

COLLECTION
Expertise & Conseil

GUIDE

OPTIMISATION
DE LA **RÉMUNÉRATION**
DU DIRIGEANT

Quelle stratégie privilégier ?

ÉDITION OCTOBRE 2020

LesEchos
PUBLISHING



AG2R LA MONDIALE

L'OPTIMISATION DE LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT

En matière d'optimisation de la rémunération, les objectifs du dirigeant sont de plusieurs ordres. Il souhaite d'abord bien entendu maximiser le net perçu, autrement dit limiter le poids des charges sociales et des impôts frappant sa rémunération. Mais pas seulement. Il compte aussi optimiser sa couverture sociale et ses revenus de remplacement. Sans oublier ses revenus différés, autrement dit la constitution d'une retraite adaptée à ses besoins.

Quant à la stratégie à mettre en place, elle va évidemment dépendre du statut social choisi par le dirigeant : assimilé salarié ou TNS. Mais elle va surtout être fonction du traitement fiscal du résultat de l'entreprise, selon qu'il est soumis à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu au nom des associés.

Pour le dirigeant d'une entreprise soumise à impôt sur le revenu, les outils à privilégier pour optimiser le revenu net disponible immédiat sont relativement balisés (intéressement collectif, CESU, chèques vacances, remboursements de frais...). À l'inverse, pour le dirigeant d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, la palette est très large. Et surtout, dans ce cas, une réflexion pourra utilement être menée pour arbitrer entre dividendes, rémunération et épargne retraite, selon le taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés de l'entreprise et le taux marginal d'imposition du dirigeant.

Au final, pour être pertinent, il est primordial de raisonner en la matière au cas par cas et de procéder à des simulations. Nous vous proposons donc dans ce guide, après avoir fait le tour des outils à la disposition du dirigeant, de définir les bonnes stratégies de rémunération à l'aide de simulations qui permettent de dégager les choix gagnants en fonction de chaque grande situation dans laquelle peuvent se retrouver vos clients. Vous pourrez ainsi, c'est notre objectif, les conseiller au mieux de leurs intérêts.

Excellente lecture.

Sommaire

04.

Quiz



12.

Optimisation de la rémunération



16.

Rémunération directe



26.

Rémunération indirecte



46.

Rémunération et statut social



52.

Synthèse/Conclusion



54.

Cas pratique





QUIZ

1

Le taux d'IS peut être réduit à 15 % sur la part de bénéfices inférieure à :

52 160 €

44 180 €

38 120 €

2

La loi de finances pour 2018 a prévu une réduction du taux d'IS normal de 33,33 % à :

30 %

28 %

25 %

3

Si je suis dirigeant non salarié, mes dividendes peuvent être soumis à charges sociales :

Oui

Non

4

Si je suis dirigeant non salarié, les cotisations sociales obligatoires que je règle sur mes dividendes sont à « fonds perdus » :

Oui

Non

5

**Sur les dividendes perçus,
que je sois dirigeant salarié ou non salarié :**

J'ai le choix entre un Prélèvement Forfaitaire Unique ou l'imposition au barème progressif sur le revenu

Je suis imposé obligatoirement au barème progressif mais sous déduction d'un abattement fiscal de 40 %

6

Les versements pris en charge par mon entreprise sur un régime de retraite article 83 peuvent être exonérés d'impôts sur le revenu :

Oui

Non

7

Si je suis dirigeant non salarié d'une société à l'IS, les cotisations de mes régimes de retraite en fiscalité Madelin pris en charge par ma société :

Augmentent mes charges sociales

Augmentent mon IR

8

Si je suis dirigeant salarié ou assimilé salarié les limites fiscales et sociales accordées pour mes régimes de protection sociale complémentaires dépendent :

Uniquement de mon salaire brut représentant mon assiette de cotisations sociales

De mon salaire brut et de mes dividendes

9

Si je suis dirigeant non salarié les limites fiscales accordées pour mes régimes de protection sociale complémentaires dépendent :

Uniquement de mon allocation de gérance

De mon allocation de gérance et de mes dividendes

De mon allocation de gérance et des cotisations en fiscalité Madelin prises en charge par ma société

10

Si je suis dirigeant non salarié mes cotisations sociales sont :

Dégressives plus mon revenu augmente

Progressives plus mon revenu augmente

Constantes quel que soit mon niveau de revenu

RÉPONSES

1

38 120 € : Conditions de ce taux réduit :

CA HT < 7 630 000 €.

Capital entièrement libéré et détenu au moins à 75 % par des personnes physiques.

2

25 % : Cette réduction sera dégressive et concernera l'ensemble des entreprises à compter de 2022.

Remarque : l'art. 39 de la loi de finances a confirmé cette trajectoire à la baisse tout en maintenant une dérogation pour les entreprises réalisant un CA > ou = à 250 M€.

3

Oui : Sont soumis à cotisations sociales les dividendes perçus par les travailleurs indépendants, leur conjoint ou leur partenaire de Pacs ou leurs enfants mineurs, pour leur part excédant 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenues en toute propriété ou en usufruit par ces personnes.

4

Non : Charges sociales sur dividendes = prestations sociales supplémentaires pour le dirigeant non salarié. Exemple : acquisition de points retraite supplémentaires. À l'inverse, les prélèvements sociaux de 17,20 % inclus dans le Prélèvement Forfaitaire Unique ne sont ni générateurs de droits en protection sociale, ni générateurs de revenus différés.

5

J'ai le choix entre un Prélèvement Forfaitaire Unique ou l'imposition au barème progressif sur le revenu.

6

Oui : Si certaines limites et conditions de forme sont respectées.

7

Augmentent mes charges sociales.

8

Uniquement de mon salaire brut représentant mon assiette de cotisations sociales.

9

De mon allocation de gérance et des cotisations en fiscalité Madelin prises en charge par ma société.

10

Dégressives plus mon revenu augmente, en taux mais non en volume.

OPTIMISATION DE LA RÉMUNÉRATION : LES OBJECTIFS DU DIRIGEANT



Optimiser la rémunération est une question récurrente pour le dirigeant. Y répondre suppose d'analyser la situation du dirigeant, tant au niveau de son statut social que du statut fiscal de l'entreprise, et de déterminer l'enveloppe de la rémunération sur laquelle porte l'optimisation. À partir de là, le dirigeant doit pouvoir opter pour les arbitrages conformes aux objectifs qu'il s'est fixés. Quels sont les objectifs pouvant être poursuivis par le dirigeant vis-à-vis de sa rémunération ?

Le premier réflexe du dirigeant, comme de tout bon contribuable actif, est d'obtenir la rémunération nette immédiate la plus haute en contrepartie du travail effectué. On réfléchit dans ce cadre uniquement dans la dimension temps « présent ».

Néanmoins, cette rémunération immédiate ne doit pas faire oublier deux autres types de rémunération : les rémunérations potentielles (ou revenus de remplacement) et les rémunérations différées. On réfléchit alors dans la dimension temps « futur ».

Et réduire sa rémunération immédiate peut permettre d'augmenter sa rémunération potentielle et/ou sa rémunération différée. En profitant de certains dispositifs d'exonérations sociales et fiscales, on peut ainsi maximiser à moindre coût ses rémunérations futures. La stratégie de rémunération devient alors une stratégie d'investissement.

MAXIMISER LE NET DISPONIBLE

Maximiser le net disponible est une question qui se pose au dirigeant en

fonction du résultat annuel dégagé par son entreprise, du moins le résultat pris en compte avant déduction d'une rémunération en sa faveur et des charges correspondantes.

Maximiser le net disponible du dirigeant, c'est en effet rechercher à faire bénéficier le dirigeant du revenu après impôt sur le revenu le plus haut possible.

Pour les dirigeants exerçant dans une entreprise dont les résultats sont soumis à impôt sur le revenu, une stratégie permet d'optimiser le net disponible.

Le dirigeant peut en effet réfléchir à l'utilisation d'éléments de rémunération assurant des exonérations sociales ou fiscales particulières, permettant alors de réduire l'assiette de l'impôt sur le revenu et donc de maximiser le net disponible du dirigeant après impôt.

Pour les dirigeants exerçant dans une entreprise dont les résultats sont soumis à impôt sur les sociétés, plusieurs stratégies sont envisageables pour optimiser le net disponible.

Le premier arbitrage du dirigeant porte sur le choix de l'utilisation du résultat de l'entreprise : soit il est versé en rémunération, soit il est distribué sous forme de dividendes. Ces deux éléments de rémunération ont en effet un régime social et fiscal différent et emportent des conséquences opposées en matière d'acquisition de droits sociaux, de droits différés ou de droits de remplacement.

En fonction du statut social du dirigeant et du taux d'imposition moyen de son foyer fiscal, la maximisation du net fiscal passe donc le plus souvent par un versement du résultat réparti entre

rémunération et dividendes, notamment lorsque la société est éligible au taux réduit d'IS de 15 %.

Le dirigeant peut aussi, dans ce cas, réfléchir à l'utilisation d'éléments de rémunération assurant des exonérations sociales ou fiscales particulières, permettant alors de maximiser son net disponible après impôt.

OPTIMISER SA PRÉVOYANCE ET AUGMENTER SES REVENUS DE REMPLACEMENT

Le dirigeant doit pouvoir bénéficier d'une protection sociale face aux principaux risques de la vie tels que la maladie ou le décès.

Cette protection est attribuée automatiquement au dirigeant travailleur non salarié (TNS) artisan ou commerçant pour les risques invalidité, décès et pour le versement d'indemnités journalières en cas de maladie et de maternité, en contrepartie de verser certaines cotisations minimales.

Pour les autres risques des dirigeants TNS artisans et commerçants, ainsi que pour tous les risques des autres dirigeants, une protection n'est attribuée que sous réserve qu'une rémunération assujettie aux cotisations sociales soit versée. La rémunération assujettie assure alors aux dirigeants des protections de base et des protections complémentaires.

Il est toutefois nécessaire d'identifier les besoins supplémentaires de protection du dirigeant.

Compléter la protection passe alors par l'augmentation du salaire, entraînant une augmentation des revenus de

remplacement, et/ou par la souscription de couvertures additionnelles.

En effet, le salaire, à la différence des dividendes, permet au dirigeant d'acquérir des droits sociaux lui assurant une amélioration de sa protection sociale. Les couvertures additionnelles peuvent d'ailleurs, sous conditions, faire bénéficier l'entreprise et le dirigeant d'un certain nombre d'avantages fiscaux.

PRÉPARER LA RETRAITE ET AUGMENTER SES REVENUS DIFFÉRÉS

Là encore, comme en matière de revenus de remplacement, le dirigeant bénéficie d'une protection au titre de la retraite de base et de la retraite complémentaire.

La protection au titre de la retraite de base est automatique pour les dirigeants TNS commerçants et artisans.

Elle est liée à l'obligation de paiement d'une cotisation minimale indépendante de la rémunération réelle du dirigeant. Néanmoins, cette couverture minimale ne permet d'acquérir que trois trimestres de droits par an.

Pour les autres dirigeants, ainsi qu'en matière de retraite complémentaire pour les dirigeants TNS commerçants et artisans, les droits à pension de retraite de base et complémentaire ne sont accordés que sous réserve qu'une rémunération assujettie aux cotisations sociales soit versée au dirigeant. Il est alors nécessaire de vérifier que le montant de cette rémunération assure au dirigeant l'acquisition des trimestres suffisants chaque année ou l'acquisition



des points lui assurant un revenu suffisant lors de sa retraite. Pour compléter les revenus différés qui seront versés au dirigeant lors de la liquidation de ses pensions de retraite de base et complémentaire, deux options sont ouvertes.

La première consiste à utiliser les dispositifs de retraite supplémentaire. Ces dispositifs prennent plusieurs formes et peuvent, sous conditions, permettre au dirigeant de s'assurer des revenus différés tout en bénéficiant d'exonérations fiscales et sociales immédiates.

La seconde option consiste à utiliser les dispositifs d'épargne salariale ou d'accès à l'actionnariat. Ces dispositifs permettent le plus souvent à l'entreprise de verser une rémunération au dirigeant

en bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable. La contrepartie étant que cette rémunération n'est pas immédiatement disponible et ne le deviendra qu'au terme d'un délai de conservation imposé.

Info +

Depuis la réforme des retraites du 21 janvier 2014, le revenu nécessaire permettant l'acquisition d'un trimestre a été abaissé de 200 Smic horaires à 150 Smic horaires.

Par conséquent, un revenu annuel de 600 Smic au lieu de 800 Smic précédemment permet l'acquisition de 4 trimestres par an depuis le 1^{er} janvier 2014.

LES OUTILS DE RÉMUNÉRATION DIRECTE DU DIRIGEANT



LA RÉMUNÉRATION

La fixation de la rémunération

Le principe même et le montant de la rémunération du dirigeant au titre de l'exercice de son mandat sont fixés selon des mécanismes dépendant de la forme juridique de l'entreprise.

Ainsi, pour les SARL, EURL, SASU et les SAS, le principe de rémunérer le dirigeant et le montant de cette rémunération sont soit fixés à l'avance dans les statuts de l'entreprise, soit décidés par les associés.

Étant précisé que la rémunération du dirigeant de SARL qui est minoritaire ou égalitaire doit être validée par un PV en assemblée générale. Dans les SA, la décision de rémunérer le dirigeant et le montant de cette rémunération sont fixés par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance.

Dans les entreprises individuelles, l'entrepreneur dirigeant décide lui-même du montant de la rémunération qu'il souhaite prélever sur le bénéfice qui sera de toute façon intégralement imposé.

