui auront été déterminés initialement. Citons ici les principaux :

- Les donations et donations-partage, égalitaires ou non, associant parfois trois générations...,
- Le démembrement de propriété entre usufruit et nue-propriété,
- La modification de régime matrimonial, pleine de possibilités pour faciliter la transmission,
- Le testament, outil peu utilisé mais si performant,
- La restructuration de l'entreprise et de son mode de détention,
- Le Family Buy Out, opération par laquelle un ou plusieurs membres d'une famille rachètent l'entreprise familiale, généralement via une société holding,
- L'assurance-décès et l'assurance-vie.

Poursuivons donc notre exploration : les articles qui suivent approfondiront certains de ces aspects essentiels — l'anticipation, le régime fiscal spécifique des transmissions d'entreprise (pacte Dutreil) et les enjeux de gouvernance familiale — afin d'éclairer les dirigeants et leurs proches dans leurs choix.

ANTICIPER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISE : UNE STRATÉGIE POUR L'AVENIR



Jérôme TERRIER et François BONTE
Notaires associés

La préparation de la transmission de l'entreprise est déterminante pour en assurer la pérennité. Elle implique des enjeux juridiques, fiscaux et de gouvernance que le dirigeant doit anticiper, en s'entourant d'une équipe de professionnels pour bâtir une planification sur le long terme.

I. INTÉRÊTS ET ENJEUX D'UNE TRANSMISSION BIEN ANTICIPÉE

1. Prévoir tôt pour réussir la transmission

Transmettre le fruit d'une vie de travail est une décision réfléchie, souvent marquée par une forte implication personnelle et le souhait d'associer les générations futures.

Entamer la transmission d'une entreprise est un processus à envisager bien en amont du départ effectif du dirigeant.

Se préparer à l'avance permet d'engager un dialogue avec ses proches, d'aborder les questions fiscales, juridiques et familiales, et de définir clairement les contours de l'opération. Cela permet également d'éviter certaines complications susceptibles de compromettre la transmission ou d'alourdir la charge fiscale. Par exemple :

- Les opérations de restructuration souvent conseillées avant une transmission (apport de fonds de commerce, apport de titres à une holding, etc.) nécessitent le respect de délais fiscaux pour être pleinement efficaces ;
- le dispositif Dutreil, qui, comme il sera détaillé dans l'article qui suit, offre une réduction de 75 % de la valeur imposable des titres transmis, suppose de respecter des critères précis, qui doivent être réunis de manière suffisamment anticipée pour éviter tout risque de requalification.



A cela s'ajoute un autre mécanisme bien connu pour réduire la fiscalité de la transmission : le démembrement de propriété. Plus le processus de transmission est engagé tôt, plus la valeur de l'usufruit conservé par le donateur est élevée et moins le coût de la transmission le sera.

Enfin, l'anticipation permet de sécuriser les avantages fiscaux avant d'éventuels changements législatifs, régulièrement débattus.

2. Préserver l'équilibre familial dans la transmission

La transmission d'une entreprise familiale concerne tous les membres de la famille, qu'ils soient impliqués dans sa gestion ou non. Cette opération ne se limite pas uniquement à l'identification d'un repreneur et au transfert de l'activité à son profit. Elle impacte également les autres héritiers et le conjoint du chef d'entreprise.

Il est donc important de prévoir soigneusement cette transmission pour éviter les tensions et sentiments d'injustice. **Des compensations financières ou patrimoniales peuvent être envisagées pour assurer une répartition équitable du patrimoine** et éviter les frictions. Mais, souvent, l'outil professionnel représente une part significative du patrimoine, rendant les partages plus difficiles. Ici encore, l'anticipation va faciliter les choses, en permettant par exemple de séparer l'entreprise de son immobilier, ou d'organiser le financement de ces compensations pour maintenir l'équité.

Parallèlement, le dirigeant veillera à garantir à son conjoint

une sécurité financière suffisante, en lui assurant un revenu régulier ou en lui permettant de conserver certains biens familiaux.

En abordant ces questions avec prévoyance et en mettant en place des mécanismes adéquats, le dirigeant assure non seulement la continuité de l'activité, mais également une répartition équitable et harmonieuse du patrimoine familial.

3. Assurer la stabilité et la continuité de l'entreprise

Le choix du repreneur est une décision importante dans la transmission d'une entreprise familiale, influençant profondément sa continuité et son avenir. Opter pour un membre de la famille comme successeur peut assurer la préservation de la culture et des valeurs de l'entreprise, ainsi qu'une transition en douceur, en maintenant une certaine continuité dans la gestion et les opérations. Mais associer des cadres de l'entreprise, choisir un repreneur externe ou encore ouvrir le capital à des investisseurs peut aussi apporter des compétences nouvelles et des opportunités de croissance.

Quelle que soit la décision prise, il est impératif de planifier soigneusement la transition pour maintenir la stabilité de l'entreprise et éviter toute perturbation qui pourrait compromettre son bon fonctionnement. On anticipera par exemple le risque de morcellement du pouvoir au sein d'une indivision successorale qui viendrait troubler l'organisation de l'entreprise. Une restructuration du groupe et une révision des statuts des sociétés opérées en amont d'une donation, permettront de clarifier les rôles et les pouvoirs de chacun.

II. RÉUSSIR SA TRANSMISSION : LES QUESTIONS FONDAMENTALES ET LES LEVIERS À LA DISPOSITION DU DIRIGEANT

La transmission d'une entreprise engage non seulement son avenir mais aussi les relations familiales et les dynamiques patrimoniales. Avant de procéder à cette transmission, qu'elle soit à ses enfants ou à un tiers, le chef d'entreprise doit se poser plusieurs questions fondamentales pour préparer au mieux son projet. **Transmettre quand et comment ? à qui ? et quoi exactement ?** Voici les principaux éléments de décision à considérer.

1. Déterminer le bon moment et la bonne méthode

L'âge du chef d'entreprise. Son âge et ses objectifs à court et moyen terme sont des facteurs importants pour définir la stratégie de transmission. Les besoins et aspirations évoluent, ce qui amène à se questionner sur le moment opportun pour une transmission totale ou partielle. Les conseils seront adaptés pour proposer une stratégie permettant un transfert de contrôle progressif ou une transition plus immédiate.

