

## La taxe sur les salaires

**La taxe sur les salaires est un impôt dû par les employeurs établis en France qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires. Cet impôt est calculé sur les rémunérations versées aux salariés, et fait l'objet actuellement de modifications, aussi bien dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2012 que dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013.**

Nous saisissons ainsi l'occasion de faire brièvement le point sur une taxe qui a été conçue comme le pendant de la TVA pour les secteurs d'activités qui en sont exonérés.

### **1. Qui paie la taxe sur les salaires ?**

En effet cette taxe est due par les employeurs qui ne sont pas assujettis à la TVA sur au moins 90% de leur chiffre d'affaires de l'année précédente. Elle ne concerne donc jamais les entreprises industrielles ou commerciales qui facturent leurs prestations ou leurs marchandises avec de la TVA.

En pratique sont principalement visés les établissements des secteurs bancaires, financiers et assurances ou ceux exerçant une activité civile ou mixte comme les holdings qui perçoivent des dividendes de leurs participations. Elle peut donc toucher de très nombreux groupes dont la détention est organisée au travers de holdings dont la vocation est double : rendre des services aux groupes dont elles sont la tête et en capitaliser les revenus au travers des remontées de dividendes.

### **2. Comment sera calculée la taxe sur les salaires ?**

#### **2.1 Modification des sommes imposables**

Depuis l'an 2000, la base de calcul de la taxe était, pour l'essentiel, alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale, elle correspondait donc à la rémunération brute perçue par l'employé. A l'inverse, toutes les sommes qui ne constituaient pas des rémunérations au sens de la réglementation sociale (ex : intéressement, participation et plan d'épargne...) n'entraient pas dans le calcul de la taxe sur les salaires.

A l'avenir, l'assiette de la taxe sera alignée sur l'assiette de la CSG qui est beaucoup plus large. Seront ainsi soumis à la taxe l'intéressement, la participation, l'abondement à un PEE ou des indemnités versées à l'occasion de la cessation de fonctions lorsqu'elles dépassent certaines limites.

Ces nouvelles mesures s'appliqueront à la taxe sur les salaires due à raison des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2013.

## **2.2 Prorata de taxation**

Si l'entreprise est déjà partiellement soumise à la TVA elle ne sera que partiellement soumise à la taxe sur les salaires au prorata des sommes qui ne sont pas soumises à la TVA.

Si l'entreprise dispose de secteurs distincts d'activité, il convient de calculer les proratas indépendamment pour chaque secteur puis d'appliquer ce prorata aux rémunérations des personnes affectées à chaque secteur.

## **2.3 Aménagement du tarif**

S'agissant des rémunérations assujetties à la taxe versées à compter du 1er janvier 2013, une tranche supplémentaire a été créée pour les rémunérations individuelles supérieures à 150.000 Euros.

Fraction de rémunération individuelle annuelle jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2013	Taux
Jusqu'à 7.604 Euros	4,25%
De 7.604 Euros à 15.185 Euros	8,50%
Au-delà de 15.185 Euros	13,60%

Fraction de rémunération individuelle annuelle après le 1 <sup>er</sup> janvier 2013	Taux
Jusqu'à 7.604 Euros	4,25%
De 7.604 Euros à 15.185 Euros	8,50%
De 15.185 Euros à 150.000 Euros	13,60%

A partir de 150.000 Euros

20,00%

Toutefois, dans le cadre du plan pour la compétitivité, il est prévu d'augmenter les abattements qui bénéficient aux plus petites structures au plus tard au 1er janvier 2014.

### **3. Le cas particulier des holdings et de leurs dirigeants**

L'augmentation prévue du barème est susceptible de pénaliser particulièrement les sociétés holdings actives qui abritent le plus souvent les salariés les mieux rémunérés.

Comme déjà indiqué, toutes les holdings peuvent être concernées dès lors (i) qu'elles ont des salariés ou des dirigeants assimilés d'un point de vu social aux salariés et (ii) qu'elles perçoivent des produits financiers (dividendes, intérêts etc.).

Mais pour les holdings mixtes qui sont assujetties à la taxe sur les salaires en raison de la seule perception de dividendes, le paiement de la taxe peut être limité, voire évité, en fonction des décisions prises sur les distributions de dividendes dans les filiales.

Ensuite, même si dans quatre arrêts en date du 8 juin 2011, le Conseil d'Etat a rappelé que les fonctions de direction étaient par nature transversales, et que dès lors les rémunérations des dirigeants se trouvaient, au moins en partie, soumises à la taxe sur les salaires, il est possible d'apporter la preuve contraire.

Ainsi, cette présomption peut être renversée si l'entreprise peut établir qu'un ou plusieurs de ses dirigeants n'avaient pas juridiquement de pouvoir dans le secteur financier non assujetti à la TVA.

Il existe d'autres pistes qui peuvent être creusées en fonction de la situation propre à chaque groupe:

- Organiser la perception de dividendes une année sur deux peut permettre à la holding d'être exonérée de la taxe sur les salaires.
- Penser au statut non salarié de gérant majoritaire de SARL
- Créer une filiale dédiée aux prestations de services, de façon à obtenir un holding pur.

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

