

FISCALITÉ PATRIMONIALE

6 Quelles stratégies de rémunérations en 2018 ?



LAURENT BENOUDIZ

expert-comptable

commissaire aux comptes

président de l'ordre des experts-comptables, Paris Île-de-France

membre du comité scientifique de la Revue fiscale du patrimoine

Définir une stratégie en matière de rémunération des dirigeants d'entreprise nécessite une analyse détaillée des cotisations sociales assises sur les rémunérations combinée avec une approche fiscale. L'analyse doit également tenir compte du « patrimoine social » que le dirigeant peut se constituer lorsqu'il privilégie les cotisations productrices de droits au détriment des cotisations, taxes et impôts ne représentant qu'une charge sans contreparties futures. La présente étude démontre que les meilleurs choix, compte tenu du nouvel environnement fiscal et social mis en place au 1^{er} janvier 2018, sont également souvent les plus vertueux : une rémunération « normale », productrice de droits sociaux différés, éventuellement complétée, lorsque l'exploitation le permet, par le versement de dividendes assujettis au prélèvement forfaitaire unique de 30%. Cela suppose, évidemment, que le futur dispositif anti-abus qui sera mis en place au 1^{er} janvier 2019 ne retienne pas des critères déconnectés de cette réalité. Enfin, les choix à opérer en 2018 ne doivent pas oublier l'année « blanche » en matière de rémunération.

1 - La combinaison de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de finances 2018 publiées toutes deux le 30 décembre 2017 instaure un nouveau contexte en matière de stratégie de rémunérations. Ainsi, viendra se conjuguer une baisse sensible des cotisations sociales tant pour les TNS (travailleurs non salariés) que pour les assujettis au régime général, une baisse du taux de l'impôt sur les sociétés (IS), la mise en place d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU) au taux de 30 %, une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus d'activités et sur les revenus du patrimoine et enfin, une « année blanche » en 2018 avec la mise en œuvre du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019. Beaucoup de changements qui conduisent donc à repenser les réflexes actuels en matière de stratégie de rémunération.

1. Un nouveau contexte

A. - Cotisations sociales des travailleurs non-salariés (TNS)

2 - **Taux.** – Le taux des cotisations sociales des TNS (cotisations maladie, indemnités journalières, invalidité décès, allocations familiales, retraite), est fortement corrélé au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Sans rentrer dans le détail des variations de taux des cotisations autour d'un plafond, il est possible de simplifier en retenant que les cotisations sociales hors prélèvements sociaux tournaient en 2017 autour de 35 % pour un PASS, de 21 % entre 1 PASS et jusqu'à 4 PASS puis 13 % de 4 à 5 PASS pour ensuite s'établir sans plafonds à 12 %. Le seuil d'un PASS (environ 40 000 €) et celui de 4 PASS (160 000 €) entraînent ainsi une forte baisse du taux de cotisation.

En tenant compte des prélèvements sociaux au taux de 8 % en 2017, le taux réel, compte tenu du fait que les cotisations sociales rentrent dans l'assiette des prélèvements sociaux, s'établissent ainsi à un total d'environ : 46 % jusqu'à 40 000 €, 30 % jusqu'à 160 000 €, 22 % jusqu'à 200 000 € et enfin, 21 % au-delà (V. tableau 1).

Tableau 1 - Cotisations sociales des TNS en 2017

TNS – RSI	1 Pass	2 Pass	3 Pass	4 Pass	5 Pass	+ de 5 Pass
Maladie (1) + IJ + Inv. Décès	8,5%	7,2%	7,2%	7,2%	7,2%	6,5%
Allocations familiales (2)	2,2%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%
Retraite de base	17,8%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Retraite complémentaire	7,0%	8,0%	8,0%	8,0%	0,0%	0,0%
Total	35,4%	21,1%	21,1%	21,1%	13,1%	12,4%
CGS-CRDS	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Total (par rapport au net)	46,2%	30,7%	30,7%	30,7%	22,1%	21,3%

(1) Taux réduit entre 3% et 6,5% pour les revenus professionnels inférieurs à 70 % du Pass
 (2) Seuil à 110 % du Pass et taux variant entre 110 % et 140 % entre 2,15% et 5,25%

3 - Modifications opérées au 1^{er} janvier 2018. – Depuis le 1^{er} janvier 2018, deux modifications ont été apportées : une hausse de la CSG de 1,7 point combinée à une baisse dégressive du taux de cotisation maladie et du taux de cotisations des allocations familiales.