Le salaire peut être fixe ou proportionnel à un critère fixé à l'avance (comme le chiffre d'affaires, les bénéfices, la valeur ajoutée, etc.), versé mensuellement ou sous une autre périodicité prévue à l'avance. Dès lors que le dirigeant a le statut d'assimilé salarié, le versement du salaire doit s'accompagner de la remise d'un bulletin de paie.

L'impact social

Le salaire perçu par le dirigeant va toujours entraîner le paiement de charges sociales, mais va aussi lui octroyer des

droits sociaux. Le taux de charges et les droits obtenus diffèrent selon le statut social du dirigeant : assimilé salarié ou travailleur non salarié (TNS). Le taux de charges sociales (part patronale plus part salariale) sur un salaire supérieur au plafond de la Sécurité sociale est d'environ 55 % pour un dirigeant assimilé salarié (hors taxes sur les salaires et cotisations AT/MP) d'une entreprise comptant au moins 20 salariés. Il est d'environ 30 % (sans qu'il existe une distinction entre part salariale et part patronale) pour un dirigeant TNS artisan pour un même montant de rémunération.

L'impact fiscal

Le salaire vient s'additionner à l'assiette de l'impôt sur le revenu du foyer fiscal du dirigeant. Les charges sociales liées au salaire ne viennent pas s'additionner à cette assiette, sauf celles qui ne sont pas déductibles (soit la CSG et la CRDS pour un taux global de 2,90 %).

Dans les entreprises individuelles dont les résultats sont soumis à l'impôt sur le revenu, la rémunération de l'exploitant correspond au résultat. Les charges sociales dues sur ce salaire viennent réduire l'assiette de l'impôt sur le revenu. Dans les sociétés dont les résultats sont soumis à l'impôt sur le revenu, le salaire du dirigeant est intégré à cette assiette de l'impôt sur les revenus, les charges sociales acquittées sur ce salaire étant quant à elles déduites de cette assiette si elles revêtent un caractère obligatoire ou ajoutées à l'assiette si elles revêtent un caractère facultatif.

Dans les entreprises dont les résultats sont soumis à l'impôt sur les sociétés,

Info +

Un certain nombre de dirigeants ayant le statut d'assimilé salarié peuvent, sous conditions, cumuler à la fois leur mandat et un contrat de travail dans la même entreprise. Ils peuvent alors cumuler une rémunération liée à l'exécution du mandat et un salaire lié à l'exécution du contrat de travail. Le salaire lié à l'exécution du contrat de travail doit donner lieu à l'élaboration d'un bulletin de paie dédié. Il est soumis aux mêmes charges sociales que pour les autres salariés de l'entreprise, notamment les cotisations auprès de Pôle emploi. Ce qui ouvre au dirigeant la possibilité de percevoir des allocations chômage en cas de rupture du contrat de travail.

Mais attention, Pôle emploi se montre très exigeant quant à la validité de tels cumuls.

le salaire du dirigeant est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, tout comme les charges sociales acquittées sur ce salaire. Ce salaire ne doit pas être excessif compte tenu des résultats et des fonds propres de l'entreprise. À défaut, une fraction de ce salaire peut être assimilée à des dividendes. Elle est alors soumise à impôt sur les sociétés puis à impôt sur le revenu au nom du dirigeant comme revenu de capitaux mobiliers avec une majoration de 25 %.

Schéma d'optimisation

Compte tenu de la souplesse permise en matière de versement de rémunération, le dirigeant disposant d'une majorité dans l'entreprise peut jouer sur le montant versé en fonction des résultats de l'entreprise et de la période de l'année. Il peut ainsi prévoir un montant minimal versé toute l'année, pour lui assurer une couverture sociale et l'acquisition des droits à retraite, puis majorer son salaire en fin d'année en cas de résultats financiers positifs de l'entreprise.

LES DIVIDENDES

Les dirigeants concernés

Le bénéfice de l'entreprise en fin d'exercice doit être réduit des réserves obligatoires et des pertes des exercices antérieurs puis augmenté du report à nouveau bénéficiaire.

Les dividendes correspondent à la part de ce bénéfice distribuée à la clôture de l'exercice aux actionnaires. La distribution des dividendes n'est donc en principe possible que lorsque l'entreprise a terminé son exercice sur un résultat bénéficiaire et lorsque l'assemblée générale décide d'affecter

une partie de ce bénéfice au versement de dividendes.

Le résultat pouvant donner lieu à distribution correspond aux bénéfices après déduction de l'impôt sur les sociétés. Seuls sont donc bénéficiaires potentiels de dividendes au sens fiscal les dirigeants actionnaires d'une entreprise dont les résultats sont soumis à impôt sur les sociétés.

L'impact fiscal

Les dividendes, se définissant comme des sommes distribuées après application de l'impôt sur les sociétés, correspondent à des bénéfices qui ont été intégrés en amont à l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Mais ils sont aussi imposés soit au prélèvement forfaitaire unique soit au barème de l'impôt sur le revenu des dirigeants concernés, dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers. Dans ce dernier cas, le dirigeant peut bénéficier d'un abattement forfaitaire de 40 %. Lorsque le prélèvement forfaitaire unique est appliqué, les dividendes sont soumis à une taxation forfaitaire à l'impôt sur le revenu de 12,80 % et de prélèvements sociaux de 17,20 %, soit une imposition globale de 30 %. Étant précisé que l'année de leur versement, les dividendes font l'objet d'un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,80 %.

Lorsqu'ils sont déclarés dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant, la formule suivante s'applique : montant brut des dividendes moins 40 % du montant brut des dividendes moins 6,80 % du montant total brut des dividendes (correspondant aux contributions sociales obligatoires déductibles) moins 12,80 %

du montant brut des dividendes (crédit d'impôt correspondant au prélèvement forfaitaire non libératoire déjà acquitté), soit au final une intégration de 40,40 % des dividendes perçus lorsque le dirigeant voit s'appliquer le prélèvement à la source. Lorsque le prélèvement n'est pas dû, les dividendes sont soumis à l'impôt sur le revenu à hauteur de 53,20 % du montant perçu par le dirigeant.

L'impact social

Les dividendes perçus par un dirigeant assimilé salarié d'une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés ne donnent pas lieu au paiement de cotisations sociales. Ils sont néanmoins soumis à un prélèvement social, à une contribution additionnelle au prélèvement social, à la CSG-CRDS (sur un taux de 10,40 %) et à un prélèvement de solidarité. Le bénéficiaire supporte en définitive un total de prélèvements sociaux calculé sur la base d'un taux global de 17,20 %, non déductibles au titre de l'impôt sur le revenu et non générateurs de droits.

Les dividendes perçus par un dirigeant TNS d'une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés sont par principe exonérés de cotisations sociales. Ils sont en revanche soumis à un prélèvement social, à une contribution additionnelle au prélèvement social, à la CSG-CRDS (sur un taux de 10,40 %) et à un prélèvement de solidarité. L'entreprise s'acquitte directement auprès de l'administration fiscale de ces prélèvements sociaux sur la base d'un

taux global de 17,20 %.

Par exception, une fraction des dividendes perçus par le dirigeant TNS peut donner lieu au paiement de charges sociales, selon les mêmes taux que ceux appliqués sur sa rémunération de gérance. En effet, les dividendes perçus par le dirigeant TNS ne sont exonérés de cotisations sociales que pour leur fraction ne dépassant pas un montant égal à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant détenues par le dirigeant, son conjoint ou son partenaire de Pacs en toute propriété ou en usufruit. Le montant obtenu étant réduit à proportion du pourcentage du capital de l'entreprise détenu personnellement par le dirigeant. Pour les EIRL soumis à l'impôt sur les sociétés, la fraction soumise est celle dépassant 10 % des biens affectés au patrimoine professionnel par l'entrepreneur ou, si le montant est plus élevé, 10 % du bénéfice industriel et commercial. Les dividendes perçus par le dirigeant TNS soumis aux cotisations sociales ne devraient du coup pas donner lieu au paiement de prélèvements sociaux à 17,20 %. Seules devraient être dues sur la fraction non exonérée la CSG et la CRDS au taux de 9,70 %, dont 6,80 points déductibles (une interprétation à confirmer par l'administration fiscale).



Info +

Lors du versement des dividendes, l'entreprise doit opérer un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,80 % du montant brut des dividendes calculé avant application de l'abattement forfaitaire. Le montant prélevé n'entre donc pas dans l'assiette déclarée par le dirigeant pour son imposition aux revenus. Le trop-perçu éventuel lui est reversé par l'administration fiscale. Par exception, les dirigeants dont le revenu du foyer fiscal de l'avant-dernière année est inférieur à 50 000 € (personne isolée) ou à 75 000 € (couple) peuvent demander à l'administration fiscale à être dispensés de ce prélèvement.

COMPARATIF DE LA FISCALITÉ DES DIVIDENDES (SANS PRISE EN COMPTE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE 12,80 %) ET DES SALAIRES POUR UN DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ

	Salaire	Dividendes
Impôt sur les sociétés	Néant	Soumission à l'impôt sur les sociétés sur la base d'un taux de 15 %, 25 %, 26,5 %, 27,5 %, 28 % ou 31 %
Prélèvements sociaux	9,70 %	17,20 %
Impôt sur le revenu	Ajout à l'assiette de 102,90 % du salaire net perçu et soumission selon le barème progressif d'impôt sur le revenu	Ajout à l'assiette de 53,20 % des dividendes perçus et soumission selon le barème progressif d'impôt sur le revenu

Schéma d'optimisation

Les dividendes ne sont donc une composante de la stratégie de rémunération que pour les dirigeants des entreprises soumises à impôt sur les sociétés.

Mais les dividendes constituent pour eux un outil majeur pour maximiser le net fiscal. En effet, il est aisé de comparer le versement de salaire par rapport au versement de dividendes en fonction de l'imposition de l'entreprise (tableau comparatif ci-dessus pour un dirigeant salarié).

Par contre, les dividendes ne permettent pas aux dirigeants d'acquiescer des droits sociaux. Sauf cas du dirigeant TNS dont les dividendes dépassent le plafond d'exonération sociale. Dans ce cas de figure, les dividendes permettent au dirigeant de renforcer sa protection sociale et sa couverture retraite.

REMBOURSEMENT DE FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais engagés par le dirigeant dans l'exercice de son mandat peuvent lui être remboursés par l'entreprise en tant que frais professionnels. Les

conséquences sociales et fiscales de ce remboursement peuvent différer en fonction de la nature des frais concernés, mais également en fonction du régime fiscal de l'entreprise et du statut social du dirigeant.

Impact fiscal

Les remboursements au réel des frais engagés sont en principe exonérés d'impôt sur le revenu pour le dirigeant. Et ils sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Il est toutefois possible de rembourser forfaitairement au dirigeant les frais d'utilisation professionnelle de son véhicule personnel sur la base du barème fiscal annuel des indemnités kilométriques. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu du dirigeant et déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.

Si le dirigeant perçoit des remboursements forfaitaires pour ses frais professionnels, les allocations versées sont assimilées à du salaire.

Elles sont donc intégralement soumises à impôt sur le revenu pour le dirigeant. Elles peuvent toutefois être déductibles

Info +

Dans les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, le remboursement des frais d'utilisation du véhicule personnel du dirigeant est déductible du bénéfice de l'entreprise avant répartition de la quote-part entre les associés.

du bénéfice imposable de l'entreprise sous réserve que le dirigeant n'ait pas déjà perçu des remboursements pour des frais de même nature (condition concernant uniquement les dirigeants TNS).

Le dirigeant d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés dispose d'un choix en matière de déduction des frais professionnels.

Le dirigeant peut choisir le bénéfice d'une déduction automatique de 10 % au titre d'un abattement pour frais professionnels courants, qu'il engage ou non de tels frais. Le montant de cette déduction forfaitaire faisant l'objet d'un plafond annuel. L'abattement vise les éventuels frais de déplacements domicile-lieu de travail habituel et les frais habituels de repas sur le lieu de travail. Si l'entreprise rembourse ces frais au dirigeant, le montant versé doit alors être ajouté à l'assiette de son impôt sur le revenu. Des exceptions sont toutefois prévues, offrant une exonération fiscale exceptionnelle. Pour les frais qui ne sont pas couverts par cet abattement, à savoir les frais professionnels engagés à titre exceptionnel, le montant remboursé n'entre en effet pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant. Il est toutefois nécessaire que ces frais présentent un caractère professionnel, puissent être justifiés et aient été réellement engagés dans le cadre d'un déplacement professionnel.

L'autre possibilité offerte au dirigeant consiste à refuser l'abattement de 10 %. Il peut alors déduire les frais réellement engagés et non remboursés par l'entreprise de l'assiette de l'impôt

sur le revenu. Mais il doit ajouter à ses revenus imposables tous les frais déjà remboursés par l'entreprise. Sont déductibles de l'assiette les frais professionnels pouvant être justifiés tels que les frais de transport domicile-lieu de travail (sans condition de justification si l'éloignement est limité à 40 kilomètres), les frais de repas (coût supplémentaire plafonné des repas habituels lorsque la localisation du lieu de travail ne permet pas au dirigeant de rentrer à son domicile à midi), les frais liés aux locaux occupés pour l'activité professionnelle ou les frais liés au matériel informatique.

