

Transfert de l'exploitation agricole familiale

Dynamique familiale



En 2017, Statistique Canada a publié l'étude « Un portrait des exploitations agricoles du XXI^e siècle » qui est basée sur le Recensement de l'agriculture de 2016. Elle décrit comment l'agriculture au Canada a évolué avec les années du point de vue humain et de l'exploitation. L'étude révèle que de 2011 à 2016, le nombre d'exploitations agricoles au Canada a baissé de près de 6 % et que l'âge moyen des agriculteurs canadiens a légèrement augmenté, passant à 55 ans. Sur une note plus positive, le nombre d'agriculteurs de moins de 35 ans a augmenté pour cette même période, ce qui représente la première hausse observée dans ce groupe d'âge de jeunes agriculteurs depuis 1991. De plus, la proportion d'exploitants agricoles de sexe féminin continue de croître, les femmes représentant près de 30 % de tous les exploitants agricoles.

En ce qui concerne la structure des entreprises agricoles, le rapport dénote une tendance marquée, soit le recours croissant de la constitution de l'exploitation agricole en société. Depuis 1971, les exploitants agricoles ont délaissé les fermes individuelles et les sociétés de personnes pour constituer leur exploitation en société, ce qui peut offrir certains avantages commerciaux et juridiques. Bon nombre de ces exploitations agricoles sont encore gérées par des familles. Ainsi, en 2016, près de 23 % des exploitations étaient des entreprises familiales constituées en société.

Le rapport attire principalement l'attention sur l'utilisation d'un plan de relève écrit en vue de transférer la propriété d'une exploitation agricole. Il souligne qu'en 2016, environ 8 % de toutes les exploitations agricoles avaient un plan de relève écrit, et environ 16 % des entreprises familiales et non familiales constituées en société avaient un plan de relève écrit, comparativement à seulement 6 % des fermes individuelles et des sociétés de personnes.

Un plan de relève consiste en la passation de l'entreprise agricole du principal exploitant agricole à la génération suivante. Il peut aussi comprendre la vente de l'entreprise ou la location de la terre agricole à un tiers, ce qui permet au propriétaire de l'exploitation agricole et aux membres de sa famille de bénéficier des avantages financiers qui découlent de la vente ou de la location.

Comme pour tout plan de relève d'entreprise familiale, plus la planification débute tôt et mieux la prochaine génération est préparée à prendre la relève et à poursuivre l'exploitation de l'entreprise. Durant le processus de planification, la famille devra discuter des éléments de transition comme la propriété, les fonds propres, la gestion et la main-d'œuvre, car ces éléments peuvent être étroitement liés à certains membres de la famille et à leur rôle. Engager une discussion familiale constructive peut souvent permettre d'éviter les conflits.

Il convient de faire la distinction entre un plan de relève agricole et un plan successoral. Un plan de relève propose une feuille de route pour le transfert de la propriété de l'entreprise à un successeur, alors qu'un plan successoral porte sur la distribution du patrimoine accumulé par une succession au décès du propriétaire d'une entreprise. Ce dernier sera en général pris en compte durant le processus de planification de la relève.

Étapes de planification de la relève

Voici les étapes d'un plan de relève normal :

- Entamer la conversation
- Recueillir et passer en revue les renseignements financiers
- Discuter des options et prendre les premières décisions
- Élaborer un plan
- Mettre en œuvre le plan et surveiller sa progression

Entamer la conversation

Comme la plus grande partie de l'actif de l'exploitation agricole familiale est souvent liée aux bâtiments, au terrain et à l'équipement, le propriétaire de l'exploitation agricole a besoin d'une évaluation juste des actifs pour veiller à ce que le plan de relève fonctionne d'un point de vue financier et à ce que les besoins de chaque membre de la famille soient pris en charge de manière adéquate. Pour gérer cet enjeu, il faut répondre à deux questions clés.

Le propriétaire de l'exploitation agricole a besoin d'une évaluation juste des actifs pour veiller à ce que le plan de relève fonctionne d'un point de vue financier et à ce que les besoins de chaque membre de la famille soient pris en charge de manière adéquate.

