

NEWSFLASH

Planification financière et successorale

Salaire ou dividendes?

En principe, le travail de l'actionnaire employé doit être indemnisé par un salaire au niveau usuel de la branche, et l'actionnaire peut également se verser un dividende approprié pour le capital investi. En raison de l'imposition facilitée des dividendes introduite en 2007, beaucoup d'entrepreneurs en sont venus à percevoir une plus grande part du résultat de l'entreprise, sous forme de dividendes plutôt que de salaire.

Pour les autorités fiscales, peu importe aujourd'hui qu'un patron perçoive son bénéfice majoritairement sous forme de dividendes ou de salaire. En revanche, pour les assurances sociales, il ne doit pas y avoir de relation disproportionnée entre dividendes et salaire, autrement dit le salaire doit être le plus élevé possible, pour permettre des cotisations AVS aussi élevées que possible. Ces signaux contradictoires donnés par les différents groupes d'intérêts relayent souvent ceux qui comptent vraiment - les entrepreneurs - au second plan. Quels sont leurs besoins, leurs souhaits et leurs objectifs et comment les atteindre?

Du point de vue de l'entrepreneur, le fait de privilégier le salaire ou les dividendes aboutit sur trois choix:

- Une imposition faible (si perception de dividendes)
- Une bonne couverture des risques (si perception d'un salaire)
- Une possibilité de planifier ses impôts (si caisse de pension avec plan-cadre)

Avantages des dividendes

Le principal avantage d'une perception élevée de dividendes pour l'actionnaire est son exonération partielle, au niveau de l'imposition sur les revenus. De plus, aucune cotisation sociale n'est due sur les dividendes. Rappelons ici que les cotisations sur des salaires annuels bruts supérieurs à CHF 84'600.00 n'améliorent pas les prestations AVS et n'ont en ce sens aucun intérêt. Plus la part de salaire est importante, plus les cotisations sociales et les impôts seront élevés. Il serait donc tentant de percevoir la plus grande part de bénéfice possible sous forme de dividendes.

Un dividende se finance cependant à partir du résultat opérationnel, lui-même précédemment imposé au niveau de l'entreprise, en tant que bénéfice. Bien que l'impôt sur les entreprises (allant de 12% à Lucerne à 24% à Genève) soit plus faible que le taux marginal d'imposition des personnes physiques, il en résulte une double imposition.

Avantages du salaire

Le grand avantage du salaire se trouve dans une meilleure prévoyance des risques. Les salaires jusqu'à CHF 148'200.00 sont assurés contre les conséquences d'un accident. Les conséquences à long terme d'une maladie sont assurées via la caisse de pension, qui ne couvre dans le régime obligatoire que les salaires jusqu'à CHF 84'600.00. L'entrepreneur dispose toutefois d'une grande latitude pour organiser sa solution de prévoyance professionnelle. Par exemple, il peut conclure un plan-cadre en plus de la solution LPP obligatoire, qui lui assurera aussi sa part de salaire dépassant les CHF 84'600.00. L'épargne peut représenter au maximum 25% du salaire assuré et est financée pour moitié par l'entreprise, ce qui diminue son bénéfice et donc les impôts à payer.

Comparaison des variantes

Montrons ici à titre d'exemple, sur la base d'une hypothèse simplifiée, ce qu'il reste d'un résultat opérationnel de CHF 100'000.00 si celui-ci est perçu comme dividendes, comme salaire ou comme salaire avec une caisse de pension disposant d'un plan-cadre. (Dans une optique de simplification, l'entrepreneur s'est déjà versé un salaire de CHF 84'600.00, les cotisations AVS et LPP se rapportent au salaire net et les cotisations de l'employé sont déjà prises en compte au niveau de l'entreprise.)

	Dividendes	Salaire	CP avec plan-cadre
Résultat opérationnel / salaire brut	100'000	100'000	100'000
Impôt sur les bénéfices 15%	-15'000		
Cotisations AVS employeur / employé 10,25%		-9'297	-7'591
Cotisations LPP employeur / employé 25%			-18'515
Dividendes / salaire net	85'000	90'703	74'060
60% / 100% imposable	51'000	90'703	74'060
Impôt sur le revenu 30% du revenu imposable	-15'300	-27'211	-22'218
Impôt sur la fortune 1,25 mio x 0,3%	-3'750		
Revenu après impôts	65'950	63'492	51'842
Cotisations LPP employeur / employé	0	0	18'515
Total	65'950	63'492	70'357

Explications concernant les dividendes

La perception d'un dividende implique un résultat opérationnel imposé comme bénéfice, au niveau de l'entreprise (dans notre exemple à un taux de 15%). Le dividende versé de CHF 85'000.00 est ensuite imposé à hauteur de 60% seulement (au lieu de 100%), ce qui réduit le montant imposable de CHF 85'000.00 à CHF 51'000.00. Le bénéfice de l'entreprise est converti, en appliquant un taux de capitalisation (8%), en une valeur vénale que l'entrepreneur doit en plus faire imposer comme patrimoine.