Impact social

Les frais professionnels remboursés au réel au dirigeant TNS ou au dirigeant assimilé salarié ne sont pas soumis aux cotisations sociales. Les remboursements de frais sous forme forfaitaire sont, eux, soumis aux cotisations sociales, hors cas de l'indemnisation des frais d'utilisation professionnelle du véhicule personnel. Pour le dirigeant assimilé salarié, l'exonération des charges sociales sur le remboursement des frais d'utilisation professionnelle du véhicule personnel est toutefois conditionnée, pour le trajet domicile-lieu de travail, à la preuve que son lieu de travail ne peut être atteint par le biais de l'utilisation de transports en commun à partir de son domicile.

Schéma d'optimisation

De par ses caractéristiques, le remboursement de frais pourrait constituer un outil intéressant pour maximiser le net fiscal du dirigeant.



Info +

Bénéficiaire de l'exonération exceptionnelle d'impôt sur le revenu le remboursement par l'entreprise de 50 % du coût d'un abonnement aux transports en commun souscrit par le dirigeant pour se rendre à son lieu de travail et la part patronale finançant les titres-restaurant pour la fraction exonérée de cotisations sociales.



Info +

Une évaluation des avantages en nature sous forme forfaitaire est toutefois possible pour les dirigeants assimilés salariés en matière de fourniture d'ordinateurs ou de téléphones ou d'utilisation d'un véhicule appartenant à l'entreprise.

Surtout s'il était possible de rembourser un montant supérieur aux dépenses réellement engagées tout en conservant le bénéfice de l'exonération sociale et fiscale.

En pratique, compte tenu des nombreuses restrictions pesant sur le remboursement forfaitaire, il apparaît que l'utilité du remboursement des frais en matière de maximisation du net est limitée. Un gain peut toutefois être obtenu par le dirigeant pouvant prétendre au remboursement des frais de trajet par le biais du barème kilométrique.

Il convient le plus souvent de procéder à une étude détaillée de l'impact fiscal sur l'entreprise et le salarié pour déterminer le réel avantage du remboursement de frais. À titre d'illustration, l'entreprise peut rembourser au dirigeant un montant correspondant à l'utilisation d'une partie de son logement privé à titre de local professionnel. Le montant versé par l'entreprise est alors déductible de l'assiette de son impôt

sur les bénéficiaires. Mais, en contrepartie, ce montant va s'additionner à l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant.

AVANTAGES SPÉCIFIQUES

Prise en charge des cotisations sociales

La part salariale des charges sociales dues sur le salaire perçu par le dirigeant assimilé salarié ainsi que la totalité des charges sociales dues sur le salaire perçu par le dirigeant TNS sont par principe à la charge du dirigeant lui-même. C'est à lui qu'incombe de payer ces charges auprès des organismes collecteurs s'il relève du statut de TNS, l'entreprise s'occupant de déduire automatiquement la part salariale de la rémunération qu'elle verse au dirigeant assimilé salarié.

Il est néanmoins possible de prévoir que ces charges seront entièrement acquittées par l'entreprise, ne venant alors pas réduire la rémunération perçue par le dirigeant. Cette prise en charge doit alors être prévue soit dans les statuts de l'entreprise ou par décision collective des associés (cas des SARL et des SAS), soit par décision du conseil d'administration ou de surveillance (cas des SA).

Pour le dirigeant assimilé salarié, cette prise en charge par l'entreprise est considérée comme un complément de salaire et doit à ce titre être soumise aux cotisations sociales. Elle entraîne donc un surcoût important pour l'entreprise et ne présente pas d'intérêt.

Pour le dirigeant TNS d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, cette prise en charge par l'entreprise présente des avantages : permettre à l'entreprise de provisionner les charges à verser

au titre d'un exercice et transférer la gestion administrative des cotisations à l'entreprise. Par contre, cela ne modifie ni le montant de l'impôt sur le revenu du dirigeant ni le montant de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise. Cela n'impacte pas non plus le montant des cotisations sociales à acquitter sur la rémunération.

Avantages en nature

Constituent des avantages en nature les produits ou services appartenant à l'entreprise et fournis gratuitement ou moyennant une participation modique au dirigeant, qui peut en faire un usage personnel.

Par principe, l'avantage en nature (correspondant à du travail effectif et ne présentant pas un caractère excessif) est déductible du résultat de l'entreprise mais entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant. L'avantage en nature est également soumis aux charges sociales. Il suit ainsi le même régime social et fiscal que le salaire. Ces avantages en nature sont évalués à leur montant réel pour déterminer le montant à additionner aux revenus imposables et à l'assiette des charges sociales. Il est donc nécessaire de conserver l'ensemble des factures liées à l'avantage et de pouvoir déterminer la répartition entre utilisation professionnelle et utilisation privée de l'avantage.

La mise en place d'avantages en nature constitue un outil intéressant en cas de possibilité d'évaluation forfaitaire, lorsque le dirigeant utilise l'avantage à titre personnel de façon intensive. Elle permet d'acquérir des droits sociaux et d'augmenter les revenus du dirigeant de

façon indirecte (réduction du revenu net contre fourniture de biens gratuitement). L'utilisation de cet outil nécessite toutefois un important formalisme et doit faire l'objet d'un suivi comptable.

Chèque emploi-service universel

L'entreprise peut prendre en charge l'acquisition de chèques emploi-service universels (CESU), remis ensuite aux salariés pour leur permettre de financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant hors de leur domicile. Une prise en charge qui peut être étendue au dirigeant de l'entreprise, sous réserve que tous les salariés en bénéficient.

Dans les entreprises ne possédant pas de salariés, le dirigeant peut aussi bénéficier du financement de CESU par l'entreprise (sous réserve que la prise en charge par l'entreprise n'entraîne pas le basculement des résultats de fin d'exercice d'un bénéfice à une perte). Le montant pris en charge par l'entreprise est exonéré de charges sociales, sous réserve qu'il ne dépasse pas 1 830 € sur un an par salarié bénéficiaire. Il est aussi déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés à hauteur de 1 830 € par an par salarié bénéficiaire. Et n'est pas à rajouter dans l'assiette soumise à impôt sur le revenu. En plus, l'entreprise (hors entreprise individuelle sans salarié) bénéficie d'un crédit d'impôt famille de 25 % sur le montant total des prises en charge au titre du CESU (crédit annuel limité à 500 000 €).

Cet outil présente donc une efficacité sans égale en matière de maximisation

du revenu net du dirigeant. Exonéré de charges sociales et d'impôt tant pour l'entreprise que pour le dirigeant, il peut également faire bénéficier l'entreprise d'un crédit d'impôt. Soit pour 100 € versés par l'entreprise, 100 € net perçus par le dirigeant et 25 € remboursés à l'entreprise. Des frais de gestion étant toutefois prélevés par les organismes habilités pour la fourniture des titres. Par contre, cet outil n'octroie aucun droit en matière de protection sociale ou de retraite, et se trouve fortement limité en montant.

Chèques-vacances

Les chèques-vacances correspondent à des titres de paiement édités par l'Agence nationale des chèques-vacances (ANCV). Ils peuvent être utilisés par les bénéficiaires, auprès de prestataires

de services agréés par l'ANCV, pour leurs vacances, pour les transports en commun, leur hébergement, leurs repas ou leurs activités de loisirs.

Peuvent bénéficier de chèques-vacances financés par l'entreprise les dirigeants TNS et assimilés salariés dans les entreprises comptant moins de 50 salariés.

La participation de l'entreprise en faveur d'un dirigeant TNS ou assimilé salarié est exonérée de charges sociales (sauf CSG-CRDS et versement mobilité) dans la limite annuelle de 30 % du Smic brut mensuel apprécié sur une base de 151,67 h et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un Smic mensuel. Elle se révèle aussi déductible de l'impôt sur les sociétés.

Cet outil présente donc une efficacité importante en matière de maximisation du revenu net du dirigeant. Exonéré de charges sociales et impôt tant pour l'entreprise que pour le dirigeant, l'intérêt est toutefois réduit par le montant maximum concerné, soit 460 € par an en 2020 pour les cotisations sociales et de 1 539,42 € pour l'impôt. Des frais de gestion sont aussi prélevés par l'ANCV pour la fourniture des titres. D'autre part, cet outil n'octroie aucun droit en matière de protection sociale ou de retraite.





Titre-restaurant

La possibilité pour les dirigeants de faire financer des titres-restaurant par l'entreprise tout en bénéficiant d'exonérations sociales n'est à ce jour pas définitivement confirmée. La position de l'Urssaf et celle de la Commission nationale des titres-restaurant évoluent régulièrement. Si une telle possibilité est utilisée, la participation de l'entreprise pour l'achat du titre est exonérée de charges sociales à hauteur de 5,55 € en 2020, le dirigeant devant acquitter personnellement un montant compris entre 40 et 50 % de la valeur faciale du titre.

La participation exonérée de charges sociales est aussi exonérée d'impôt sur le revenu du dirigeant et déductible de l'impôt sur les sociétés.

Cet outil présente donc un intérêt en matière de maximisation du revenu net uniquement pour le dirigeant qui ne peut pas prétendre à un remboursement intégral exonéré de ses frais professionnels de repas.

LES OUTILS DE RÉMUNÉRATION INDIRECTE DU DIRIGEANT



ÉPARGNE RETRAITE

Couvertures obligatoires

Les régimes de retraite actuels

Le dirigeant est couvert au titre de la retraite de base mais aussi au titre de la retraite complémentaire. Pour le dirigeant assimilé salarié, la retraite de base est assurée par les Carsat (ou Cnav Île-de-France) et la retraite complémentaire par l'Agirc-Arrco. Pour le dirigeant TNS, la retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par les Carsat (ou Cnav Île-de-France) pour les dirigeants dont l'entreprise exerce une activité commerciale ou artisanale. La retraite de base est assurée par la CNAVPL pour les dirigeants dont l'entreprise exerce une activité libérale et la retraite complémentaire par une section professionnelle. Pour les avocats, la retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par la CNBF. Enfin, pour les exploitants agricoles, la retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par la MSA. La retraite de base peut être liquidée sur la base d'un taux plein si le dirigeant est âgé d'au moins 67 ans ou si le dirigeant est âgé d'au moins 62 ans et dispose du nombre de trimestres validés nécessaire pour pouvoir bénéficier du taux plein selon la génération à laquelle l'assuré appartient. La pension, hors cas du dirigeant TNS professionnel libéral, est calculée sur la base des 25 meilleures années du dirigeant en matière de rémunération.

La pension ne peut dépasser un montant annuel égal à 50 % du plafond

annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du départ à la retraite.

Les conditions de liquidation de la retraite complémentaire, hors cas de certains régimes libéraux, sont identiques à celles de la retraite de base. Pour le dirigeant assimilé salarié, le montant annuel de la retraite complémentaire est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point. L'acquisition de points est réalisée sur la base des cotisations de retraite complémentaire versées à partir de la rémunération du dirigeant. Seule la fraction de rémunération annuelle ne dépassant pas 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale permet au dirigeant assimilé salarié d'acquérir des droits à retraite complémentaire, contre 4 fois le plafond de la Sécurité sociale pour le dirigeant TNS relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Pour les dirigeants TNS professions libérales, la retraite de base est assurée par un système de points. Le montant annuel de la retraite de base est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point. L'acquisition de points est réalisée sur la base des cotisations de retraite de base versées à partir de la rémunération du dirigeant. Seule la fraction de rémunération annuelle ne dépassant pas 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale permet au dirigeant d'acquérir des droits à retraite de base. Les conditions de liquidation de la retraite de base du dirigeant TNS professionnel libéral sont identiques à celles de la retraite de base du régime général. La pension de retraite complémentaire du dirigeant TNS

professionnel libéral est, elle aussi, égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point.

L'acquisition de points est réalisée sur la base des cotisations de retraite complémentaire versées à partir de la rémunération du dirigeant. Le dirigeant

supplémentaire. Les cotisations réglées par l'entreprise peuvent bénéficier dans ce cadre de certaines exonérations sociales et fiscales. Des exonérations sont aussi possibles pour les prestations distribuées en application de ces contrats (cf. ci-dessous).

PLAFOND DES RÉMUNÉRATIONS DU DIRIGEANT PERMETTANT D'ACQUÉRIR DES DROITS À RETRAITE

	Dirigeant assimilé salarié	Dirigeant TNS artisan ou commerçant	Dirigeant TNS professionnel libéral ⁽¹⁾
Retraite de base	1 plafond annuel de la Sécurité sociale	1 plafond annuel de la Sécurité sociale	5 plafonds annuels de la Sécurité sociale
Retraite complémentaire	8 plafonds annuels de la Sécurité sociale	4 plafonds annuels de la Sécurité sociale	123 300 €

(1) Relevants de la CIPAV.

affilié à la CIPAV acquiert le maximum de points sur l'année dès lors que sa rémunération annuelle nette dépasse 123 300 €.

Point important : les rémunérations du dirigeant assujetties aux cotisations sociales lui permettent d'acquérir des droits à retraite de base et à retraite complémentaire.

Si le montant de la rémunération perçue dépasse certains plafonds, aucun droit n'est alors acquis sur le dépassement.

Autre point à savoir : les charges sociales acquittées pour assurer cette couverture retraite de base et complémentaire sont déductibles des résultats de l'entreprise.

Pour compléter cette couverture obligatoire, il est en plus possible de conclure des contrats de retraite

Le dirigeant peut également souscrire des contrats de retraite supplémentaire à titre personnel. Les cotisations versées à ces régimes peuvent alors être déductibles partiellement des revenus soumis à impôt du foyer fiscal du dirigeant. C'est le cas notamment du plan d'épargne retraite populaire (cf. page 38).