Premièrement, y a-t-il un ou plusieurs membres de la famille qui aimeraient prendre la relève de l'entreprise (et seraient aptes à le faire)? Deuxièmement, de quelle manière les enfants de la famille qui ne participent pas à l'entreprise agricole pourront-ils toucher une part équitable de l'héritage, si cela est le but désiré?

Comme cela est souvent le cas dans de nombreuses familles, il se peut que la connaissance des questions de planification financière ait été transmise, toutes générations confondues, de manière ponctuelle ou incomplète. À cet égard, des conseillers professionnels, par exemple, un conseiller financier, un avocat ou notaire, un comptable et un spécialiste en assurance peuvent combler les lacunes en matière de connaissances et offrir une expertise sur les divers aspects du plan de relève. Ils peuvent aussi aider à améliorer la communication si les émotions risquent d'influer sur la bonne prise de décision et à s'assurer que les souhaits et les préoccupations de tous les membres de la famille sont entendus et dûment pris en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan.

Recueillir et passer en revue les renseignements financiers

La prochaine étape consiste à recueillir et à analyser tous les renseignements financiers pertinents. Il sera utile de rassembler les déclarations de revenus, les états financiers, les renseignements bancaires, les ententes de financement, les relevés de placement, ainsi que les documents juridiques comme les contrats, les conventions entre actionnaires et les documents de planification successorale comme le testament et toute procuration de l'agriculteur.

En particulier, les états financiers sont essentiels à l'analyse de la situation financière et des résultats d'exploitation actuels et antérieurs de l'exploitation agricole. Ils peuvent servir de base à l'évaluation du rendement de l'exploitation agricole par rapport aux normes du secteur et fournir des données au processus d'évaluation de l'entreprise, qui est un élément important d'un plan de relève. Les projections des bénéfices et des flux de trésorerie peuvent donner un aperçu de la rentabilité et de la viabilité de l'exploitation agricole, et aider à déterminer la valeur de l'entreprise que le propriétaire de l'exploitation agricole peut léguer à la prochaine génération ou vendre à un tiers.

Discuter des options et prendre les premières décisions

À cette étape, le propriétaire de l'exploitation agricole et les membres de sa famille cerneront les problèmes, évalueront les options et prendront les décisions préliminaires. Parmi les problèmes à passer en revue aux fins du plan de relève, notons :

- La désignation du successeur et la méthode de transfert de la propriété
- Si le successeur est un membre de la famille, y a-t-il des besoins en formation? Devrait-il y avoir une période de chevauchement d'une génération à l'autre?
- S'il n'y a pas de successeur dans la famille et que l'exploitation agricole est destinée à être vendue, comment se fera la maximisation de la valeur de l'exploitation agricole aux fins de la vente et l'attribution aux fins de la distribution de la succession?
- Besoins financiers de la famille : Si l'exploitation agricole familiale est transmise à la prochaine génération, la génération des fondateurs et celle qui lui succède occuperont-elles la ferme ensemble? Qu'advient-il des membres de la famille non-agriculteurs? En quoi consistent les coûts mensuels?
- Besoins en matière de planification de la retraite de l'agriculteur (et du conjoint)
- Structure d'entreprise (ferme individuelle, société de personnes, entreprise constituée en société)
- Problèmes liés à la planification successorale (p. ex., les répercussions du testament et de la procuration de l'agriculteur)

- Conventions entre actionnaires ou contrats de société et mécanismes de résolution de conflits si l'exploitation agricole est transférée à plus d'une partie
- Besoins en assurance
- Problèmes éventuels liés à la tenance (location, divers modes de tenance)
- Options de financement (internes et externes)

À cette troisième étape, l'agriculteur et les membres de la famille évalueront les différents scénarios en cas de désaccord, d'invalidité, de divorce, de catastrophe naturelle et de décès.

