

« Rémunération du chef d'entreprise et des cadres dirigeants. »

Loïc Lair

Bonjour à tous. Je suis responsable de l'Ingénierie Patrimoniale au sein de la banque HSBC en France.
Nous sommes heureux de vous accueillir aujourd'hui à ce webinaire consacré à la rémunération de dirigeants. Donc nous aurions, bien entendu, préféré réaliser cette présentation en présentiel dans nos nouveaux locaux de l'avenue Kléber. Mais le contexte sanitaire ne nous le permet malheureusement pas.

Les clients de la banque privée sont en très grande majorité des dirigeants et des cadres de société, qu'ils soient ou non à la tête de leur propre société. Cette proportion importante au sein de nos clients, de dirigeants et de cadres de société, s'explique par notre proximité avec les départements corporate de notre banque, que ce soit la banque d'affaires ou la banque commerciale.

Au sein de l'Ingénierie Patrimoniale, nous accompagnons nos clients aux moments clés qui jalonnent la vie professionnelle d'un dirigeant, que ce soit) au moment de la structuration, de la transmission à ses héritiers ou de la cession. Mais en attendant ces événements le dirigeant d'une société se constitue aussi un patrimoine personnel au moyen de sa rémunération.
Cette rémunération peut prendre diverses formes, et il est important pour le dirigeant d'être, là aussi, bien accompagné. En effet, selon les modes de rémunération retenus, les conséquences fiscales et sociales peuvent être très importantes. C'est l'objectif de notre webinaire de ce jour, lister les différents modes de rémunération et analyser leurs différentes conséquences.

Pour cette présentation, nous avons fait appel à deux experts du cabinet d'audit et de conseil EY, Maître Florence Esмоingt et Maître Pierre Mangas.
Mais avant de leur laisser la parole, Marion Baudry, qui travaille avec moi au sein du département d'Ingénierie Patrimoniale, va nous présenter les différents types de rémunérations, dites "courantes".

Marion Baudry

Très bien, merci Loïc. Donc on commence sur les modes de rémunération.
Je laisse Loïc défiler, les slides. On va aller directement sur les revenus d'activité qui constituent des revenus courants, donc du chef d'entreprise. Alors, dans ces revenus d'activités, ce qui est important de souligner, c'est que finalement, on aura différents types de rémunération en fonction du statut du dirigeant, et du cadre également qu'a souhaité donner le dirigeant à son activité.
Est-ce qu'il exerce son activité en direct ou est-ce qu'il le fait via une société ?
Donc on a le premier statut, le cas de l'entrepreneur individuel. C'est celui qui réalise son activité sans l'interposition d'une société. Donc il va l'effectuer en direct, selon la nature de l'activité sur le plan fiscal. Son activité relèvera soit des bénéfices industriels et commerciaux BIC. Pour les activités agricoles, on parle des bénéfices agricoles, les BA. Et pour tout ce qui ne relèvera pas de ces deux catégories, on a une catégorie un petit peu fourre-tout, la catégorie des bénéfices non commerciaux à la catégorie des BNC. On retrouvera également dans cette catégorie tous les revenus liés à l'exercice des professions libérales.
On verra que cet entrepreneur individuel, sur le plan social, c'est un indépendant, et c'est un TNS travailleur, non salarié. Il sera affilié, à ce titre, à la sécurité sociale des indépendants.

On détaillera également le cas du gérant majoritaire de SARL. Donc ça peut être également le gérant associé unique de l'EUURL qui est la SARL unipersonnelle.

Alors déjà, il y a des cas où c'est assez simple sur la qualification de majoritaire, puisque dans certains cas, il n'y a pas de difficulté particulière. Il faut savoir que la qualification de majorité est une notion qui peut être appréciée en direct ou via une société. Et c'est également apprécié au niveau du foyer fiscal, c'est-à-dire le conjoint ou partenaire de Pacs et les enfants mineurs. C'est-à-dire que si le dirigeant a commencé à transmettre une partie de sa société, ce n'est pas pour autant qu'il va perdre sa qualification de gérant majoritaire.

Alors lui, ce qui est intéressant, ce gérant majoritaire, c'est qu'il jouit d'un statut hybride en ce qui sera assimilé salarié sur le plan fiscal, mais il sera traité comme indépendant sur le plan social. Et on va faire quelques focus sur ce gérant majoritaire.

Et ensuite, on terminera par tout ce qui est gérant minoritaire de SARL et tout ce qui est fonction au sein des sociétés par actions, donc président de SAS, président du Conseil d'Administration, Directeurs Généraux, Directeurs Généraux Délégués et également les membres du directoire. Alors, eux, tant sur le plan fiscal que social, on aura une parfaite assimilation au régime des salariés.

On passe au slide suivant, s'il te plaît.

Si on fait un petit zoom sur le plan fiscal, finalement, peu importe qu'on soit en entreprise individuelle ou via une société avec le versement d'un salaire, sur le plan fiscal, on aura l'application du barème progressif de l'impôt sur le revenu, donc un barème composé de cinq tranches dont la plus importante est fixée à 45 % à partir d'environ 160 000 € de revenus imposables pour une part. Là où la différence va s'exprimer, c'est que pour l'entrepreneur individuel, donc on l'a vu, qui relèvera soit des BIC, BNC et BA. Donc c'est au niveau de la détermination du montant imposable qui obéit à des règles propres. Donc il y a deux modes de déduction des charges. Soit je peux déduire mes charges pour leur montant réel, notamment lorsque je suis soumis au régime comptable et fiscal réel simplifié ou réel normal, et sous le régime microentreprise, lorsque j'ai un chiffre d'affaires assez limité, je vais pouvoir déduire des charges pour un montant forfaitaire, donc qui va se traduire par l'application d'un abattement.

Pour les traitements et salaires sur le plan fiscal, sur le plan de la détermination de l'assiette imposable, on va pouvoir déduire des cotisations retraite et prévoyance obligatoires.

Il y a seulement deux types de cotisation qui ne sont pas déductibles, la CSG non déductible au taux de 2,4 % et la CRDS au taux de 0,5 %. Et en plus, je peux déduire un certain montant de frais professionnels. Alors là, il y a deux modes de déduction possible : soit j'applique une déduction forfaitaire, donc c'est la fameuse la déduction à 10 %. Il faut savoir qu'il y a un minimum et un maximum, le maximum étant de 12 652 € pour l'année 2020.

Bien entendu, si le dirigeant est en capacité de justifier qu'il a engendré des frais professionnels plus importants que ce plafond de 12 652 €, il aura tout intérêt à déduire ses frais professionnels pour leur montant réel.

Au niveau de la société qui verse la rémunération, il est bien important de comprendre que pour ce qui est BIC, BNC et BA, il n'y a pas de déductibilité pour la société, dans la mesure où ce sont les bénéfices eux-mêmes de l'entreprise individuelle qui sont directement imposés à l'impôt sur le revenu. Ce n'est que lorsque je suis dans une société où là, je vais être face à un salaire. Oui effectivement, il y a une déductibilité pour la société versante à condition, et cela est une règle que l'on retrouve souvent sur le plan fiscal, à condition que le salaire corresponde à un travail effectif et ne soit pas exagéré.