Un régime universel de retraite

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie et d'une population active qui stagne, le ratio cotisants/retraités se dégrade au fil du temps. En effet, si, en 1945, ce ratio s'établissait à 4 cotisants pour un retraité, il correspondait en 2015 à 1,7 cotisant pour un retraité. Et les projections en la matière sont des plus pessimistes :

il n'y aurait plus que 1,4 cotisant pour un retraité à l'horizon 2055. Un déséquilibre démographique qui a un effet négatif sur le niveau des pensions de retraite, en particulier sur leur taux de remplacement. Aussi, pour garantir l'équilibre financier du système de retraite, le gouvernement a engagé une réforme d'ampleur. Il serait ainsi créé un régime de retraite universel qui engloberait l'ensemble des régimes de retraite actuels, aussi bien les régimes de retraite de base que les régimes de retraite complémentaires. Ce régime, applicable aux salariés, artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles..., demeurerait un système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Le régime de retraite universel permettrait d'acquérir des points sur un compte personnel de carrière en fonction du montant des cotisations sociales versées. Chaque pension de retraite attribuée serait alors égale au nombre de points cumulés par l'assuré multiplié par la valeur de service du point. La valeur d'acquisition des points et la valeur de service seraient communes à l'ensemble des assurés, afin que 1 € cotisé ouvre les mêmes droits pour tous.

Quant aux cotisations, elles seraient, au terme d'une période de convergence de 15 ou 20 ans, identiques pour tous les travailleurs non salariés (artisans, commerçants, professionnels libéraux, exploitants agricoles...).

Deux taux de cotisations leur seraient appliqués :

- 25,31 % pour un revenu annuel n'excédant pas le plafond annuel

de la Sécurité sociale (soit 41 136 € en 2020) ;

- 10,13 % sur la part de revenu comprise entre une fois et trois fois ce plafond (de 41 136 à 123 408 € en 2020).

En outre, une cotisation dite « de solidarité », non génératrice de droits, serait prélevée sur l'ensemble du revenu à un taux de 2,81 %.

S'agissant des dirigeants assimilés salariés, ils cotiseraient à hauteur de :

- 25,31 % sur leur rémunération brute ne dépassant pas trois plafonds annuels de la Sécurité sociale (soit 123 408 € en 2020), 60 % de cette cotisation étant à la charge de l'entreprise et 40 % à la charge du dirigeant ;
- 2,81 % (cotisation de solidarité non génératrice de droits) sur l'ensemble de leur rémunération.

Enfin, l'âge légal de départ à la retraite s'établirait à 62 ans. En effet, si le gouvernement avait initialement fixé un âge d'équilibre (dit « âge pivot ») à 64 ans en deçà duquel le montant de la pension de retraite attribuée serait minoré, cette mesure a été temporairement retirée du projet de loi visant à instaurer un système universel de retraite. À suivre donc.

Assurance-vie

Une entreprise peut prendre en charge au profit du dirigeant un régime de retraite ouvrant droit à la fiscalité de l'assurance-vie. Cette prise en charge est assimilée fiscalement à un avantage en nature :

elle est donc déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés, dans les entreprises concernées, mais doit



Info +

Le régime de retraite universel s'appliquerait :

- à partir du 1^{er} janvier 2022 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 2004 ;
- à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1975 ;
- les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1975 ne seraient pas concernés par le système universel et resteraient affiliés à leurs régimes de retraite actuels.

S'agissant des nouveaux taux de cotisation, ils s'appliqueraient à l'ensemble des assurés à compter du 1^{er} janvier 2025 (sous réserve des périodes transitoires mises en place).

Info +

La solution de l'assurance-vie permet de bénéficier des avantages fiscaux réservés à ce contrat. Notamment de l'exonération de droits de succession au profit du ou des bénéficiaires et de l'exonération partielle d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux au profit du bénéficiaire en cas d'option pour une sortie en rente, une exonération importante dont le pourcentage dépend de l'âge du crédirentier.

s'ajouter à l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant. Et elle est soumise à cotisations sociales.

À la clôture du contrat, possible à tout moment, le bénéficiaire peut prétendre à une rente ou un capital selon les termes du contrat. Les rentes ou le capital versés par l'organisme assureur ainsi que les retraits anticipés bénéficient d'un régime social et fiscal favorable surtout dès lors que la durée du contrat atteint 8 ans. En cas de retrait total des fonds épargnés, aucune cotisation sociale ni impôt sur le revenu ne sont dus sur les gains si ce retrait total est lié à un licenciement, une mise à la retraite anticipée, une invalidité ou la liquidation judiciaire de la société du souscripteur du contrat ou de son conjoint ou de son partenaire de Pacs.

L'assurance-vie, si elle ne présente pas d'avantages sociaux ou fiscaux particuliers lors du versement, en procure donc d'importants lors de la liquidation. Son principal intérêt réside dans sa souplesse en termes de sortie partielle et dans le choix entre rente et capital.

La prise en charge par l'entreprise permet seulement de transférer des capitaux professionnels vers un patrimoine personnel, puis d'effectuer le transfert inverse si cela s'avère nécessaire à tout moment (entraînant alors le paiement des impôts sur les gains) par la clôture du contrat et l'apport en compte courant d'associé ou l'augmentation de capital.

Régime Madelin

Le contrat retraite Madelin (ou régime article 154 bis du CGI) correspond

à un contrat de retraite individuel. Il n'est ouvert qu'aux dirigeants TNS (et à leur conjoint collaborateur). Il assure au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'additionner aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Dans ce cadre, des cotisations doivent être versées au moins une fois par an, en respectant un encadrement des montants minimum et maximum alimentant le contrat de retraite prévu dès sa conclusion.

Les sommes figurant dans le contrat ne peuvent pas être retirées avant la retraite, sauf dans des cas très limités tels que la liquidation judiciaire de l'entreprise ou le décès du conjoint du dirigeant ou de son partenaire de Pacs. Par principe, il incombe au dirigeant de verser lui-même des cotisations au régime, à partir de ses revenus personnels. Ces cotisations sont alors déductibles de son impôt sur le revenu pour leur fraction ne dépassant pas une certaine limite. Cette limite est égale au montant le plus haut entre deux plafonds évoluant chaque année. Le premier plafond correspond à 10 % des revenus annuels du dirigeant soumis à impôt hors dividendes et avant déduction des cotisations Madelin (ou du bénéfice imposable pour les dirigeants des entreprises soumises à impôt sur le revenu pour leurs résultats) plafonnés à 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale plus 15 % des revenus du dirigeant (ou du bénéfice imposable) compris entre une fois et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Le second plafond correspond à 10 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Il est également possible de prévoir que l'entreprise règle directement à l'organisme gestionnaire du contrat de retraite les cotisations. Dans ce cas de figure, le paiement de ces cotisations est assimilé à un complément de rémunération. Le montant réglé est déductible des bénéfices de l'entreprise. Le dirigeant devrait ajouter comme un complément de rémunération puis déduire le montant des cotisations prises en charge de l'assiette de ses revenus professionnels soumis à impôt sur le revenu dès lors que ce montant ne dépasse pas les limites de déduction décrites ci-dessus. Ces opérations s'annulant, le dirigeant n'a donc aucun retraitement à opérer au titre des cotisations prises en charge par l'entreprise lors de sa déclaration des revenus imposables.

Les sommes alimentant le contrat doivent être insérées dans l'assiette déclarée pour le calcul des cotisations sociales.

À la sortie du régime, la rente versée est soumise à impôt sur le revenu après abattement de 10 %.

Cet outil présente un avantage fiscal important pour le dirigeant lors de son alimentation. À condition de respecter les plafonds, il permet de se constituer un revenu différé, prenant la forme d'une rente, tout en ayant bénéficié d'une déduction fiscale.

L'économie engendrée est donc proportionnelle au taux marginal d'imposition personnel du foyer fiscal du dirigeant, ou du taux de l'impôt sur les sociétés (dans le cas bien sûr où la prime est prise en charge par la société).

Régime article 82

Le régime article 82 correspond à un régime collectif à adhésion facultative de retraite à cotisations définies. Il n'est ouvert qu'aux dirigeants assimilés salariés, et pas aux dirigeants TNS.

Il assure au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'additionner aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Il peut aussi assurer le versement d'un capital en cours de contrat ou au départ en retraite.

Les cotisations versées par l'entreprise pour financer ce régime au profit du dirigeant sont soumises à cotisations sociales, soumises à impôt sur le revenu pour le bénéficiaire et sont déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise.

À la sortie, le capital ou la rente au terme bénéficieront d'un régime fiscal et social avantageux dès que le régime aura dépassé 8 années de durée.

Régime article 39

Le régime article 39 correspond à un régime collectif à adhésion obligatoire de retraite à prestations définies. Il n'est ouvert qu'aux dirigeants assimilés salariés, et pas aux dirigeants TNS. Il assure au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'additionner aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Point important et spécifique à ce type de contrat : le montant de la rente est connu à l'avance. Et aucune sortie en capital n'est possible.

Les cotisations versées par l'entreprise pour financer ce régime au profit du dirigeant sont exonérées de cotisations sociales (y compris du forfait social à



Info +

Les plafonds d'exonération fiscale Madelin doivent être réduits des éventuels abondements de l'entreprise, exonérés fiscalement, dans un Perco en faveur du dirigeant.

20 %), exonérées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire et déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise. Elles font néanmoins l'objet d'une contribution spécifique due par l'entreprise égale à 24 % si elle est réglée au moment de leurs versements ou à 32 % si elle est réglée à la sortie. À la sortie, la rente perçue par le bénéficiaire est soumise à CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu. Une contribution sociale est également prélevée à un taux évoluant entre 7 et 14 % en fonction du montant mensuel de la rente. Cet outil ne présente pas d'importants avantages fiscaux ou sociaux, en dehors de l'exonération d'impôt sur le revenu du dirigeant sur les cotisations versées par l'entreprise. Mais il permet au dirigeant de se garantir

un montant de rente, indépendant des futures évolutions des rentes assurées par la retraite de base et la retraite complémentaire. Le versement de la rente est toutefois conditionné par le fait que le dirigeant fasse valoir ses droits à retraite en quittant l'entreprise qui finance ce régime article 39.

Régime article 83

Le régime article 83 correspond à un régime collectif à adhésion obligatoire de retraite à cotisations définies. Il n'est, lui aussi, ouvert qu'aux dirigeants salariés ou assimilés salariés. Il assure au bénéficiaire le versement d'une rente à son départ en retraite, venant s'ajouter aux rentes versées au titre des régimes obligatoires de retraite. Les cotisations versées par l'entreprise

Les nouvelles règles applicables aux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies

La loi Pacte et l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 ont réformé les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies. En effet, les régimes mis en place à compter du 4 juillet 2019 obéissent à un nouveau cadre juridique conforme au droit européen. Ainsi, ces régimes ne peuvent plus imposer à leurs bénéficiaires d'être présents au sein de l'entreprise au moment de la liquidation de leur retraite. En outre, les versements de l'entreprise pour alimenter ces régimes sont exonérés de cotisations sociales, de CSG-CRDS et du forfait social, mais soumis à une contribution

spécifique au taux de 29,7 %. Et ces régimes s'appliquent à condition, notamment, que les prestations soient exprimées sous forme de rente (pas de sortie en capital) et qu'elles soient versées sous déduction des rentes perçues au titre des régimes de retraite légalement obligatoires. S'agissant des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies déjà existants :

- ceux qui ont cessé d'accepter de nouveaux participants au plus tard le 20 mai 2014 ne sont pas soumis à ces nouvelles règles et peuvent notamment continuer d'exiger une condition de présence dans

l'entreprise lors du départ en retraite de leurs bénéficiaires ;

- ceux qui ont accueilli de nouveaux participants après le 20 mai 2014 ne peuvent plus générer de droits à retraite soumis à condition de présence dans l'entreprise au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020. L'entreprise peut alors soit maintenir ce régime en cessant d'accepter de nouvelles adhésions et en gelant les droits acquis par les bénéficiaires, soit transférer les droits de ce régime dans un nouveau régime conforme aux exigences applicables depuis le 4 juillet 2019.

pour financer ce régime au profit du dirigeant sont exonérées de cotisations sociales (sauf forfait social à 20 %), exonérées d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire et déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise. Ce régime de faveur est néanmoins réservé aux cotisations ne dépassant pas sur l'année certains plafonds. Ainsi, les cotisations de l'entreprise sont exonérées de charges sociales à hauteur du montant le plus élevé entre 5 % des revenus professionnels du bénéficiaire, revenus pris en compte dans la limite de 5 fois le plafond de la Sécurité sociale, et 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. La part financée par le dirigeant est intégralement exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG-CRDS. Par ailleurs, les cotisations patronales sont exonérées d'impôt sur le revenu et les cotisations salariales déductibles de l'impôt sur le revenu, le tout (parts patronale et salariale) à hauteur de 8 % de la rémunération annuelle brute du dirigeant, plafonnée à 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. En contrepartie, à la sortie du régime, la rente versée est soumise à impôt sur le revenu, après abattement de 10 %. Cet outil présente donc un avantage fiscal important pour le dirigeant lors de son alimentation. À condition de respecter les plafonds prévus dans les textes, il permet de se constituer un revenu différé, prenant la forme d'une rente, tout en ayant bénéficié d'un régime fiscal et social avantageux. L'articulation présentant la plus forte efficacité en matière d'optimisation des revenus différés réside dans le versement d'une rémunération égale à

8 plafonds annuels de la Sécurité sociale et le paiement d'une cotisation finançant l'article 83 égale à 8 % du salaire brut du dirigeant (avec 5 % à la charge de l'entreprise et 3 % à la charge du dirigeant).