QUELS DISPOSITIFS JURIDIQUES METTRE EN PLACE POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DE L'ENTREPRISE EN CAS D'INCAPACITÉ JURIDIQUE ?

En parallèle du projet de transmission, il peut être utile d'anticiper une éventuelle incapacité future surtout si ses enfants sont encore jeunes. Pour protéger ses proches et assurer la continuité de l'entreprise malgré une défaillance personnelle, un **mandat de protection future** peut être mis en place, permettant de nommer une ou plusieurs personnes de confiance pour gérer l'entreprise en son nom. Il est également possible de prévoir un **mandat à effet posthume**, désignant des personnes qualifiées pour prendre les décisions nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise pendant une période déterminée après son décès, garantissant une transition progressive.

Pleine propriété ou démembrement ? Le chef d'entreprise peut choisir de transmettre la pleine propriété des titres ou de les démembrement. Les deux solutions sont envisageables et ont chacune leurs avantages. Elles supposent l'une et l'autre d'engager une réflexion sur la transmission progressive du contrôle de l'entreprise qui peut influencer sur la fraction du capital à transmettre.

2. Choisir le repreneur

Transmission Familiale. La transmission familiale soulève la question de l'engagement de tous les héritiers, ou de certains d'eux, en tant que repreneurs. En fonction de la réponse, des mécanismes spécifiques peuvent être proposés.

Si un seul des enfants reprend l'entreprise, la mise en place d'un Family Buy-Out (FBO) pourra financer la compensation due aux autres.

Si tous les enfants sont repreneurs, il peut être pertinent de créer une holding pour éviter la dispersion de l'actionariat et maintenir le contrôle de l'entreprise au sein de la famille, garantissant ainsi une gestion unifiée et protégeant l'entreprise des risques de dilution du pouvoir.

TRANSMISSION AUX SALARIÉS.

La donation d'une participation dans l'entreprise à un salarié est peu pratiquée. Elle bénéficie pourtant de deux avantages fiscaux importants :

- un abattement de 500 000 € sur la valeur des titres sociaux représentant le fonds de commerce .
- Et au-delà, le Pacte Dutreil permet de réduire considérablement le coût en exonérant 75 % de la valeur de l'entreprise lors d'une donation.

Cependant, sauf accord de leur part, la transmission gratuite devra respecter les droits des héritiers réservataires.

3. Organiser l'équité entre héritiers et protéger son conjoint

Place et rôle du conjoint : Le régime matrimonial est-il adapté à mon projet de transmission ? Est-il suffisamment protecteur pour mon conjoint ? Le régime matrimonial influence la propriété des biens, et un régime spécifique choisi lors du mariage, souvent pour préserver les actifs professionnels de l'éventualité d'un divorce ou encore les biens de l'autre d'un risque de faillite, peut ne pas être le plus avantageux au moment de la transmission. Il est donc souvent utile de procéder à une révision et à une adaptation du régime matrimonial. Par exemple, un chef d'entreprise marié sous le régime de la séparation de biens pourrait envisager l'adjonction d'une société d'acquêts ou plus radicalement l'adoption du régime de communauté, rendant commune l'entreprise afin de mieux protéger l'autre conjoint tout en allégeant le coût fiscal des transmissions envisagées.

Permettre au conjoint le maintien de ses ressources et de son cadre de vie est une préoccupation légitime. Il faut anticiper les attentes du survivant et lui permettre, le moment venu, de conserver ce dont il a besoin.

Dans une donation, il est également possible de prévoir une **clause**, totale ou partielle, **d'usufruit successif** au bénéfice de son conjoint. Ainsi, les enfants ne deviendraient pleinement propriétaires de l'entreprise qu'après le décès du conjoint, ce qui lui permet de bénéficier de revenus complémentaires sans droits de succession.

Égalité ou inégalité entre les héritiers ? Comme nous l'avons évoqué, le chef d'entreprise doit choisir s'il souhaite assurer une égalité entre ses enfants repreneurs et non-repreneurs, ou non. Il peut utiliser sa **quotité disponible** (la part de son patrimoine dont il peut disposer librement) pour favoriser un enfant, tout en respectant la réserve héréditaire des autres.

Des outils comme la donation-partage permettent de traiter équitablement les enfants repreneurs et non-repreneurs en leur attribuant chacun un lot distinct. Le lot du repreneur comprendra l'entreprise, tandis que celui du non-repreneur contiendra d'autres biens. Ce mécanisme assure un partage immédiat et définitif de son vivant, permettant à chaque héritier de conserver les plus-values associées à son lot.

Associer plusieurs générations à la transmission ? Une donation-partage transgénérationnelle permet de transmettre des biens à des descendants de différentes générations (enfants et petits-enfants) en un seul acte. Cette approche peut être intéressante si le chef d'entreprise souhaite impliquer plusieurs générations dans la gestion de l'entreprise, assurant ainsi la pérennité familiale sur le long terme. Elle est de plus particulièrement performante sur le plan fiscal.

Famille recomposée ? Lorsqu'il y a des enfants issus de précédentes unions, la stratégie de transmission du dirigeant doit être soigneusement ajustée pour équilibrer les intérêts



du conjoint et des enfants communs ou non. Le chef d'entreprise devra prendre en compte ces éléments pour arbitrer judicieusement et satisfaire au mieux les intérêts de toutes les parties concernées.

4. Adapter la structuration juridique et sécuriser la transmission

Changement de forme préalable de la société ? La proportion de titres pouvant être transmise tout en conservant le contrôle diffère en fonction de la forme sociale. Par exemple, dans une SAS, le dirigeant peut céder jusqu'à 49,99 % des actions tout en gardant le contrôle, tandis que dans une SARL, cette limite est plus restrictive, ne permettant de conserver le contrôle qu'avec au moins 66,67 % des parts. De surcroît, la transformation de la société peut entraîner un changement du régime social du dirigeant. Il faut donc évaluer attentivement ces décisions en tenant compte des objectifs de transmission et de gouvernance.