Passons maintenant au plan social.

Slide suivant.

Là, on l'a vu tout à l'heure, on a finalement deux régimes qui coexistent.

On a le régime des indépendants d'une part, et le régime général des salariés.

Je vous ai rappelé qui est concerné. Alors pour le régime des indépendants, je vais retrouver mon entrepreneur individuel et après j'aurai mon gérant majoritaire de SARL.

Ces personnes-là vont relever du régime des indépendants avec une caisse d'affiliation qui s'appelle dorénavant la sécurité sociale des indépendants SSI, c'est l'ex RSI qui a été supprimé en 2018. Alors si ce n'est pas forcément une caisse à part entière, puisque maintenant depuis le 1er janvier 2020, on a un rattachement direct de cette caisse au régime général de la sécurité sociale, mais quand même, le régime des indépendants obéit encore à ses propres règles.

Du côté des salariés, c'est une affiliation à la caisse primaire d'assurance maladie, sauf pour les activités agricoles qui relèvent d'une caisse propre qui s'appelle la MSA, Mutualité Sociale Agricole. Si on devait retenir quelques éléments, ce qu'il est important de souligner, c'est que sous le régime des indépendants, je vais avoir un minimum de cotisations sociales à verser, même en l'absence de revenus dégagés par l'activité. Donc c'est très important, surtout en début d'activité, de savoir qu'il va falloir quand même déboursier une certaine somme d'argent.

Et d'un point de vue du régime général des salariés, on n'a pas de cotisation minimale, puisque s'il n'a pas de salaire, on ne peut pas appliquer ces fameuses cotisations.

Passons maintenant à un taux moyen. Là encore, c'est des grandes idées à avoir en tête.

Du côté des indépendants, on peut retenir un taux moyen de 30 % environ, donc de la rémunération nette versée.

Du côté des salariés, on est plutôt sur un taux à 48 % qui va se décomposer entre des cotisations patronales d'un côté, et des cotisations salariales de l'autre.

On a pris un petit exemple justement, sur la base d'un coût pour la société de 150 000 €.

Alors quand on dit coût pour la société, ça comprend le salaire versé, plus les fameuses cotisations sociales patronales.

Alors sous le régime des indépendants, on voit que finalement le net en poche pour la personne physique, alors quand on dit "net en poche" c'est net de cotisations, on n'a pas appliqué l'impôt sur le revenu, on est à 107 000 € environ. Et du côté des salariés, le net en poche avant fiscalité personnelle du dirigeant, impôt sur le revenu, on est à 78 000 €.

Donc ça vous permet d'apprécier la différence de régime.

On va faire un petit focus justement dans le slide suivant pour vous montrer un peu comment ça se passe au niveau du salaire.

Donc là, on part d'un salaire de base fixe versé aux dirigeants de 100 000 €.

On applique des cotisations sociales salariales, dont une partie est déductible à l'impôt sur le revenu. Mais ce qu'il est très important de souligner, c'est que sur ce salaire de base de 100 000 €, les cotisations employeur vont s'élever à 49 000 €, donc reprenez 50. Donc pour un net en poche avant IR dans la poche du dirigeant, on a un coût pour la société de 150 000 €.

À côté de ces revenus de salaire, on va dire le premier socle de la rémunération de base du dirigeant, on va avoir un certain nombre de revenus annexes et en particulier, on va commencer par les jetons de présence. Les jetons de présence qui sont versés à un certain type de mandataires sociaux que sont les administrateurs, les présidents du conseil de surveillance et membres du conseil de surveillance.

Ces jetons de présence sont versés en rémunération d'un mandat social. Mais ce qu'il est important de savoir, c'est qu'ils n'ont pas de caractère salarial.

Et à ce titre, il n'y aura aucune affiliation à un régime social particulier, donc c'est vraiment au titre de la participation aux différents conseils, aux différentes portes des sociétés, qu'on va verser cette rémunération.

Petit point d'attention également sur certains jetons de présence qui eux relèvent du traitement des salaires. C'est les jetons de présence dits "spéciaux" qui sont alloués aux administrateurs en rémunération de fonction "salarie de direction". Parce que dans les faits, on s'aperçoit que les membres des conseils d'administration, les administrateurs et les membres du conseil de surveillance peuvent parfois avoir une double fonction, donc une fonction tout à fait opérationnelle de salarié de direction.

Là encore, au niveau de la déductibilité pour la société, il faut savoir qu'il y a une déductibilité qui est limitée à 5 % d'une certaine formule de calcul qui vous est présentée dans le slide. Je vous en fais l'économie tellement cette formule peut être assez indigeste. Mais ce qu'il est important d'avoir en tête, c'est sur le plan fiscal, ce jeton de présence. Il va être imposé finalement en deux temps, puisque lors de la mise en paiement du jeton de présence, la société versante va appliquer un certain nombre de retenue à la source, et en particulier, elle appliquera la retenue à la source de 30 % qui est la retenue depuis le 1er janvier 2018 qui se décompose en un impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 % et des prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Donc ce sont les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine. Et on a en plus une autre strate qui est propre aux jetons de présence, c'est le forfait social de 20 %. L'année suivant la perception de ces jetons de présence, le bénéficiaire du jeton devra porter le montant reçu, dans le cadre de sa déclaration annuelle de revenus. Et en même temps qu'il fera cette déclaration, il devra également faire le choix du mode d'imposition définitif de son jeton de présence. Soit il garde le 12,8 % qui est l'impôt sur le revenu au taux forfaitaire, ou alors il peut choisir de le troquer contre l'application du barème progressif de l'impôt sur le revenu, et on l'a vu, c'est un barème à cinq tranches, dont la plus haute est de 45 %.

Passons maintenant aux dividendes qui sont un mode de rémunération plus répandu chez nos dirigeants actionnaires et qui constituent vraiment une rémunération tout à fait complémentaire aux salaires qui peuvent se verser. Alors, le dividende, ce qu'il faut bien comprendre, c'est que c'est vraiment un revenu d'actionnaire, à ne pas confondre avec un revenu professionnel proprement dit. Parce que c'est vrai que la tentation, parfois, peut être grande au vu de la taxation sur les salaires, de distribuer plutôt des dividendes de façon conséquente pour avoir l'application de la flat tax de 30 % pour délaissier finalement le salaire qui, lui, va être soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Mais il faut bien se garder d'avoir ce type de stratégie puisque le dividende ne constitue pas un revenu professionnel. Et je citerai à titre d'exemple un régime dans lequel il est crucial d'avoir une rémunération normale. C'est notamment lorsque l'on souhaite exonérer l'immobilier professionnel au titre de la qualification de biens professionnels.

Si je souhaite bénéficier de cette exonération de mon outil de travail, enfin l'immobilier, il faut que je démontre que la société utilisatrice du bien constitue pour moi un bien professionnel, et entre autre condition, j'ai la condition liée à une rémunération normale. Et typiquement un salaire qui serait vraiment jugé trop faible par rapport au chiffre d'affaires de l'entreprise et par rapport surtout au montant de dividende important, serait de nature à me déqualifier mon outil de travail, et partant de là, je perdrais l'exonération de mon immobilier professionnel. Donc c'est vraiment des sujets qui sont vraiment très imbriqués, et il faut vraiment avoir une vision globale de la situation et éviter des arbitrages qui pourraient s'avérer néfastes sur d'autres sujets.

