

FISCALITÉ

Différentes manières de se rémunérer en tant que chef d'entreprise

Parmi d'autres, la fiscalité est un sujet qui ne laisse personne indifférent. Les patrons dont vous êtes s'y intéressent évidemment plus que d'autres estimant être exagérément taxés en regard des risques encourus dans leur entreprise.

Nombreux sont d'ailleurs les indépendants, en personne physique, qui se plaignent ouvertement du taux d'imposition trop élevé qui leur est appliqué. On se rappellera évidemment que le taux d'imposition des personnes physiques est progressif par tranches, les revenus les plus élevés étant aussi logiquement les plus taxés.

Une imposition en personne physique qui peut faire mal...

D'une taxation nulle, sur la première tranche allant jusqu'à 6.990 euros (cette quotité exemptée peut être majorée, notamment si vous avez des enfants à charge), le taux d'imposition grimpe jusqu'à... 50 % dès qu'un certain montant est atteint (34.330 euros pour l'exercice 2010 !). Ajoutez à cela les additionnels communaux et les cotisations sociales (qui pour ces dernières restent cependant malgré tout déductibles), et vous comprendrez aisément les raisons qui poussent de nombreux patrons à chercher des alternatives qui tiennent la route en matière de rémunération, d'autant plus si leur résultat imposable dépasse le seuil des 34.330 euros !

Envisager un passage en société personne morale...

Dans ce petit jeu visant à échapper autant que faire se peut à ce que l'on appelle communément «la rage taxatoire», et en restant bien sûr dans une approche fiscale la plus légale qui soit, le patron pense souvent au passage en société. C'est évidemment un choix légitime, surtout depuis que le taux d'imposition des sociétés est passé à 33,99 %, soit déjà un gain intéressant par rapport au taux le plus «défavorable» du système en personne physique. Mais attention à ne pas tirer de conclusions trop rapides ! Si, en tant que gérant, vous avez besoin d'une rémunération fixe importante, notez quand même que vous allez dans ce cas devoir à

nouveau payer les cotisations sociales et l'impôt des personnes physiques sur base des barèmes correspondants aux montants prélevés. En d'autres termes, pour que le passage en société soit intéressant d'un point de vue fiscal, il faut que votre rémunération de gérant ne représente pas 100 % de ce qui est distribuable. Il en ressort donc que pour optimiser la distribution de revenus, la meilleure façon de procéder est bien souvent de diversifier les sources de revenus. Plusieurs pistes existent...

Dividendes

En société personne morale, une première manière de diversifier les revenus est de distribuer une partie des gains de l'entreprise sous forme de dividendes. Vous le savez certainement, avant de pouvoir être utilisés pour le paiement d'un dividende, les revenus doivent d'abord être imposés dans la société. Ensuite, un précompte mobilier de 25 % (pouvant dans certains cas de figure être réduit à 15 %) devra être déduit. Ce précompte de 25 % étant libératoire, les revenus mobiliers attribués au gérant ne devront plus être repris dans la déclaration de revenus des personnes physiques. Et pourquoi pas ?

Avantages en nature

À côté du salaire ou du dividende, il est possible de vous faire octroyer divers avantages par votre société. Quelques exemples parmi d'autres montrent que la palette des solutions est large, qu'il s'agisse de la mise à disposition d'un logement, la fourniture gratuite de chauffage, d'électricité, d'une voiture, voire l'octroi d'un prêt à taux réduit... Dans votre chef, en tant que patron, ces avantages seront imposés sur base d'un avantage en nature calculé de manière forfaitaire. Dans la mesure où ces valeurs forfaitaires sont inférieures à la valeur réelle des avantages, elles peuvent vous faire réaliser de belles économies.

Prêt d'argent à la société

Les taux de rendement sur l'épargne «liquide» étant pour l'instant très bas, une alternative pour ceux qui ont de l'argent peut également être trouvée en prêtant de l'argent à votre société personne morale. L'idée, bien sûr, étant de se faire rémunérer pour le prêt en question. Le plus souvent, c'est le compte courant associé de l'entreprise qui est utilisé. Les intérêts des prêts d'argent sont déductibles dans la mesure où ils ne sont pas supérieurs au taux du marché (taux maximum pour 2010 : 3,49 %) et pour autant que les avances ne soient pas supérieures au capital libéré à la fin de l'exercice comptable, augmenté des réserves imposées au début de l'exercice (pour autant que le montant total de ces réserves imposées soit positif). Dans la mesure où le prêt dépasse ces limites, les intérêts supplémentaires seront considérés comme un dividende. Pour la société, cela signifie donc qu'ils ne seront plus déductibles. De plus, un précompte mobilier de 25 % sera également appliqué.

Immeuble en location à la société

La location de biens immobiliers à la société est une autre piste qui assure au patron un revenu locatif. Pour la société, le loyer est un coût déductible fiscalement. En tant que bénéficiaire, ces rentrées constituent un revenu immobilier taxé sur base du revenu cadastral indexé, majoré de l'excédent locatif ou du loyer net. Lorsqu'un chef d'entreprise loue à sa société un bien immobilier bâti et reçoit pour cela un loyer (fiscalement) trop élevé, la partie excédentaire sera requalifiée comme revenu professionnel. Le loyer est considéré comme excessif lorsque la somme du loyer et des avantages locatifs excède le revenu cadastral non indexé $\times 5/3 \times 3,88$ (coefficient de revalorisation pour l'exercice d'imposition 2010). La requalification a donc lieu dès que le revenu locatif dépasse de 6,467 fois le revenu cadastral non indexé. Le loyer excédentaire est, dans ce cas, soumis au

régime fiscal des rémunérations. Ce qui signifie qu'il faut payer des cotisations sociales sur ce loyer et que le précompte professionnel doit être retenu. Dès lors, plus aucune optimisation ne peut être réalisée.