La hausse de la CSG est ainsi entièrement compensée par la baisse de cotisations sociales avec un gain net réel jusqu'à un plafond. Ainsi, prélèvements sociaux inclus, le taux de cotisation passe de 46,2 % à 40,7 % jusqu'à un plafond, puis de 30,7 % à 30,4 % entre 1 et 4 plafonds, de 22,1 % à 21,7 % entre 4 et 5 plafonds et enfin, de 21,3 % à 20,9 % au-delà (V. tableau 2).

Tableau 2 - Cotisations sociales des TNS au 1^{er} janvier 2018

TNS – RSI	1 Pass	2 Pass	3 Pass	4 Pass	5 Pass	+ de 5 Pass
Maladie + IJ + Inv. Décès	3,5%	7,2%	7,2%	7,2%	7,2%	6,5%
Allocations familiales	0,0%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%	3,1%
Retraite de base	17,8%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Retraite complémentaire	7,0%	8,0%	8,0%	8,0%	0,0%	0,0%
Total	28,3%	18,9%	18,9%	18,9%	10,9%	10,2%
CGS-CRDS	9,7%	9,7%	9,7%	9,7%	9,7%	9,7%
Total (par rapport au net)	40,7%	30,4%	30,4%	30,4%	21,7%	20,9%

Baisse de la cotisation famille de 2,15 points et baisse dégressive jusqu'à 43 000 € de 5 points de la cotisation maladie
 Hausse de la CSG de 1,7 points

Pour une rémunération au plafond, le gain significatif représente plus de 2 200 € de cotisations par an, soit près de 12 % de baisse. Au-delà, le gain en euro reste relativement stable et représente environ 4 % (2 700 € de réduction de cotisations) pour une rémunération de 200 000 €.

B. - Cotisations sociales du régime général

4 - Si l'objectif d'une compensation de la hausse de la CSG par une baisse des cotisations sociales pour les TNS est rempli, voire dépassé puisqu'un gain net apparaît, il n'en est pas de même pour les dirigeants assujettis au régime général (président de SAS, de SA, gérant minoritaires de SARL). En outre, les cotisations sociales de ceux-ci sont non seulement élevées mais surtout peu dégressives en fonction du revenu.

Afin d'obtenir une comparaison pertinente, il convient de retenir une approche consistant non pas à calculer les taux de cotisations sur le montant brut du salaire, assiette de calcul abstraite qui ne reflète ni le coût pour l'entreprise ni le revenu perçu par le bénéficiaire, mais à recalculer le taux des prélèvements sociaux sur le net encaissé, à l'instar des dirigeants TNS.

En retenant cette approche, le total des cotisations jusqu'à un plafond représente 65,3 % du net, 60,8 % du net entre un plafond et 8 plafonds (320 000 €) pour baisser à 32,4 % au-delà.

La compensation de la hausse de la CSG pour les assujettis au régime général se fait au travers d'une baisse de 0,75 point de la cotisation d'assurance maladie mais surtout d'une baisse de la contribution chômage étalée sur l'année 2018 de 2,4 points. Or, les dirigeants ne cotisent pas actuellement à Pôle emploi sauf, situation peu fréquente, à disposer d'un contrat de travail.

Ainsi, la compensation pour les dirigeants n'est pas au rendez-vous et les prélèvements sociaux sur le bulletin de salaire augmenteront d'environ 1 point.