Au niveau des dividendes, quand on parle de déductibilité pour la société, eh bien non, il n'y a pas de déductibilité. C'est assez aisé de le comprendre, puisque le dividende, une répartition du bénéfice réalisé, c'est un emploi du bénéfice, et à ce titre, je ne peux pas déduire le montant versé des bénéfices de ma société, contrairement au salaire.

Et au niveau du régime fiscal, à l'image un petit peu de ce qu'on a vu tout à l'heure pour les jetons de présence, les dividendes depuis le 1er janvier sont soumis à la flat tax. Et là encore, on a une imposition en deux temps. Lors de la

mise en paiement du dividende, la société versante va pratiquer une retenue à la source au taux de 30 % qui va se décomposer en un impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 % à titre d'acompte, et des prélèvements sociaux sur revenus du patrimoine au taux de 17,2 %.

Cette retenue à la source, en fait, elle sera pratiquée à partir du formulaire qu'on vous a indiqué sur la gauche, le formulaire 2777-D, donc ce sont des formalités réalisées par la société qui verse le dividende.

Et l'année suivante, mon dirigeant d'entreprise, donc bénéficiaire de ces dividendes, devra porter dans sa déclaration le montant des dividendes perçus, et il devra également faire le choix du mode d'imposition définitif de ces dividendes. Est-ce que je reste avec un impôt sur le revenu au taux forfaitaire de 12,8 %, ou est-ce que j'applique le barème progressif de l'impôt sur le revenu ?

Avec cette particularité que lorsque j'applique le barème sur mes dividendes, je peux bénéficier d'un abattement de 40 %.

Donc, il y a des calculs à faire, voir ce qui est le plus favorable.

À première vue, on a tendance à dire que c'est la flat tax qui s'avère être le mode d'imposition le plus avantageux. Mais il ne faut vraiment pas se dispenser de faire des simulations auprès de vos conseillers habituels.

Nous, on en fait chaque année. On peut avoir un regard, en tout cas un sentiment aux côtés des professionnels qui accompagnent nos clients. Parce qu'à titre d'exemple, on a certaines réductions d'impôts qui sont complètement inefficaces sur un impôt calculé forfaitairement selon le régime de la flat tax. Et ce n'est que si j'applique le barème de l'impôt sur le revenu que je pourrai bénéficier de cette réduction d'impôt. Donc il faut bien se garder d'avoir des idées toutes faites sur le sujet. Et donc on ne peut pas se passer de simulation.

Sur cette partie des dividendes, ce que l'on peut dire, c'est que finalement, ce sera assez tentant de se dire que je veux faire des dividendes plutôt qu'un salaire. Mais c'est vrai qu'il y a, comme je vous l'ai dit, des implications notamment au niveau de l'IFI. Il y a aussi, si on fait une petite comparaison, le salaire offre une protection sociale. Bien entendu, on acquitte pour cela des cotisations sociales, alors que les dividendes qui sont, eux, soumis aux prélèvements sociaux au taux 17,2 % n'offrent aucune protection sociale, et 17,2 % sont en quelque sorte versés à fonds perdus.

Les salaires sont déductibles du bénéfice imposable de la société qui le verse, tandis que les dividendes ne le sont pas. Et le salaire va vraiment constituer un revenu régulier, alors que le dividende va être conditionné à l'existence d'un montant distribuable.

Si on passe aux slides suivantes, on peut faire un petit focus sur le gérant majoritaire puisque tout à l'heure, je vous disais que ce gérant jouit d'un statut hybride en ce qu'il est assimilé salarié au plan fiscal, et traité comme un indépendant sur le plan social.

Cette dichotomie de traitement va se retrouver finalement sur le régime social de ces dividendes puisque le législateur, justement pour éviter ces effets d'arbitrage entre salaires et dividendes, est venu poser une limitation. C'est une règle qui a cours depuis janvier 2013, une règle qui est assez ancienne, qui vient nous dire que pour la fraction des dividendes qui excède 10 % du capital social des primes d'émission et les sommes versées en compte courant, eh bien j'aurai un assujettissement aux cotisations sociales, c'est-à-dire comme un salaire au taux moyen de 30 %. Et ce n'est que la fraction inférieure à ces 10 % des dividendes qui bénéficiera d'une imposition aux prélèvements sociaux sur revenus du patrimoine au taux de 17,2 %.

Si je prends un petit exemple chiffré qui vous est présenté sur la droite, j'ai un capital social de 100 000 €, des dividendes versés de 30 000 €.

Eh bien, je vais avoir 10 000 € de dividendes soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 % et le surplus 20 000 € dans mon exemple sera soumis aux cotisations sociales.

Donc, prélèvements sociaux 17,2 %, cotisations sociales, taux moyen de 30 %. Effectivement, à première vue, c'est moins favorable.

Après, là encore, il faut bien se garder d'avoir des idées toutes faites sur le sujet, parce que d'un côté les prélèvements sociaux au taux de 17,2 % sont acquittés par la personne physique et ne donnent pas droit à l'acquisition de droits sociaux. Alors que les cotisations sociales, elles, peuvent être payées par la société, vont être déductibles de ces bénéficiaires imposables et donnent droit à l'acquisition de droits sociaux, notamment en termes de couverture retraite.

Et c'est bien sur ce point qu'il est important de faire des simulations parce que si l'on passe au slide suivant justement, on a une petite actualité qui date de l'année dernière.

Une réponse ministérielle FRASSA qui vient nous rappeler effectivement que les SARL peuvent prendre en charge le paiement des cotisations sociales sur dividendes du gérant majoritaire, en ce que ces cotisations sociales finalement constituent un complément de rémunération déductible des bases de l'IS. Donc déjà en ayant ce point en tête, on peut se dire que finalement, peut-être qu'il vaut mieux payer 30 % plutôt que 17,2 %, puisque ce n'est pas la même personne qui le paye, et en plus je vais pouvoir aller rechercher une déduction dans des bases de l'IS.

Là où le bât blesse, et on va voir que cette dernière précision apportée dans cette réponse ministérielle fait débat, c'est que le ministre nous dit que cette prise en charge constitue un complément de rémunération imposable à l'impôt sur le revenu au nom du dirigeant dans les conditions de droit commun prévu à l'article 62 du code général des impôts. Article 62 étant l'article qui régit la rémunération du gérant majoritaire sur le plan du salaire.

Et cette dernière précision fait débat, puisque précisément cet article 62 nous dit que la base imposable à l'impôt sur le revenu, c'est le salaire net des cotisations. Et cette réponse ministérielle vient justement nous dire qu'il faut réintégrer le montant des cotisations dans l'assiette imposable à l'impôt sur le revenu. C'est une réponse ministérielle qui date de septembre 2020, donc on n'a pas encore suffisamment de recul.

Mais il est clair qu'à la lecture en tout cas stricto sensu de cette réponse ministérielle, il semblerait qu'elle soit contraire à l'esprit et à la lettre du code général des impôts en son article 62.