Le moment est venu d'être réaliste quant aux tensions familiales ou aux différents objectifs de chaque membre de la famille. Par exemple, comment le partage de la succession pourrait-il être touché par le testament d'un agriculteur si un enfant souhaite prendre en charge l'exploitation agricole, mais que deux autres enfants souhaitent passer à autre chose et simplement toucher un héritage équitable? Quelles stratégies pourraient être utilisées pour un traitement équitable de l'héritage de tous les enfants? Quel est le calendrier du départ à la retraite de l'agriculteur? Comment le successeur qui prendra en charge l'exploitation agricole sera-t-il formé? L'agriculteur à la retraite continuera-t-il de contribuer à l'entreprise en faisant preuve de leadership ou en travaillant?

Pour obtenir plus de renseignements qui vous aideront à répondre à ces questions, demandez à votre conseiller TD de vous fournir d'autres articles de la TD sur la relève d'entreprise, la planification successorale, la planification d'assurance et la retraite. Pour des questions de planification fiscale précises touchant la relève de l'exploitation agricole familiale, demandez à votre conseiller TD de vous envoyer le complément qui accompagne le présent article : *Transfert de l'exploitation agricole familiale : stratégies de planification de la relève (Transferring the Family Farm Succession Planning Strategies)*.

Élaborer un plan

Une fois que la famille a établi les préférences et les objectifs de la famille et de chacun de ses membres, la prochaine étape est d'établir un plan de relève écrit et de définir un échéancier à suivre pour la relève.

Le plan peut comprendre :

- Un résumé global
- Un aperçu de l'entreprise et un plan financier
- Un plan stratégique pour atteindre les objectifs familiaux et individuels
- Un plan de gestion de l'exploitation agricole
- Un plan de vente, s'il y a lieu
- Un plan d'urgence, p. ex., en cas d'invalidité ou de décès prématuré du principal exploitant agricole
- Des documents justificatifs

Mettre en œuvre le plan et surveiller sa progression

Une fois le plan de relève établi, mettez-le en œuvre. Les membres de la famille, les conseillers professionnels et les parties concernées qui participent à la planification peuvent demander une copie du plan. Un calendrier peut être utilisé pour établir les mesures à prendre et les personnes responsables de vérifier qu'elles sont mises en œuvre. Des réunions régulières peuvent avoir lieu pour surveiller la progression et surmonter les obstacles qui pourraient surgir et exiger des solutions de rechange.

Conclusion

L'élaboration du plan de relève d'une exploitation agricole soulève des enjeux complexes sans compter le temps nécessaire pour mettre en œuvre le plan. Il est primordial de commencer dès que possible. Lorsque vous entamez le processus de planification, songez à faire appel à une équipe de conseillers professionnels pour vous aider dans l'élaboration et la mise en place des divers aspects du plan. Il pourrait s'agir, entre autres, d'un conseiller financier, d'un évaluateur d'entreprises, d'un conseiller fiscal, d'un banquier, d'un spécialiste en assurance et d'un conseiller juridique.



Les renseignements aux présentes ont été fournis par Gestion de patrimoine TD à des fins d'information seulement. Ils proviennent de sources jugées fiables. Ces renseignements n'ont pas pour but de fournir des conseils financiers, juridiques, fiscaux ou de placement. Les stratégies fiscales, de placement ou de négociation devraient être étudiées en fonction des objectifs et de la tolérance au risque de chacun. Gestion de patrimoine TD représente les produits et services offerts par TD Waterhouse Canada Inc., Gestion privée TD Waterhouse Inc., Services bancaires privés, Gestion de patrimoine TD (offerts par La Banque Toronto-Dominion) et Services fiduciaires, Gestion de patrimoine TD (offerts par La Société Canada Trust). Tous les produits et services d'assurance sont offerts par l'entremise des conseillers d'assurance vie autorisés des Services d'assurance TD Waterhouse Inc., membre du Groupe Banque TD. Toutes les marques de commerce appartiennent à leurs propriétaires respectifs. ^{MD} Le logo TD et les autres marques de commerce sont la propriété de La Banque Toronto-Dominion.