Explications concernant le salaire

Pour simplifier, nous n'avons pris en compte ici que les cotisations AVS. Pour une comparaison réaliste, nous avons pris en compte les cotisations de l'employeur, et de l'employé. Comme le salaire n'est pas un bénéfice, il n'est pas imposé au niveau de l'entreprise. En revanche, le salaire net de l'entrepreneur est imposable à 100%, en tant que revenu.

Explications concernant le plan-cadre

Nous sommes partis du principe que le salaire est assuré dans son intégralité dans la caisse de pension, et que la prime épargne représente 25% du salaire. Là encore, les cotisations de l'employeur sont prises en compte. Il est important de noter que par rapport aux autres variantes, l'entrepreneur dispose de moins de liquidités, car les cotisations restent dans la caisse de pension jusqu'à son départ à la retraite. Si l'on tient compte des cotisations, la variante du plan-cadre est toutefois légèrement plus avantageuse que les autres variantes.

Quelle est la meilleure variante?

Dans notre exemple, les différences sont minimes. En changeant quelques paramètres, le résultat pourrait par contre être différent. Ne reste-t-il alors à un entrepreneur que le choix de savoir à quelle main de l'Etat il remettra le résultat opérationnel qu'il a durement gagné? La question essentielle est en fait la suivante:

A quelle étape de vie se trouve l'entrepreneur?

Plus un entrepreneur est jeune, plus la prévoyance des risques est importante. Or les prestations pour incapacité de gain ne peuvent être couvertes que par une assurance pour perte de salaire. Il n'existe pas d'assurance pour perte de dividendes! La première étape consiste donc en une analyse de la prévoyance. Une fois le besoin en cas d'invalidité et de décès établi, il sera possible de définir en plus les cotisations nécessaires pour les prestations de vieillesse. Le besoin en prévoyance nécessite un salaire minimal, pour pouvoir assurer suffisamment de prestations de risque. Le salaire qui n'a plus besoin d'être assuré pour des raisons de prévoyance peut être perçu sous forme de dividendes, en tenant compte des prescriptions de l'AVS (cf.: Quels critères l'AVS applique-t-elle?).

Optimisation fiscale grâce à des rachats

L'affiliation à une caisse de pension subrogatoire sert non seulement à optimiser la situation en matière de prévoyance, mais ouvre aussi la possibilité d'effectuer des

rachats volontaires supplémentaires, qui réduisent considérablement et durablement la charge fiscale. L'entrepreneur peut par exemple financer ses rachats avec le versement de dividendes non requis pour la prévoyance ou avec les revenus locatifs d'immeubles de rapport.

Comment un plan-cadre doit-il être organisé?

Chaque plan est soumis à la notion de collectivité: un plan-cadre doit être conçu de manière à assurer tous les collaborateurs qui relèvent d'une certaine catégorie (par exemple les cadres ou la direction). Si un entrepreneur emploie de tels collaborateurs, il est tenu de financer les cotisations de l'employeur (plus élevées) pour ses cadres, ce qui réduit d'autant le résultat de l'entreprise. Une cotisation d'épargne élevée, additionnée à un processus d'épargne commençant tôt, augmente au maximum le potentiel de rachat. La cotisation d'épargne maximale est de 25% du revenu assuré à partir de l'âge de 25 ans, ce qui produit un potentiel de rachat très élevé. Les autorités fiscales n'acceptent toutefois pas de pur plan d'épargne, une protection minimale contre les risques devant être coassurée. Important: suivez les conseils de professionnels et, en cas de doute, faites approuver votre plan par les autorités fiscales.

Une imposition cantonale des dividendes

Les cantons peuvent soit choisir le modèle de la Confédération qui, sur CHF 100.00 de dividendes n'impose comme revenu que CHF 60.00, soit déterminer par eux-mêmes le taux d'imposition, par exemple à raison de 50%. La participation minimale au capital-actions varie aussi selon les cantons (par ex. de 10% ou 20%). Certains cantons imposent par ailleurs les dividendes moins fortement à partir d'un montant nominal déterminé, même si le seuil des 10% n'est pas atteint. Par exemple, si la participation au capital-actions n'est que de 2%, l'imposition allégée des dividendes peut être appliquée si le capital-actions représente CHF 2 mio.

Quels critères l'AVS applique-t-elle?

Les éléments importants sont la continuité et une rémunération adéquate. Celle-ci est définie à l'aide du calculateur de salaires de la Confédération (Salarium), qui détermine le cadre de la normalité du salaire par rapport à l'ensemble de la branche. Le premier critère évalue l'évolution du salaire au cours des dernières années. A-t-il progressé légèrement et de manière continue, ou a-t-il été fortement réduit au profit de dividendes? Autre critère contrôlé: si le dividende représente plus de 10% de la valeur fiscale de l'entreprise. Une augmentation du dividende donne lieu à des discussions avec les autorités.

En tant que partenaire, nous vous accompagnons dans toutes les étapes de la vie de votre entreprise, de sa création au règlement de la succession, en passant par votre prévoyance en tant qu'indépendant. Informez-vous davantage sur notre site web ou contactez simplement l'un de nos spécialistes.
<https://www.raiffeisen.ch/st-gallen/fr/clients-entreprises/creation-succession-prevoyance.html>