Apport de titres à une holding : Un apport à une holding présente les avantages suivants :

- Il permet de transmettre une fraction plus importante du capital sans perdre le contrôle de la société. Par exemple, si le dirigeant détient directement 70 % du capital de l'entreprise, il ne peut en donner que 19,99 % pour conserver la majorité de 50 %. Mais si sa participation est apportée à une holding, il peut donner indirectement près de 35 % du capital de la société (49,9 % de 70 % soit 34,99 %) en conservant la majorité du capital de la holding et donc le contrôle de sa filiale.
- la holding assurera plus facilement au successeur le contrôle du groupe, le moment venu. Dans l'exemple ci-dessus, il suffira que l'enfant repreneur reçoive la majorité des titres de la holding pour contrôler le groupe.
- La fiscalité des dividendes versés à la société holding sera allégée ce qui peut faciliter le financement des soultes dues suite à une donation.



Fractionnement d'activités : Si l'entreprise développe plusieurs activités distinctes, il pourra être opportun de les transférer dans des sociétés ad hoc par scission, filialisation ou retrait d'actifs, en vue de transmettre certaines et éventuellement d'en vendre d'autres.

L'évaluation de l'entreprise : La question de l'évaluation est bien sûr importante sur le plan familial pour éviter toute iniquité entre les membres de la famille. Elle l'est aussi sur le plan fiscal, pour éviter un risque de contestation. Si une donation est envisagée, la valeur de l'entreprise pourra être soumise au préalable à l'administration (art. L. 18, 1 du LPF) qui se prononcera au vu d'un dossier de présentation des évaluations et du projet d'acte de donation. L'administration dispose d'un délai maximum de six mois pour marquer son accord sur l'évaluation proposée. Cette prise de position lui est opposable sous réserve que la donation soit signée sur les bases validées dans les trois mois de sa réponse. Le silence de l'administration ne vaut pas accord tacite...

Le pacte d'actionnaires : La mise en place ou l'ajustement d'un pacte d'actionnaires préexistant sera sans doute suggérée pour faciliter la transmission et la gouvernance de l'entreprise. Nous l'évoquerons plus en détail dans l'article sur les enjeux de gouvernance de l'entreprise.

III. LA COOPÉRATION ENTRE PROFESSIONNELS : CLÉ DE RÉUSSITE D'UNE TRANSMISSION D'ENTREPRISE

La transmission d'une entreprise ne peut être conduite efficacement par un seul intervenant : elle mobilise des compétences variées, juridiques, fiscales, financières, patrimoniales

et humaines. La réussite d'une transmission repose souvent sur la capacité à réunir autour du dirigeant une équipe qui travaille en synergie, chacun dans son domaine, mais avec une vision commune.

1. Mobiliser un pool de conseils

La transmission d'entreprise mobilise régulièrement plusieurs professionnels, chacun apportant une expertise spécifique et une connaissance particulière de l'entreprise et de la famille.

- **L'expert-comptable :** souvent au plus près de l'entreprise depuis de longues années, il connaît ses chiffres, ses forces mais aussi ses fragilités. Il est en mesure de proposer une valorisation réaliste, de préparer les projections financières et de renforcer la crédibilité des données auprès des autres intervenants.
- **L'avocat corporate et fiscaliste :** il sécurise les opérations de restructuration (apports, filialisation, fusions, etc.), qualifie le cas échéant l'animation d'une holding et veille à l'efficacité et à la conformité fiscale du schéma retenu.
- **Le notaire :** il joue un rôle charnière en concevant et en instrumentant les actes civils et patrimoniaux, en mettant en œuvre le dispositif Dutreil et en conciliant la sécurité juridique avec la recherche d'un équilibre familial.
- **Le banquier,** en tandem avec l'ingénieur patrimonial, propose les solutions de financement adaptées (crédits, garanties, soultes) et veille à leur mise en œuvre concrète. L'ingénieur patrimonial, par son approche technique et transversale, construit des schémas alignés avec la stratégie familiale, intègre la fiscalité et la gestion du cash-flow, et fait le lien avec les besoins patrimoniaux du dirigeant.
- **Le family office** ou le **conseiller en gestion de patrimoine :** ils offrent une vision globale et intergénérationnelle, en veillant à articuler la transmission de l'entreprise avec la stratégie patrimoniale familiale dans son ensemble.
- Enfin, dans les familles où les tensions ou divergences sont fortes, un **médiateur ou coach familial** peut être sollicité pour faciliter le dialogue et éviter que des blocages relationnels ne compromettent la réussite du projet.

2. Coordonner les expertises pour réussir la transmission

Ces professionnels constituent les principaux acteurs d'une transmission réussie. Tous n'interviendront pas nécessairement dans chaque situation, et leur rôle pourra varier selon la nature de l'entreprise, la configuration familiale ou encore les objectifs patrimoniaux poursuivis.

L'essentiel est que leurs expertises s'articulent harmonieusement : c'est cette coopération qui permet d'anticiper les risques, de fluidifier les décisions et de sécuriser l'ensemble du processus, depuis la conception du schéma jusqu'à sa mise en œuvre concrète.

La transmission d'entreprise devient ainsi un projet collectif, où chaque acteur, en fonction de sa mission et du contexte, contribue à transformer une étape complexe en une opportunité maîtrisée, au service du dirigeant, de sa famille et de l'avenir de l'entreprise.

FISCALITÉ DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES : LE RÉGIME DUTREIL



Florent GACHON
Docteur en droit

Le Pacte Dutreil a été créé en 2004 dans l'objectif de pérenniser l'activité des entreprises et plus particulièrement celles des petites et moyennes entreprises, par l'encouragement à une reprise familiale. Cet objectif s'est traduit par la création d'un régime de faveur, appelé Pacte « Dutreil », permettant de bénéficier, en cas de donation ou de succession, d'une exonération de 75% de la valeur transmise, sous réserve du respect de **quatre conditions** principales, portant cumulativement sur l'activité de la société transmise, sur une obligation de conservation de titres, sur l'exercice d'une fonction direction au sein de la société concernée, et sur la répartition des droits de vote en cas de donation de la nue-propriété.