Tableau comparatif des régimes de retraite articles 82 et 83 en page suivante.

Perco

Le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) est un régime collectif de retraite à adhésion facultative. Il permet aux bénéficiaires d'obtenir une rente ou un capital à leur départ en retraite. Peuvent en bénéficier les dirigeants assimilés salariés et les dirigeants TNS, dès lors que l'entreprise compte au moins un et moins de 250 salariés titulaires d'un contrat de travail. Les sommes inscrites dans le plan ne sont en principe pas récupérables avant le départ en retraite du dirigeant. Mais des cas exceptionnels permettent un déblocage anticipé, notamment le décès du dirigeant ou son invalidité. L'entreprise procède le plus souvent à des abondements lors de versements par le dirigeant de sommes au sein du Perco. Mais l'entreprise peut aussi procéder à des versements directs dans le plan soit lors de l'adhésion au Perco du bénéficiaire, soit de manière périodique, sans que ces versements soient concomitants à un versement du dirigeant.

Les abondements ou versements directs de l'entreprise sont exonérés de charges sociales, exonérés d'impôt sur le revenu et déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise. Ils restent seulement soumis à CSG-CRDS et au forfait social à 20 %. Le taux du forfait

Info +

La formule retraite de l'article 83 peut être optimisée de plusieurs façons. Il est notamment possible :

- de procéder à des versements individuels facultatifs (VIF) si le contrat le prévoit, dans la limite de l'enveloppe fiscale du Perp ;
- d'affecter des jours de congé non pris (dans la limite de 10/an) ou des droits à congé affectés à un CET (dans la limite de 10/an) dans des conditions fiscales et sociales extrêmement avantageuses.



COMPARATIF DES RÉGIMES DE RETRAITE ARTICLES 82 ET 83

Régimes à cotisations définies

Fonctionnement	Régime de retraite supplémentaire Art. 82 du CGI	Régime de retraite supplémentaire Art. 83 du CGI
Mise en place	PV assemblée générale (si SARL) ou délibération conseil d'administration (si SA) pour mandataire social	Art. L. 911-1 du CSS : - Accord collectif - Référendum - Déclaration unilatérale de l'employeur
Catégories concernées	Aucune contrainte	Ensemble du personnel ou collègue objectivement défini (art. L. 242-1 alinéa 6 CSS, R. 242-1-1 CSS et 83 du CGI)
Constitution des droits	Droits individualisés certains	Droits individualisés certains
Versements déductibles du résultat soumis à l'IS pour l'entreprise	Oui	Oui
Versement exonéré d'IR pour le salarié	Non	Oui, dans la limite de 8 % du salaire annuel brut limité à 8 PASS
Exonération de cotisations sociales	Non	Oui, dans la limite de 5 % du salaire annuel brut limité à 5 PASS ou 5 % du PASS
Forfait social	Non, car versements soumis à cotisations sociales	Oui, sur la part patronale exonérée de cotisations sociales
Disponibilité des sommes avant le terme	Oui	Non, sauf cas de rachats exceptionnels prévus par l'art. L. 132-23 du Code des assurances
Terme du contrat	Aucune contrainte (sauf dispositions contractuelles)	Au plus tôt à la liquidation de la retraite de base obligatoire ou à l'âge légal
Prestation au terme	Rente viagère ou capital	Rente viagère
Traitement fiscal et social du capital	Fiscalité assurance-vie	Pas de capital
Traitement fiscal de la rente	Imposable au titre d'une rente viagère à titre onéreux en fonction de l'âge du crédit rentier Ex. : abattement de 60 % entre 60 et 69 ans inclus	Imposable au titre des pensions et retraites après abattement de 10 %
Traitement social de la rente	Prélèvements sociaux : 17,20 % sur la fraction de la rente assujettie à l'impôt	Prélèvements sociaux : 10,10 %
Règles de réversion de la rente	Au bénéficiaire désigné sans règle de prorata (non application de L. 912-4 CSS)	Réversion au profit du conjoint, au prorata des années de mariage si ex-conjoint non remarié(e) (L. 912-4 CSS)

social peut même être réduit de 20 à 16 % si le plan est articulé autour d'une gestion sécurisée assurant un financement minimum des PEA-PME. Pour bénéficier de ce régime social et fiscal favorable, le montant des abondements de l'entreprise doit respecter un double plafonnement annuel par bénéficiaire. Pour le calcul de ces plafonds, ne sont pris en compte que les abondements et versements directs de l'entreprise au Perco, peu important les éventuels financements par l'entreprise d'autres dispositifs de retraite supplémentaire. Le premier plafond est à apprécier compte tenu de l'éventuelle participation du dirigeant au financement du Perco. L'entreprise ne peut en effet pas compléter les versements du dirigeant par des abondements ou des versements directs dépassant le triple des versements du dirigeant (sachant que le total annuel des abondements par l'entreprise ne peut pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale). Le second plafond concerne uniquement les versements directs. En effet, les versements directs initiaux ou périodiques ne peuvent pas, en cumulé, dépasser 2 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Au dénouement, la rente versée est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 50 % à 70 % en fonction de l'âge du bénéficiaire à la liquidation du plan et à des prélèvements sociaux à hauteur de 17,20 %. En cas de versement d'un capital, aucun impôt sur le revenu mais des prélèvements sociaux s'appliquent à hauteur d'un taux global de 17,20 %.

Au final, cet outil présente de nombreux avantages, notamment un régime social et fiscal favorable et la possibilité de sortie en capital. La limite réside dans la nécessité que l'entreprise compte au moins un salarié ainsi que dans les nombreux plafonnements limitant le financement du plan par l'entreprise.

Perp

Le Perp (plan d'épargne retraite populaire) est, lui, un régime individuel de retraite à adhésion facultative. Ce dispositif est accessible à toute personne physique, sans qu'il existe de lien avec l'activité professionnelle du dirigeant ou du professionnel libéral. Par principe, les sommes épargnées sont distribuées à la liquidation du plan sous forme de rente.

Le dirigeant ou le professionnel libéral peut toutefois opter à son départ à la retraite pour la conversion de 20 % des sommes épargnées en capital, les 80 % restants étant versés sous forme de rente, à la condition que le plan prévoie cette possibilité.

Une conversion de 100 % des sommes épargnées en capital est aussi possible en cas d'achat d'une résidence principale lors du départ en retraite, sous réserve que le dirigeant n'ait pas été propriétaire dans les deux années précédentes. Gros avantage : les sommes épargnées au sein du plan sont déductibles annuellement des revenus soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite du montant le plus haut de deux plafonds évoluant chaque année. Le premier plafond correspond à 10 % des revenus annuels du titulaire,



Info +

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social sur les primes d'intéressement et de participation versées aux salariés et sur les abondements à un plan d'épargne entreprise ou un Perco. De même, les entreprises comptant de 50 à moins de 250 salariés échappent au forfait social sur les primes d'intéressement allouées aux salariés (art. 16 LFSS 2019).

Info +

- Les sommes épargnées dans le cadre du Perp ne sont pas prises en compte dans l'assiette servant au calcul de l'impôt sur la fortune.
- Enfin, le titulaire du Perp dispose d'une grande liberté dans son alimentation, en l'absence d'obligation de versement régulier.

revenus pris en compte dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Le second plafond correspond à 10 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Mais il faut être vigilant sur plusieurs points :

- Les sommes épargnées au sein du plan sont bloquées jusqu'à la liquidation des régimes de retraite obligatoires ou jusqu'à l'âge légal minimal de départ à la retraite. Un déblocage anticipé est néanmoins possible en cas de décès, d'expiration des droits au chômage, de surendettement, de cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou d'invalidité du titulaire du plan et en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du titulaire du plan.
- Pour vérifier que la limite d'exonération fiscale prévue pour les versements réalisés en vue de l'alimentation du plan est bien respectée, il faut ajouter à ces versements les abondements patronaux à un Perco, les versements réalisés sur un régime article 83 ainsi qu'une partie des cotisations finançant des régimes Madelin.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE

Pour accompagner la future réforme des retraites, les pouvoirs publics ont lancé au 1^{er} janvier 2019 un nouveau produit d'épargne retraite supplémentaire. Baptisé Plan d'épargne retraite, il a pour objectif de simplifier et d'unifier les dispositifs existants. Le Plan d'épargne retraite s'articule autour d'un PER individuel (PERI) et d'un PER d'entreprise lui-même constitué d'un PER d'entreprise collectif (PERECO) et d'un PER obligatoire (PERO).

Dans le détail, lorsqu'il est individuel, le PER peut être souscrit de manière volontaire et par tous. Pour se constituer un capital, l'assuré pourra, pendant son activité, alimenter son PER en toute liberté par des versements ponctuels et/ou des versements réguliers selon la périodicité choisie (mensuelle, trimestrielle, annuelle). Pour le volet entreprise, le PERECO, qui vient remplacer le Perco, est ouvert à tous les salariés. Une condition d'ancienneté peut être prévue, mais elle ne doit pas dépasser 3 mois. Ce plan sera alimenté par les sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET, jours de congé non pris) et par des versements volontaires du titulaire. Le second produit (le PERO), qui remplace le contrat de l'article 83 et le PERE, peut, quant à lui, être réservé à une catégorie de salariés seulement. Il recevra les versements volontaires du titulaire, les versements issus de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements, CET,

Le décès de l'assuré

En cas de décès prématuré de l'assuré, le Plan d'épargne retraite sera clôturé et l'épargne accumulée sera transmise, sous forme de capital ou de rente, à ses héritiers ou aux bénéficiaires désignés dans le contrat. Des sommes qui intégreront l'actif successoral.

Toutefois, lorsque le PER aura été ouvert auprès d'un assureur (et non par l'adhésion à un compte-titres par l'intermédiaire d'un gestionnaire d'actifs), les sommes versées peuvent relever sous certaines conditions du régime fiscal avantageux de l'assurance-vie.

jours de congé non pris) ainsi que les cotisations obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Pour aider les assurés dans la gestion de leur épargne retraite, le PER propose une « gestion à horizon ». Concrètement, il s'agit d'un mécanisme qui consiste à réaliser des arbitrages automatiques des unités de compte (qui ne sont pas garanties) vers des actifs à faible risque (fonds en euros, par exemple), autrement dit à sécuriser la position au fur et à mesure que l'assuré s'approche de l'âge de départ à la retraite. Cette gestion à horizon devra également proposer trois profils d'investissement avec des niveaux de risques différents : un profil prudent, un profil équilibré et un profil dynamique. Sachant que, sans action de la part de l'assuré, les versements seront affectés selon une allocation correspondant à un profil équilibré. Mais s'il le souhaite, l'assuré pourra choisir de piloter seul son contrat et de réaliser sa propre allocation d'actifs.

Contrairement à ses prédécesseurs, le Plan d'épargne retraite laisse à l'assuré le choix des modalités de sortie de l'épargne au moment de la liquidation de la retraite. Il pourra ainsi opter, tant pour l'épargne volontaire que pour l'épargne salariale, pour la perception soit d'un capital, soit d'une rente viagère. Les sommes se rapportant aux cotisations obligatoires ne pourront, quant à elles, faire l'objet que d'une rente viagère.

Précision importante : bien que l'épargne soit bloquée jusqu'au départ à la retraite, le PER prévoit, comme

pour le Perp ou le Madelin, des cas de déblocage anticipé : décès du conjoint ou du partenaire de Pacs, invalidité, surendettement, expiration des droits au chômage, cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire et acquisition de la résidence principale.

Pour encourager les Français à se constituer une épargne retraite supplémentaire, le régime fiscal attaché au PER se veut incitatif. Ainsi, les versements ouvriront droit à une déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sauf option contraire exercée par l'assuré. À la sortie, la fiscalité dépendra de l'option choisie à l'entrée et de l'origine des versements. Mais dans le cas le plus courant où les versements individuels devraient être déduits des revenus imposables, la rente ou le capital seraient taxés.

ÉPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'épargne salariale constituent des outils de réduction des charges sociales sur les rémunérations. Et les sommes attribuées au dirigeant par l'entreprise pour alimenter ces dispositifs peuvent donner lieu à une rémunération immédiate ou une rémunération différée (offrant alors aussi une exonération fiscale).

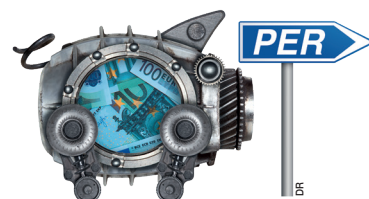
Il convient donc lors de la mise en place de ces outils d'épargne de ne pas oublier une clause permettant au dirigeant de figurer parmi les bénéficiaires des distributions.

Vous trouverez en page suivante un tableau comparatif des dispositifs d'épargne salariale.

Info +

Les « anciens » produits d'épargne retraite (Perp, Madelin, Préfon, Corem, Perco, article 83...) ne pourront plus être souscrits à compter du 1^{er} octobre 2020.

Les assurés qui en disposent actuellement pourront soit continuer à les faire fonctionner soit transférer l'épargne accumulée sur ces produits au sein d'un Plan d'épargne retraite souscrit pour l'occasion.



