

Rémunération des dirigeants : halte au feu !

LE POINT DE VUE DE JEAN-CLAUDE SOBEL

Les dirigeants sont inquiets ! Non sans raison. Depuis quelques mois, leur rémunération a subi des assauts sans précédent. Première étape : les banderilles. Les régimes de faveur dont pouvaient bénéficier les dirigeants ont été laminés. Par exemple s'agissant des stock-options : en deux ans, la contribution patronale a été triplée et portée à 30 % contre 10 % en 2010, et la contribution salariale a été quadruplée (10 % contre 2,50 % en 2010). Autre exemple concernant les retraites dites « chapeaux » : après la mise en place en 2010 d'une contribution additionnelle de 30 % pour les rentes excédant 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, après l'augmentation de 50 % de la contribution à la charge du bénéficiaire pour ces mêmes rentes (21 % en 2012 contre 14 % en 2011), la contribution à la charge de l'entreprise sera doublée à partir du 1^{er} janvier 2013 (24 % des dotations ou 32 % des rentes contre respectivement 12 % ou 16 % en 2012).

L'objectif de convergence entre les salaires et les autres formes de revenu est non seulement atteint, mais dépassé, et largement, à contresens. Lorsqu'on observe le ratio coût pour l'entreprise/gain net après impôts pour le dirigeant, les systèmes d'actionariat – qu'il s'agisse des stock-options ou des attributions d'actions – sont devenus moins favorables que les salaires. De la même manière, à partir d'un niveau d'imposition de 41 % (revenus supérieurs à 70.830 euros), il sera moins onéreux pour l'entreprise de verser un salaire différé qu'une retraite « chapeau ».

Deuxième étape : l'estocade. Le gouvernement annonce un taux d'imposition de 75 % pour les rémunérations excédant 1 million d'euros. Considérons un montant chargé de 1.000 euros, correspondant à l'investissement de l'entreprise. Après déduction des charges patronales (38,50 %), des charges salariales (17 %), d'un taux d'imposition de

réduire notre endettement. Gardons à l'esprit que la motivation des dirigeants est un facteur décisif pour la réussite et la croissance de nos entreprises.

Que peuvent répondre les conseils d'administration lorsqu'on leur demande quelles initiatives ils comptent prendre pour faire face à cette nouvelle donne ? De nombreux dirigeants songe-

Les systèmes d'actionariat – qu'il s'agisse des stock-options ou des attributions d'actions – sont devenus moins favorables que les salaires.

75 % auxquels il faut ajouter 4 % de contribution exceptionnelle « provisoire », le solde net après impôt pour le dirigeant est de 125 euros, soit 12,50 % du coût pour l'entreprise. Sachant que, pour être complet, il convient de déduire également l'ISE, plus la TVA lorsque le résidu sera consommé. En d'autres termes, les charges sociales et les impôts absorbent plus de 90 % de la rémunération payée par l'entreprise.

Certes, certaines pratiques individuelles ont choqué l'opinion publique, et parfois les actionnaires, conduisant à une remise en cause de la légitimité des dirigeants ; certes, il convient que nos dirigeants prennent part à l'effort national. Mais ne laissons pas croire qu'il suffit que les riches paient pour les autres pour

ront à quitter le territoire national, et certains le feront. Pour ceux qui resteront, quelques pistes moins pénalisantes que les pistes traditionnelles existent, qui constituent également des leviers de progression pour l'entreprise. Les plus intéressantes sont à rechercher au-delà du domaine fiscal (« phantoms stocks », LCP par financement indirect, échelonnement dans le temps des LTI, création d'une société de management, offre à la carte...). Dans cet environnement métamorphosé, les entreprises doivent rapidement changer leur fusil d'épaule.

Jean-Claude Sobel est président de Essere associés, société de conseil en gouvernance et rémunération des dirigeants