Et on terminera par une autre particularité sur les gérants majoritaires.
Slide suivant.

Depuis 2013, on a toujours eu des incertitudes sur l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations sociales sur dividendes.

Le débat était de se dire : on a potentiellement l'application d'un abattement de 40 % pour le calcul de l'impôt sur le revenu pour mes dividendes. Est-ce que je peux appliquer cet abattement pour le calcul de mes cotisations sociales ?

On a eu dès le départ, dès la mise en place de cette règle, une divergence de point de vue entre l'URSSAF et l'ex- RSI et le législateur, puisque l'URSSAF et l'ex- RSI nous disaient que le montant des revenus distribués à prendre en compte pour le calcul des cotisations est celui avant abattement de 40 %.

Alors que la loi dans le code de la sécurité sociale qui traite de ce sujet nous dit que les dividendes doivent être retenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu après abattement de 40 %, le cas échéant.

Il y a toujours eu un débat sur ce sujet, mais la pratique voulait que l'abattement ne soit pas appliqué. Et on le voit, c'est une règle qui est assez ancienne maintenant. Depuis 2013, le sujet a été reposé l'an dernier, au mois de mai, dans un contentieux qui a opposé l'URSSAF et un contribuable. Et c'est une décision plutôt favorable qui a été rendue au chef d'entreprise puisque le tribunal de première instance a tranché la question en donnant raison au contribuable, et donc en accédant à sa demande d'appliquer l'abattement de 40 % pour le calcul des cotisations sociales sur dividendes.

Dans les faits, il y a eu un certificat de non-appel, c'est-à-dire que l'URSSAF a renoncé finalement à contester cette décision en deuxième instance. Ça voudrait dire qu'à présent, on peut appliquer l'abattement de 40 % pour les dividendes, mais ayant en tête qu'aujourd'hui, en tout cas depuis le 1er janvier 2018, je ne

peux appliquer l'abattement de 40 % sur les dividendes que si j'opte pour l'imposition selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Ça voudrait dire que lorsque je fais un petit peu la comparaison entre la flat tax et le barème, et c'est très bientôt qu'on va devoir se poser cette question avec les déclarations fiscales, je dois également, pour le gérant majoritaire de SARL, intégrer cette dimension sociale parce qu'il n'est pas certain que la flat tax soit forcément le mode d'imposition le plus intéressant.

Merci beaucoup.

Loïc Lair

Merci Marion pour ce tableau complet des différents types de rémunération d'un dirigeant. Comme vous pouvez le constater, il s'agit d'un sujet complexe. En plus de ces rémunérations dites "courantes", il existe des rémunérations "complémentaires" ou "différées" que nous allons aborder maintenant. Je passe la parole à Pierre.

Pierre Mangas

Merci Loïc.

Bonjour à toutes et à tous. Alors ne vous inquiétez pas de cette slide, de ce graphique, qui est inspiré de nos amis actuaires et en charge de l'épargne salariale, et qui représente leur vision de l'évolution du cycle de vie de chacun d'entre nous au sein d'une activité professionnelle. Donc avec une phase dite d'accumulation et d'une phase dite de "décumulation", le terme n'est pas très joli, mais voilà, c'est le mot approprié. Et qui, en fait, mixe un certain nombre de concepts tenant à la vie professionnelle et la vie privée autour de la rémunération actuelle, la rémunération courante telle que l'a évoquée Marion en première partie et, pour anticiper et pallier à la baisse de rémunération programmée dans le futur lorsqu'on sera en fin d'activité professionnelle, en fin de cycle professionnel. Et donc à ces différents éléments, évidemment, beaucoup de choses peuvent être ajoutées parce qu'il y a malheureusement tous les aléas de la vie que l'on connaît et qui viennent perturber ces beaux schémas. Donc des séparations, des divorces, des maladies, des changements de vie professionnelle et des mobilités internationales aussi qui peuvent affecter des stratégies de rémunération et de retraite, etc.

En fait, ce qu'il faut juste avoir en tête, en message qu'on va décliner dans les slides ci-après, c'est qu'on a une stratégie d'épargne salariale qui est collective, donc à priori qui n'est pas dans la main d'un salarié ou d'un indépendant. Néanmoins, il va y avoir un certain nombre de choix individuels et de décisions individuelles qui vont in fine impacter sur l'accumulation soit d'un capital, soit d'une rente dans plusieurs années.

Et ensuite évidemment, il y a dans le cadre de l'affectation de fonds, dans des enveloppes collectives, l'importance des supports financiers, donc les supports de toute nature et notamment chéris par les banques qu'il faut avoir en considération pour bien déterminer la rentabilité de ces produits.

Loïc, s'il vous plaît. Slide d'après.

Alors là, on s'est placé dans une stratégie, dans une vision d'une rémunération d'un salarié en entreprise, plus ou moins grande entreprise, plus de 50 salariés et à beaucoup plus, pour utiliser un certain nombre d'outils qui existent à la main des entreprises et dont peuvent bénéficier les salariés.

Alors le plan d'épargne entreprise donc le PE, ou le plan interentreprises, selon, est un véhicule et une enveloppe financière qui va être étroitement associée au régime de la participation des salariés et au régime de l'intéressement.

Ce qui signifie que chaque salarié qui sera éligible de la participation des salariés dans son entreprise, et on rappelle qu'au-delà d'une certaine taille, au lieu de 50 salariés, c'est un régime obligatoire avec une formule assez complexe, et lorsqu'il y a participation et une allocation qui est attribuée individuellement à chaque salarié, celui-ci a la liberté de soit prendre immédiatement l'argent qui lui est affecté, soit au contraire de conserver cet argent et l'affecter immédiatement en général, dans les 15 jours qui suivent l'attribution des fonds, sur un plan d'épargne entreprise, ce qui lui permet de bénéficier d'une fiscalité plutôt intéressante. Il y a

une exonération d'impôt sur le revenu en cas de maintien pendant une période de cinq années.

En revanche, il supportera les prélèvements sociaux, donc notamment la CSG et la CRDS. Idem en ce qui concerne l'intéressement ou là, c'est un accord facultatif qui peut venir en complément ou non de la participation des salariés et qui est là également, un élément assez intéressant et qui permet d'abonder pour chaque salarié, donc à hauteur alors de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Donc dit autrement, environ 30 000 € par an ou 30 852 € notamment pour 2021, et ceci en franchise d'impôt.

Et on relie avec le plan d'épargne entreprise où l'employeur a la faculté aussi, dans le cadre de sa stratégie de ressources humaines et de management, d'abonder une certaine somme au profit des salariés. Et là, dans une limite toujours de ce même plafond annuel de la sécurité sociale, donc de 8 %, c'est-à-dire environ 3 900 €.

Donc, ces outils d'intéressement et d'épargne salariale, alors soit obligatoires pour la participation des salariés, soit facultatifs pour l'intéressement et adossés à un plan d'épargne entreprise, permettent de maximiser la rémunération. Avec des cas de déblocage anticipé, il peut être aussi un petit coup de pouce pour financer par exemple une acquisition d'habitation principale ou une chose comme ça, ou au contraire de garder ces fonds sur du plus long terme.