DR

COMPARATIF DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE				
	Participation		Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)
Caractère du régime	Mise en place facultative	Mise en place obligatoire	Mise en place facultative	Mise en place facultative
Entreprises dont le dirigeant est éligible	Entreprise entre 1 et moins de 50 salariés	Entreprise entre 50 et 250 salariés appliquant une formule dérogatoire de calcul de la réserve de participation	Entreprise comprenant entre 1 et moins de 250 salariés	
Dirigeants concernés	TNS et assimilés salariés (+ conjoints collaborateurs et conjoints associés)			
Alimentation annuelle par le dirigeant	Impossible		Plafonnée à 25 % de la rémunération brute (hors affectation des sommes issues de la participation)	
Régime social pour l'entreprise	Exonération des sommes distribuées (hors forfait social)			Exonération des abondements sauf CSG-CRDS et forfait social
Régime social pour le dirigeant	Exonération de cotisations sociales sur les sommes versées (hors CSG-CRDS)			CSG-CRDS due sur les versements du dirigeant
Régime fiscal pour l'entreprise	Dédution du bénéfice soumis à imposition			
Régime fiscal pour le dirigeant	Assujettissement Exonération si blocage pendant 5 ans		Assujettissement Exonération si affectation à un PEE ou un Perco	Exonération des abondements de l'entreprise et du transfert à partir de la participation Assujettissement de l'alimentation par le dirigeant
Régime fiscal des placements et des plus-values	Non concerné			Exonération d'impôt sur le revenu du dirigeant Paiement de prélèvements sociaux

COMPARATIF DES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE				
	Participation		Intéressement	Plan d'épargne entreprise (PEE)
Alimentation annuelle par l'entreprise	<p>Montant à distribuer en fonction du calcul de la réserve spéciale de participation (limité au montant le plus haut entre : moitié du bénéfice net comptable, bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ou 50 % du bénéfice net fiscal)</p> <p>Montant attribué au dirigeant plafonné à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale</p>	<p>Montant à distribuer en fonction du calcul de la réserve spéciale de participation (limité au montant le plus haut entre : moitié du bénéfice net comptable, bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres, bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ou 50 % du bénéfice net fiscal). Les dirigeants peuvent uniquement bénéficier d'une répartition de la part de la réserve dépassant le montant de la réserve calculée selon la formule légale</p> <p>Montant attribué au dirigeant plafonné à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale</p>	<p>Montant total de l'intéressement dans l'entreprise plafonné à 20 % des rémunérations versées aux salariés (assiette des cotisations sociales) et aux dirigeants (assiette fiscale)</p> <p>Montant attribué au dirigeant plafonné à 75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale</p>	<p>Plafonnée à 8 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale, sans pouvoir excéder le triple des versements effectués par le dirigeant</p>
Blocage des droits	<p>Immédiatement disponible ou blocage pendant 5 ans</p> <p>Débloqués anticipés dans les cas listés à l'article R. 3324-22 du Code du travail</p>	<p>Immédiatement disponible (si prévu dans l'accord de participation) ou blocage pendant 5 ans</p> <p>Débloqués anticipés dans les cas listés à l'article R. 3324-22 du Code du travail</p>	<p>Immédiatement disponible sauf affectation au PEE ou au Perco</p>	<p>Blocage pendant 5 ans</p> <p>Débloqués anticipés dans les cas listés à l'article R. 3332-28 du Code du travail</p>

La répartition de la réserve spéciale de participation en faveur du dirigeant est calculée proportionnellement à sa rémunération annuelle ou à son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé dans l'entreprise lui-même plafonné à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Pour l'intéressement, en cas de répartition du montant global proportionnelle aux salaires, la répartition au profit du dirigeant est appréciée au regard de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel déclaré par ce dernier au titre de l'année précédente, pour l'établissement de son impôt sur le revenu.

Cette somme est prise en compte dans la répartition de l'intéressement là aussi dans la limite du montant du salaire perçu par le salarié le mieux rémunéré de l'entreprise.

Les sommes attribuées au dirigeant au titre de l'intéressement peuvent soit être immédiatement disponibles au profit du dirigeant, soit être affectées à un PEE ou un Perco ouvert dans l'entreprise.

Les sommes attribuées au dirigeant au titre de la participation peuvent soit être

immédiatement disponibles au profit du dirigeant, soit être affectées à un PEE ou un Perco ouvert dans l'entreprise.

Schéma d'optimisation

L'épargne salariale correspond à des outils collectifs d'épargne. Les financements de l'entreprise profitent donc non seulement au dirigeant mais aussi aux salariés. Le coût du dispositif peut être donc très important et doit être bien évalué en amont d'une éventuelle mise en place.

Dans ce cadre, il faut distinguer les outils offrant une rémunération immédiate et ceux offrant une rémunération différée. Pour obtenir une rémunération immédiate, exonérée de cotisations sociales, le recours à l'intéressement doit être privilégié en raison de sa relative simplicité par rapport aux autres outils. Pour obtenir une rémunération différée, le PEE constitue l'outil le plus souple permettant de compléter les sommes versées par le dirigeant.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Couvertures obligatoires

Le dirigeant dispose d'une couverture obligatoire en matière de prévoyance, financée par le paiement des cotisations sociales.

Le dirigeant assimilé salarié bénéficie de la même couverture que les salariés en matière de protection sociale. Le dirigeant TNS bénéficie d'une couverture distincte de celle des salariés en matière de protection sociale, dont le champ varie selon que l'entreprise exerce une activité commerciale ou industrielle ou



exerce une activité libérale. Vous trouverez en pages 42 et 43 un tableau comparatif de couverture prévoyance minimale des dirigeants. Le dirigeant peut toutefois décider de mettre en place des solutions complétant sa couverture sociale, financées en tout ou partie par l'entreprise, bénéficiant d'un régime social et fiscal favorable.

Dispositif Madelin

Le dirigeant TNS peut d'abord choisir de souscrire une couverture prévoyance facultative auprès d'un organisme assureur permettant de compléter la couverture obligatoire en bénéficiant des déductions liées au régime Madelin. Il peut notamment souscrire des couvertures en cas d'incapacité ou d'invalidité prévoyant le versement d'indemnités journalières, des couvertures complémentaires frais de santé (mutuelle) ainsi que des couvertures assurant le versement d'une rente en cas de décès.

Les cotisations versées sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant dans la limite d'un plafond. Ce plafond est égal à la somme de 7 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 3,75 % du bénéfice imposable (ou des revenus annuels du dirigeant soumis à impôt hors dividendes et avant déduction des cotisations Madelin), sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Dans les entreprises soumises à impôt sur les sociétés, les cotisations payées par le dirigeant lui-même ne sont pas déductibles du résultat de l'entreprise.

C'est seulement si les cotisations sont payées par l'entreprise qu'elles sont déductibles de son résultat. La cotisation doit être intégrée à l'assiette déclarée pour le calcul des cotisations sociales. Elle vient donc augmenter les revenus de remplacement et les revenus différés du dirigeant.

Au final, cet outil permet au dirigeant TNS d'améliorer sa couverture prévoyance obligatoire en bénéficiant d'importantes déductions fiscales. L'efficacité fiscale reste néanmoins conditionnée au montant du bénéfice pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu.

Cotisation volontaire accidents du travail

Le dirigeant TNS ne peut pas prétendre à une couverture renforcée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Selon l'activité professionnelle du dirigeant, cela peut constituer un risque financier majeur.

Le dirigeant (ainsi que le conjoint collaborateur) peut donc avoir intérêt à s'assurer volontairement au risque accident du travail.

Par exception, il doit alors cotiser auprès de la Sécurité sociale (et non de la Sécurité sociale des indépendants) à hauteur de 80 % du taux de cotisation AT qui aurait été acquitté par le dirigeant TNS s'il relevait du statut d'assimilé salarié.

Pour souscrire à cette assurance, le dirigeant doit adresser à la Sécurité sociale un formulaire Cerfa (n° 11227*03). Cette cotisation est à

Info +

La prise en charge des cotisations obligatoires du dirigeant TNS par l'entreprise équivaut en termes de coût pour l'entreprise et pour le dirigeant à une augmentation de la rémunération du dirigeant du montant de ces cotisations.



Info +

Cette cotisation volontaire spécifique assure au dirigeant TNS la prise en charge intégrale des frais de santé engagés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et de prestations en espèces en cas d'incapacité permanente au travail. Mais elle ne lui permet pas d'obtenir des indemnités journalières majorées, comme celles prévues pour les dirigeants assimilés salariés.

COUVERTURE PRÉVOYANCE MINIMALE DES DIRIGEANTS			
Risques couverts	Dirigeant assimilé salarié	Dirigeant TNS commerçant ou artisan	Dirigeant TNS professionnel libéral ⁽¹⁾
Indemnités journalières maladie	<p>Indemnités journalières calculées sur la base de la rémunération journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite de 1,8 fois le Smic annuel divisé par 365</p> <p>Indemnités journalières versées après un délai de carence de 3 jours</p>	<p>Indemnités journalières calculées sur la base de la rémunération journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale divisé par 365</p> <p>Indemnités journalières versées après un délai de carence de 3 jours en cas d'hospitalisation ou d'arrêt de travail de plus de 7 jours</p>	Aucune
Maternité	<p>Indemnités journalières calculées sur la base de la rémunération mensuelle soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale</p> <p>Indemnités journalières versées sans délai de carence</p>	<p>En cas de rémunération annuelle inférieure à 3 983 €, indemnité journalière de 5,64 € et allocation forfaitaire d'un montant total de 342,80 €</p> <p>En cas de rémunération annuelle supérieure à 3 983 €, indemnité journalière de 56,35 € et allocation forfaitaire d'un montant total de 3 428 €</p>	
Frais d'hospitalisation	Remboursement de l'ordre de 80 % des frais engagés		
Majoration en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle	<p>Prise en charge intégrale des soins + indemnités journalières calculées sur la base de la rémunération journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite 0,834 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Indemnités journalières versées sans délai de carence</p>	Non	

(1) Affilié à la Cipav.

COUVERTURE PRÉVOYANCE MINIMALE DES DIRIGEANTS			
Risques couverts	Dirigeant assimilé salarié	Dirigeant TNS commerçant ou artisan	Dirigeant TNS professionnel libéral ⁽¹⁾
Décès*	Capital décès d'un montant de 3472 € + couverture par un organisme de prévoyance (ou par l'entreprise assurant au moins un capital égal à trois fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès)	Capital décès égal à 20 % du plafond annuel de la Sécurité sociale versé à l'ayant droit. Un capital supplémentaire de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale peut être versé aux enfants à charge. En cas de décès survenant après la liquidation de la retraite du dirigeant, le capital décès se monte sous certaines conditions à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale	Capital décès versé à l'ayant droit sur un montant annuel fixe dépendant du choix de la classe de cotisation par le dirigeant (montant allant de 15 780 à 78 900 €)
Invalidité*	Pension annuelle égale à 50 % du revenu annuel moyen ⁽²⁾ du dirigeant en cas d'invalidité totale et définitive et à 30 % du revenu annuel moyen du dirigeant en cas d'invalidité partielle Cette pension est encadrée avec un montant mensuel minimum (292,80 €) et maximum (1 028,40 € si invalidité partielle et 1 714 € si invalidité totale)	Pension annuelle égale à 50 % du revenu annuel moyen ⁽²⁾ du dirigeant en cas d'invalidité totale et définitive et à 30 % du revenu annuel moyen du dirigeant en cas d'invalidité partielle Cette pension est encadrée avec un montant mensuel minimum (455,42 € si invalidité partielle et 641,62 € si invalidité totale) et maximum (1 028,40 € si invalidité partielle et 1 714 € si invalidité totale)	Pension mensuelle égale à un montant fixe dépendant du choix de la classe de cotisation par le dirigeant (montant allant de 438,33 à 2 191,67 €)
Mutuelle	Mutuelle d'entreprise frais de santé obligatoire Couverture minimale égale à la prise en charge intégrale du ticket modérateur, du forfait hospitalier journalier...	Non	

(1) Affilié à la Cipav. (2) Des 10 meilleures années (ou des années d'exercice, si ce nombre est inférieur à 10).

* En cas d'invalidité ou de décès du dirigeant assimilé salarié à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des prestations supplémentaires spécifiques sont versées.

payer par le dirigeant lui-même, qui peut en déduire le montant de son revenu imposable.

Cette cotisation peut lui être ensuite remboursée par l'entreprise. Elle est alors déductible du bénéfice imposable de l'entreprise.

Le remboursement de la cotisation doit alors aussi être inséré dans l'assiette déclarée pour le calcul des cotisations sociales.

Au final, cet outil présente un avantage fiscal de par sa déduction des revenus imposables du dirigeant. L'opportunité de sa souscription doit toutefois être appréciée compte tenu des risques propres à l'activité du dirigeant et compte tenu du montant de la cotisation à verser.

Prévoyance article 83

Le régime article 83 correspond à un régime collectif à adhésion obligatoire de prévoyance. Il n'est ouvert aux dirigeants que lorsqu'ils sont salariés ou assimilés salariés. Il assure au bénéficiaire des prestations de prévoyance venant s'additionner à celles attribuées au titre de la prévoyance obligatoire.

La part financée par l'entreprise est exonérée de cotisations sociales à hauteur d'un plafond. Ce plafond est égal à la somme de 6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 1,5 % de la rémunération du dirigeant, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 12 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. En revanche, elle est dans tous les cas soumise à CSG-CRDS et au forfait social si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 11 salariés. La part financée par l'employeur est logiquement déductible

de l'impôt sur les sociétés.