1. Activité de la société transmise :

Afin de bénéficier de l'exonération partielle, la transmission doit porter sur les titres d'une société dite « opérationnelle », exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. La société peut également exercer une activité dite « mixte », à la fois opérationnelle mais également patrimoniale, à condition que la première soit prépondérante par rapport à la seconde.

Après plusieurs années d'incertitude, deux précisions majeures ont été apportées par le législateur : La première est la définition de la notion de **holding animatrice**, permettant de sécuriser l'important contentieux autour de cette notion. La seconde est la consécration de **l'activité mixte**, bien qu'admise depuis un certain temps. Ces deux évolutions étaient attendues et renforcent la sécurité autour des transmissions d'entreprises.

Pour que l'activité éligible soit considérée comme étant prépondérante, il convient qu'elle représente au moins 50% du chiffre d'affaires total et au moins 50% de l'actif brut total.

Les sociétés dites « holdings animatrices » peuvent également être considérées comme exerçant une activité éligible à condition qu'elles aient « pour activité principale la participation active à la conduite de la politique de son groupe constitué de sociétés contrôlées directement ou indirectement, exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale » (CGI, art. 787 B §2).

2. Engagements de conservation :

Les titres ayant vocation à être transmis doivent être conservés pendant une durée totale de six ans, qui se décompose ainsi :

- un engagement collectif d'une durée de deux ans
- et un engagement individuel d'une durée de quatre ans à compter de l'expiration de l'engagement collectif.

Les titres concernés doivent être soumis à un **engagement collectif de conservation**. L'engagement peut être pris seul ou à plusieurs associés personne physique ou morale. L'engagement doit être souscrit sur au minimum 17% des droits financiers et 34% des droits de vote lorsque la société est non cotée. L'engagement collectif doit être en cours au jour de la transmission (donation ou succession). En l'absence de conclusion d'un tel engagement, la loi admet, sous quelques conditions complémentaires, que l'engagement soit « réputé acquis » ou conclu après le décès du chef d'entreprise « post-mortem ».

Le non-respect des conditions par un des signataires dans le délai de deux ans fait perdre le bénéfice de l'exonération à l'ensemble des bénéficiaires.

À l'expiration du délai de l'engagement collectif, s'ouvre **l'engagement individuel**. Ce dernier est pris par chaque bénéficiaire de la transmission au sein de l'acte constatant la transmission (donation ou succession). D'une durée de 4 ans, il oblige les bénéficiaires à la conservation des titres reçus. Contrairement à l'engagement collectif, le non-respect d'une condition pendant le délai de l'engagement individuel n'entraîne pas de remise en cause de l'exonération pour les autres bénéficiaires.

3. Fonction de direction :

Un des signataires de l'engagement collectif ou l'un des bénéficiaires de la transmission doit exercer pendant au moins trois

TRANSMISSION AVEC DUTREIL	TRANSMISSION SANS DUTREIL
Valorisation des titres transmis (en pleine propriété) : 3 000 000€ Valeur des titres reçus par chacun des 3 donataires (avant abattement Dutreil) : 1 000 000€ Valeur des titres reçus par chacun des 3 donataires (après abattement Dutreil) : 250 000€ Total des droits de donation (en l'absence de donations antérieures) : 84 582€	Valorisation des titres transmis (en pleine propriété) : 3 000 000€ Valeur des titres reçus par chacun des 3 donataires (avant abattement Dutreil) : 1 000 000€ Total des droits de donation (en l'absence de donations antérieures) : 638 886€ DIFFÉRENCE : 554 304€, SOIT 86,8 % D'ÉCONOMIE.

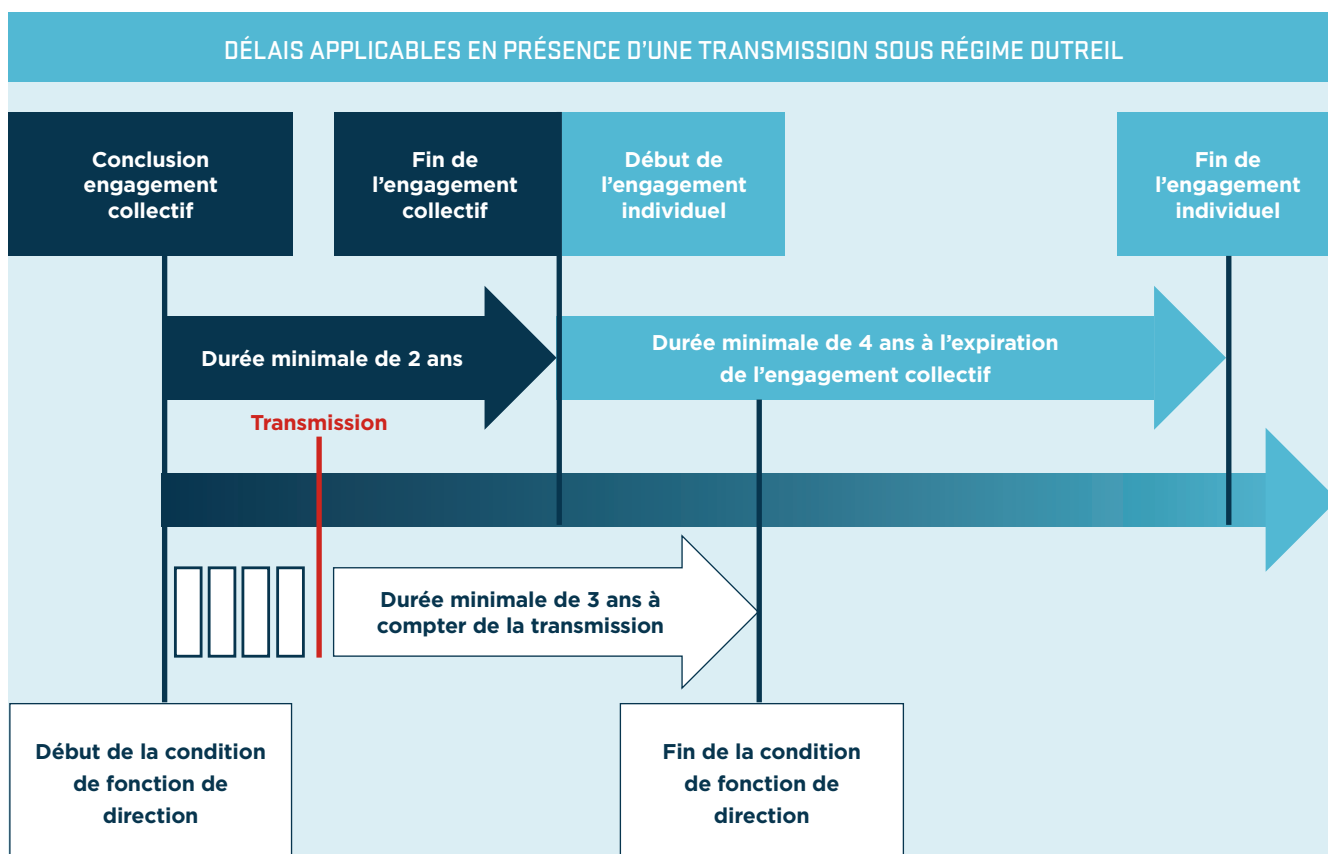
ans après la transmission l'une des fonctions suivantes (selon la forme de la société) : gérant, président, directeur général, président du conseil de surveillance ou membre du directoire. Si la société est soumise à l'impôt sur le revenu, le signataire doit y exercer son activité professionnelle principale pendant cette même durée.