Et ensuite vous avez le plan d'épargne retraite collectif qui a été un peu modifié par la loi Pacte. Donc la loi du 22 mai 2019 qui est venue rebattre un petit peu les cartes de l'épargne salariale. Et c'est un sujet qui est toujours d'actualité pour ceux qui ont eu le temps de lire éventuellement les Échos de ce matin. On a vu l'annonce d'un projet de loi qui serait présenté par le gouvernement pour justement renforcer cette épargne salariale et maximiser cette épargne salariale. Étant observé que la finalité au niveau du gouvernement, au niveau de l'économie globale, étant de flécher des fonds à destination de l'économie réelle, et donc in fine de soutenir des PME et des entreprises dites actives.

Alors ce plan d'épargne retraite collectif. Il y a eu différentes sortes, entre les PERO, les PERCO, donc avec des noms plus ou moins sympathiques. Mais en toute hypothèse, ils sont ouverts à l'ensemble des salariés ou éventuellement à certaines fractions de salariés. Et ils sont généralement des régimes de souscription dits plutôt à cotisations définies dans lequel l'entreprise abonde une certaine somme, donc là également avec un régime de fiscalité qui est assez intéressant avec une franchise d'impôt sur le revenu. Néanmoins, CSG-CRDS et puis en sortie de ces fonds, une taxation du capital accumulé, donc au prélèvement forfaitaire unique de 30 % comme l'a évoqué Marion.

Et enfin, rapidement le nouvel article 39, en vigueur depuis le 4 juillet 2019. Il se substitue aux anciens articles 39 qui étaient beaucoup plus intéressants que celui que l'on connaît aujourd'hui. Et d'ailleurs, c'est pour ça qu'il était si intéressant, qu'il a donné à quelques abus au titre des retraites dites "dorées" de certains grands patrons. Donc ça a un petit peu défrayé la chronique.

Et donc, le sujet de cet article 39 qui était réservé à certains salariés, dirigeants d'entreprise, cadres supérieurs au top management et mandataires sociaux sous condition, et là on était dans des versements, dans des régimes dits à prestations définies qui pouvaient aboutir pour le bénéficiaire à obtenir un montant honorant qui était soit égal en pourcentage du dernier salaire, enfin de la dernière rémunération annuelle, soit ce qu'on appelle les "régimes différentiels". Ça venait compléter le montant d'un certain niveau de revenus défini au préalable lors de l'entrée dans le régime et sous déduction des régimes de cotisations obligatoires. Là, également, c'était un effet quand même relativement puissant.

Alors il avait une condition qui était quand même très importante. C'étaient des droits malgré tout aléatoires et qui étaient conditionnés à la présence dans l'entreprise lors de l'achèvement de la carrière. En fait, prendre sa retraite dans la dernière entreprise qui avait mis en place ce type d'outils, ce type d'article 39. Dans la vraie vie, ce sont généralement les grandes entreprises multinationales

qui ont mis en place ce système, assez peu dans les PME et rarement dans les ETI. Et jamais ou quasiment jamais dans les structures plutôt indépendantes. Et donc le législateur avait voulu réformer ce régime, d'abord contraint par une directive européenne qui a sanctionné la France sur le sujet de la condition de présence dans l'entreprise au moment de la prise de la retraite. Mais il l'a tellement réformée qu'au jour d'aujourd'hui, on peut dire que depuis le 4 juillet 2019, tous les nouveaux contrats et je crois, sauf erreur de ma part, qu'il n'y en a pas énormément, sont relativement peu intéressants.

Alors pourquoi on parle malgré tout de l'article 39 ancienne mouture ? Même si on ne peut plus abonder, et s'il ne peut plus y avoir de nouveaux entrants dans ces régimes, tous ceux qui en ont bénéficié antérieurement à juillet 2019 continuent d'en bénéficier. Donc ce qui est intéressant dans la palette de rémunération future, parce que là évidemment, c'est un effet très fort. Slide suivante, Loïc.

Si on a parlé de l'effort d'épargne, de l'épargne salariale plutôt collective, on peut aussi faire la même chose mais avec une épargne salariale cette fois-ci plus individuelle, plus à la main de chaque salarié, de chaque dirigeant pour in fine accroître soit un capital, soit une rente future lors d'une prise de la retraite. Sans vouloir faire le match entre assurance-vie et PER, donc ça, je laisserai le soin à des professionnels banquiers ou assureurs de jouer sur ces différents paramètres, il faut avoir en tête un certain nombre de sujets qui vont influencer sur la stratégie d'épargnants, mais aussi de salariés, c'est-à-dire, quelle est votre volonté au regard de la disponibilité de l'épargne ? Quel est votre intérêt au regard par exemple de la déductibilité des versements ? Il est clair que la déductibilité des versements à l'impôt sur le revenu d'un PER est plus avantageuse que celui en matière d'assurance-vie.

Le coût des prélèvements sociaux qui sont précomptés soit en phase d'épargne, soit à la sortie, là également, le rendement et la rentabilité n'est pas la même. La date de sortie également : l'assurance-vie, vous pouvez sortir à peu près quand vous voulez.

Pour un PER, les fonds qui sont mis dans le PER, vous ne pouvez normalement les récupérer qu'au moment de l'âge de la retraite, du départ en retraite. La fiscalité de la rente, la fiscalité de la sortie en capital, les problématiques de transférabilité, de portabilité des contrats de PER au sein des entreprises et au sein des compagnies d'assurance ou de banques, là aussi, peuvent être des atouts que n'ont pas forcément totalement les contrats d'assurance-vie. Ceci étant à moduler selon les contrats, selon les prescripteurs.

Le dernier point que l'on peut évoquer, dernière slide, c'est une stratégie d'impact et d'effet de ces choix individuels et collectifs qui peuvent s'offrir aux salariés et aux dirigeants d'entreprise, voire aux indépendants.

Donc dans ce tableau, on a présenté quatre alternatives possibles d'investissements entre le choix d'un PEA, un PER, une assurance-vie et de l'immobilier classique, l'immobilier libre, sans régime encadré quelconque. Et en fait, on est parti de l'hypothèse de versement minimal dans un premier temps, et ensuite de versement cadencé au fil de l'eau sur une période relativement longue de 25-26 ans, donc un effort d'épargne important.

Tout ceci pour se dire quel est in fine le capital ou la rente et donc la rémunération indirecte que je pourrais avoir en la faisant soit moi-même, soit via des outils tels qu'on vient de le voir. Et ce, en complément de ce qui peut aussi exister par le canal de l'entreprise ou des entreprises que l'on a vu juste avant. Et donc sans lire ligne à ligne ce document, et je pense que vous aurez les supports après, on s'aperçoit que le PEA présente un intérêt relativement intéressant.

On est parti sur des hypothèses de valorisation du portefeuille, donc de 2 % annuellement sur une période de long terme tenant compte de certains facteurs tels que la fiscalité à l'impôt sur le revenu et les prélèvements sociaux. Donc évidemment, tout ceci étant la fiscalité courante au jour d'aujourd'hui, 1^{er} janvier 2021. Et on essaye d'identifier quel est le montant au terme de ce contrat, donc le net en poche qui est une appréciation que tout le monde comprend et sur lequel on peut visualiser assez rapidement.

