



Juridique et Fiscal | Social

LFSS 2015 : chapeau, dividendes et capital-décès

Comme chaque année, la loi de financement de la Sécurité sociale apporte son lot au bouleversement permanent de la législation. Comme l'an passé, l'année 2015 aura constitué un petit cru.

Le texte est maintenant définitivement adopté après avoir passé les fourches caudines du Conseil Constitutionnel, qui d'ailleurs a rejeté peu de choses. Nous avons fait le choix de nous focaliser sur les mesures les plus intéressantes en examinant ainsi les changements apportés par l'incroyable dossier de l'assujettissement des dividendes à cotisations sociales, la modulation des allocations familiales, la lutte contre la fraude et les mouvements contestataires, la forfaitisation du capital-décès des salariés et la taxation des régimes article 39.

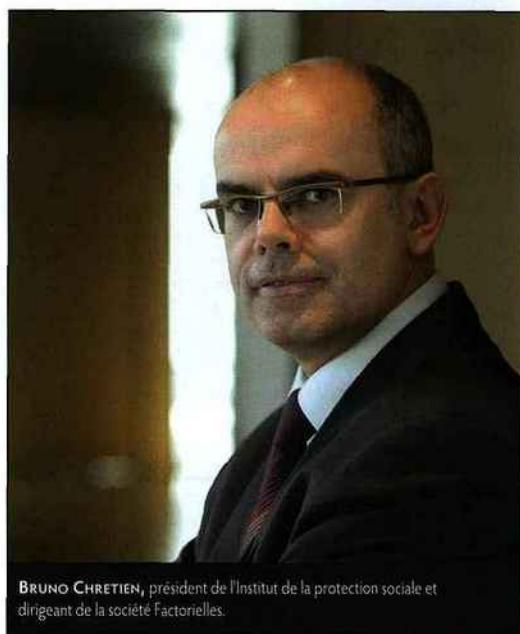
■ L'incroyable dossier de l'assujettissement des dividendes à cotisations sociales

L'amendement adopté par l'Assemblée, avant d'être rejeté par le Sénat, était présenté comme une mesure d'harmonisation des mesures instaurées en 2009 pour les sociétés libérales et en 2013 pour les gérants majoritaires de Sarl. Le nouveau texte était supposé renforcer l'équité entre cotisants relevant de régimes distincts et mettre fin à certaines voies d'optimisation faites au détriment des finances sociales. Au niveau des principes rappelés par Gérard Bapt, le député qui a déposé l'amendement, les choses semblaient simples et justifier la taxation supplémentaire des dirigeants détenant la majorité du capital des sociétés anonymes (SA) et des sociétés par actions simplifiées (SAS). Dans les faits il n'en était rien.

Depuis l'origine, nombreux sont ceux qui pensent à tort que les dividendes sont plus avantageux que la rémunération pour les dirigeants

Sans remonter très loin, rappelons que plusieurs catégories de professionnels libéraux profitèrent, dès l'ori-

gine, de la mise en place des sociétés d'exercice libérales (SEL) pour tenter d'échapper aux cotisations sociales obligatoires. Ainsi, médecins, dentistes et avocats, notamment, se lancèrent au début des années 2000 dans des solutions d'arbitrage « 0 % rémunération et 100 % dividendes » pour éviter de payer les cotisations sociales auprès de leurs caisses de retraite. Face à la divergence d'appréciation entre la Cour de cassation et le Conseil d'Etat sur cette question, le législateur s'empara de la question et l'a tranchée fin 2008 pour les dirigeants de SEL. Mais la réforme de la LFSS de 2009 était basée sur un raisonnement faux : le législateur voulait empêcher les dirigeants TNS de privilégier les dividendes, alors même qu'ils avaient plutôt intérêt à s'attribuer de la rémunération, et dans le même temps, il n'appliquait pas la mesure au dirigeant salarié qui lui avait le plus souvent intérêt à s'attribuer des dividendes plutôt que de la rémunération. Et ce n'est pas la réforme instaurée en 2013 à l'attention des gérants majoritaires de Sarl qui améliora la donne. En d'autres termes, depuis l'origine, le législateur et les services de l'Etat qui le conseillent eurent tout faux !



BRUNO CHRETIEN, président de l'Institut de la protection sociale et dirigeant de la société Factorielles.



Le projet d'extension aux dirigeants majoritaires de SA et de SAS était injuste, inefficace et coûteux

La mesure proposée lors de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 était injuste car, si l'assujettissement des dividendes à cotisations sociales devait concerner la plupart des dirigeants, n'oublions pas que le dispositif d'origine adopté il y a six ans visait à sanctionner les abus de quelques centaines de libéraux tentant d'échapper à leurs obligations sociales.

De plus, certaines catégories seraient restées exemptées : dirigeants égalitaires ou minoritaires de Sarl, de SA et de SAS. L'idée de généralisation restait donc inachevée. Enfin, plus important, la mesure finissait de changer la nature des dividendes pour certaines catégories de dirigeants. Ces dividendes n'auraient désormais plus été considérés comme des revenus du capital, mais comme des revenus du travail, ce qui est contraire à l'esprit d'entreprendre.

