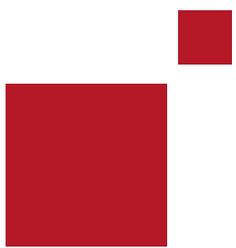


Quels modèles capitalistiques pour favoriser la transmission aux jeunes biologistes ?

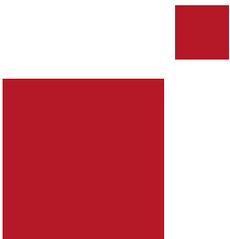


Alexandre ARBABE
Avocat Associé
FIDAL

Introduction

« Un monde gagné pour la technique est perdu pour la liberté »

Citation de Georges Bernanos – La France contre les Robots



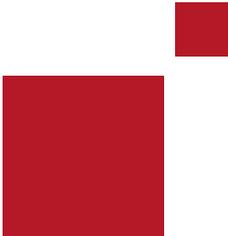
Introduction

Analyse de la thématique :

- « Modèles » implique plusieurs solutions
- « Capitalistiques » implique de parler de modèles d'achat du capital = schémas d'acquisition ou de transmission de titres
- « Favoriser » implique un schéma juridique, financier et fiscal facilitant les projets des jeunes biologistes et des biologistes sur le départ = un schéma qui correspond à 2 populations aux objectifs opposés (sur le plan du capital et de la valeur)

Ces éléments relèvent de la technique juridique

- « Transmettre » signifie étymologiquement « envoyer (mittere en latin) au-delà (trans) ».



Cet élément relève des biologistes : qu'entendez-vous par transmettre » ?

Nous savons tous ce qu'est transmettre :

La transmission, quelle que soit son mode opératif, porte sur le capital, mais aussi sur des valeurs, des savoirs et connaissances, des savoir-faire et compétences, des attitudes.

- Cf. La présentation de la clientèle = cession de clientèle entre le professionnel libéral sortant et le jeune impétrant. La transmission produit un effet civilisateur, d'insertion sociale et professionnelle.

Est-ce encore possible en 2016 ? Souhaitable ? Souhaité ? Utile ?

- Cf. l'organisation des professions selon des Ordres de tutelle, des codes de déontologie. La transmission suppose une autorité reconnue, légitimée par sa fonction, son rôle, son statut, son mandat, sa compétence.

Est-ce encore possible en 2016 ? Souhaitable ? Souhaité ? Utile ?

- Ce qui est transmis est doté d'une valeur, et ne se discute guère, car cela est établi par la force d'une tradition, ou d'une preuve. La transmission de valeurs doit être liée à la transmission du capital.

Est-ce encore possible en 2016 ? Souhaitable ? Souhaité ? Utile ?

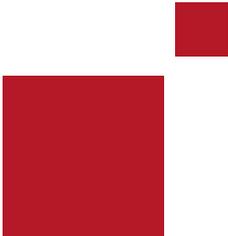
La transmission a un effet intergénérationnel puissant : elle économise le temps des tâtonnements, des erreurs des jeunes biologistes, et met à disposition les acquis comportementaux et intellectuels reconnus par le groupe d'associés professionnels existant à un moment donné.

La transmission procède de la chronologie : elle s'accomplit des plus âgés vers de plus jeunes, ou de l'antérieur vers le postérieur.

La transmission met chacun en place et à sa place : elle est donc une nécessité biologique, une obligation sociale et politique, une conviction éthique pour qui veut faire partager ses valeurs.

Mais cette volonté des éducateurs et du législateur de transmettre ne peut jouer sur les générations qui montent que s'il y a reconnaissance de l'intérêt de son appropriation :

- d'abord par des transmetteurs convaincus,
- et surtout, malgré les efforts nécessaires d'assimilation, ou à cause parfois des épreuves subies, par les destinataires.

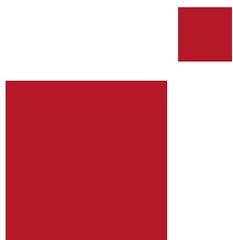


Elle doit enfin être possible/souhaitable/souhaitée/utile du point de vue de la survie de l'entreprise et de l'intérêt de ses associés.

