

## FISCALITÉ ET RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT

# Optimisation fiscale, seule préoccupation du dirigeant ?

Les enjeux fiscaux ressemblent à un inventaire à la Prévert que le dirigeant n'a pas le temps d'explorer. Son avocat-conseil fiscal doit le guider parmi les « optimisations » dont on parle à longueur d'année : rémunération du dirigeant, véhicule de fonction, rémunérations indirectes, incitations fiscales, abus de droit fiscal et abus de biens sociaux. Quelques rappels et commentaires...



Denis di Leonardo, avocat associé

### SUR L'AUTEUR

Denis di Leonardo est avocat, conseil fiscal et associé au cabinet Simon Associés. Il conseille des dirigeants pour leurs opérations de croissance/transmission, la FNCF et des sociétés de productions et d'exploitations cinématographiques. Il intervient également en contentieux fiscal. Denis di Leonardo est secrétaire général de l'Institut des avocats conseils fiscaux (IACF).

**L**e dirigeant d'entreprise est d'abord un entrepreneur, un créateur qui réalise, développe et pérennise son projet. Pour lui, l'optimisation fiscale n'est pas une fin en soi, même si le coût fiscal de ses initiatives ne le laisse pas indifférent. Il recherchera toujours auprès de son avocat conseil fiscal, les suggestions lui permettant de décider en toute connaissance à chaque étape de son projet. Face à l'entrepreneur, l'État par ses différents services est très présent et le législateur est très (trop ?) productif.

Les enjeux fiscaux sont facilement identifiés puisqu'il s'agit, d'une part, des différentes impositions laissées à la charge du dirigeant et, d'autre part, de celles supportées par son entreprise.

On peut ainsi faire un inventaire à la Prévert :

Impôt sur le revenu, CSG, contributions sociales, impôt sur les sociétés, taxation des plus-values professionnelles et plus-values privées, ISF, pré-

lèvements sur les dividendes et jetons de présence, bientôt retenue à la source sur les salaires, prélèvements sur les rémunération des comptes courants d'associés, impôt sur les stock-options, BCE, intéressement et participation, attribution gratuite d'actions, traitement fiscal des retraites complémentaires et supplémentaires, etc.

Quelles sont les optimisations les plus « classiques » ?

### LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT

Le dirigeant doit savoir, et ensuite décider après avoir consulté ses conseils, s'il doit privilégier rémunération ou politique de distributions de dividendes.

Il doit être tenu compte de deux éléments aujourd'hui quasi indissociables, l'impôt d'une part et les charges sociales, d'autre part : du barème fiscal en vigueur, actuellement celui défini par la loi de finances pour 2010 et de la règle d'assujettissement des dividendes aux charges sociales depuis le 1er janvier 2009.

Les praticiens s'accordent à dire en général qu'au-delà d'un

certain niveau de rémunération, 100 000 euros par an, il est préférable de distribuer des dividendes.

Ce qui conduit au commentaire suivant : la question de l'optimisation de la rémunération du dirigeant est une préoccupation de riche puisque cela présuppose la réalisation de bénéfices suffisants permettant d'envisager des distributions.

### LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature et d'abord celui qui symbolise pour beaucoup le niveau de réussite du dirigeant et de son entreprise, je veux parler du véhicule du dirigeant.

La question habituellement posée est toujours la même : faut-il privilégier le véhicule de société ou vaut-il mieux opter pour l'acquisition à titre personnel de ce véhicule, les frais engagés étant couverts par des indemnités kilométriques ?

Là encore, la seule vraie préconisation est de se rapprocher de ses conseils puisque la décision devra tenir compte du goût et du choix du dirigeant (véhicule haut de gamme ou véhicule plus modeste selon l'image de l'entreprise, neuf ou d'occasion).

Les récentes décisions communautaires en faveur de certains véhicules doivent également être prises en compte, notamment la directive européenne 2007/46/CE publiée au *Journal officiel* du Parlement européen et applicable depuis le 29 avril 2009 qui offre la possibilité d'homologuer un véhicule par-

## LES POINTS CLÉS

- L'optimisation fiscale doit être une aide pour l'entreprise, non une fin en soi.
- Les dividendes, les avantages en nature peuvent habilement compléter la rémunération. Les rémunérations indirectes (épargne salariale) permettent de constituer un capital limité en franchise de charges sociales et fiscales. Diverses incitations fiscales (Loi Tepa) ont vu le jour pour favoriser l'investissement dans les PME.
- Une analyse fine doit être menée pour préserver la sécurité fiscale et la sérénité du dirigeant qui doit se concentrer sur le développement de l'entreprise.

ticulier en véhicule utilitaire sans la contrainte de la transformation en deux places et avec la quasi-totalité du bénéfice d'un statut de véhicule utilitaire:

- bénéfice d'un véhicule cinq places (tout en étant un VU)
- exonération de TVS
- exonération de malus environnemental
- amortissement et charges d'exploitation déductibles des bénéfices imposables sans plafonnement.

### LES RÉMUNÉRATIONS INDIRECTES

Mise en place de l'intéressement

Depuis 2005, les dirigeants d'entreprises y compris de TPE (gérant, entrepreneur individuel) peuvent bénéficier des dispositions concernant l'intéressement (exonération de charges sociales + crédit d'impôt) à condition d'employer au moins un salarié, qu'un contrat d'intéressement ait été mis en place (au moins

6 mois avant la date de clôture de l'exercice comptable concerné).

### L'épargne à 5 ans (PEE)

Le Plan d'épargne d'entreprise est également un outil d'optimisation fiscale. Il s'agit d'un contrat d'épargne qui peut concerner tous les salariés et dirigeants. Il leur permet de se constituer une épargne dont les revenus ne sont pas imposés. L'entreprise, généralement, participe à cet effort d'épargne en versant un complément appelé « abondement ». La part versée par l'entreprise est déductible de son bénéfice imposable et n'est pas soumise à cotisations sociales dans certaines limites. L'épargne ainsi constituée est bloquée en principe pendant cinq ans avec possibilité de déblocage anticipé sans pénalité fiscale dans certains cas (mariage, divorce, naissance, acquisition résidence principale, rupture du contrat de travail, etc.).

### L'Épargne pour la retraite (Perco)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) permet au salarié et donc au dirigeant de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou de capital. L'entreprise peut verser un complément (« abondement ») dans une limite annuelle fixée par le législateur et qui ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié au plan.

### LES INCITATIONS FISCALES

Le dirigeant va pouvoir apporter des fonds, soit lors de la création, soit lors du développement de son entreprise avec le soutien bienveillant et conséquent du législateur, qu'il s'agisse des réductions d'impôt sur le revenu ou de la réduction d'ISF appelée loi Tepa.

Ne pas confondre optimisation fiscale et aventurisme fiscal.

Une bonne gestion fiscale voire une gestion dynamique de la fiscalité ne peut que séduire ou intéresser pour le moins tout dirigeant.

Il existe des frontières que le dirigeant ne connaît pas forcément. Quelle est la ligne de partage entre l'optimisation fiscale et l'abus de droit ou la fraude à la loi ? Quand un acte de gestion devient-il anormal au regard de la jurisprudence fiscale et selon quels critères ?

Comment optimiser en garantissant la sécurité fiscale et en respectant les intérêts de l'entreprise sans tomber dans l'abus de biens sociaux ?

Telles sont les questions que doit se poser, et poser à son avocat conseil fiscal, le dirigeant avisé.



© photolook - Fotolia.com