C. - Quelles évolutions futures peut-on craindre ?

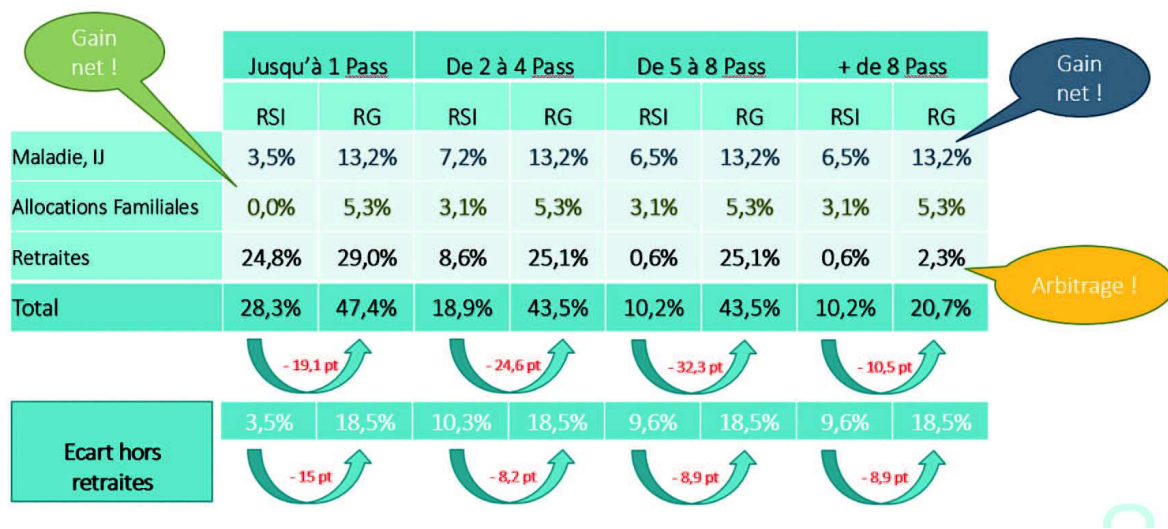
5 - Arbitrage en deux statuts différents. – Cet écart très sensible entre ces deux statuts ne manque pas d'interpeller. S'il résulte d'une différence de taux entre des prestations sociales ouvrant des droits supplémentaires, nous sommes en face d'un arbitrage entre deux statuts différents : d'un côté, un système offrant peu de prestations différées pour un coût réduit, de l'autre, un système ouvrant droit à d'importantes prestations différées pour un coût plus élevé. C'est le cas en matière de cotisations retraites, de prévoyance, ou encore d'indemnités journalières. En effet, même en anticipant une baisse importante des prestations retraites des régimes cadres et non cadres, il semble très peu probable qu'un cotisant ne réussisse pas à obtenir un rendement meilleur que le plus performant des régimes facultatifs.

6 - Le rendement des régimes obligatoires varie entre 5 % et 6,5 % en tenant compte des cotisations connexes non produc-

tives de droit (AGFE, CET...) et d'un taux d'appel de 125 %. C'est bien mieux qu'un contrat de retraite par capitalisation qui ne dépasse guère en général un rendement de 3 %. L'arbitrage est donc un choix réel surtout si l'on tient compte des éventuelles difficultés et/ou d'un coût pouvant être dissuasif lors de la souscription d'un contrat de prévoyance au-delà d'un certain âge où en cas de problèmes de santé.

7 - Inégalités de taux. – En ce qui concerne par contre les cotisations non productives de droits proportionnels aux cotisations versées (sécurité sociale, allocations familiales, CSG, CRDS...), il ne s'agit plus d'arbitrage mais d'inégalités de taux. En l'occurrence, hors retraites et prévoyances, l'écart de taux est plus que considérable : 15 points sur un plafond et entre 8 et 9 points d'écart au-delà. Comment expliquer que la couverture maladie d'un dirigeant assimilé salarié lui coûte 13,2 % de sa rémunération brute (et donc 16,5 % du net) quand elle coûte 3,5 % jusqu'à un plafond et 6,5 % au-delà pour un dirigeant TNS ? (V. tableau 3).

Tableau 3 - Écart de taux entre le régime TNS et le régime général



La dissolution du RSI ne manque pas ainsi d'interpeller sur la pérennité des taux actuels de cotisations des assujettis à ce régime tant on doute que l'alignement puisse se faire à la baisse dans un régime désormais fusionné au sein de l'URSSAF.

D. - Imposition des dividendes

8 - Liberté particulièrement encadrée. – Le dirigeant dispose d'une liberté dans la fixation de sa rémunération mais d'une liberté particulièrement encadrée, tant à la baisse qu'à la hausse. Une trop faible rémunération peut ainsi disqualifier l'entreprise pour être reconnue comme un bien professionnel avec toutes les conséquences que cela emporte notamment au regard de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI).

À l'inverse, une rémunération peut être jugée excessive par l'Administration et par conséquent non admise en déduction.

Pour autant et sauf cas d'abus¹, la question se pose en fin d'année, lorsque les résultats de l'exploitation le permettent, entre le versement d'une prime ou la mise en distribution d'un dividende. Le versement d'une prime augmentera les cotisations sociales mais viendra en déduction du bénéfice imposable de l'entreprise permettant ainsi une économie d'impôt sur les sociétés (IS).

