

Salaire ou dividende



Un examen de la stratégie de perception du bénéfice d'une entreprise est toujours recommandé. Outre la thésaurisation des bénéfices, l'entrepreneur a la possibilité de percevoir un salaire ou des dividendes. À cet égard, il convient de saisir la distinction entre ces deux formules et de connaître le cas particulier des dividendes de substance. Par ailleurs, les conséquences en matière de prévoyance et la stratégie à long terme de l'entrepreneur doivent également être intégrés dans la réflexion.

Thésaurisation des bénéfices de l'entreprise

La stratégie de la thésaurisation offre la possibilité de réaliser ultérieurement un gain en capital non imposable, lors de la vente des parts. Mais selon la stratégie à long terme de l'entrepreneur, certains aspects peuvent être défavorables:

- L'entreprise détient des fonds non requis par l'exploitation, qu'un acheteur potentiel doit reprendre (les parts sont donc chères). Les acheteurs potentiels devant payer des impôts sur ces capitaux lors d'une distribution ultérieure, cela affecte le prix d'achat (ce qui annule l'avantage de la thésaurisation). En outre, l'entrepreneur peut rencontrer des obstacles fiscaux lors de la vente si l'entreprise est cédée à une personne morale («liquidation partielle indirecte»).
- Le règlement de la succession est rendu plus difficile si tous les héritiers ne doivent pas participer et si le patrimoine hors entreprise n'est pas très élevé.
- La transparence pâtit de cette stratégie car il n'est pas toujours aisé de déterminer si les bénéfices affichés

proviennent de l'exploitation ou de capitaux non requis par les opérations.

- La responsabilité à l'égard des tiers est couverte par l'ensemble du capital de l'entreprise – indépendamment des besoins opérationnels.

Distribution des bénéfices de l'entreprise

L'entrepreneur a la possibilité de percevoir les fonds sous forme de salaire ou de dividende. D'autres options fiscalement intéressantes, telles que la réduction de capital, le remboursement d'apports en capital et le prêt, ou encore le versement de prestations annexes fiscalement optimisées ou la participation des collaborateurs, doivent être prises en considération mais ne sont pas abordées dans le présent document.

Caractéristiques de l'option du salaire

- Imposition en tant que revenu du salarié
- Charge justifiée par les activités de la société, dans le cadre usuel du marché, ce qui permet une réduction de la charge fiscale de l'entreprise.
- Soumis aux assurances sociales. Il convient notamment de noter l'influence et les possibilités du 2^e pilier. Si les contributions d'épargne servent intégralement à la prévoyance, les contributions de risque doivent toutefois être prises en compte en tant que coûts dans la mesure où elles ne créent pas de véritable valeur ajoutée pour l'assuré.
- Un autre facteur de décision réside dans l'organisation de la prévoyance professionnelle. Des paiements de salaire élevés augmentent le potentiel de cotisation à la caisse de pension et de rachats fiscalement déductibles d'années de cotisations à la caisse de pension. À cet égard, il convient également de remarquer que la fortune de prévoyance et ses revenus ne sont pas soumis à l'impôt sur la fortune ni à l'impôt sur le bénéfice.
- À partir de certains niveaux de revenus, les versements à l'AVS ne sont plus constitutifs de rente.

Caractéristique de l'option du dividende

- Les dividendes sont versés par la société sur des bénéfices déjà imposés, ce qui entraîne une double imputation fiscale.
- Dans le cadre de la deuxième réforme de l'imposition des sociétés, cette double charge a été réduite. Au niveau fédéral, un taux de participation d'au moins 10% et une imposition partielle de 50% ont été établis (art. 18b LIFD; resp. 60% si fortune personnelle selon art. 20, al. 1, let. b LIFD). Les cantons possèdent des règles différentes (souvent au moins 10% de participation et méthode du taux partiel ou de l'imposition partielle dans des mesures différentes).

- Absence de contributions sociales, pour autant que le dividende soit perçu dans le cadre usuel. Toutefois, cela peut également avoir un impact négatif en cas de prestations ultérieures de prévoyance.

Aperçu des options du salaire et du dividende

	Salaire	Dividende
Bénéfice et charge fiscale de l'entreprise	Charge justifiée par les activités de la société (sauf requalification par l'autorité fiscale), ce qui permet une réduction de la charge fiscale de l'entreprise.	Les dividendes sont versés sur des bénéfices déjà imposés. Pas de réduction de la charge fiscale de l'entreprise.
Charge fiscale pour l'entrepreneur	Imposition à 100%, avec les autres revenus.	Imposition privilégiée selon niveau de participation. Mais déjà imposé au niveau de l'entreprise (double imposition).
Contributions assurances soc. (hors 2 ^e pilier)	Environ 15% de déduction AVS/AI/ APG/AC/CAF	Aucune (sauf requalification par la caisse de compensation).
Cotisations à la caisse de pension	Marge de manœuvre dans le montant des cotisations selon le plan de prévoyance. Attention au coût des prestations de risque non requises.	Non assurable. Mais un rachat supplémentaire dans la caisse de pension est à étudier.
Prestations de prévoyance vieillesse	Davantage de potentiel du fait de possibilités d'épargne plus élevées.	Aucune influence hors rachat supplémentaire dans la caisse de pension.