Le financement par l'employeur et par le dirigeant est respectivement exonéré et déductible de l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant dans la limite d'un plafond global. Ce plafond est égal à la somme de 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale et de 2 % de la rémunération annuelle brute du dirigeant, sans que le total obtenu ne puisse dépasser 2 % de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

En revanche, le financement par l'employeur d'une mutuelle doit être intégré en totalité à l'assiette de l'impôt sur le revenu du dirigeant, comme c'est le cas pour les salariés.

Au final, cet outil présente un avantage fiscal important pour le dirigeant. Il comporte également un avantage social intéressant. Il doit néanmoins être ouvert au moins à une catégorie objective de salariés (par exemple, il doit être ouvert aux cadres de l'entreprise cotisant à l'Agirc-Arrco).

ACCÈS PRIVILÉGIÉ À L'ACTIONNARIAT

Certains dirigeants peuvent prétendre à des stock-options ou à des actions gratuites distribuées par l'entreprise. Les stock-options constituent une possibilité offerte à un dirigeant d'acquies pendant un certain délai des actions de l'entreprise à un prix d'exercice fixé le jour où l'option est consentie. Étant précisé qu'il est possible de fixer un prix d'exercice inférieur à la valeur réelle de l'action au jour où l'option est consentie. Le différentiel est alors appelé « rabais » et fait l'objet d'un traitement particulier. L'entreprise peut aussi attribuer



COMPARATIF STOCK-OPTIONS ET ACTIONS GRATUITES		
	Stock-options	Actions gratuites
Entreprises concernées	SA, SAS, sociétés en commandite par actions	
Dirigeants concernés	Président du conseil d'administration, directeur général, membres du directoire ou gérant de sociétés par actions (non actionnaires ou détenant au plus 10 % du capital social de l'entreprise)	
Régime fiscal pour l'entreprise	Déduction des charges liées à l'attribution sur les résultats	
Régime social pour l'entreprise	<p>Exonération de cotisations sociales et du forfait social.</p> <p>Contribution de 30 % (à acquitter au moment de l'attribution) calculée sur une assiette égale au choix de l'entreprise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales 25 % de la valeur des actions à la date de décision d'attribution <p>Paiement des cotisations et CSG-CRDS sur le rabais excédentaire (fraction de rabais supérieure à 5 %)</p> <p>Paiement de la CSG-CRDS sur le gain de levée d'option</p> <p>Prélèvements sociaux à acquitter sur la plus-value lors de la cession des actions</p>	<p>Exonération de cotisations sociales et du forfait social</p> <p>Contribution de 20 % de la valeur des actions à la date d'acquisition (exonération possible pour les PME ne distribuant pas de dividendes)</p>
Régime fiscal pour le dirigeant	<p>Le rabais excédentaire est imposable comme un salaire au jour de la levée de l'option</p> <p>Application du régime fiscal du salaire pour le gain de levée d'option</p> <p>Application du régime fiscal des plus-values sur valeurs mobilières pour la plus-value de cession</p>	<p>Application du régime fiscal de la plus-value de cession pour la fraction du gain d'acquisition ne dépassant pas 300 000 €</p> <p>Application du régime fiscal du salaire pour la fraction supérieure du gain d'acquisition</p>
Régime social pour le dirigeant	Contribution de 10 % de la plus-value d'acquisition minorée du rabais excédentaire et de la moins-value de cession (à verser au jour de la cession des actions)	Contribution de 10 % de la valeur nette du gain d'acquisition (à verser au jour de la cession des actions)
Durée de conservation	Tout ou partie des options à conserver jusqu'à la cessation du mandat social	<p>2 ans minimum (comprenant la durée d'acquisition) sauf invalidité et décès</p> <p>+</p> <p>Tout ou partie des actions à conserver jusqu'à la cessation du mandat social</p>

Info +

L'entreprise peut bénéficier d'un avantage fiscal en pouvant procéder à une déduction extra-comptable égale à la différence entre la valeur des titres à la date de l'augmentation de capital et leur prix de souscription par les bénéficiaires. Néanmoins, cela n'est possible que si les stock-options sont attribuées à l'ensemble du personnel de l'entreprise, la seule possibilité d'exclusion concernant les bénéficiaires ne disposant pas de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

directement des actions gratuites aux dirigeants, en augmentant le capital social par incorporation des réserves. Ce mécanisme n'ayant pas d'incidence sur la valeur des capitaux propres de l'entreprise.

Mais attention, si les titres de l'entreprise sont négociables sur un marché réglementé, les dirigeants ne peuvent bénéficier de stock-options ou d'actions gratuites que sous réserve que des stock-options aient été distribuées à l'ensemble des salariés, ou que l'ensemble des salariés bénéficient

d'une distribution d'actions gratuites, ou qu'un accord d'intéressement ou un accord dérogatoire de participation ait été conclu dans l'entreprise.

Optimisation des outils

Ces deux outils – stocks-options et actions gratuites – permettent au dirigeant d'obtenir une rémunération potentielle supplémentaire lors de la vente des actions obtenues. Compte tenu de la nécessité d'acquérir les actions dans le cadre des stock-options, le gain final pour le dirigeant n'est pas assuré et



dépend de la performance de l'entreprise. L'attribution d'actions gratuites en lieu et place d'une augmentation du salaire permet d'éviter le paiement des charges sociales et de partiellement échapper à l'imposition des revenus salariaux. Mais elle ne permet pas au dirigeant d'acquérir des droits sociaux.

Autre bémol, ces outils sont réservés de fait aux dirigeants non associés ou actionnaires minoritaires de l'entreprise et ne sont mobilisables que sur accord donné par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires.



RÉMUNÉRATION ET STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT



Apprécier le rendement comparé des principaux éléments de rémunération nécessite de distinguer la situation du dirigeant travailleur non salarié (TNS) et celle du dirigeant assimilé salarié.

STRATÉGIE TNS

Pour le dirigeant TNS d'une entreprise soumise à impôt sur le revenu, les outils à privilégier pour optimiser le revenu net disponible immédiat sont limités. Il peut, si son entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, utiliser l'intéressement (le montant versé n'est alors pas soumis à charges sociales). Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, il doit utiliser le dispositif CESU au maximum (le montant financé par l'entreprise ne dépassant pas 1 830 € par an n'est alors pas soumis à charges sociales ni à impôt) et les chèques-vacances (le montant financé par l'entreprise ne dépassant pas 460 € par an en 2020 n'est alors pas soumis à charges sociales ni à impôt). Enfin, il doit se faire rembourser ses frais professionnels, en utilisant notamment le barème des indemnités kilométriques s'il utilise son véhicule personnel de façon fréquente pour des déplacements professionnels.

Pour le dirigeant TNS d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, les outils à privilégier pour optimiser le revenu net disponible immédiat sont plus nombreux. Le dirigeant peut en effet utiliser les mêmes outils que dans les entreprises soumises à impôt sur le revenu. Il peut en plus jouer en arbitrant la répartition des résultats mobilisables entre salaire et dividendes. En vue de maximiser le net disponible, l'arbitrage

entre dividendes et salaire est dépendant du taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés de l'entreprise et du taux marginal d'imposition du dirigeant.

La simulation n° 1 (en page 50) recherche quel arbitrage en matière de rémunération est le plus efficace pour le dirigeant TNS d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, plus précisément quelle est l'option la plus intéressante pour le dirigeant qui souhaite s'attribuer 10 K€ de résultat à titre de rémunération ou de dividendes (selon 2 hypothèses de taux d'IS pour les dividendes). La simulation permet d'apprécier l'impact de la tranche d'imposition marginale du dirigeant sur le rendement des différentes options de rémunération. Les dividendes étant considérés comme soumis à cotisations sociales.

Vous trouverez en page suivante le tableau concernant le revenu net disponible du dirigeant TNS.

Pour s'assurer également des revenus de remplacement adaptés tout en limitant les coûts, le dirigeant TNS doit se verser un salaire égal au plafond annuel de la Sécurité sociale. Il doit également profiter du dispositif Madelin en utilisant au maximum l'enveloppe disponible de déduction fiscale. Enfin, s'il est soumis à des risques professionnels, il peut cotiser volontairement pour la couverture accident du travail auprès de la Sécurité sociale.

Pour obtenir des revenus différés tout en limitant les coûts, le dirigeant TNS doit se verser un salaire égal à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale s'il exerce une activité commerciale ou artisanale

ou égal à 5 plafonds annuels de la Sécurité sociale s'il exerce une activité libérale. Il doit également profiter du dispositif Madelin retraite en utilisant au maximum l'enveloppe disponible de déduction fiscale. Si l'entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, il peut aussi se servir du dispositif Perco en utilisant les possibilités de versement direct et d'abondement de l'entreprise dans les limites d'exonération sociale et fiscale (les abondements du Perco par l'entreprise viennent en déduction des plafonds d'exonération pour le dispositif Madelin retraite). En matière d'épargne salariale, si l'entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, le PEE peut aussi être privilégié.

La simulation n° 2 (en page 51) recherche quel arbitrage entre rémunération immédiate et revenus différés est le plus efficace pour le dirigeant TNS d'une entreprise

soumise à impôt sur les sociétés, plus précisément quelle est la meilleure utilisation de 10 K€ de résultat entre le versement d'un complément de rémunération, d'un dividende ou de cotisations retraite Madelin.

La simulation permet d'apprécier l'impact de la tranche d'imposition marginale du dirigeant sur le rendement des différentes options de rémunération. Les dividendes étant considérés comme soumis à cotisations sociales.

Cette simulation permet de faire ressortir que l'arbitrage au profit de la retraite Madelin présente le meilleur rendement technique, peu important la tranche marginale d'imposition du dirigeant. Le rendement est jusqu'à 50 % plus important qu'en cas de versement d'un salaire ou de distribution de dividendes.

STRATÉGIE ASSIMILÉ SALARIÉ

Pour le dirigeant assimilé salarié d'une

SIMULATION N° 1 - REVENU NET DISPONIBLE DU DIRIGEANT TNS RELEVANT DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN FONCTION DE SON TAUX MARGINAL D'IMPOSITION (TMI) ⁽¹⁾

	Rémunération (> au PASS)	Dividendes Taux IS réduit à 15 %		Dividendes Taux IS 28 %	
		PFU	Barème	PFU	Barème
Résultat avant impôt	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Solde si TMI 11 %	6 882 €	5 950 €	6 541 €	5 040 €	5 540 €
Rendement technique	69 %	59 %	65 %	50 %	55 %
Solde si TMI 30 %	5 525 €	5 950 €	5 681 €	5 040 €	4 812 €
Rendement technique	55 %	59 %	57 %	50 %	48 %
Solde si TMI 41 %	4 415 €	5 950 €	5 184 €	5 040 €	4 391 €
Rendement technique	44 %	59 %	52 %	50 %	44 %

(1) La simulation prend en compte l'impact des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, mais aussi de l'IS dans les hypothèses de versement de dividendes qui, à la différence de la rémunération, ne sont pas déductibles du résultat de l'entreprise.

SIMULATION N° 2 - DIRIGEANT NON SALARIÉ : RÉMUNÉRATION, DIVIDENDES NON SOUMIS À CHARGES SOCIALES OU RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE ? ⁽¹⁾

	Rémunération (> au PASS)	Dividendes Taux IS réduit à 15 %		Régime retraite art. 62 + 154 bis
		PFU	Barème	
Résultat avant impôt	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Solde si TMI 11 %	6 882 €	5 950 €	6 541 €	7 641 €
Rendement technique	69 %	59 %	65 %	76 %
Solde si TMI 30 %	5 525 €	5 950 €	5 681 €	7 595 €
Rendement technique	55 %	59 %	57 %	76 %
Solde si TMI 41 %	4 415 €	5 950 €	5 184 €	7 558 €
Rendement technique	44 %	59 %	52 %	76 %

(1) La simulation tient compte des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et de l'effet des déductions fiscales.

entreprise soumise à impôt sur le revenu, les outils à privilégier pour optimiser le revenu net disponible immédiat sont limités. Il peut, si son entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, utiliser l'intéressement (le montant versé n'est alors pas soumis à charges sociales). Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, il doit utiliser le dispositif CESU au maximum (le montant financé par l'entreprise ne dépassant pas 1 830 € par an n'est alors pas soumis à charges sociales ni à impôt) et les chèques-vacances (le montant financé par l'entreprise ne dépassant pas 460 € par an en 2020 n'est alors pas soumis à charges sociales ni à impôt). Il peut aussi bénéficier d'avantages en nature grâce à la fourniture par l'entreprise de téléphones ou d'ordinateurs dont l'évaluation est faite sur une base forfaitaire.

Enfin, il peut se faire rembourser ses frais professionnels, en utilisant notamment le barème des indemnités

kilométriques s'il utilise son véhicule personnel de façon fréquente pour des déplacements professionnels.

Pour le dirigeant assimilé salarié d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, les outils à privilégier pour optimiser le revenu net disponible immédiat sont plus nombreux. Le dirigeant peut en effet utiliser les mêmes outils que dans les entreprises soumises à impôt sur le revenu. Il peut en plus jouer en arbitrant la répartition des résultats mobilisables entre salaire et dividendes.

En vue de maximiser le net disponible, l'arbitrage entre dividendes et salaire est dépendant du taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés de l'entreprise et du taux marginal d'imposition du dirigeant.