À l'inverse, le versement d'un dividende entraîne le paiement préalable de l'IS puis, soit du PFU au taux de 30 % tout inclus, soit de l'imposition au barème progressif avec un abattement de 40 % et des prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

Souhaitant « rompre avec la position atypique de l'IS français dans l'Union européenne »² la trajectoire de l'IS a été

1. V. 4, A.
2. PLF 2018.

corrigée pour passer dès 2018 à 28 % jusqu'à 500 000 € de bénéfices tout en conservant le taux de 15 % jusqu'à 38 120 €. Progressivement, le taux d'IS sera abaissé jusqu'à atteindre en 2022 le taux de 25 % rejoignant ainsi la moyenne pondérée européenne hors France qui s'établit à 25,6 %.

Enfin, en matière d'imposition des dividendes des entrepreneurs, le cas des gérants majoritaires de SARL ne peut être mis de côté. Lorsque les dividendes dépassent en effet 10 % du montant du capital, ceux-ci sont soumis aux cotisations sociales des TNS et non aux cotisations de 17,2 % sur le patrimoine. L'assiette soumise à cotisation sociale reste incertaine. Alors que l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale retient comme assiette de cotisations le revenu « *retenu pour le calcul de l'impôt sur le revenu* » sans écarter la prise en compte de l'abattement de 40 %, l'Accos³ et le RSI⁴ recherchent « la logique de l'article L. 131-6 » pour retenir le revenu imposable avant abattement.⁵

9 - Hors cas de distributions importantes pouvant justifier un contentieux sur ce sujet, on retiendra dans les calculs qui suivent une assiette soumise au RSI avant abattement de 40 %.

Cette position prudente rend-elle la taxation au RSI, et non aux prélèvements sociaux, dissuasive ? La réponse dépend en réalité du montant imposable et du taux marginal d'imposition du contribuable. Il faut comparer d'un côté, des prélèvements sociaux non déductible de 17,2 % en cas d'imposition au PFU ou déductible à hauteur de 6,8 % en cas d'option pour une imposition au barème progressif de l'impôt sur le revenu (IR) et de l'autre côté, des cotisations sociales déductible intégralement à l'exception de la quote-part de CSG non déductible à hauteur de 2,9 %.

L'arbitrage, s'il est possible, dépend donc du montant du revenu du dirigeant.

2. Quels arbitrages selon les revenus ?

A. - Stratégies pour un « petit » revenu

10 - **Illustration.** – On retiendra l'hypothèse d'un dirigeant percevant une rémunération à hauteur d'un plafond (40 000 € par an) souhaitant se verser une prime de 10 000 €.

Soit la prime vient en déduction d'un IS au taux de 15 %, soit celle-ci vient s'imputer sur un IS au taux de 28 %.

Enfin, le dirigeant peut être soit imposable sur cette prime dans la tranche marginale de 30 % au titre de l'impôt sur le revenu, soit plus exceptionnellement dans la tranche à 41 %. On rappelle que la tranche à 30 % vise les contribuables en couple disposant de revenus net imposables supérieurs à 54 172 €, la tranche à 41 % concernant les revenus compris entre 145 234 € et 307 566 €.

En tenant compte de l'ensemble des éléments précédents (taux de cotisations TNS, taux d'IS, PFU éventuel, impôt sur le revenu, déductibilité partielle ou non des contributions sociales) on arrive aux conclusions ci-après.

11 - Le net perçu après impôts et charges sociales (le net-net) sur une prime de 10 000 € dans l'hypothèse d'une rémunération TNS de 40 000 € représente 59,5 % du coût supporté par l'entreprise avec un IS de 15 % (voir tableau 4).

Avec un IS de 28 %, le net-net est de 50,4 %.

Si les dividendes sont assujettis aux cotisations TNS, le rendement est de 54,6 % avec un taux d'IR de 30 % et de 56,9 % avec un taux d'IR de 41 % dans l'hypothèse d'un IS à 15 %. L'écart est particulièrement faible en réalité comparé au 59,5 % en cas de PFU intégral.

Dans l'hypothèse d'un IS au taux de 28 %, le rendement s'établit à 46,2 % si l'IR est à 30 % et à 48,2 % si l'IR est à 41 %, à comparer avec les 50,4 % en cas de PFU intégral. Là encore, l'écart est faible.

Dans l'hypothèse d'un versement de ces 10 000 € sous forme de prime déductible de l'assiette de l'IS, le rendement s'établit à 50 % si le contribuable est dans la tranche d'IR de 30 % et à 43 % s'il est dans la tranche de 41 %. Ainsi, le contribuable imposable dans la tranche à 30 % devant arbitrer entre une prime ou un dividende prélevé sur un IS au taux de 28 % connaîtra une imposition quasiment identique de 50 % (0,4 point d'écart, autant dire rien !).