La biologie médicale vit une profonde transformation de son organisation, de son capital depuis 5 ans, principalement une crise de la transmission du capital et donc de ses valeurs.

Favoriser la transmission du capital entre générations de biologistes s'apparente, pour les biologistes en exercice, à une mission digne des travaux d'Hercule :

- poursuivre le développement et l'adaptation économique et industrielle des structures libérales
- sans perdre le bénéfice même de vos efforts actuels
- tout en promouvant les nouvelles générations de manière équitable



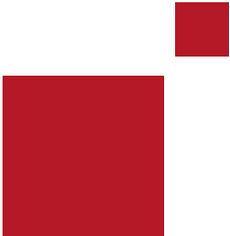
Nombreux parmi vous, estiment que la transmission entre générations constitue désormais un objectif secondaire et que le modèle économique en cours de généralisation conduit à diminuer le nombre de biologistes par site.

D'autres expriment un avis contraire.

Toutefois, ces positions et débats sont elles-mêmes relativisées par l'ampleur et le rythme du mouvement de concentration en cours depuis 5 ans, des moyens financiers mis en œuvre pour agréger les laboratoires.

Vos adversaires sont des groupes mondiaux qui ne partagent pas vos problématiques de transmission. C'est donc votre problème en apparence.

Toutefois, le modèle de management qu'ils cherchent à définir actuellement, confirme si besoin était, une évidence : il faut des biologistes pour réaliser le chiffre d'affaire, des diplômés et des talents pour préparer les défis (et la marge) de l'avenir. **Une certitude : il faut attirer & retenir les jeunes quelque soit la stratégie retenue.**



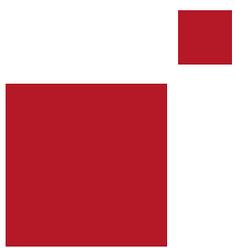
Question : l'accès au capital est-il toujours nécessaire/possible/souhaitable/souhaité pour intégrer les jeunes talents dans leurs/vos sociétés ?

Chacun d'entre vous a une réponse qui lui est propre et l'a traduit dans son action et ses projets.

Je me contenterais, pour ma part, d'affirmer que les moyens juridiques à votre disposition pour favoriser la transmission du capital existent.

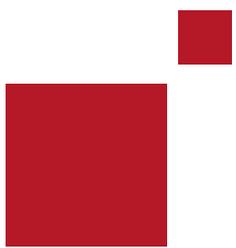
Le choix étant intimement lié à l'histoire de chacune des sociétés, de la géographie des sites, et de la concurrence existante, il n'existe pas, du point de vue technique, de modèle unique favorisant la transmission des titres.

Les organisations constatées sur le terrain traduisent et illustrent les options retenues en faveur ou non de ce choix de transmission : **nous estimons que 3 postulats gouvernent la modélisation de ces schémas.**



Premier postulat: les générations n'ont pas les mêmes besoins ni les mêmes ressources ni les mêmes objectifs :

- les objectifs des jeunes biologistes sont :
 - Intégrer le capital social de la société
 - Devenir un associé à part entière à court ou moyen terme
 - Débuter et poursuivre sa carrière
 - Privilégier le remboursement de la dette
 - Privilégier l'investissement

 - les objectifs des biologistes sortants sont :
 - Réaliser une dernière opération à même de revaloriser la société
 - Transmettre le capital dans les meilleures conditions de prix
 - Privilégier la rémunération
 - Orienter le résultat vers la rente
 - Conserver le contrôle de la société jusqu'à la sortie.
- 

Second postulat : le contrôle / la gouvernance sont au cœur des modèles :