4. Droits de vote en cas de démembrement :

Lorsque la transmission s'opère uniquement sur la nue-propiété des titres, la loi impose une répartition des prérogatives de droits de vote entre l'usufruitier et le nu-propriétaire. Cette répartition doit être prévue dans les statuts et doit limiter les pouvoirs de décisions de l'usufruitier aux seules décisions concernant l'affectation des bénéfices.

Important : La loi exige que les conditions d'activité et de répartition statutaire des prérogatives de vote de la société concernée en cas de démembrement continuent d'être respectées pendant toute la durée des engagements de conservation.

Conclusion : Le régime Dutreil a récemment fêté ses 20 ans. Ses évolutions récentes vont, selon nous dans le bon sens, et permettent de sécuriser les transmissions d'entreprises familiales. Il permet d'en atténuer considérablement le coût fiscal. L'exonération partielle de 75 % permet de réaliser des économies souvent supérieures à 75 % comme on le verra dans l'exemple ci-dessous. Mais ici encore, pour en remplir les conditions et donc en bénéficier en toute sécurité, il est nécessaire d'anticiper.



LES ENJEUX DE GOUVERNANCE



Julien HENRY
Diplômé Notaire

« Gouverner, c'est prévoir ». Etablir des règles de gouvernance visant à structurer la détention d'une entreprise par une famille et en assurer la pérennité est essentiel, particulièrement pour organiser la transition entre les générations.

L'Entreprise, un actif singulier - Créatrice de richesses et d'emplois, l'entreprise compose souvent l'essentiel du patrimoine du dirigeant. L'anticipation est donc au centre des préoccupations afin de prévenir les situations de dépendance et protéger le conjoint, tout en assurant une transmission dans un cadre juridique et fiscal maîtrisé. C'est pour cela que de bonnes règles de gouvernance sont nécessaires pour protéger l'entreprise contre les conséquences de l'incapacité ou du décès du dirigeant, éviter tout blocage dans la prise des décisions opérationnelles qui pourraient résulter d'une indivision, d'un démembrement non anticipé ou de l'entrée subie de nouveaux associés au capital, au moment où la famille doit supporter le coût fiscal souvent important de la transmission.

La bonne gouvernance - les juristes disposent d'une série d'outils afin de penser et adapter les règles de gouvernance

à la transmission du capital. L'objectif est de trouver un équilibre entre le pouvoir souverain représenté par les actionnaires, le pouvoir exécutif assumé par les dirigeants et le pouvoir de surveillance exercé par les Commissaires aux comptes et parfois s'il existe le conseil d'administration ou le conseil de surveillance.

Audit de la situation familiale et patrimoniale - Avant de proposer des règles de gouvernance, les conseils doivent analyser la situation familiale et patrimoniale du dirigeant pour détecter les risques pouvant affecter la stabilité de l'actionnariat et les intérêts familiaux. Ils vont aider le dirigeant et les nouveaux actionnaires à définir un projet commun et déterminer le rôle de chacun dans une perspective toujours évolutive pour permettre, le cas échéant, d'adapter la stratégie mise en place au fil du temps.

Ingénierie sociétaire - Le droit des sociétés propose de formidables outils pour garantir une gouvernance efficace, qui reposent notamment sur : le choix des supports destinés à accueillir les règles de gouvernance (1), l'aménagement des droits de vote et des droits financiers (2), la gestion des relations entre associés et la stabilité de l'actionnariat (3) ainsi que la structuration sous forme de holdings familiales (4).

1. Choix du cadre juridique destiné à accueillir les règles organisant la vie de la société

Afin d'atteindre les objectifs définis à la suite de la phase d'audit, le dirigeant peut décider d'insérer les règles de gouvernance dans les statuts et/ou dans divers documents extra-statutaires.





Les statuts des sociétés – Éléments constitutifs de la vie d'une société, les statuts est le premier support qu'il conviendra d'analyser et, le cas échéant, d'amender afin de répondre aux objectifs du dirigeant.

Les statuts disposent d'une force juridique certaine, ils sont publiés et s'imposent à l'ensemble des associés présents ou futurs de la société.

Les documents extra-statutaires – Il existe de nombreux types de documents extra-statutaires (pactes d'actionnaires, règlement intérieur, charte de famille, préambule, protocole d'accord, etc.) par lesquels il est possible d'organiser les équilibres des pouvoirs, les droits politiques et les droits financiers. La liberté contractuelle est ici quasi-totale, la rédaction devra alors être imaginative et soignée afin de s'adapter parfaitement aux besoins exprimés.