Tableau 4 - Net-net selon les différents scénarios et selon le taux d'IS et la TMI IR du contribuable

Net dispo selon le taux IS/ TMI IR	15% / 30%	15% / 41%	28% / 30%	28% / 41%
PFU IR (12,8%) et Cot. Sociales TNS	54,59%	56,91%	46,24%	48,20%
PFU de 30 %	59,50%	59,50%	50,40%	50,40%
Dividendes au barème et Cot. Soc. TNS	50,17%	46,88%	42,50%	39,71%
Prime et Cot. Soc. TNS	50,03%	42,85%	50,03%	42,85%

12 - **Prélèvement forfaitaire unique.** – La mise en œuvre du PFU permet donc de rapprocher et de tenir dans un mouchoir de poche les différentes stratégies de rémunération pour un « petit » revenu, cas le plus fréquent parmi les 2,5 millions d'entrepreneurs. En effet, la rémunération moyenne tous secteurs confondus des dirigeants d'entreprises de moins de 20 salariés (95 % des entreprises françaises) s'établit selon l'Insee en 2014, derniers chiffres connus, à 48 483 € par an pour les dirigeants salariés et à 39 120 € par an pour les non-salariés, hors autoentrepreneurs.

L'effet de seuil en termes de cotisations sociales ne se faisant sentir qu'au-delà de 4 plafonds, soit 160 000 €, ces conclusions restent pertinentes dès lors que l'enveloppe de rémunération incluant les dividendes varie entre 40 000 € et 160 000 € par an.

Le versement d'une prime prélevé sur un IS à 28 % ou le versement d'un dividende soumis au PFU donne un rendement net-net absolument équivalent de 50 %. Si le dividende supporte les charges sociales TNS, le rendement baisse sensi-

3. Circ. 28 mars 2013.

4. Circ. 14 févr. 2014.

5. Lire l'excellente analyse de P.-Y. Lagarde sur ce sujet : <https://jacquesduhem.com/wp-content/uploads/2014/03/175-PY-DIVIDENDES.pdf>.

blement à 46,2 %, soit un écart de 3,8 points, non significatif pour entraîner la mise en œuvre de stratégies jusqu'au-boutiste et en tout état de cause non fondé. En effet, l'inclusion de ces revenus dans l'assiette des cotisations sociales et notamment des cotisations retraites complémentaires compensant très largement grâce au revenu différé cet écart minime sur le revenu immédiat.

B. - Stratégies pour un « gros » revenu

13 - Pour un revenu dépassant globalement le montant de 160 000 €, on doit exclure par hypothèse le taux d'IS à 15 % tant il semble peu probable qu'une éventuelle distribution puisse venir s'imputer sur ce seuil relativement faible. De la même manière, la tranche à 30 % en termes d'IR est entièrement consommée et les calculs doivent se faire sur une tranche à 41 % ou à 45 %. Rappelons qu'au-delà de 4 plafonds, les cotisations TNS connaissent une nouvelle dégressivité importante puisqu'elles passent de 30,4 % à 21,7 % jusqu'à 200 000 € puis à 20,9 % au-delà.

Sans surprise, le taux de rendement net-net dans l'hypothèse d'un PFU total reste à 50,4 % (V. tableau 5). L'intégration des dividendes dans l'assiette des cotisations sociales améliore ce rendement puisqu'il passe à 52,7 % (dans la tranche à 41 %) et à 53,2 % (dans la tranche à 45 %). Sur ce sujet, aucun changement ! On savait déjà qu'au-delà de 160 000 € de revenus, l'intégration des dividendes supérieurs à 10 % du capital dans l'assiette des cotisations RSI était une « bonne nouvelle » !

Le versement d'une prime au lieu et place d'un dividende fait par contre baisser le rendement à 45 % dans l'hypothèse d'une imposition dans la tranche à 41 % et à 41,7 % dans la tranche à 45 %. On a là un effet très sensible de l'instauration du PFU qui plafonne l'impôt sur le revenu à 12,8 %. Si l'on peut craindre un effet de bascule massif des rémunérations vers les dividendes, c'est donc seulement pour les dirigeants percevant déjà une rémunération supérieure à 160 000 € par an.