- ❑ **Le contrôle du financement de l'acquisition et la répartition entre la rémunération et le dividende influence les outils utilisés :**
 - Choix de SPFPL unipersonnelle avec régime mère-filles et dividendes prioritaires
 - Choix de SPFPL pluripersonnelles avec régime mère-filles et gestion de la pyramide des âges
 - Choix de holding patrimoniale et de donation pré cession au profit de la famille sans entrée concomitante
 - Choix de cession des titres à un tiers financeur
 - Choix de la réduction de capital au profit du sortant sans entrée concomitante

- ❑ **Le contrôle du management de la société et la gestion des contraintes économiques et managériales**
 - Accès au capital versus salarisation
 - Management package,
 - Répartition de l'effort et des missions annexes
 - Fixation de l'âge de départ à la retraite et supervision des sorties

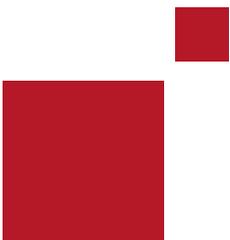
Second postulat : le contrôle / la gouvernance sont au cœur des modèles :

- ❑ Le contrôle du management de la société et la gestion des contraintes économiques et managériales (suite)**
 - règlement intérieur et valeurs collectives
 - droit de veto
 - droit renforcé à l'information
 - Organisation complexe
 - management package,
 - répartition de l'effort et des missions annexes
 - fixation de l'âge de départ à la retraite et supervision des sorties (gestion de la pyramide des âges)

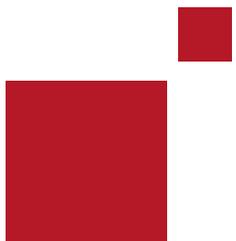
- ❑ Le contrôle de la valeur de l'entreprise et la politique du prix de cession**
 - Détermination statutaire et annuelle du prix de cession
 - Détermination conventionnelle et annuelle du prix de cession
 - Mise en place de promesses unilatérales de cession
 - Mise en place d'actions rachetables

Troisième postulat : les schémas envisageables dépendent des caractéristiques (l'existant) de la SEL :

- Système de part pleine - participation au capital – temps de travail
- Système de rémunération complémentaire
- Rémunération des fonctions techniques distinctes de l'exercice professionnel
- Rentabilité de la société
- Culture de la gouvernance et adoption de règles de gestion (contrôle de gestion)
- Détention ultra majoritaire ou égalitaire du capital
- Existence de groupe de sociétés (5-1 ou non)
- Endettement de la structure
- Politique de distribution de dividendes
- Structure de la pyramide des âges



Quelques modèles capitalistiques et leur orientation vis-à-vis des jeunes biologistes



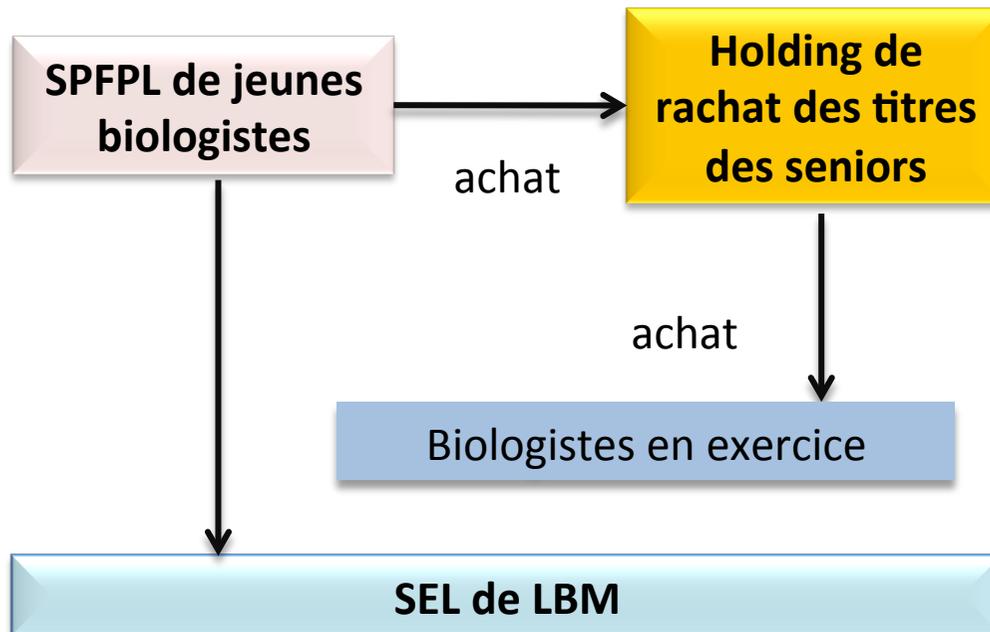
Modèle basé sur l'association du capital et du travail

