

Rémunération des membres de la famille qui travaillent:

Du génie fiscal au pacificateur au sein de l'entreprise familiale

Si les coûts salariaux des employés alimentent de nombreux débats, il n'en va pas de même de la rémunération des membres de la famille qui travaillent. En général, ces derniers se satisfont d'être considérés comme des «indépendants» aux yeux de la sécurité sociale et donc échappent au coûteux statut social du salarié. Si vous vous reconnaissez dans l'une des descriptions susmentionnées, n'hésitez pas à lire les considérations critiques ci-dessous. À défaut, vous pourriez rater une occasion d'en savoir un peu plus sur la planification financière personnelle. Ou vous pourriez risquer l'affrontement avec les autres administrateurs et actionnaires de la famille.

«On reste dans le cadre familial. Le salaire que reçoit mon fils en tant qu'administrateur n'est pas conséquent. Mais il faut payer les impôts et les cotisations sociales.»

C'est le principe de We are all family. Tandis que le fiston a travaillé d'arrache-pied pendant dix ans au sein de l'entreprise familiale pour un salaire de misère, son frère a gravi les échelons dans une multinationale pour atteindre un poste de cadre bien rémunéré. Puis vient le moment de faire les comptes: décès d'un parent, vente ou donation aux enfants, vente à des tiers. Vous aurez aisément repéré le dindon de la farce. En pareil cas, les efforts consentis et sous-payés par les membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise familiale n'entrent pas souvent en ligne de compte.

La «corporate governance» constitue la solution la plus simple à ce problème: convenue, au sein de l'entreprise, d'une politique salariale honnête pour les frères, les sœurs, les enfants, etc. La rémunération doit être conforme au travail fourni en faisant abstraction de l'actionnariat. Dans les entreprises qui emploient plusieurs membres de la famille, une enveloppe salariale acceptable l'emporte sur toute tentative d'échapper au fisc. D'ailleurs, cette enveloppe pourra faire l'objet de quelques aménagements au niveau fiscal.

«Chef d'entreprise grassement payé: n'ai-je d'autre choix que de payer beaucoup d'impôts?»

C'est un fait, mais il est possible d'optimiser cette situation. Une rémunération élevée

offre davantage de possibilités quant à la constitution de la pension. En effet, la pension extralégale croît de manière exponentielle en fonction du salaire. La société peut déduire jusqu'à 34 % d'impôts sur les frais de retraite, tandis que le chef d'entreprise ne devra pas acquitter les 20 % d'impôts sur le futur capital à l'échéance.

Chaque année, les jeunes chefs d'entreprise peuvent mettre leur patrimoine à l'abri en versant les cotisations de la société dans le cadre d'une assurance-groupe. En fin de carrière, un salaire nettement supérieur pourra donner un coup de fouet à la pension constituée. Dans ce cas, un engagement de pension entre le dirigeant d'entreprise et la société est la formule la plus rentable.

Enfin, vous pouvez recourir à la formule magique de la société de gestion. Le versement d'impôt sur le revenu laissé dans la société sera alors plafonné à 34 % au lieu des 50 % normalement dus, pour la simple raison que vous n'avez pas personnellement besoin de ces fonds. Cependant, cette formule peut aller plus loin. Une société de gestion réalise souvent des investissements déductibles (voiture, biens immobiliers) qui réduisent la base imposable. Si c'est le dirigeant d'entreprise qui consent personnellement ces dépenses, elles ne seront pas déductibles. Dès lors, l'avantage est double. Le même revenu fait l'objet d'une déduction fiscale dans la société et est imposé à un taux inférieur.

«Chef d'entreprise - actionnaire: plus notre salaire d'administrateur est faible, plus nous pourrions tirer de la vente de nos actions.»

Vous devez d'abord en arriver à cette échéance. Le fait de tout laisser dans la société ne constitue pas une répartition harmonieuse du patrimoine privé et du patrimoine social.

À l'heure d'envisager la vente, sachez qu'un acheteur sera toujours enclin à examiner les pistes lui permettant de répercuter une part des charges d'acquisition sur l'entreprise rachetée. En s'octroyant un gros salaire, l'administrateur/actionnaire peut se constituer un confortable pactole pour la pension, aux frais de l'entreprise. L'acquisition des actions sera alors plus abordable, puisque le diri-

geant de l'entreprise aura sorti des liquidités via son plan de pension. Cette technique est très intéressante, surtout quand l'entreprise est revendue au sein de la famille.

«Le partisan du petit salaire: je suis le seul actionnaire et administrateur/gérant de mon entreprise. Un petit salaire me suffit.»

Certaines sociétés peuvent bénéficier d'un régime d'imposition à un taux inférieur à celui de leur dirigeant ne s'octroyant qu'un salaire annuel de minimum de 36.000 €. Il n'est donc pas prudent d'abuser de salaires trop bas. Calculez votre revenu net personnel après impôts et cotisations sociales. Un salaire (entendez une augmentation salariale) peut être la formule la moins onéreuse pour sortir de l'argent de la société. Quid de votre pension? Les cotisations sociales sont proportionnelles à votre salaire. Le même principe s'applique dès lors à votre pension légale. En tant qu'indépendant, vous constituez chaque année 1/45ème de votre pension au moyen des cotisations

sociales de l'année en question. Dans ce contexte, la constitution de la pension ne diffère pas fondamentalement de celle des salariés.

«Conclusion: chaussez les bonnes lunettes»

Le salaire des gérants et administrateurs est plus qu'un simple exercice de calcul. Si vous êtes le seul actionnaire/dirigeant de la société, l'exercice tient davantage de la planification fiscale. Cependant, un petit salaire ne constitue pas toujours le meilleur choix. Des entreprises familiales dont les associés sont actifs ou inactifs ou des actionnaires/dirigeants d'entreprise ont des intérêts diamétralement opposés. La première étape d'une planification passe par la définition d'une politique de rémunération basée sur une juste rétribution. Si certains administrateurs perçoivent objectivement une grosse enveloppe salariale, il est possible de l'optimiser financièrement. Des petits salaires ou le même salaire pour tous sèment souvent la zizanie dans les familles.