Tableau 5 - Net-net selon les différents scénarios et selon la TMI IR du contribuable

Net perçu	41%	45%
PFU IR (12,8%) et Cot. Sociales TNS	52,71%	53,25%
PFU de 30%	50,40%	50,40%
Dividendes au barème et Cot. Soc. TNS	44,21%	43,03%
Prime et Cot. Soc. TNS	45,01%	41,76%

C. - Choix du statut au regard de l'optimisation des rémunérations

14 - SARL ou SAS ? – Enfin, dernière hypothèse puisque la question se pose encore malgré l'évidence des chiffres, le statut de dirigeant de SAS présente-t-il un avantage significatif en ce qu'il peut permettre une optimisation massive de la rémunéra-

tion via le versement de dividendes non inclus dans l'assiette RSI ? On vient de le voir, au-delà de 160 000 €, le dispositif anti-abus est en réalité une aubaine puisqu'il permet d'éviter les contributions sociales au taux de 17,2 % non déductibles pour des cotisations sociales au taux de 21,7 %, voire 20,9 % intégralement déductibles hors quote-part de CSG au taux de 2,9 %. Le gain après impôt est donc compris entre 2,3 et 2,8 points.

En supposant une rémunération de base fixée toujours à un plafond, soit 40 000 €, nous avons testé plusieurs hypothèses en retenant une enveloppe avant rémunération et dividendes de 80 000 €, de 160 000 € et de 240 000 €. Soit le dirigeant choisit le statut de gérant majoritaire de SARL et fait ensuite les choix optimaux⁶, soit il choisit le statut de président de SAS et perçoit la différence entre ces sommes et sa rémunération chargée sous forme de dividendes.

Pour une enveloppe globale de 80 000 €, le gain est au bénéfice de la SARL avec un avantage global de l'ordre de 5 000 € perçu en net-net. Dans l'hypothèse d'une enveloppe de 160 000 €, il y a moins de 1 000 € d'écart au bénéfice de la SAS. Enfin, avec une enveloppe de 240 000 € à répartir entre rémunération et dividendes, le choix de la SAS permet de gagner 2 800 € au total, soit environ 1 % de plus...

15 - Très clairement, le choix de la SAS ne peut être pris en considération sur la seule base d'un calcul d'optimisation fiscal et social du revenu mais doit répondre à d'autres critères ! Relevons également, au détriment de la SAS, que l'hypothèse de la SARL ouvre encore et jusqu'à 160 000 € de revenus, des droits différés alors que l'hypothèse d'une SAS avec une rémunération maximale en dividendes n'intègre aucun revenu différé. L'absence d'écart significatif en termes de rémunération immédiate doit conduire les chefs d'entreprise et leurs conseils à s'orienter résolument vers la forme de rémunération qui privilégie la rémunération différée la plus élevée, abstraction faite d'autres considérations civiles, patrimoniales et juridiques.

3. Une année particulière en 2018

A. - Revenu exceptionnel et revenu non exceptionnel

16 - **Année blanche.** – L'année 2018 est une année particulière puisque les revenus non exceptionnels perçus par les contribuables ne seront pas soumis à l'impôt sur le revenu. Pour les dirigeants, les indépendants et les membres de leur famille, la détermination du revenu non exceptionnel est faite par comparaison avec les revenus perçus au titre des trois années précédentes (2015, 2016 et 2017) ou de l'année suivante, 2019. L'élimination de l'imposition de ces revenus sera réalisée par la mise en place d'un crédit d'impôt de modernisation du recouvrement (CIMR) qui sera égal au montant de l'impôt dû multiplié par les revenus non exceptionnel et divisé par les revenus totaux. Par conséquent, en l'absence de revenus exceptionnels, aucun impôt ne sera dû en 2018.

6. V. paragraphes précédents.

Les revenus de capitaux mobiliers (dividendes, intérêts...), les plus-values mobilières et immobilières sont exclus du régime du prélèvement et sont par conséquent considérés comme exceptionnels. Arbitrer en 2018 en baissant sa rémunération pour prendre des dividendes serait en l'occurrence doublement stupide : les dividendes seraient imposables tandis que le gain escompté, comme on l'a vu, serait en l'occurrence des plus faibles ! Il importe au contraire de s'assurer que la rémunération 2018 est au moins égale à la plus haute des rémunérations perçues au cours des années 2015, 2016 et 2017.

B. - Quelles stratégies pour un dirigeant opérationnel possédant ?

17 - Taux moyen d'imposition et taux marginal d'imposition. – Au-delà de cette première « optimisation » qui consiste plutôt à se prémunir contre la perte d'une opportunité, existe-t-il d'autres stratégies vertueuses ?

