La Kanzlei

Allemagne : versements après la cession des parts

M&A



Dr. Christophe Kühl

La plus haute instance pour litiges fiscaux en Allemagne, le Bundesfinanzhof (BFH), devait statuer sur la fiscalité d'une somme versée à un associé-gérant poursuivant son activité de direction après la cession de ses parts sociales dans une GmbH. Il s'agissait de déterminer si cette somme relève du salaire au sens de l'article 19 EStG ou du prix de cession selon l'article 17 EStG.

1 Contexte de l'affaire

Dans le cas soumis à la Cour, le demandeur possédait 50 % des parts d'une GmbH et était également son gérant. Avec l'autre associé-gérant, il a vendu ses participations à une société acquéreuse. Le contrat de vente comprenait une clause selon laquelle chacun des deux vendeurs recevrait 625 000 €, à condition qu'ils continuent à assurer la direction de la société pendant au moins cinq ans après la cession. En cas de départ prématuré, une restitution partielle était prévue.

Le demandeur a considéré cette somme comme partie du prix de cession de ses parts, donc imposable selon l'article 17 EStG. L'administration fiscale et le tribunal de première instance ont, en revanche, qualifié la somme de salaire relevant de l'article 19 EStG.

2 Les critères décisifs retenus par le Bundesfinanzhof

Le BFH a annulé la décision du tribunal fiscal et a précisé les critères d'analyse pour distinguer salaire et prix de cession. Le point central est le lien économique de la somme avec le type de revenus :

- Si la somme rémunère essentiellement la mise à disposition de la force de travail individuelle pour

l'avenir, elle relève du salaire.

- Si, au contraire, elle n'est qu'un élément indissociable du calcul du prix de cession et sert à garantir la continuité du management (facteur influençant la valeur de l'entreprise), elle doit être intégrée dans le prix de cession des parts.

Le BFH souligne que la stabilité et la qualité du management font partie des facteurs valorisant une société lors de sa cession. Ainsi, la clause de maintien du gérant après la vente peut représenter un instrument de sécurisation du prix de cession, plutôt qu'une véritable rémunération pour un travail futur.

3 Analyse détaillée et implications pratiques

Pour trancher entre salaire et prix de cession, il faut examiner :

- Le contrat :
  Si la somme est explicitement conditionnée à la poursuite de l'activité de gérant, mais s'inscrit dans le calcul du prix de cession et vise surtout à garantir la valeur de l'entreprise, elle peut être réputée liée à la cession des parts.

- La valeur des parts :
  Le tribunal fiscal doit vérifier si le prix de cession correspond à leur valeur réelle et si la somme ne serait pas octroyée à un gérant n'ayant pas la qualité d'associé.

- La clause de restitution :
  La possibilité de remboursement en cas de départ prématuré n'exclut pas que la somme soit un instrument d'assurance du prix de cession.

Le BFH estime également qu'il ne faut pas se limiter à l'aspect formel du contrat, mais bien qualifier la somme selon sa substance économique. Ainsi, le fait qu'une somme soit rattachée à la fonction de gérant ne la classe pas nécessairement en salaire.

4 Conséquences pour la pratique et la rédaction des contrats

Ce jugement est fondamental pour les opérations de transmission d'entreprise et les structures de succession. Il oblige à une analyse approfondie de chaque cas, en tenant compte de la finalité économique réelle de la somme.

Il est conseillé de documenter précisément dans les contrats d'achat de parts :

- Les éléments pris en compte dans la fixation du prix,

- Le rôle de la durée de la gestion dans la valorisation,

- La nature des obligations du gérant post-cession,
- L'existence d'une comparaison possible avec un gérant externe.

5 Conclusion

Le BFH rappelle qu'en doit fiscal allemand, l'appréciation entre salaire et prix de cession ne se fait pas simplement par la forme du contrat, mais selon le contenu économique de la transaction. Il s'agit de déterminer si la somme vise à rémunérer une prestation de travail future ou à assurer la valeur de la société pour l'acheteur.

Pour en savoir plus sur les projets M&A en Allemagne

2026-06-03

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com