



LETTRE D'INFORMATION
CHEF D'ENTREPRISE

ALTER FINANCES

CONSEILS EN INVESTISSEMENT

COMMENT CHOISIR LE BON MODE DE RÉMUNÉRATION POUR UN CHEF D'ENTREPRISE EN 2018 ?

DOSSIER SPECIAL – LOI PACTE, QUELLES MESURES SONT PRÉVUES ?

Les mesures du nouveau gouvernement vous permettent-elles d'optimiser votre rémunération ?

Cette question peut être lourde de conséquence sur les choix que vous allez prendre en terme de stratégie de rémunération.

La réponse dépend de multiples facteurs, notamment :

- Le statut du dirigeant (gérant majoritaire ou minoritaire, salarié ou non salarié,...)
- La forme de la rémunération (complément de rémunération ou perception de dividendes),
- L'option fiscale applicable,
- Le poids des charges sociales,....



Mais cette question est d'autant plus complexe que l'année 2018 est une année à part. Deux mesures centrales viennent contrecarrer les stratégies de rémunération habituelles :

La mise en place du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) le 1er janvier 2018

L'arrivée du prélèvement à la source au 1er janvier 2019

Les stratégies d'optimisation qui paraissaient jusqu'alors évidentes, peuvent être aujourd'hui inefficaces avec l'application de ces mesures.

Elles complexifient la stratégie de rémunération du dirigeant mais ouvrent également de nouvelles opportunités d'optimisation.

Aujourd'hui, nous ne pouvons plus présumer de rien et l'optimisation de la rémunération du chef d'entreprise n'échappe pas à cette nouvelle réalité :

LES CHOIX QUI PARAISSENT ÉVIDENT HIER NE SE PRÉSUMENT PLUS, ILS SE CALCULENT !

RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT : SOUS QUELLE FORME DOIT-ON VERSER UN ÉVENTUEL BONUS DE FIN D'ANNÉE (COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION OU DIVIDENDES) ?

Entre la mise en place du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU), début 2018, et l'arrivée prochaine du prélèvement à la source, il est difficile de choisir la meilleure option de rémunération en cette fin d'année.

Il n'existe hélas pas d'option miracle, le choix dépend de nombreux critères propres à chacun qui doivent être pris en compte dans une étude globale de votre situation.

Cependant, nous vous présentons dans ce dossier les points clés à connaître qui permettront de vous orienter vers la rémunération qui vous sera la plus avantageuse.

DIVIDENDES : QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS À PRENDRE EN COMPTE ?

A. Les particularités du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) :

Si vous choisissez de vous verser des dividendes, vous aurez le choix entre deux options :

Application PFU


L'année de transition 2018 ne modifie pas l'application du PFU sur vos dividendes.

Versement d'un acompte dès la perception de vos revenus :

- 12,8% au titre du forfait ;
- 17,2% au titre des prélèvements sociaux.

Application du barème de l'impôt sur le revenu

- Abattement de 40% de vos dividendes.
- Application de votre taux d'imposition (TMI) sur les dividendes après abattement.
- Application des prélèvements sociaux de 17,2% sur le montant total des dividendes (avant abattement).

 **ATTENTION** : Le choix de l'option n'est pas anodin. Cette **option va s'appliquer sur l'ensemble des revenus concernés par le PFU**, autrement dit : la majorité de vos revenus du patrimoine. Cette **option**, qui se fait donc **annuellement**, doit prendre en compte votre situation patrimoniale globale.

B. Les particularités de l'année de transition 2018 :

En 2019, l'administration fiscale va vous octroyer un **crédit d'impôt (CIMR) effaçant l'impôt dû de vos revenus courants 2018**. Cela va permettre d'éviter de régler deux années d'imposition en 2019 (l'impôt 2019 de vos revenus 2018 et l'impôt de vos revenus 2019 réglé à la source tout au long de l'année).

Néanmoins, généreuse mais pas trop, l'administration fiscale va imposer vos revenus exceptionnels perçus en 2018 mais à un taux moyen et non à votre tranche marginale d'imposition (TMI).

→ Si vous choisissez de percevoir des dividendes :

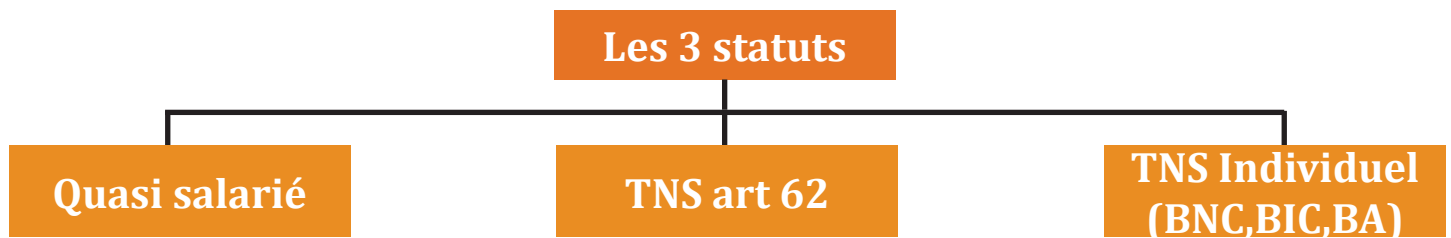
Par nature, les dividendes sont considérés comme des revenus exceptionnels. De ce fait, si vous optez pour l'application à votre impôt sur le revenu : exceptionnellement, les dividendes seront soumis à un taux moyen, plus favorable dans la majorité des cas à votre taux d'imposition habituel.