Les documents extra-statutaires présentent l'avantage certain de la confidentialité, souvent recherchée dans l'intimité familiale et le monde des affaires, puisque qu'il n'existe aucune obligation de publication de ces documents.

Toutefois, ces pactes n'ont d'effet qu'entre les signataires et présentent une force exécutoire plus limitée que les statuts. C'est pourquoi en pratique souvent, certaines règles de gouvernance sont insérées dans les statuts et les autres dans des documents non statutaires.

Changement de forme sociale et/ou refonte globale des statuts – Dans certains cas, il sera opportun de procéder à la transformation de la forme sociale ou de procéder à une refonte globale des statuts de la société.

Généralement, une Société Anonyme (SA) présente une faible marge de personnalisation dans l'établissement des règles statutaires. Par exemple, il n'est pas possible dans une SA d'interdire l'entrée de la société aux héritiers. À défaut de dispositions testamentaires, les actions sont librement transmises aux héritiers de l'actionnaire et sont soumis au régime de l'indivision jusqu'au partage.

À l'inverse, la Société par Actions Simplifiée (SAS) offre une grande liberté contractuelle permettant le maximum de souplesse dans l'ingénierie sociétaire par l'insertion de clauses spécifiques.

Organisation des organes de direction – Le choix de la forme sociale est également déterminant quant à la mise en place des organes de direction souhaités.

Ainsi, dans une SA, le Président Directeur Général est révocable ad nutum, c'est-à-dire à tout moment sans justification et sans préavis. Il s'agit d'une règle d'ordre public.

Dans la SAS, l'article L.227-5 du Code de commerce dispose que « les statuts fixent les conditions dans lesquelles la société est dirigée ». Dès lors, la liberté statutaire offerte par la SAS permet, sous réserve de la désignation d'un Président représentant la société à l'égard des tiers prévu par le Code de commerce, de définir largement les organes de direction de la société et leurs règles de fonctionnement.

Il apparaît donc essentiel pour le praticien de prévoir précisément ces règles de direction dans les statuts de la SAS.

2. L'aménagement des droits de vote et des droits financiers

La gouvernance s'exerce également à travers les prérogatives conférées aux associés. Dès lors, il est nécessaire de délimiter avec précision la répartition des droits de vote et des droits financiers.

Adaptation des règles de majorité – La liberté statutaire, notamment permise en SAS, permet pour, chaque type de décision collective, d'adapter les règles de majorité (majorité simple, majorité renforcée, unanimité).

Aménagement des droits de vote – En outre, des actions à **droit de vote multiple** peuvent être créées. Selon les règles de gouvernance définies, il est possible de créer des catégories d'actions afin de conférer des droits de vote supplémentaires ou un droit de vote pour certaines décisions considérées comme importantes à certains associés directement impliqués dans la vie de la société.

Aménagement des droits financiers – Il est possible de prévoir une **répartition inégale des dividendes**. Ainsi, par exemple, certains associés pourraient se voir conférer un droit aux dividendes majoré en contrepartie d'une plus faible d'influence dans la direction de la société. Toutefois, l'aménagement des droits financiers ne saurait être total. En effet, il n'est pas, par exemple, possible de garantir le versement d'un dividende ou de prévoir une clause à intérêt fixe.

Démembrement de propriété et droit de vote – En sa qualité d'associé, le nu-propriétaire a le droit de participer aux décisions collectives et doit dans tous les cas être convoqué aux assemblées générales ou être invité à s'exprimer lors de toute consultation des associés.

Concernant le droit de vote, l'alinéa 3 de l'article 1844 du Code civil dispose que le droit de vote appartient en principe au nu-propriétaire, sauf pour les décisions concernant l'affec-

tation des bénéfices où il est réservé à l'usufruitier.

Si les statuts ne peuvent pas priver l'usufruitier de son droit de voter pour les décisions concernant l'affectation des bénéfices, ils peuvent diminuer les droits de vote du nu-proprétaire. Il est même possible de priver le nu-proprétaire de tout droit de vote et donc conférer à l'usufruitier l'ensemble des droits de vote. Cette stipulation est fréquente mais attention : en matière de transmission d'entreprise sous le dispositif Dutreil, le droit de vote de l'usufruitier doit être statutairement limité à l'affectation des bénéfices afin de pouvoir bénéficier de l'exonération de 75% sur la valeur des titres transmis.

En outre, l'alinéa 3 de l'article 1844 du Code civil permet désormais au nu-proprétaire et à l'usufruitier de convenir bilatéralement de conférer l'exercice du droit de vote à l'usufruitier. Cette possibilité peut notamment être utilisée dans les situations où faute de majorité, les statuts ne peuvent être aménagés sur ce point.

3. Les relations entre associés et la stabilité de l'actionnariat

Afin d'encadrer les relations entre les associés et assurer la stabilité de l'actionnariat, diverses clauses sont susceptibles d'être stipulées. Dans l'objectif d'éviter toute interprétation possible sur l'application de ces clauses, leur rédaction doit être particulièrement affinée.

La clause de préemption ou de préférence - Il s'agit de la clause par laquelle l'associé s'engage, s'il décide de vendre, à permettre à une personne déterminée d'acheter en priorité si elle accepte de payer le même prix que le tiers acquéreur.

Ainsi, tout transfert de titres de la société par un associé pourrait faire l'objet d'un droit de préemption au bénéfice des autres associés, par exemple au prorata de leur participation au sein de la société ou de certains d'entre eux seulement. Elle se distingue de la clause d'agrément qui implique la société elle-même.

La clause d'agrément - Cette clause est couramment utilisée afin de permettre aux associés d'approuver ou de refuser le transfert des titres.

En fonction de la volonté des associés, la clause d'agrément peut :

- Limiter ou étendre le cercle des personnes soumises à agrément (entre les associés, les descendants d'un associé, les ascendants d'un associé et/ou le conjoint d'un associé) ;
- Limiter ou étendre les opérations visées (mutation volontaire ou forcée, à titre gratuit ou à titre onéreux).