Un rapide calcul permet de s'apercevoir que la perception d'une prime exceptionnelle présente en 2018 un avantage sensible : celle-ci sera imposable au taux moyen d'imposition du contribuable et non au taux marginal. Retenons l'hypothèse d'un dirigeant célibataire rémunéré 150 000 € par an. Toute prime supplémentaire supportera un impôt sur le revenu dans la tranche à 45 % (le seuil exact pour un célibataire est de 153 783 €). En supposant qu'il perçoive une prime de 50 000 € portant son revenu global à 200 000 €, il aurait dû acquitter dans une année « normale », 45 % d'impôt sur 50 000 €, soit 22 500 €. Si le total de son imposition est de 70 000 € incluant ces 22 500 €, en 2018, il bénéficiera d'un CIMR égal à $70\,000 \times 150\,000$ (revenus non exceptionnels) / $200\,000$ (revenus totaux), soit un crédit d'impôt de 52 500 €. Son supplément d'impôt ne sera donc que de $70\,000 € - 52\,500 € = 17\,500 €$. En réalité, il n'acquiesce un impôt supplémentaire non pas au taux de 45 % mais au taux moyen d'imposition de $70\,000 / 200\,000 = 35\%$.

18 - Autre stratégie. – La deuxième stratégie consiste à augmenter le montant de la rémunération non exceptionnelle ce qui semble aujourd'hui difficile pour les années passées mais envisageable pour l'année 2019 qui ouvrira alors droit à un CIMR complémentaire. Bien évidemment, l'imposition en 2019 sera due mais celle-ci aura permis de bénéficier d'un crédit d'impôt intégral sur la prime de 2018.

En reprenant le même exemple, si le dirigeant complète sa rémunération en 2019 d'une prime équivalente à celle de 2018 pour 50 000 €, il acquittera alors 22 500 € d'impôt complémentaire en 2019 mais bénéficiera en retour d'un complément de CIMR de 17 500 € annulant l'impôt 2018. Il a ainsi perçu deux fois 50 000 €, une fois en 2018 et une fois en 2019 mais n'a acquitté qu'une seule fois l'impôt pour 22 500 €. Son taux d'imposition sur ces 100 000 € est donc de 22,5 %, la moitié de 45 %. Il est donc possible de percevoir un revenu étalé sur 2 ans mais soumis à l'impôt que sur une année. Bien évidemment, dans cette stratégie, on cherche à augmenter le montant du revenu non exceptionnel : c'est donc nécessairement un complément de rémunération qu'il faut verser et non un dividende !

4. Une nouvelle incertitude

A. - Risques d'abus et clauses anti-abus envisagées

19 - Risque d'abus. – L'année blanche, à l'évidence, rend la stratégie consistant à basculer des rémunérations vers des dividendes vraiment inefficaces. Pourtant, le risque d'un abus interpelle dès maintenant certains économistes, nos parlementaires et même le ministre. C'est ainsi qu'à la suite d'un « avis de sagesse » émis par Bruno Lemaire, le Sénat a adopté un amendement visant à écarter le bénéfice du PFU sur les revenus des chefs d'entreprise en ces termes : « Pour les salariés dirigeants et cadres possédant plus de 10 % des droits de vote d'une société, le bénéfice du prélèvement forfaitaire serait plafonné à la fraction du rendement en capital considéré comme « normal », c'est-à-dire dans la limite de 10 % du capital investi. » Fort heureusement, la commission des finances a écarté cet amendement mais le sujet reste ouvert !

Comme on l'a dit, le risque d'abus, en toute logique, ne concerne en réalité que les dirigeants percevant une rémunération déjà soumise aux cotisations sociales des TNS excédant 160 000 € et privilégiant, au détriment d'une prime au rendement net-net variant entre 42 % et 45 %, le versement de dividendes également soumis aux charges sociales et procurant un rendement net-net d'environ 53 %. Ainsi, même s'il reste circonscrit à des cas peu nombreux en quantité mais gros contributeurs de recettes fiscales, un risque d'abus existe puisque l'écart de taux varie entre 7 et 12 points, ce qui est significatif.

Mais de nombreux dirigeants et parfois même leurs conseils ne savent pas compter... Pour preuve, l'explosion du nombre de SAS créé qui dépasse désormais le nombre de SARL !