Votre taux moyen se calcul comme suit :

Impôt théorique 2019 (de vos revenus 2018) / revenus imposables x 100

RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT : QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE ?

Si vous choisissez de vous verser des dividendes, vous aurez le choix entre deux options :



L'impact du prélèvement à la source sur votre rémunération, peu importe votre statut, reste similaire

Pour rappel : Le principal impact des statuts sur la rémunération de dirigeant se situe sur 2 niveaux :

- Sur la possibilité ou non de bénéficier d'un abattement pour frais professionnels (forfait de 10% ou au réel) sur votre rémunération,
- Sur le poids des charges sociales.

A. Les effets de la mise en place du prélèvement à la source

A partir du 1er janvier 2019, l'Administration fiscale va prélever l'impôt dès la perception de vos revenus. Suivant votre statut de dirigeant, le mode de recouvrement de l'impôt sera différent :

Rémunération – Salaire

En tant que dirigeant quasi salarié, votre taux de prélèvement va s'appliquer dès la perception de vos revenus.

Rémunération - Art 62, BNC, BIC, BA

En tant que dirigeant non salarié (TNS), individuel ou non, l'impôt dû sur votre rémunération de gérant sera prélevé via un acompte mensuel ou trimestriel (sur option).

B. Les particularités de l'année de transition 2018

La rémunération de gérant en tant que telle n'est pas considérée comme des revenus exceptionnels. **L'impôt dérogé par cette rémunération sera donc effacé par le crédit d'impôt CIMR** au titre des revenus perçus en 2018.

ATTENTION : Si : BNC, BIC, BA ou rémunération gérant 2018 > Au plus haut des Bénéfices & rémunérations 2015, 2016, 2017

Conséquence : La **fraction** sera requalifiée en revenus exceptionnels et sera **imposable en 2019**.

Notre constat :

Le choix entre complément de rémunération ou perception de dividende est loin d'être des plus évidents depuis la mise en place du Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) et conjugués aux particularités de l'année de transition 2018, il est primordial aujourd'hui de consulter des experts.

Les conseillers du Cabinet Alter-finances réalisent pour vous une étude estimative de votre impôt 2019 (sur vos revenus perçus en 2018) et **évaluent le poids fiscal du taux moyen et celui du PFU** tout en gardant en tête votre situation aussi bien professionnelle (statut de gérant, le coût fiscal et social,...) que personnelle (taux d'imposition, régime matrimonial, objectifs personnels,...).

DOSSIER SPECIAL – LOI PACTE, QUELQUES MESURES NON EXHAUSTIVES PRÉVUES

LOI PACTE : Profitez pleinement du levier de l'épargne salariale :

Le constat de la mise en place d'une épargne ouverte aux salariés est sans appel dans les PME (Petites et Moyennes Entreprises) et ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire) :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : moins de 20% ont mis en place un dispositif d'épargne salariale.
- Pour les entreprises entre 50 et 249 salariés : Moins de 35 % ont mis en place ce type de dispositif.

L'épargne salariale ne manque pourtant pas d'attirer tant pour les salariés que pour vous, chef d'entreprise :

Les versements attribués par l'entreprise peuvent être directement versés aux salariés mais également au chef d'entreprise, dans certains cas et selon son choix, ou déposés sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCo).

Dans une optique d'optimisation de sa rémunération, le dirigeant va pouvoir la compléter tout en réduisant le poids des charges sociales et fiscales.

A. Suppression du forfait social de 20% (selon les cas) :

Les versements concernés (intéressement, participation et abondement) étaient, à l'origine, soumis au forfait social de 20%.

Ce coût pour l'entreprise, notamment pour les plus petites, pouvait être trop important. Le projet de Loi PACTE a prévu la suppression pure et simple du forfait social de 20 % pour les versements effectués par l'employeur dans :

- les entreprises de moins de 50 salariés,
- Les entreprises de moins de 50 à 250 salariés qui disposent d'un accord d'intéressement

B. Simplifier et assurer la portabilité des produits d'épargne retraite

Il est prévu que les produits d'épargne retraite s'uniformisent. Cette rationalisation de l'offre devrait permettre à l'épargnant, à terme, de passer d'un support à un autre sans perdre les avantages accumulés jusqu'alors.

Les principaux supports concernés sont :

Placements individuels

PERP
Contrat Loi Madelin

Plan d'épargne retraite collectif

PERCo

Plan d'épargne retraite d'entreprise catégoriel

Article 83

D'ici à 2020, le projet de Loi PACTE prévoit deux grandes évolutions.

- Un assouplissement de la portabilité entre les différents types de support,
- Des modalités de sortie de votre capital allégées : Trop souvent limité à une sortie sous forme de rente, il pourra être possible de réaliser des sorties en capital pour les épargnants qui en feront la demande.