

L'âge du capitaine...

Il peut certes étonner, mais le constat est là : le dénominateur commun à plus d'un tiers des entreprises européennes, c'est « l'âge du capitaine » avec comme conséquence d'y voir s'orchestrer un passage de flambeau transgénérationnel dans les dix prochaines années. Selon certaines estimations, cet effet du *baby-boom*, notamment, pourrait toucher jusqu'à 690 000 petites et moyennes entreprises et 2,8 millions d'emplois chaque année. Sans surprise, le postulat garde toute sa pertinence pour la Belgique : près de 70 % des entreprises de notre pays sont familiales, une situation d'autant plus difficile que le propriétaire en est souvent l'homme-orchestre.

Comment relever ce défi ? Quelle qu'elle soit, il n'y a pas de recette miracle pour régler, au sein d'une entreprise, la sempiternelle question de la succession ou pour lui insuffler une nouvelle dynamique. Tout le monde s'accorde, cependant, à reconnaître que l'émergence d'un contexte général favorable aux transmissions d'entreprises, condition *sine qua non*, est largement tributaire d'un certain nombre d'éléments clés correspondant à autant de principes directeurs que la Commission européenne vient de mettre en avant dans le cadre de sa communication n° 2006/117 du 14 mars 2006 intitulée « La transmission d'entreprise. La continuité grâce à un nouveau départ ».

1. Intensifier les efforts de sensibilisation : opération multifacette, la transmission doit se faire en temps utile et bénéficier de conseils professionnels.

2. Mettre en place un environnement financier favorable.

3. Disposer d'un cadre juridique non pénalisant pour les restructurations d'entreprises avant leur transmission et garantir la continuité des sociétés de personnes par un contrat de société.

4. Développer une défiscalisation appropriée, par des incitants fiscaux adéquats, y compris en cas de vente à des tiers.

5. Organiser des marchés transparents pour les transmissions d'entreprises.

Comme vous pouvez le constater, ces recommandations, dont nous partageons pleinement la pertinence, ont déjà été traduites ou sont en passe de l'être en termes de mesures concrètes dans notre pays. Parmi d'autres, nous en voulons pour preuve : les régimes favorables mis en place dans les trois Régions pour la succession et la donation des entreprises familiales, les taux d'intérêt réduits proposés pour aider au financement des transmissions, les récentes campagnes de sensibilisation et, outils pratiques indéniables, la mise en route opérationnelle de bourses d'échange d'entreprises, qui plus est souvent intégrées dans des portails informatifs conviviaux et résolument fonctionnels.

Dans ce contexte de mobilisation générale, les experts-comptables et les conseils fiscaux sont au cœur du débat. Nos compétences comptables et fiscales – traduites, notamment, dans les missions d'évaluation – et notre déontologie stricte, ancrées dans une relation de confiance caractéristique de notre action au cours des différentes étapes de la vie d'une entreprise, font des experts-comptables et des conseils fiscaux des accompagnateurs naturels des processus de transmission au sein des entreprises. C'est l'évidence même : de nombreux échecs auraient pu être évités si les transmissions avaient été planifiées suffisamment à l'avance et si l'avis de spécialistes avait été demandé. En raison de notre connaissance de la réalité du terrain, notre profession se devait également d'être un vecteur de réflexions. Comme au cours des dernières années, nous entendons aussi renforcer à l'avenir notre position dans le cadre du partenariat public/privé qui offre de nombreuses possibilités et qui, dans le cadre de ce défi d'importance, trouve sa pleine et entière légitimité.

*Gérard Delvaux, Président
Erwin Vercammen, Vice-président*