

La fiscalité

Impôts sur le revenu des personnes physiques (IRPP)

Q : La détermination du revenu total !!

Il a déjà été difficile de mettre en place des mesures de retour sur investissement d'une personne telle que le DRH ! et des items comme l'implication, la notion d'équipe ...

R : L'investissement d'une personne se fait par la formation. En retour, il touche du salaire R2 (salaire de compétence)!!! S'il est excellent, il touche du salaire R3 (revenu d'excellence)!

Q : Avec ce système à bas les géniaux autodidactes !

R : Les revenus R2 et R3 ne sont en rien liés à des diplômes mais à de la compétence et de l'excellence!

Q : Il y a tellement de systèmes possibles pour payer les Grands Cadres autres que le salaire !

R : Ces systèmes suivront les règles R1 + R2 + R3. La seule économie possible ne peut concerner que les retenues sociales. Il sera en effet nécessaire de réfléchir à une participation pour les « honoraires ».

Q : La limitation des salaires des Grands Patrons est déjà en place depuis belle lurette via les Comités de Rémunération obligatoires. Il faudrait cependant y limiter les amis des autres Grands Groupes

R : Je ne comprends pas le problème car, à l'opposé de ce qui est, nous disons que les salaires des grands patrons sont sans limite (la tranche R3 est dite illimitée). La seule affirmation est que le niveau d'imposition d'un grand patron tendra vers 53%, soit 50% de son revenu puisque la tranche R3 (ou R4) n'est imposable que sur 95% ($95 \times 53 = 50,3\%$) Ce qui permet de ne plus parler de « bouclier fiscal » (pas plus à 75% que 50%).

Q : Après la simplification politico-administrative de la France, on aborde la fiscalité, et là, la pensée est plus complexe et fait montre d'une plus grande expérience, cependant, je m'interroge sur l'asymptote à 52%. Personnellement, je suis en faveur d'un impôt progressif qui aille bien au-delà: dans la France d'aujourd'hui le maximum doit être de 75% mais dans le milieu du XXe siècle, les taux de l'Europe du nord atteignaient des proportions beaucoup plus fortes pour les hauts revenus: 80% 90% et j'aimerais que l'on revienne à cette conception sociale-démocrate de l'impôt.

R : Le système d'impôt étant actuellement par tranches, personne ne peut être à 75% d'IRPP. Il me paraît de plus nécessaire de faire passer un message par lequel il est reconnu que gagner de l'argent est une bonne chose pour la santé d'un pays.

Le "bien être" commun ne se commande pas. Il est la somme des "bien être" individuels.

Nous ne sommes pas allemands et la notion "sociale-démocrate" n'a, en France, quoi qu'en dise la presse et les milieux dits intellectuels, pas encore de sens. Si nous savions ce qu'est la "sociale-démocratie" nous aurions des syndicats autrement plus utiles.

Impôt sur les sociétés (IS)

Q : Pourquoi sur de CA, pourquoi pas sur les revenus ?

L'entreprise ne doit pas d'impôts sur ses bénéfices ni sur le nombre d'employés.

R : L'objectif est de provoquer les embauches. Si les entreprises conservent la totalité des bénéfices,

elles n'auront aucun intérêt à embaucher. Si leur taux d'imposition dépend du nombre de salariés, alors ils embaucheront. En contre partie, en effet, les possibilités de licenciements doivent être étendues.

Q : De quel type d'entreprise s'agit-il ?

Informatique, production textile ? Des problématiques et des besoins à l'opposé

R : Peu importe. Les entreprises informatiques ont également besoin de personnels de ménage, de standardistes et autres coursiers. Le textile a également besoin d'informatique et de gestionnaires d'usines (non directement productifs). Il s'agit seulement de permettre aux "patrons d'entreprises" de viser à l'optimum de rentabilité en leur donnant un outil d'optimisation : l'embauche.

Les embauches sont autant de taxes en tout genre dont il sera alors possible de réduire le taux.

Redistribution des bénéfices :

Q : Trop directif.

C'est une perte du droit de gestion.

En effet pour régler la redistribution des bénéfices (directif), cette dernière dépend du type d'activité, des besoins de l'Entreprise, et des stades de leur évolution. (perte du Droit de Gestion.).

R : NON : un bénéfice EST un bénéfice. Le chiffre d'affaire, lui dépend du type d'activité et des besoins de l'entreprise.

De plus, il me paraît TOUT A FAIT EVIDENT qu'il est anormal de considérer le personnel des entreprises -quelque soit leur poste dans l'entreprise- comme des numéros dont on étudie la rentabilité (Que de contrôleurs de gestion ont "bousillés" des entreprises!).

Mettez un directeur financier devant une machine à coudre des tiges de chaussures, il n'en sortira aucune de façon rentable. Parfois, un piqueur termine directeur financier! En conclusion, un salarié d'une entreprise fait "UN" quelque soit son poste.

Dans l'esprit de la question, le "droit de gestion" ne concerne que les finances de l'entreprise. Je penserai intéressant de rappeler qu'une entreprise vit de 3 choses :

Les finances qui se porteront mieux si les délais de paiements sont interdits (sauf accord particulier).

La productivité du personnel (tout le personnel). Celle-ci incluant la flexibilité.

Le moral des équipes qui est un critère majeur pour la productivité.

Q : Conséquence:

peut tuer l'entreprise. Et les actionnaires n'investiront pas.

R : Je ne le pense pas. La participation aux résultats de l'entreprise existe déjà.

Ce qui est choquant est de voir des distributions de dividendes aux actionnaires sans "profit" pour le personnel. Les investisseurs se présentent toujours aux portes des entreprises rentables. Si il n'y a pas de bénéfice, il n'y aura pas de distribution donc ...

~~ISF~~ ; aucune question

~~TVA~~ ; aucune question

~~Autres taxes~~ aucune question