20 - Dispositif anti-abus. – Dès lors, il conviendrait nécessairement de retenir un dispositif anti-abus susceptible de s'appliquer aux chefs d'entreprise dans leur ensemble quand bien même le taux de prélèvement obligatoire resterait en définitive le même mais avec un effet difficilement maîtrisable de transfert des cotisations sociales vers de l'impôt et des prélèvements sociaux pouvant déséquilibrer plus encore, s'il en était possible, des régimes de retraites déjà exsangues, faute de réforme d'ampleur.

Pour autant, la solution retenue par le Sénat et écartée par la Commission des finances ne semble pas pouvoir répondre avec pertinence à la problématique posée. Elle fait un lien entre le montant du capital d'une part et un risque d'arbitrages entre salaires et dividendes d'autre part. Quels rapports ?

Les effets pervers d'une telle disposition apparaissent clairement car retenir un seuil de 10 % du capital interdit, par exemple :

- une distribution de réserve afin de procéder à des arbitrages patrimoniaux pour un dirigeant qui souhaiterait réinvestir dans d'autres activités ;
- une sortie de trésorerie afin de permettre de « dégonfler » la valeur de l'entreprise afin d'en faciliter la vente ;
- une distribution régulière mise en place par l'entreprise afin de payer les droits de donation dans le cadre d'un paie-

ment différé et fractionné des droits pour le donataire facilitant ainsi la transmission des entreprises familiales.

Elle est ensuite facilement contournable par le biais d'une réduction de capital transformant la distribution en plus-value, ouvrant ainsi la porte à une multitude de contentieux futurs qui ne manqueraient pas de surgir, ou par la stratégie d'apport à des *holdings* afin de gonfler artificiellement le capital de la *holding* pour contourner la règle des 10 %.

Lorsque les effets pervers sont aussi nombreux et que de nombreuses stratégies de contournement peuvent se mettre en place, force est de constater que la solution proposée ne répond pas à la problématique posée.

Puisque le risque est un arbitrage entre rémunération et dividendes, il convient de se focaliser sur ce seul sujet soit en bâtissant un dispositif anti-abus visant la rémunération, les dividendes ou les deux mais sans y inclure d'autres éléments tels que le montant du capital ou des fonds propres sans lien étroit avec le sujet.

B. - Nouvelles pistes à envisager

21 - Réflexion. – Si la réflexion doit se faire autour d'une notion de rémunération « normale », il semble raisonnable de fixer celle-ci à un seuil proche de la moyenne des rémunérations des dirigeants, soit un plafond de la sécurité sociale. Une critique récurrente mais non fondée sur cette approche consiste à considérer qu'une telle rémunération ouvre un maximum de droits pour un coût minimum. En réalité, le seuil d'ouverture des droits est bien plus faible. 40 % du plafond de la sécurité sociale permet de disposer de l'ensemble des prestations en matière d'assurance maladie maternité, incluant 12 mois de

couverture complémentaire sans cotisations tandis que 150 smic par trimestre, soit environ 6 000 € par an permettent de valider 4 trimestres de retraites. En cotisant à hauteur du plafond, le taux de cotisation est maximal, avant dégressivité, comme cela a été exposé précédemment.

Jusqu'à ce seuil, une présomption simple de rémunération normale pourrait être instaurée. Pour autant, si la taille de l'entreprise, sa rentabilité, le montant des rémunérations antérieures, le montant des rémunérations identiques pour ce type de qualification (avocat, médecin, notaire, expert-comptable...) est largement supérieur, l'Administration se fondant sur un faisceau d'indices pourrait être en droit d'estimer que le bénéfice du PFU doit au cas d'espèce être écarté.

Enfin, une règle disposant que les réserves constituées après 1 ou 2 années peuvent également être distribuées en bénéficiant du PFU et ce, quelle que soit la rémunération perçue, permettra de faciliter et de sécuriser les transmissions d'entreprises.

Conclusion

22 - La mise en place de l'ensemble de ces mesures n'a pas simplifié le rôle du conseil en rémunération... Pour autant, et sauf surprise d'une mesure anti-abus mal ficelée et d'application rétroactive, la tendance est à la baisse de la pression fiscale. C'est une heureuse nouvelle car un taux de prélèvement aux alentours de 50 % sur les revenus du travail des entrepreneurs marque enfin un infléchissement après l'augmentation significative de 2013, reconnaissant ainsi leur contribution à la croissance de l'économie française. ■



LexisNexis®

**Nouvelle e-boutique LexisNexis,
on s'y retrouve !**

LIVRES

REVUES

JURISCLASSEUR

boutique.lexisnexus.fr