Par ailleurs, la mesure envisagée introduisait une autre forme de rupture d'égalité : si les dividendes perçus par les dirigeants de TPE-PME, contrepartie des risques qu'ils courent au quotidien et de l'argent qu'ils investissent à titre personnel, devaient être soumis à cotisations sociales, cela aboutirait à un taux de prélèvement supérieur à celui appliqué aux épargnants ayant acquis dans des actions cotées de « pères de famille ».

En outre, la mesure s'avérait coûteuse au niveau macroéconomique : les experts-comptables auraient dû consacrer un temps précieux à conseiller les dirigeants de SA et de SAS sur un sujet qui n'apporte aucune valeur ajoutée à l'économie de notre pays.

En ces temps de crise économique majeure, n'y a-t-il rien de mieux à faire ?

Pour finir, cette mesure mettait à mal les efforts engagés par les pouvoirs publics pour simplifier la vie concrète des entreprises. Alors que le dossier du compte pénibilité et la loi Hamon sur les cessions d'entreprises entretiennent déjà un climat de défiance des plus marqués, était-il besoin d'ajouter une cause supplémentaire de friction ?

Finalement, la *bronca* médiatique et l'opposition du Sénat eurent raison de ce néfaste projet d'extension.

Quel avenir pour ce dossier ?

Depuis l'origine, la gestion de ce dossier est mal engagée. Il faut maintenant tout reprendre à zéro, et ce dans un esprit pragmatique.

La solution actuelle pose trop de difficultés techniques et de principes pour être maintenue. Elle induit une discrimination entre formes de sociétés, puisqu'elle ne s'applique qu'aux SEL et aux Sarl à gérance majoritaire. Le Conseil constitutionnel a eu beau admettre que limiter l'application de cette règle à certaines catégories de dirigeants ne posait pas de difficulté au regard de l'égalité de traitement, il n'en demeure pas moins que la discrimination est réelle.

Le souci de combattre certains abus (dividendes utilisés comme forme de rémunération permettant d'éviter le paiement de cotisations sociales) ne doit pas aboutir à ce que soient lourdement taxés les dividendes perçus par des chefs d'entreprise s'acquittant normalement de

leurs cotisations sociales. Ainsi ne devrait être considéré comme un abus que la distribution des dividendes au bénéfice d'un dirigeant, qu'il soit assimilé salarié ou indépendant, n'ayant pas déclaré (et donc cotisé) un revenu professionnel au moins égal au montant du plafond annuel de Sécurité sociale (38 040 € en 2015). Seuls relèveraient ainsi du régime fiscal de droit commun les dividendes perçus par un dirigeant non salarié qui a déclaré une rémunération au moins égale au montant du plafond annuel de Sécurité sociale.

Ce dispositif « anti-abus » éviterait les situations où certains dirigeants cherchent à s'exonérer de leurs obligations. Elle simplifierait surtout vraiment la situation des entrepreneurs et de leurs experts-comptables.

Les avantages de cette solution sont évidents. Elle évite le retour aux pratiques antérieures de certaines professions libérales.

Comment admettre, en effet, que certains s'exonèrent totalement du paiement de leurs charges sociales obligatoires, *a fortiori* quand leurs revenus professionnels sont versés par les régimes sociaux, comme c'est le cas pour les praticiens médicaux conventionnés ? Elle met fin à la discrimination entre les différentes catégories d'entrepreneurs. Elle supprime un travail inutile aux experts-comptables qui doivent actuellement déterminer le compte-courant moyen au titre de l'année pour déterminer l'assiette de dividendes à réintégrer, par exemple. Enfin et surtout, elle règle définitivement le problème car, avec une clause anti-abus, telle que l'Institut de la protection sociale la propose, les dirigeants vont naturellement fixer leur rémunération au plafond annuel de Sécurité sociale, ce qui supprimera automatiquement la question de la réintégration !

Il est souhaitable que les pouvoirs publics s'engagent à mettre en œuvre cette solution, seul moyen efficace de régler, une bonne fois pour toutes, un problème qui a fait couler beaucoup d'encre, mais qui n'aurait jamais dû exister...

■ La modulation des allocations familiales, un beau cadeau fait à ceux qui contestent la protection sociale obligatoire

La mesure posée par amendement parlementaire « pose le principe d'une modulation des allocations familiales en fonction des revenus », et ce, à partir du 1^{er} juillet prochain.

Pour une famille ayant deux enfants, les allocations familiales seraient divisées par deux à partir d'un revenu de 6 000 euros et par quatre au-delà de 8 000 euros, seuils augmentés de 500 euros par enfant. Une mesure qui va concerner 12 % des familles, selon Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes. Les autres prestations, comme la prime à la naissance et la majoration des allocations, restent inchangées.

La mesure devrait rapporter 400 millions d'euros en 2015 et 800 millions d'euros en année pleine. Mais cette mesure constitue un accroc supplémentaire au lien entre ceux qui cotisent et le droit aux prestations sociales.



Elle ne fait que renforcer ceux qui considèrent que la protection sociale se construit actuellement contre ceux qui la financent.