- Gestion des intégrations et des sorties au sein d'un groupe de sociétés composé d'une SEL et de 2 SPFPL
- Gestion des intégrations et des sorties au sein du capital social de la SEL
- Affectation différenciée des droits sociaux

Modèle basé sur la séparation du capital et du travail

- Actionnariat inégalitaire & groupe de SEL 5 & 5-1
 - Mise en place d'un système de type commandite via démembrement économique de la valeur de l'action : utilisation des golden shares et évacuation de la survaleur générationnelle
- 
- 

Gestion des intégrations et des sorties au sein d'un groupe de sociétés composé d'une SEL et de 2 SPFPL



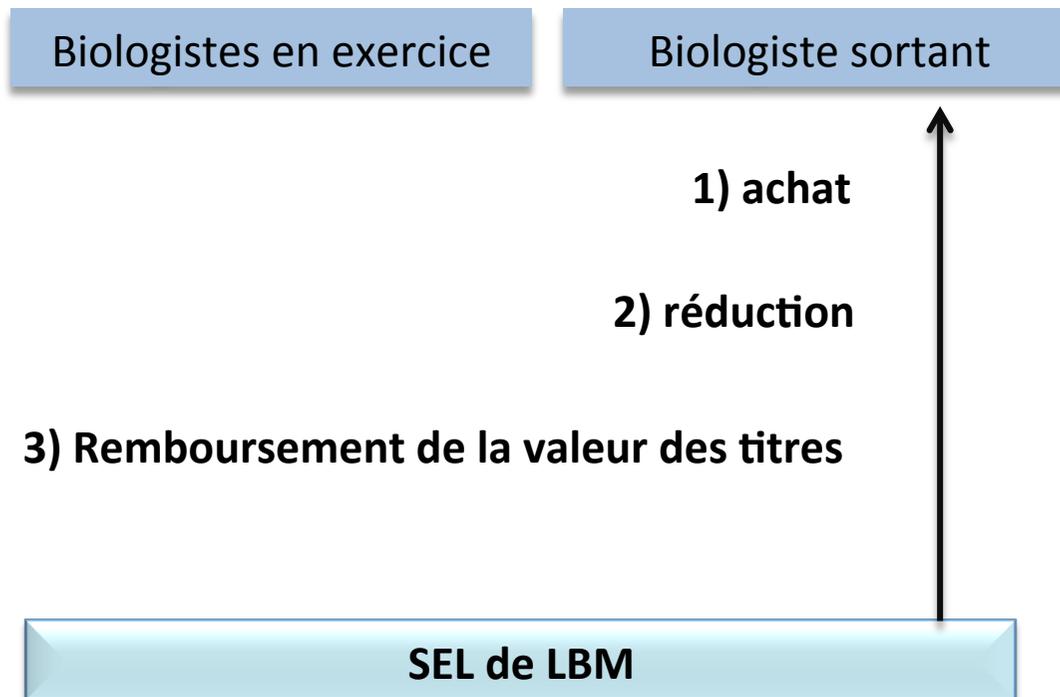
- **Principes :**

- 3 sociétés / une SEL, 2 holding
- Contrôle des prix et de la valorisation
- Gestion collective des entrées via une ou plusieurs SPFPL
- Gestion des sorties via la holding d'achat

- **Commentaires :**

- Schéma favorable
- Évolution du schéma dans le temps ?
- Régime mère-filles et dividendes pour la SPFPL
- Gouvernance des holding et rapport avec la SPFPL
- Actionnariat de la holding de rachat
- Garanties financières
- Gestion autoritaire