Donc en fait, on s'aperçoit qu'avec un investissement initial de 10 000 €, un versement mensuel de 350 € pendant une durée de 25 ans, on arrive au fin du fin à avoir, fiscalité déduite, environ 275 000 € au terme de cette période.

Si on fait le même exercice avec le PER, et on va s'attarder juste un tout petit peu dessus parce que la différence est finalement plus importante parce qu'il y a un montant identique de versement initial, de versement mensuel, une fiscalité qui est un petit peu moins favorable sur le PER. On a en fait un effet qui est intéressant, qui au titre donc, malgré toute la fiscalité, la déductibilité des versements individuels, au titre d'un PER, à l'impôt sur le revenu, donc ce qui génère une économie d'impôt. On est parti d'une hypothèse, avec ce couple de 38 ans, qu'il aurait une rémunération constante ou assimilée au cours de sa carrière et qu'il ait un taux marginal d'imposition d'environ 30 %. Et donc en fait, l'économie d'impôt qu'il fait chaque année, il décide de le réinvestir, donc c'est quelque chose de très précautionneux. Et ce réinvestissement d'économie d'impôts capitalisé au fil du temps fait qu'au fin du fin, on arrive à un capital net disponible, fiscalité déduite, de 350 000 €. Donc, on voit qu'on a quand même un effet de levier qui est quand même un petit peu plus important.

Et idem en ce qui concerne l'assurance-vie et idem en ce qui concerne l'immobilier. Alors l'assurance-vie, on voit que le rendement de l'assurance-vie est relativement proche de celui du PEA, avec un élément qu'on ne peut pas totalement quantifier dans ce type de tableau, c'est l'impact en matière de droits de succession, ou plus directement le fait que le régime de l'assurance-vie est hors succession, sauf cas particulier. Et puis, en matière d'immobilier, donc là également on est parti sur un immobilier libre avec un parti pris d'une fiscalité neutre qui aurait été neutralisée au titre des déficits constatés au cours d'une première période de entre 12 à 15 ans, avec normalement, une fiscalité positive, donc de l'impôt sur le revenu à payer, pendant une période plutôt de 15 à 25 ans.

Par mesure de simplification, on a considéré, hormis les prélèvements sociaux, qu'on était à un impôt sur le revenu à peu près neutre pour arriver in fine à également une valorisation d'un patrimoine immobilier qui est relativement intéressant aussi, donc à plus de 320 000 €.

Donc ce sont des outils à mixer et à prendre en considération très rapidement, en complément de la rémunération courante.

Et c'est clair que c'est la rémunération d'activité lorsqu'on est en pleine activité qui va permettre de financer le futur et faire face aux aléas de la vie. Et on n'a pas encore parlé, mais ça viendra bientôt, de la partie dépendance, mais ce n'est pas encore totalement à l'ordre du jour en France.

Donc je laisse maintenant la parole à Florence qui va nous projeter un peu plus sur l'actionnariat salarié.

Florence Esмоingt

Merci Pierre.

Alors, comme l'ont très bien résumé Marion et Pierre, on est un peu sur le dernier volet que j'ai envie d'appeler la rémunération complémentaire ou différée.

Un certain nombre d'organisations ont aussi à leur disposition une faculté à faire participer les salariés à leur propre actionnariat. Et on a grosso modo, comme on l'a mis sur la présentation, trois grands blocs.

Le premier bloc que j'appellerai "l'actionnariat classique."

Pourquoi ? Parce que c'est des systèmes de rémunération sous forme d'actions qui sont régulées, c'est-à-dire que le code de commerce nous explique comment les mettre en place et nous donne assez facilement une fiscalité qui est relativement simple, qui peut être parfois élevée, qui a surtout beaucoup évolué sur un certain nombre d'années.

Ensuite, on a l'actionnariat un peu plus entrepreneurial que je vais appeler tout ce qui tourne autour des BSPCE et des BSA où on essaye sur ces instruments-là vraiment d'aligner l'intérêt entre l'entreprise et le salarié.

On est plus sur "Je veux, moi, participer un peu plus à la création de valeur de mon entreprise et donc, indirectement, l'entreprise me permet d'investir soit

via des bons qui peuvent être soit sous forme de BSPCE ou BSA sous forme d'actions".

Et j'ai un peu le dernier bloc qui nous, fiscalistes, nous amuse beaucoup parce que sinon si on ne s'amuse pas, ce n'est pas très drôle dans notre métier, qui est un peu les mécanismes d'actionariat qui sont un peu moins encadrés, que je vais appeler des dispositifs ad hoc qui sont des mécanismes ou on essaie de réfléchir sur c'est quoi l'idée au fond de mettre en place le titre de l'intéressement ?

Est-ce un intéressement en vue de partager une plus-value future, ou c'est un intéressement plus pour partager du capital ?

Ces types de dispositif ad hoc ne sont pas du tout des dispositifs régulés comme les actions, les stock-options, ou un peu moins sur des sujets de bons, et qui ont un risque beaucoup plus fort en terme d'engagement avec un risque plus important aussi de perte, mais qui a aussi un risque un peu plus important de requalification. Parce que je vous rappelle quand même que tous ces schémas, quels qu'ils soient, sont des équivalents à une rémunération. Donc s'ils ne sont pas encadrés dans des choses qu'on connaît bien, comme les actions, les stocks, les BSPCE ou les BSA, on a toujours une espèce de risque que les administrations à posteriori à la fin du schéma, au moment de la cession des titres, nous disent qu'en fait, comme on n'est pas dans un schéma régulé qu'on connaît, nous disent au final : "Vous avez attribué du salaire, vous avez utilisé un mécanisme pour au final le dissimuler en salaire". Donc en fait je requalifie tout le régime entre les mains de l'individu et je vous rattrape à la fois sur les cotisations sociales et sur l'impôt sur le revenu.

Donc il ne faut pas oublier que ces mécanismes d'intéressement peuvent être gradués, en fait, à la fois sur quelque chose de moins risqué en termes de requalification, mais moins risqué aussi en termes d'engagement et d'intéressement, avec des schémas beaucoup plus risqués, mais qui peuvent aussi attirer, notamment ce qu'on a pu voir nous, ces 3-5 dernières années, un peu tous les modèles très entrepreneurs de start-ups qui sont beaucoup plus intéressés par des mécanismes de dispositifs ad hoc où l'on souhaite créer une entreprise, acheter ses propres titres et pouvoir jouer un peu avec à la fois son propre business plan et la valeur de son titre. Mais avec toujours, attention, l'idée qu'on a toujours un risque que l'administration revienne sur ce point-là.

Loïc là c'est le slide suivant.

Dans les slides qui suivent, on vous a préparé 3 slides qui reprennent toute la mécanique autour des actions gratuites des stock-options et des BSPCE. On ne va pas tout rentrer dans le détail. Je voudrais juste vous apporter 2-3 éléments qui, à mon sens, sont importants sur les attributions gratuites d'actions. C'est un schéma qui marche bien, qui est relativement simple à mettre en place. Pour une organisation, il faut bien travailler sur les délais d'acquisition et de conservation des titres, ce qui est l'une des conditions en fait pour pouvoir bénéficier de ce qu'on appelle le régime de faveur.