■ La LFSS s'attaque aussi à la lutte contre le refus de paiement des cotisations

Plusieurs mesures ont été adoptées.

Défense du monopole

L'arsenal juridique a été renforcé et prévoit une nouvelle peine de six mois d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende pour « toute personne qui refuse délibérément de s'affilier ou qui demande à ne plus être affiliée à un régime de sécurité sociale en méconnaissance des prescriptions de la législation en matière de sécurité sociale ».

Par ailleurs, l'incitation à ne pas payer ses charges sociales obligatoires est punissable de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Lutte contre la fraude

Plusieurs dispositions portent sur la collecte des cotisations sociales et la lutte contre les fraudes. L'une vise « à conforter les moyens de lutte contre la fraude à la cotisation » en renforçant les sanctions lors des fraudes aggravées, et l'adaptation des contrôles pour un meilleur ciblage de l'activité des indépendants dans les régimes micro.

L'exposé des motifs de l'amendement précise que, « en l'absence d'obligations de tenue de comptabilité applicables aux autres, il est nécessaire de distinguer la gestion de l'ensemble des transactions financières de la micro-entreprise sur un compte bancaire unique. Cette exclusivité permettrait une meilleure définition de la frontière avec les activités privées ».

L'autre vise à permettre l'annulation des exonérations, en cas de verbalisation pour travail dissimulé, dans l'hypothèse d'exonérations accordées après demande préalable. En termes de renforcement des contrôles, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 fixe un nouveau calendrier pour le déploiement du RNCPS, avec la possibilité, pour les organismes de retraite complémentaire, d'accéder aux données de ce répertoire relatives au montant des prestations versées.

■ La forfaitisation du capital-décès de salarié : une mesure passée largement inaperçue

Jusqu'alors, le montant du capital-décès était fixé en fonction des revenus que percevait l'assuré décédé. Il représentait ainsi trois mois de salaires antérieurs (limité au plafond de Sécurité sociale) et il ne pouvait être supérieur au maximum à un quart du plafond annuel de Sécurité sociale, soit 9 510 euros en 2015.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant est forfaitaire. Il devrait être fixé, par décret, à trois fois le Smic net, soit 3 400 euros pour 2015.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant du capital-décès est forfaitaire. Il devrait être fixé par décret à trois fois le Smic net, soit 3 400 euros pour 2015. Cela devrait représenter une économie de l'ordre de 200 millions d'euros pour les comptes de la Sécurité sociale.

Cela devrait représenter une économie de l'ordre de 200 millions d'euros pour les comptes de la Sécurité sociale.

Les seuls gagnants de la mesure sont les ayants droit de salariés à temps très partiel faiblement rémunérés. Mais les perdants sont parfaitement identifiés : ce sont les veufs et les veuves de tous les salariés à temps plein décédés, y compris ceux payés au Smic (trois mois de salaire brut étaient supérieurs à trois fois le Smic net). Cette mesure s'avère particulièrement critiquable quand on sait que seuls les cadres sont certains de percevoir un complément souscrit par leur entreprise (assurance-décès prévue par la convention du 14 mars 1947). Les non-cadres sont beaucoup moins traités, car le complément décès est au bon vouloir de la branche professionnelle ou du choix de l'entreprise.

Au final, cette mesure paraît bien peu sociale.

■ Malgré l'augmentation de la taxation des contrats de retraite à prestations définies, ces régimes conservent leur intérêt

Le débat est à nouveau venu sur la table avec la retraite chapeau de Didier Lombard. Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a ainsi tout de suite annoncé sa volonté de supprimer les retraites chapeau, particulièrement pour les mandataires sociaux.

Il a ainsi annoncé une taxation à 45 % de ces retraites. Cette annonce vient après toute une série d'évolutions pénalisantes pour les retraites article 39. Elle pose aussi une question de fonds en matière de discrimination. Mais en réalité les choses sont moins marquées.

Pour les entreprises, la contribution de l'employeur reste fixée à 32 % sur les rentes liquidées (à compter du 1^{er} janvier 2001) ou à 24 % sur les primes versées. Seul changement : le taux de la contribution patronale additionnelle due sur les rentes d'un montant annuel excédant huit fois le Pass, va passer de 30 à 45 %.

Pour les bénéficiaires, la contribution due par le bénéficiaire sur les rentes (versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011) reste la fraction de la rente mensuelle inférieure à 0 % sur la fraction de la rente mensuelle inférieure à 412 €, à 7 % sur la fraction de la rente mensuelle comprise entre 412 et 616 euros, et à 14 % sur la fraction de la rente mensuelle supérieure à 616 euros.

En conclusion, la situation reste inchangée pour les dirigeants de TPE-PME utilisant raisonnablement ces régimes.

La solution article 39 reste intéressante, surtout lorsque le montant de la rente annuelle constituée est inférieur à 4 944 € (pas de contribution du bénéficiaire).

La contribution employeur est alors de 24 % sur les primes versées, alors qu'elle s'élève à 20 % (forfait social) pour celles versées dans un régime à cotisations définies article 83 (auquel s'ajoutent 8 % de CSG-CRDS). ●