Gestion des intégrations et des sorties au sein du capital social de la SEL



- **Principes :**

- Gestion de s sorties sans entrée de jeunes biologistes
- Fiscalité et garanties financières OK

- **Commentaires :**

- Schéma défavorable
- Endettement de la société
- Captation et mutualisation de la sortie
- Attention à l'intérêt social (fixation du prix de rachat)
- Technique de rachat forcé

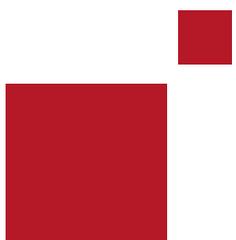
Affectation différenciée des droits sociaux

- **Principe :**

- Technique utilise avec la fusion de SEL & l'apport de fonds
- découpage de la valeur globale selon des plafonds de valeur
- Conversion (ou bien émission) d'actions de préférences (ou bien de parts privilégiées) dotées de droits financiers et politiques différenciés selon le plafond atteint

- **Commentaire :**

- Schéma favorable
- Sous réserve que la première tranche soit éligible au régime fiscal des sociétés mères et filles (5%)
- sous réserve contrôle valeur de cession des titres
- sous réserve second mécanisme d'évacuation des droits sociaux concernant les tranches supérieures



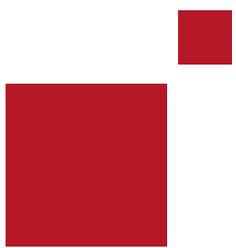
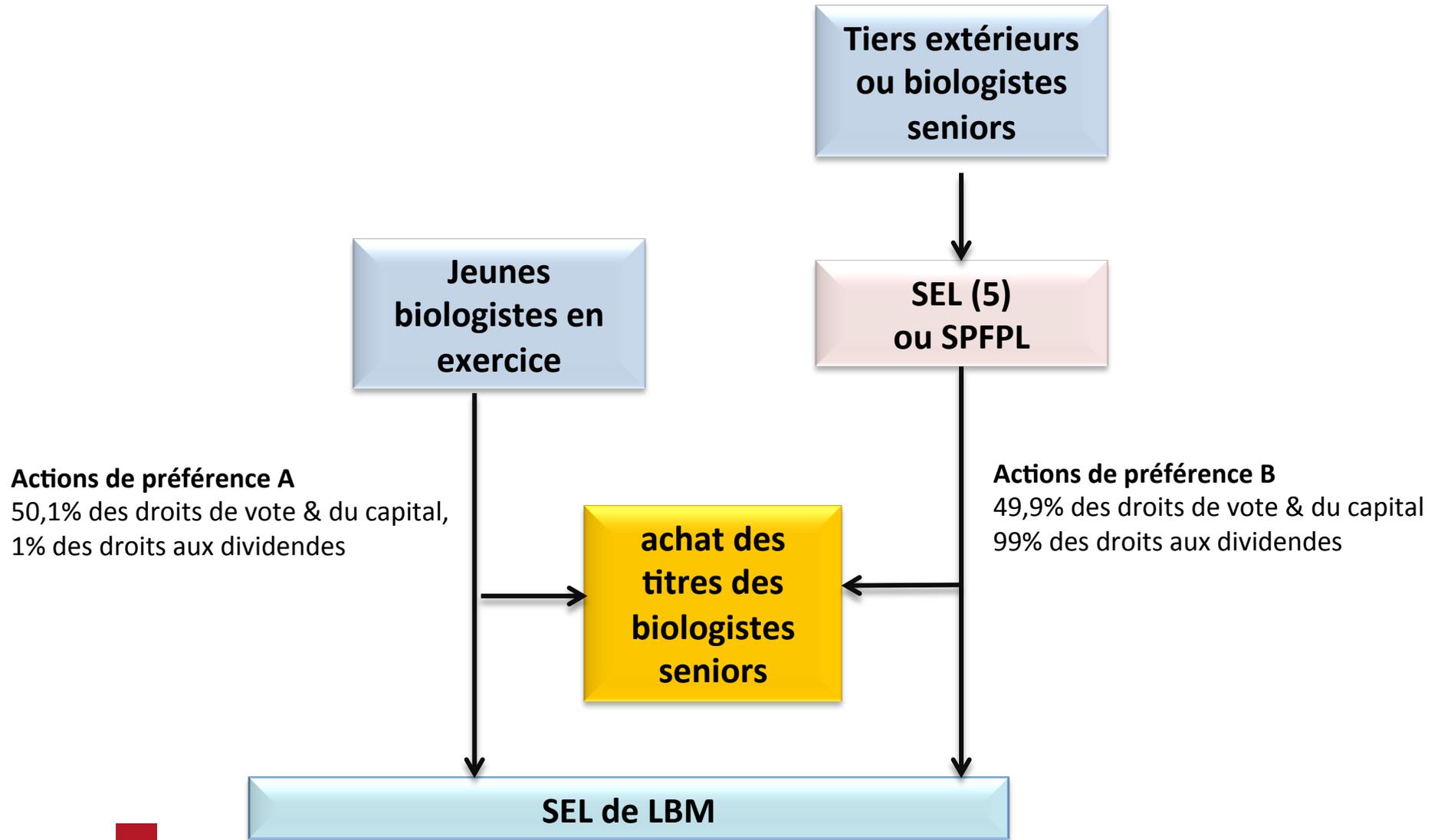
- **Principe :**
 - Détention de la majorité du capital et des droits de vote par un seul associé professionnel
 - Modèle 1 : associé personne physique ultra majoritaire dans le capital social de la SEL
 - Modèle 2 : SEL (5) associée personne morale ultra majoritaire dans le capital social de la SEL (5-1)
- **Commentaires :**
 - Schéma défavorable
 - Modèle orienté vers la logique de cession dès lors qu'ils sont mixés
 - Le modèle 2 n'est pas nécessairement défavorable dès lors que les associés professionnels de la SEL filiale sont associés de la SEL mère