La clause d'agrément, tout comme la clause de préemption, vise à conserver la maîtrise du capital de la société en permettant de se prémunir contre le risque d'intrusion de tiers. En effet, l'entrée non souhaitée au capital de la



société de certains associés pourrait altérer l'équilibre des pouvoirs et ainsi nuire à la bonne marche de la société. Mais le refus d'agrément n'est efficace que si **la société ou d'autres associés se portent acquéreurs dans les délais prévus.**

Une obligation et/ou un droit de sortie conjointe - Dans l'élaboration des règles de gouvernance, il est possible de prévoir l'hypothèse où l'un ou plusieurs associés manifeste(nt) le souhait de céder les titres de la société à un tiers.

Afin d'anticiper cette perspective, il peut être prévu :

- une obligation de sortie conjointe sous la forme d'une clause d'entraînement (drag along). Cette clause oblige un ou plusieurs associés à vendre leurs parts dans le cas où un associé vendrait les siennes. Cela permet de céder le contrôle ou la totalité des titres de la société et de pouvoir négocier avec le tiers un prix fixé en conséquence.
- un droit de sortie conjointe (tag along) qui accorde à l'inverse aux associés minoritaires le droit d'exiger le rachat de leurs titres à des conditions similaires à celles de l'associé majoritaire cédant.

Une clause de retrait et/ou d'exclusion - Ces clauses sont particulièrement importantes afin de prévenir les situations de mésentente et éviter les situations de blocage, en définissant au préalable les conditions de sortie forcée.

Toutefois, compte tenu de la privation du droit de propriété engendrée par la clause d'exclusion, des garanties suffisantes doivent être aménagées pour l'exclu :



- Une juste indemnité doit être versée ;
- La jurisprudence a également encadré la validité des clauses d'exclusion qui ne doivent pas priver l'associé de son droit de voter pour ou contre sa propre exclusion. Une telle stipulation serait contraire à l'ordre public et réputée non écrite.

Ces clauses spécifiques visant à stabiliser l'actionnariat peuvent également s'accompagner d'une restructuration globale des détentions des participations du dirigeant et de sa famille par l'apport à une ou plusieurs holdings familiales.

4. La structuration sous forme de holdings familiales

La holding, structure unique et familiale, permet **d'éviter des interférences** qui pourraient être négatives sur la gestion du groupe. En outre, la holding peut jouer le rôle de **réceptacle de trésorerie** ou véhicule de **financement** ou de **réinvestissements**.

Intérêts de la constitution d'une ou plusieurs holding(s) par branche familiale ou par enfant - La création d'une holding par apport des titres permet de **concentrer le pouvoir** entre les mains de celui ou de ceux qui contrôlent la holding.

Dès lors, ce schéma permet au donateur de **transmettre à ses enfants tout en gardant le contrôle du vote au sein de la**

structure opérationnelle et en évitant d'intégrer directement sa famille à l'actionnariat de l'entreprise

En fonction de la configuration familiale et des besoins exprimés, il est possible de créer une holding unique ou plusieurs holdings soit par branche familiale, soit par enfant. Ce choix a une incidence importante sur le long terme en permettant des approches stratégiques distinctes selon les groupes d'actionnaires : volonté d'augmenter sa participation dans l'entreprise à crédit ou en constituant un pool de trésorerie, volonté de diversifier ses investissements, volonté au contraire de distribuer largement les dividendes ... Une holding par branche familiale ou par enfant permet de renforcer l'autonomie des membres de la famille et ainsi de gagner en souplesse dans l'évolution du capital et dans les projets de réinvestissements éventuels.

Un schéma fiscalement intéressant - La constitution d'une ou plusieurs holding(s) bénéficie de plusieurs dispositifs neutralisant la fiscalité :

- En cas **d'apport de titres** préalablement à la transmission à une holding contrôlée par l'apporteur, la **plus-value d'apport est placée en report d'imposition** sous réserve de respecter les exigences posées par l'article 150-0 B ter du Code général des impôts (ci-après « CGI »).
- Les nouvelles holdings familiales bénéficient d'un **régime favorable sur les distributions à venir** de la société opérationnelle.

En effet, aux termes de l'article 216 du CGI, les produits de participations de la société, ouvrant droit à l'application du régime des **sociétés mères-filles**, ne sont pas pris en compte dans le résultat imposable des futures sociétés holdings, à l'exception d'une quote-part de frais et charges.

Cette quote-part est égale à 5 % du montant de ces produits, crédit d'impôt compris, soit un taux effectif d'impôt sur les sociétés sur les dividendes de 1,25 % à ce jour. Pour pouvoir en bénéficier, il est notamment nécessaire que la holding détienne au moins 5% du capital de la filiale.

La conservation par le donateur d'un solde de titres - Sous réserve du respect des seuils du régime mère-fille, nous conseillons souvent aux dirigeants de conserver un **solde de titres en direct**. Cela leur permet éventuellement de conserver un rôle d'arbitre entre les différentes branches et de réaliser ultérieurement d'autres opérations, telles que notamment :

- Le rachat de leur participation résiduelle dans la société par l'intermédiaire d'une réduction de capital ;
- Un nouvel apport à la holding familiale ou à une nouvelle holding à constituer ;
- La réalisation d'une donation de titres avant un rachat en vue de neutraliser la plus-value.

Ces différentes possibilités offrent une souplesse qui nous semble nécessaire de préserver afin que le schéma patrimonial mis en place puisse s'adapter à de futurs projets.

ACTUS

PUBLICATIONS :

Nos équipes ont publié ces derniers mois différents articles concernant le droit et la fiscalité du patrimoine:

- **Quasi-Usufruit : commentaire du dispositif anti-abus:**

Clément **COLOMBEL** et Martin **GUIVARCH** ont publié une analyse de ces dispositions dans **AGEFI ACTIFS** du 7 octobre 2024

- **Quel modèle de transmission privilégier pour ses cryptomonnaies ?** Eglantine **VRAIN**, Clément **COLOMBEL**, Joseph **Depierre** et Martin **GUIVARCH**, exposent dans le numéro de décembre 2024 de **L'AGEFI ACTIFS** les différentes solutions pour optimiser la transmission du patrimoine numérique.