Pourquoi un régime de faveur ? Parce qu'on en revient toujours à la même chose. Quand on vous donne quelque chose de gratuit, et même s'il s'agit d'une action, au final, et que la personne ne décaisse rien, ça constitue un avantage en nature à un instant T en fait. Or, cet avantage nature, en principe, est considéré comme un salaire.

Si on utilise le régime classique des actions gratuites, l'avantage, c'est que ce ne sera pas considéré comme un salaire, donc on aura au moins l'économie des charges sociales.

Et comme le disait très justement Marion en début de présentation, on voit bien que les charges sociales sont un vrai sujet en termes de coût, quand bien même on aurait toujours en retour les bénéfices et la couverture qui est liée à ces charges sociales. Donc si on respecte toutes les conditions, on est vraiment dans un régime d'actions gratuites avec, à la sortie, un régime de plus-value qui est relativement intéressant. On vous a fait un petit comparatif, vous verrez un peu.

Ce qui est assez intéressant aussi en ce moment, je trouve, sur les actions gratuites, c'est qu'il faut rappeler qu'elles sont un acte unilatéral de l'employeur.

C'est-à-dire qu'en fait, c'est lui-même qui a la main sur la mise en place de mécanismes d'intéressement, qui a un intérêt de "retenir ses talents." Et donc ça veut dire quoi ?

Ça veut dire que l'employeur a toute la faculté d'intégrer un certain nombre de conditions de performance entre le moment où l'on attribue et le moment où l'on acquiert définitivement les titres.

Et ce qui est intéressant, c'est que depuis à peu près les 6 derniers mois, on a beaucoup travaillé avec nos clients à mettre en place aussi des critères ESG de sustainability, notamment dans ce type de plan pour pouvoir aussi engager un peu plus l'entreprise et ses salariés dans le respect, vous savez, de toutes ces nouvelles conditions qu'on a aujourd'hui en France et un peu partout dans le monde. Et ça, je trouve que c'est intéressant parce que vous avez toute la possibilité d'inclure tous les critères que vous souhaitez, puisque c'est vous qui avez 100 % la main.

Slide suivante. Loïc, s'il te plaît.

Pareil alors sur les stock-options. On a un peu trop souvent oublié ce mécanisme, il a très mauvaise presse, c'est vrai. Pourquoi ? Parce que d'année en année, la fiscalité a été de plus en plus dure. Et du coup, on a un peu oublié la mise en place de plans de stock-options que, moi, je trouve un peu dommage. Pourquoi ? Parce qu'il faut quand même revenir au début. Quel est l'objectif pour un dirigeant ou une organisation de mettre en place des plans d'intéressement ? Je pense que c'est très important de ne pas faire le choix que par la fiscalité. Oui, la fiscalité est importante, c'est normal. Mais vous pouvez aussi avoir un choix qui se fait soit sur le long terme, soit sur des critères bien définis de performance ou de ESG maintenant, soit sur vraiment un alignement, j'ai envie de dire, de l'actionariat et de l'engagement d'un salarié. Et je trouve que le mécanisme des stocks sont pour moi un bon alignement entre ce que souhaite faire l'entreprise et comment elle souhaite faire intervenir ses salariés ou ses dirigeants dans cet alignement des planètes.

Donc oui, fiscalement, c'est dur. Mais sauf que si on utilise la passerelle du PE finalement on arrive à un régime qui n'est pas si moche que ça.

Slide suivante.

Sur les mécanismes un peu plus entrepreneuriaux, on a le BSPCE et le BSA. Le BSPCE, c'est un régime fiscal qui hyper intéressant parce que comme vous pouvez le voir, on a une sortie avec des taux flat d'imposition qui sont quand même assez bas quand on compare au taux marginal d'impôt sur le revenu, comme le disaient très justement Marion et Pierre. En revanche il y a deux choses sur lesquelles il faut être extrêmement vigilant parce qu'on en revient toujours à la même notion de départ : c'est qu'il faut être extrêmement vigilant à la valorisation du bon à l'entrée. Ça, c'est un peu l'écueil sur lequel il faut travailler et il faut vous faire aider par vos conseillers ou même des experts en la matière, sur : bien apporter des business plans, bien expliquer le business case pour évaluer à sa juste valeur le bon à l'entrée pour éviter la requalification à la sortie pour l'administration fiscale.

Tous les contentieux qu'on a pu voir sur la presse aujourd'hui sont essentiellement sur des problèmes de valorisation du bon où les administrations considèrent que la valorisation était beaucoup trop inférieure, et qu'en fait on s'est octroyé plus ou moins une plus-value presque garantie futur avec un régime de faveur. Donc attention à la valorisation du bon.

Et dernière slide.

C'est vraiment une espèce de récapitulatif global.

Vous pouvez voir que la fiscalité d'un intéressement à l'autre varie. Mais encore une fois, attention à bien cibler avant de mettre en place ce type de schéma. Quel est votre objectif, en fait ?

Est-ce un alignement total entre les deux parties ?

Est-ce que c'est travailler sur la rétention, c'est travailler sur des objectifs, ajouter des critères objectifs et de performance pour vos dirigeants, ou alors tout

simplement de travailler uniquement sur quelque chose d'ad hoc qui améliorerait la fiscalité de l'individu ?

Voilà Loïc. Je te relaisse la parole. Si on a des questions. Je ne sais pas si on est un peu juste en temps.

Loïc Lair

Oui effectivement, on est peut-être un petit peu juste en temps. Vous avez la possibilité de poser vos questions dans l'onglet dédié. Donc on a déjà une question concernant la la simulation de Marion de tout à l'heure, qui nous demande le net en poche, régime indépendant de 107 est-il avant cotisation retraite, alors que celui de salarié 78 est après retraite. Et si on prend en compte le coût de la retraite du régime, dans ce cas-là, est-ce que le delta est plus équilibré ?

Donc je ne sais pas, Marion...

Marion Baudry

Effectivement, nos simulations comprennent les cotisations retraite. Donc, quand on parle du 107, on a bien pris en compte les cotisations retraite de base et complémentaires. C'est simplement qu'il faut quand même avoir en tête qu'il y a des plafonds de cotisation retraite. C'est-à-dire qu'à partir d'un certain montant de revenus, ce n'est pas parce que vous allez vous servir un salaire plus important que vos cotisations vont forcément exploser. Parce qu'il y a des plafonds de cotisations et dans certains cas, je disais justement pour les dividendes que ça peut être intéressant, de prendre le relais d'une rémunération en dividendes, par exemple lorsque les plafonds de cotisation retraite sont déjà atteints.

Et pour exemple, si l'on veut être tout à fait complet, pour les retraites de base, il y a deux retraites de base, mais il y a un plafond qui est de 41 000 €. Toute la rémunération versée en surplus ne bénéficiera pas de l'acquisition de nouveaux droits en termes de retraite. Et pour les complémentaires, c'est également la même chose. On a deux types de retraite complémentaire. Pour la première, on a un plafond de l'ordre de 40 000 €. Pour l'autre, c'est de l'ordre de 68 000 €. C'est la raison pour laquelle finalement, plus on aura une rémunération importante, plus la différence de cotisation entre le régime des salariés et celui des indépendants va se réduire.