Mise en place d'un système de type commandite via démembrement économique de la valeur de l'action : utilisation des « golden shares » et évacuation de la survaleur générationnelle

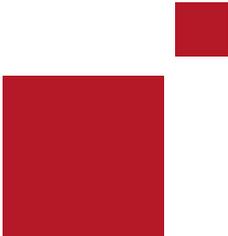
- **Principe :**

- Schéma défavorable utilisé pour contourner la loi du 30 mai 2013
- Conversion des droits sociaux achetés en actions de préférence respectivement
 - avec droits aux dividendes majorés (99% des droits) à hauteur de 49,9% des actions (actions A)
 - Avec des droits aux dividendes minorés (1%) et à hauteur de 50,1% des actions (actions B)
- Achat de 49,9 % des droits sociaux de la SEL à une valeur de 99% de la valeur de la société
- Cession des actions minorées aux biologistes juniors pour un prix équivalent à 1% de la valeur de l'entreprise



Conclusions

1. Transmettre le capital aux nouvelles générations dépendra de la survie des valeurs libérales puisqu'elles guident l'envie de céder ou bien de transmettre
2. Nul besoin et nulle possibilité de favoriser l'actionnariat des jeunes dans les groupes dits « financiers », la jeunesse est de ce fait avec vous !
3. Toutefois, la survie des valeurs libérales ne pourra, selon nous, être possible sans la survie d'un capital indépendant aux mains d'une partie de la profession, la fragmentation de la profession n'est plus possible.
4. À l'image de notre cabinet d'avocats, la transmission des valeurs et d'un capital inévitablement de plus en plus fragmenté implique de favoriser les valeurs (autonomie, responsabilité), une chronologie longue et la possibilité d'exercer sous différents statuts (exercice libéral, salariat, fonctions techniques, spécialisation) et enfin et surtout la mutualisation des ressources.



En synthèse, je vous conseille de devenir « too big to fail ».

Merci de votre attention