- **Le présent d'usage : un « cadeau » civil et fiscal à ne pas négliger !** Un éclairage pratique sur ce sujet dans les colonnes de Fiscalonline.com par **Clément COLOMBEL** en décembre 2024.

- **Fiscalité 2025 : quelles certitudes face aux incertitudes ?** Dans un éditorial publié en janvier 2025 dans la **Revue fiscale du patrimoine**, **Patrice Bonduelle** partage ses réflexions sur les tendances de la fiscalité patrimoniale à la lumière du contexte politique, budgétaire et législatif actuel.

- **Résidence principale : l'exonération de plus-value exige des preuves, pas des intentions**

Dans le numéro d'avril 2025 de **L'AGEFI Actifs**, **François Bonte** et **Clément Colombel** analysent une décision du Conseil d'État (14 mars 2025, n°474943) qui vient renforcer la sécurité juridique autour de l'exonération de la plus-value immobilière lors de la cession d'une résidence principale.

- **Décryptage stratégique de la loi de finances 2025**

La loi de finances 2025 apporte son lot de nouveautés en fiscalité immobilière et en transmission patrimoniale. **Michelez Notaires** a partagé son analyse dans le numéro spécial de La Semaine Juridique Notariale et Immobilière publié par **LexisNexis** le 14 mars 2025.

- **Dons familiaux** : comment sécuriser l'exonération pour un projet immobilier ? par **François Bonte & Julien Henry**

- **Hausse des droits de mutation** : quelles conséquences pour les transactions ? par **Etienne Michelez**

- **Plus-value en LMNP** : nouveau calcul, quels impacts et quelles stratégies adopter ? par **François Bonte & Julien Henry**

- **Communauté universelle avec clause d'attribution intégrale** : Les difficultés pratiques à traiter lors de la succession du premier des époux sont étudiées avec précision par **Arsène QUEFFELEC** dans **La Semaine Juridique Notariale et Immobilière** du 30 mai 2025.

- **IFI 2025** : Dans un éditorial publié en juin 2025 dans la **Revue fiscale du patrimoine**, **Patrice Bonduelle** propose à tout contribuable soumis à l'IFI de rejoindre le « cercle des 133 », c'est-à-dire de ceux qui préfèrent très légalement aider une œuvre que de payer l'impôt.

- **« La transmission d'entreprise dans tous ces Etats » : Le pacte Dutreil, régime fiscal de faveur pour la transmission d'entreprise** a fait l'objet d'une actualité intense depuis plusieurs mois. En particulier, dans la **Revue Fiscale du Patrimoine** de juin 2025, **Florent GACHON**, **Docteur en droit**, commente les évolutions positives de ce régime et le compare à des régimes similaires dans d'autres pays de l'OCDE.

**Prix du Meilleur Etudiant juriste en
droit immobilier (MEJI) 2025 - 15^e édition**



MEILLEUR ETUDIANT
JURISTE IMMOBILIER

En partenariat avec Juridim - Association des Directeurs Juridiques de l'Immobilier et CMS Francis Lefebvre Avocats, Michelez Notaires, cofondateur de ce Prix, a récompensé trois étudiants juristes immobilier en Master 2 de France, parmi ceux sélectionnés par leur Université ayant réussi les épreuves écrites et orales organisées par un jury composé notamment de trois Notaires de Michelez. Le parrain du Prix cette année était Louis BONELLI, DG de la foncière Klépierre et le Lauréat Paul DUTILLEUL, de l'Université de Nancy. Pour toute information www.michelez-notaires.com

CLASSEMENTS DE MICHELEZ NOTAIRES

La revue **Décideurs - Groupe Leaders League** classe MICHELEZ Notaires parmi les meilleurs de France dans cinq de ses derniers classements en le citant :

- en matière de conseil en organisation patrimoniale parmi les « **INCONTOURNABLES** »:
- en matière de droit international privé dans son « **MAPPING 2025** »
- en matière de Promotion-Construction, de Financement et de Grandes transactions parmi les « **EXCELLENTS** »



NOMINATIONS

Nous sommes heureux d'annoncer les récentes nominations comme notaires de :

Arsène QUEFFELEC dans l'équipe Droit de la famille où il continuera à accompagner avec rigueur et sens de l'écoute les projets de vie de nos clients.

Etienne DUTEIL dans l'équipe d'Immobilier professionnel : Lauréat du Prix MEJI 2020, Etienne traite plus particulièrement des dossiers d'investissement et d'arbitrage immobiliers pour notre clientèle institutionnelle.

FORMATIONS

Au 1^{er} semestre 2025, nous avons poursuivi notre cycle de conférences destinées aux équipes de nos banques partenaires (Direction juridique, équipes d'ingénierie patrimoniale, banquiers privés, etc.) notamment sur les thèmes suivants :

- L'investissement forestier et agricole
- Le quasi-usufruit - décryptage du nouveau dispositif anti-abus
- Actualité du régime Dutreil
- Les donations transfrontalières
- La transmission familiale des cryptomonnaies

Pendant ce 2^e semestre, nous nous focaliserons sur les dernières opportunités à saisir avant de possibles changements fiscaux.



**MICHELEZ
NOTAIRES**

128, bld de Courcelles
75017 Paris
M° Ternes - Parking Ternes
+33 1 56 33 80 00
contact@michelez-notaires.com
www.michelez-notaires.com
MICHELEZ-NOTAIRES.COM

Patrice BONDUELLE
Jean LIOUSSOU
Etienne MICHELEZ
Jérôme TERRIER
Olivier DAGRENAT
Arnaud BAYART
Eglantine VRAIN
Louis HUDE
François BONTE
NOTAIRES ASSOCIÉS

Laura BEAUNE
Caroline BORREL
Justine CHANTIER
Barbara DORDÉ
Guillaume BRUN
Hélène KALCK
Laetitia BAYEUL
Amanda RULLON
Hortense OLLIVIER
Raphael SIAHOU
Thomas TACZANOWSKI
Arsène QUEFFELEC
Etienne DUTEIL
NOTAIRES