Des solutions fiscalement plus intéressantes existent donc...

On le voit en survolant rapidement

cette matière, il existe bel et bien de multiples solutions pour qui veut optimiser ses revenus rien qu'en profitant des pistes fiscales légales. Créer des flux de revenus entre un patron et sa société est une réalité qui n'est cependant pas unique. Rappelez-vous donc qu'il n'existe pas une solution, mais que c'est la diversité des choix qui paie. Renseignez-vous, votre comptable est l'interlocuteur idéal en cette matière. ■

Plus d'informations :
Service d'accompagnement financier
et transmission
Benoît Lescrenier
061 29 30 47

L'ENTREPRISE EST MULTIPLE, JUSQUE DANS SON PERSONNEL

Intégrer une personne handicapée au sein de l'entreprise... Et pourquoi pas?

À l'heure où les entreprises s'interrogent sur leur responsabilité sociétale et sur la façon de la rendre tangible, une initiative sur le plan social peut consister à intégrer au sein de la structure une personne moins valide. Une ASBL luxembourgeoise, Sésame, en a fait son cheval de bataille. Explications.



Le service d'accompagnement Sésame, dont le siège social se situe à Arlon, propose depuis le début de cette année, et sur tout le territoire de la province de Luxembourg, un service «job-coaching». L'objectif : accompagner vers, et dans, l'emploi des personnes reconnues par l'AWIPH.

Intégration

Le projet vise à la fois l'autonomie et la responsabilisation de la personne, quel que soit son handicap, le métier recherché, le niveau de diplôme ou encore son âge. L'ASBL se charge ainsi de «dénicher» des entreprises pour les candidats potentiels, mais aussi d'accompagner et de soutenir ces personnes une fois qu'elles sont en poste. Une belle preuve d'intégra-

tion, non? Cependant, l'entreprise étant une entité rationnelle où le profit est généralement une donnée-clé. Des questions fusent inévitablement. Comment en effet ne pas s'interroger sur l'intérêt d'un tel investissement pour l'entreprise au-delà de l'aspect «philanthropique» et humain que l'on sent, et attend, de pareille initiative?

Le côté pratique des choses...

D'abord, il y a les avantages pratiques. Les candidats sont évalués par rapport aux besoins de l'entreprise afin de placer la bonne personne au bon endroit. Le job-coach reste dans ce cadre une personne ressource pour répondre aux questions de l'entreprise ou régler les soucis éventuels. Le job-coach assiste également l'entreprise pour introduire des demandes de soutien à l'AWIPH, car différents mécanismes peuvent être activés dans le cadre de l'intégration d'une personne handicapée : primes de compensation, de tutorat, d'intégration et, bien sûr, à l'aménagement du poste de travail. Certaines de ces primes sont cumulables entre elles et/ou avec les aides classiques à l'embauche. Ces soutiens peuvent donc se montrer particulièrement intéressants pour l'entreprise sur le plan financier. En outre, la personne peut réaliser un stage dé-

couverte d'une semaine, sans obligation d'embauche et gratuit pour l'entreprise. Une bonne façon pour la personne comme pour la société d'apprendre à se connaître et de se familiariser avec le travail à effectuer. Ensuite, l'entreprise peut engager la personne handicapée dans le cadre d'un CAP (contrat d'adaptation professionnelle) d'un an.

Et la découverte de l'autre qui s'avère nécessairement enrichissante !

Au-delà de ces avantages pratiques, il semble, d'après l'ASBL Sésame, que les personnes handicapées se révèlent particulièrement sérieuses, productives et sont statistiquement les plus assidues au travail. Et puis, surtout, elles permettent de conscientiser leurs collègues et stimulent l'esprit d'entraide. Sans nul doute cela rejaillit aussi positivement sur l'image de l'entreprise, en interne comme en externe. L'intégration d'une personne différente agit donc comme un stimulant pour chacun, y compris pour le travailleur ainsi considéré dans sa différence. Et cela renforce l'humanité au sein de l'outil, ce qui n'était pas escompté mais arrive comme un cadeau inattendu tellement profitable. ■

Sésame : Améline Lequeux, job-coach,
Rue de la Moselle à Arlon 0491 12 77 20 -
ameline.lequeux@mc.be

La Paletterie François (Virton) a engagé une personne handicapée via l'ASBL Sésame. Son DRH, Arnaud SCHILTZ, témoigne.

«La personne travaille chez nous depuis juin. Il s'agissait pour nous de poser un geste civique. Financièrement, c'est très accessible et nous bénéficions en outre de l'aide du job-coach sur le plan administratif. Cette démarche rencontre notre culture d'entreprise. L'intégration de la personne s'en trouve dès lors facilitée. Et puis, cette dernière amène indéniablement un plus dans la société. C'est palpable! Si c'était à refaire, nous le referions sans hésiter.»