Montants plafonds

En principe, la part du salaire et celle du dividende doivent être adaptées. Les versements de prestations doivent pouvoir supporter une comparaison avec des tiers et être conformes aux pratiques locales et sectorielles. Il est à noter d'une part qu'un versement de dividende trop élevé, en cas de montant manifestement disproportionné par rapport au salaire, peut être requalifié par la caisse de compensation en tant que salaire versé à hauteur de la rémunération usuelle dans le secteur. D'autre part, l'autorité fiscale peut supposer une distribution de dividendes dissimulée en cas de versement de salaires excessifs aux actionnaires. Il s'agit toujours d'une considération globale dans le cadre d'un examen au cas par cas. Dans la jurisprudence fédérale en matière fiscale, la «pratique nidwaldienne» s'est imposée pour répondre à la question d'une disproportion manifeste entre un travail et sa rémunération, ou entre un capital engagé et des dividendes versés

(ATF 134 V 297). Selon ce principe, les revenus AVS déclarés et le salaire conforme aux usages du secteur sont mis en relation avec le versement de dividendes et la valeur de l'action afin de déterminer si une partie des dividendes distribués doit être considérée comme un revenu déterminant pour les cotisations.

Il revient aux caisses de compensation d'évaluer de manière indépendante si une composante de revenu doit être qualifiée de salaire déterminant ou de revenu du capital. Les caisses de compensation doivent toutefois s'en tenir au point de vue du droit fiscal fédéral (art. 23 RAVS).

Un point de vue différent des autorités fiscales et des institutions d'assurance sociale doit si possible être évité. À partir d'un rendement des fonds propres de plus de 10%, les caisses de compensation supposent que le dividende est excessif (ch. 2011.7 Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG, état janvier 2016). Une exception à ce principe est toutefois possible, selon la jurisprudence récente en matière de droit fiscal, par exemple dans le cas d'un dividende de substance (arrêt du 25 octobre 2012; 9C_669/2011).

Dividende de substance

Les dividendes peuvent être distribués non seulement sur le bénéfice net de l'exercice passé, mais également sur la substance (art. 675 al. 2 CO, réserves ouvertes). Une distribution de dividendes sur un exercice avec perte est également possible dans la mesure où le bénéfice reporté est plus élevé que la perte.

Selon la jurisprudence en matière de droit fiscal fédéral, un dividende excessif (correspondant donc à un rendement des fonds propres de plus de 10%) ne doit pas entraîner une requalification en salaire s'il s'agit d'un dividende prélevé sur la substance et si un salaire au moins équivalent aux usages du secteur a été versé durant la période de thésaurisation des bénéfices de l'entreprise (soit pendant la phase d'alimentation de la substance en vue de versements ultérieurs de dividendes). En d'autres termes, cela signifie qu'un dividende disproportionné ne pourrait être requalifié en salaire pendant la phase de constitution des réserves du fait du droit des assurances sociales si un salaire conforme aux usages du secteur a été versé pendant ces années. Peu importe si un salaire approprié a également été versé pendant l'année de versement du dividende de substance.

Décision réfléchie – mise en œuvre à long terme

L'organisation de la prévoyance professionnelle recèle parfois un grand potentiel d'optimisation. Ses conséquences en matière d'imposition et de prévoyance doivent être soigneusement mesurées selon la situation individuelle et l'orientation de l'entrepreneur à long terme.

Contactez-nous

Nous nous tenons à votre disposition pour un entretien personnalisé. N'hésitez pas à contacter votre conseillère/ conseiller ou convenez d'un rendez-vous à l'adresse:

credit-suisse.com/planificationfinanciere

CREDIT SUISSE (Suisse) SA

Case postale 100

CH-8070 Zurich

credit-suisse.com

Les informations fournies constituent un support marketing. Elles ne doivent pas être interprétées comme un conseil financier ou autre fondé sur la situation personnelle du destinataire ni comme le résultat d'une analyse indépendante et objective. Les informations fournies dans le présent document ne sont pas juridiquement contraignantes et ne constituent ni une offre ni une incitation visant à la conclusion de quelque transaction financière que ce soit. Les informations fournies dans le présent document ont été élaborées par Credit Suisse Group AG et/ou ses filiales (ci-après CS) avec le plus grand soin et en toute bonne foi. Les informations et les opinions exprimées dans le présent document reflètent celles du Credit Suisse au moment de la rédaction et sont sujettes à modification à tout moment sans préavis. Elles proviennent de sources considérées comme fiables. Le CS ne fournit aucune garantie quant au contenu et à l'exhaustivité de ces informations et décline toute responsabilité pour les pertes qui pourraient résulter de l'utilisation de ces informations. Sauf mention contraire, les chiffres n'ont pas été vérifiés. Les informations fournies dans le présent document sont réservées au seul usage de son destinataire. Il est interdit d'envoyer, d'introduire ou de distribuer ces informations ou une copie de celles-ci aux Etats-Unis ou de les remettre à une personne US (au sens de la Regulation S de l'US Securities Act de 1933, dans sa version amendée). La reproduction intégrale ou partielle du présent document sans l'accord écrit du CS est interdite. Copyright © 2017 Credit Suisse Group AG et/ou ses filiales. Tous droits réservés.