Loïc Lair

On a une autre question, peut-être pour Pierre.

En complément des mécanismes présentés, le schéma type article 83 garde-t-il un intérêt pour les dirigeants et les cadres supérieurs ?

Pierre Mangas

Oui, sur les ex articles 83, c'est ce qu'on retrouve dans les PER collectifs d'entreprise, donc les PERICO, et donc effectivement, il y a toujours ce mécanisme d'amendement de l'entreprise qui est en plus dans un plafond supérieur, puisque c'est 16 %, donc cette fois-ci du plafond annuel de la sécurité sociale. Donc oui, je pense que ça continue toujours à avoir un intérêt financier de long terme.

Loïc Lair

Alors moi, j'ai peut-être une question pour Florence aussi, concernant, comme on l'a vu tout à l'heure, la taxation sur les actions gratuites et sur les stock-options, en tout cas sur la partie gain d'acquisition, s'est accrue au fur à mesure des différentes modifications réalisées par le législateur. Pour autant, est-ce qu'il existe encore des stratégies qui permettent de réduire ou d'atténuer cette taxation-là ?

Florence Esмоingt

Effectivement, en matière de stock et même en matière d'actions gratuites, il y a plusieurs choses : sur les stocks, il y a effectivement la passerelle, comme le disait très justement Pierre sur le PE qui réduit sacrément la fiscalité. Il y a aussi des stratégies patrimoniales de donation de titres qui peuvent être un peu moins avantageuses que par le passé, mais on a aussi ce qu'on a souvent dit, ça nous permet de nettoyer un peu la plus-value et de basculer sur les régimes de droits d'enregistrement.

Donc je pense que, notamment quand vous avez un patrimoine, et que vous commencez à envisager de commencer à transmettre, il est très intéressant de partager avec votre conseiller si vous avez des portefeuilles titres et notamment,

via votre employeur, d'actions, de stock ou même d'autres schémas d'intéressement classique, de commencer à réfléchir à des stratégies patrimoniales de donation. Nous, on a pu faire du démembrement de propriété quasi usufruit et qui finalement au-delà de la fiscalité, permet aussi de commencer à transmettre son patrimoine, ce qui est quand même assez intéressant sur du patrimoine qui est liquide et qui en plus peut continuer à avoir un accroissement de valeur si on joue avec la valeur du titre.

Loic Lair

Oui, je pense que tout dépend aussi de l'évolution de l'action, entre une action dont le cours va être relativement flat ou une action nouvelle économie où je vais avoir un cours qui va progresser très fort. Je pense que la partie gains de cession versus gains d'acquisition, tout dépend de la proportion que l'on a entre les deux.

Florence Esмоingt

Mais effectivement à ne pas oublier dans ce type de stratégie patrimoniale de bien, parfois on pense que le premier exercice est d'abord l'immobilier, mais on oublie souvent qu'on a aussi des choses à faire sur des portefeuilles d'intéressement.

Loic Lair

Autre point peut-être pour Marion. On a vu depuis 2013 que les distributions de dividendes supérieurs à 10 % du capital, le législateur a voulu aussi éviter les effets d'aubaine et les effets d'optimisation que l'on pouvait rencontrer. Et donc ça peut inquiéter un dirigeant. Est-ce qu'on a des alternatives par rapport à ce point ?

Marion Baudry

Alors déjà, remarquons que les 10 % sont calculés sur le capital social, les sommes versées en compte courant. Alors effectivement, si déjà on agit sur cette assiette-là, si on fait une augmentation de capital, si on a des apports complémentaires en compte courant d'associé, forcément cette limite de 10 % sera plus tardivement atteinte. Et donc, je vais pouvoir bénéficier davantage des prélèvements sociaux au taux de 17,2 % sur mes dividendes. Après dans les faits, lorsque le chef d'entreprise, le dirigeant, se pose la question d'une sortie de trésorerie en dividendes, c'est que par hypothèse, il n'a pas cet argent pour recapitaliser la société. Et donc il est possible d'envisager une transformation du statut, où l'on passerait d'un statut de gérant majoritaire de SARL en président de SAS, par exemple. L'idée c'est de conserver une imposition aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 % sur l'intégralité de mes dividendes et ne pas être assujéti à ces fameuses cotisations sociales qui, au taux moyen, c'est 30 %. Mais là encore, ça peut avoir du sens sur cette opération ponctuelle si c'est une distribution de dividendes assez importante. Après, il faut regarder les conséquences sur l'intégralité de la rémunération du dirigeant, puisque s'il passe d'un statut de gérant majoritaire de SARL à un statut de président de SAS, comme ça l'est dans la plupart des cas, on aura un assujettissement aux cotisations sociales, donc au régime des salariés sur l'intégralité de la rémunération, y compris sur le salaire de base. Donc, ce qui pouvait s'avérer intéressant pour les dividendes pourrait s'avérer à terme, au fil des années, finalement, pas adapté à la situation du dirigeant. Mais c'est des simulations qu'on peut tout à fait mener. On travaille vraiment aux côtés de nos clients sur ces sujets. Mais c'est vraiment du cas par cas.

Loic Lair

Merci. Une dernière question peut-être pour Pierre. Bonjour les articles 82 restent-ils intéressants ? Merci.

Pierre Mangas

Ils sont fiscalisés déjà à l'entrée. C'est considéré comme un avantage en nature qui est imposable à l'impôt sur le revenu. Donc effectivement, il y a déjà une fiscalité d'entrée et cotisations sociales. Et après, ça dépend des modalités de sortie en rente ou en capital, selon les options sorties. Mais en toute hypothèse, là à l'instant T, c'est un avantage en nature tel que prévu à l'article 82 du code général des impôts.

Loic Lair

Oui, donc il se rapprochera plus d'un investissement de type assurance-vie. Si on fait des simulations, je pense qu'on sera plus sur ce type-là.

Pierre Mangas

Oui, c'est sur salaire à l'instant T.

Loic Lair

Parfait. Merci beaucoup. Donc nous arrivons au terme de ce webinaire. On a un petit peu débordé. Donc j'espère qu'il vous a plu et que les modes de rémunération sont plus clairs désormais pour vous. Nous sommes à votre disposition, que ce soit côté EY ou côté HSBC pour développer ou chiffrer certains points.

N'hésitez pas à solliciter que ça soit EY ou votre banquier privé pour convenir d'un rendez-vous sur ces différents points, surtout que la période qui arrive, la période des déclarations fiscales, va être relativement propice pour ces réflexions, sur ces sujets de rémunération. Donc, n'hésitez surtout pas.

D'autre part, ce webinaire, vous pourrez le visionner en replay d'ici quelques jours. Il sera disponible sur notre site internet. Donc n'hésitez pas.

Et si vous avez d'autres questions, que ce soit, soit par votre banquier, soit par e-mail, nous y répondrons.

Merci de votre attention et bonne fin de journée et prenez soin de vous.