La simulation n° 3 (en page 52) recherche quel arbitrage en matière de rémunération est le plus efficace pour le dirigeant assimilé salarié d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés qui souhaite s'attribuer

SIMULATION N° 3 - REVENU NET DISPONIBLE DU DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ EN FONCTION DE SON TAUX MARGINAL D'IMPOSITION (TMI) ⁽¹⁾

	Salaires (> au PASS)	Dividendes Taux IS réduit à 15 %		Dividendes Taux IS 28 %	
		PFU	Barème	PFU	Barème
Résultat avant impôt	10000 €	10000 €	10000 €	10000 €	10000 €
Solde si TMI 11 %	5174 €	5950 €	6541 €	5040 €	5425 €
Rendement technique	52 %	59 %	65 %	50 %	54 %
Solde si TMI 30 %	4153 €	5950 €	5681 €	5040 €	4812 €
Rendement technique	41 %	59 %	57 %	50 %	48 %
Solde si TMI 41 %	3316 €	5950 €	5184 €	5040 €	4391 €
Rendement technique	33 %	59 %	52 %	50 %	44 %

(1) La simulation prend en compte l'impact des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, mais aussi de l'IS dans les hypothèses de versement de dividendes qui, à la différence de la rémunération, ne sont pas déductibles des résultats de l'entreprise.

10000 € de résultat en complément de rémunération ou en dividendes (selon plusieurs hypothèses de taux d'IS).

La simulation permet d'apprécier l'impact de la tranche d'imposition marginale du dirigeant sur le rendement des différentes options de rémunération (tableau comparatif ci-dessus).

Cette simulation permet de faire ressortir que l'arbitrage au profit des dividendes correspondant à des bénéficiaires soumis à un taux d'impôt sur les sociétés à 15 % présente le meilleur rendement en termes de revenu net disponible, quel que soit le taux marginal d'imposition du dirigeant. Le montant maximum du chiffre d'affaires permettant de bénéficier du taux de 15 % est égal à 7,63 millions d'euros et ce taux ne s'applique que pour un bénéfice d'au plus 38 120 €. Si les résultats de l'entreprise sont supérieurs à 38 120 €, l'arbitrage entre rémunération et dividendes en termes de maximisation du revenu disponible varie en fonction de la tranche marginale d'imposition du dirigeant.

Pour s'assurer également des revenus de remplacement adaptés tout en limitant les coûts, le dirigeant assimilé salarié doit se verser un salaire égal au plafond annuel de la Sécurité sociale. La protection de base et complémentaire assure au dirigeant des revenus de remplacement et des prestations pour tous les principaux risques. Néanmoins, les montants sont souvent peu élevés. Le dirigeant assimilé salarié peut donc notamment compléter la couverture décès ou les indemnités journalières en souscrivant des contrats article 83 prévoyance financés par l'entreprise au maximum des exonérations sociales et fiscales.

Pour obtenir des revenus différés tout en limitant les coûts, le dirigeant assimilé salarié doit se verser un salaire égal à 8 plafonds annuels de la Sécurité sociale. Il doit également profiter des dispositifs de retraite supplémentaire en utilisant au maximum l'enveloppe disponible de déduction fiscale. L'articulation présentant la plus forte efficacité en matière d'optimisation

des revenus différés consiste en le versement d'une rémunération égale à 8 plafonds annuels de la Sécurité sociale et le paiement d'une cotisation finançant l'article 83 égale à 8 % du salaire brut du dirigeant (avec 5 % à la charge de l'entreprise et 3 % à la charge du dirigeant). Le régime de l'article 39 est moins favorable en matière de coût mais assure un montant de pension garanti. Si l'entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, le dirigeant peut aussi se servir du dispositif Perco en utilisant les possibilités de versement direct et d'abondement de l'entreprise dans les limites d'exonération sociale et fiscale (les abondements du Perco par l'entreprise viennent en déduction des plafonds d'exonération pour le dispositif article 83 retraite).

En matière d'épargne salariale, si l'entreprise compte entre 1 et moins de 250 salariés, le PEE doit être privilégié.

La simulation n° 4 ci-dessous recherche quel arbitrage entre rémunération immédiate et revenus différés est le plus efficace pour le dirigeant assimilé salarié d'une entreprise soumise à impôt sur les sociétés qui souhaite s'attribuer 10 K€ de résultat sous forme de rémunération, de dividendes ou d'article 83. La simulation permet d'apprécier l'impact de la tranche d'imposition marginale du dirigeant sur le rendement des différentes options de rémunération. Cette simulation permet de faire ressortir que l'arbitrage au profit de la retraite article 83 présente le meilleur rendement technique, peu importe la tranche marginale d'imposition du dirigeant. Le rendement est plus important que pour le versement d'un salaire ou le versement de dividendes.

Info +

[Le PFU - prélèvement forfaitaire unique - issu de la loi de finances pour 2018 s'applique à compter des revenus de 2018.](#)

[Il revient au contribuable d'exercer une éventuelle option pour l'application du barème de l'impôt sur le revenu dans sa déclaration de revenus concernée.](#)

[Dans ce cadre, attention, l'option est globale et s'applique à tous les revenus éligibles au PFU.](#)

SIMULATION N° 4 - COMPARAISON DU RENDEMENT TECHNIQUE ENTRE SALAIRE, DIVIDENDES ET RETRAITE ARTICLE 83 EN FONCTION DU TAUX MARGINAL D'IMPOSITION (TMI) DU DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ ⁽¹⁾				
	Salaire (> au PASS)	Dividendes Taux IS réduit à 15 %		Régime retraite PERO
		PFU	Barème	
Résultat avant impôt	10 000 €	10 000 €	10 000 €	10 000 €
Solde si TMI 11 %	5 174 €	5 950 €	6 541 €	7 843 €
Rendement technique	52 %	59 %	65 %	78 %
Solde si TMI 30 %	4 153 €	5 950 €	5 681 €	7 943 €
Rendement technique	41 %	59 %	57 %	79 %
Solde si TMI 41 %	3 316 €	5 950 €	5 184 €	8 001 €
Rendement technique	33 %	59 %	52 %	80 %

(1) La simulation tient compte des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu et de l'effet des déductions fiscales.

SYNTHÈSE / CONCLUSION



Le dirigeant souhaite le plus souvent concilier à la fois les objectifs de maximisation des revenus nets disponibles, des revenus de remplacement et des revenus différés. Cela étant impossible dans la pratique, des arbitrages doivent être réalisés. Il appartient alors au dirigeant d'apprécier quels éléments de rémunération lui assurent un meilleur rendement. Et de construire une stratégie en arbitrant entre ses objectifs. À partir des résultats dégagés avant rémunération du dirigeant, il doit tout d'abord fixer le montant d'un salaire soumis à cotisations sociales lui permettant d'obtenir une rémunération immédiatement disponible lui garantissant une couverture prévoyance et retraites de base et complémentaire optimale.

Les résultats restants peuvent alors servir au versement d'un complément de rémunération immédiate, à améliorer les revenus de remplacement ou à assurer des revenus différés. L'arbitrage dépend alors des besoins du dirigeant et peut être remis en cause à chaque exercice (sous réserve des dispositifs imposant des cotisations minimales chaque année tels que la retraite Madelin).

Si le dirigeant privilégie la rémunération immédiate, il doit se tourner vers les outils exonérés fiscalement et socialement. S'il privilégie la rémunération potentielle, il doit vérifier

la couverture dont il bénéficie (dont les couvertures pouvant être liées avec un statut d'ayant droit) et ses besoins réels avant de choisir l'outil le plus adapté. S'il privilégie la rémunération différée, il doit s'interroger sur le rendement des sommes cotisées, rendement tenant compte du régime social et fiscal à l'entrée comme en sortie du dispositif. Et déterminer à quelle échéance il souhaite disposer de cette rémunération.

Si des arbitrages peuvent être réalisés très rapidement pour bénéficier des outils de rémunération immédiate offrant des exonérations sociales et/ou fiscales, l'optimisation de la rémunération globale du dirigeant se révèle plus complexe. Un audit doit être mené pour arrêter la meilleure stratégie. Audit à renouveler dès lors que le statut social du dirigeant, le statut fiscal de l'entreprise, les besoins personnels du dirigeant ou l'environnement juridique de la rémunération sont amenés à évoluer. Les modifications en cours en matière de taux d'impôt sur les sociétés en sont un parfait exemple, en ce qu'elles peuvent remettre en cause les arbitrages entre salaire et dividendes réalisés par le passé par les dirigeants.





CAS PRATIQUE 1

DIRIGEANT SALARIÉ

Optimisation de la rémunération
du dirigeant : arbitrages

PRÉSENTATION DE M. ET MME GOUPIL

Bertrand Goupil

Ludivine Goupil

45
ANS

Né le 28/01/1975
Marié
2 enfants



45
ANS

Née le 24/04/1975
Mariée
2 enfants



	Monsieur	Madame
Statut	Dirigeant assimilé salarié	Salariée à l'extérieur
Salaire annuel brut (SAB)	70 000 € + 60 000 € de dividendes	
Régime prévoyance complémentaire	100 % employeur	
Régime de retraite supplémentaire en place	Aucun	
Âge de départ à la retraite souhaité	65 ans	
		Revenus : 30 000 €

Bénéficie du taux IS réduit à 15 % et TMI à 30 %

Enveloppe de rémunération : 176213 €

1^{ER} ARBITRAGE SALAIRE / DIVIDENDES

Situation actuelle

- **SAB : 70 000 €**
- **DIV : 60 000 €**
(dont 32 402 € au taux IS réduit à 15 % et le solde au taux IS à 28 %)

Nouvelle situation

- **SAB : 97 315 €**
- **DIV : 32 402 €**
(maintien des dividendes au taux IS réduit à 15 %)



Enveloppe de rémunération identique : 176 213 €

PFU ou barème progressif TMI à 30 % ?		Paramètres	Incidences fiscales et sociales de cet arbitrage		PFU
Si PFU	Si barème		Situation actuelle	Nouvelle situation	
70 000 €	70 000 €	SAB	70 000 €	97 315 €	
60 000 €	60 000 €	DIV	60 000 €	32 402 €	
-	-	Régime retraite art. 83	-	-	
176 213 €	176 213 €	Enveloppe de rémunération	176 213 €	176 213 €	→
70 000 €	70 000 €	Revenu de remplacement (I.J. ; invalidité)	70 000 €	97 315 €	↗ + 39 %
210 000 €	210 000 €	Capitaux décès	210 000 €	291 945 €	↗ + 39 %
27 363 €	27 363 €	Retraite à 65 ans	27 363 €	32 066 €	↗ + 17 %
112 485 €	110 589 €	Revenu après IR	112 485 €	108 785 €	↘ - 3 %

2^{EME} ARBITRAGE SALAIRE / DIVIDENDES / ART. 83

Situation actuelle

- **SAB : 70 000 €**
- **DIV : 60 000 €**
(dont 32 402 € au taux IS réduit à 15 % et le solde au taux IS à 28 %)

Nouvelle situation

- **SAB : maintien du SAB à 70 000 €**
 - **Régime retraite art. 83 : 3 500 €**
(5 % du SAB) 100 % part employeur
- Et le solde en dividendes : 57 077 €**



Enveloppe de rémunération identique : 176 213 €

Incidences fiscales et sociales de cet arbitrage

PFU

Paramètres	Situation actuelle	Nouvelle situation	
SAB	70 000 €	70 000 €	
DIV	60 000 €	57 077 €	
Régime retraite art. 83	-	3 500 €	
Enveloppe de rémunération	176 213 €	176 213 €	→
Revenu de remplacement (I.J. ; invalidité)	70 000 €	70 000 €	→
Capitaux décès	210 000 €	210 000 €	→
Retraite à 65 ans	27 363 €	30 464 €	↗ + 13 %
Revenu après IR	112 485 €	110 163 €	→ - 2 %

3^{EME} ARBITRAGE SALAIRE / DIVIDENDES / ART. 83

Situation actuelle

- **SAB : 70 000 €**
- **DIV : 60 000 €**
(dont 32 402 € au taux IS réduit à 15 % et le solde au taux IS à 28 %)

Nouvelle situation

- **SAB : 93 459 €**
- **DIV : 32 402 €** (maintien des dividendes au taux IS réduit à 15 %)
- **Régime retraite art. 83 100 % employeur : 3 500 €** (3,70 % du SAB)



Enveloppe de rémunération identique : 176 213 €

Incidences fiscales et sociales de cet arbitrage

PFU

Paramètres	Situation actuelle	Nouvelle situation	
SAB	70 000 €	93 459 €	▲
DIV	60 000 €	32 402 €	
Régime retraite art. 83	-	3 500 €	
Enveloppe de rémunération	176 213 €	176 213 €	→
Revenu de remplacement (I.J. ; invalidité)	70 000 €	93 459 €	↗ + 34 %
Capitaux décès	210 000 €	280 377 €	↗ + 34 %
Retraite à 65 ans	27 363 €	34 499 €	↗ + 26 %
Revenu après IR	112 485 €	106 214 €	↘ - 5,5 %

SYNTHÈSE DES ARBITRAGES SALAIRE / DIVIDENDES / ART. 83 - B. GOUPIL DIRIGEANT SALARIÉ

Synthèse : enveloppe de rémunération 176213 € Application du PFU-TMI à 30 % - retraite à 65 ans			
Situation actuelle	Arbitrage 1	Arbitrage 2	Arbitrage 3
SAB 70000 € DIV 60000 € Art. 83	SAB 97315 € ↗ DIV 32402 € ↘ Art. 83	SAB 70000 € → DIV 57077 € ↘ Art. 83 : 3 500 € ↗	SAB 93459 € ↗ DIV 32402 € ↘ Art. 83 : 3500 € ↗
Revenu de remplacement : 70000 €	Revenu de remplacement 97315 € + 39 %	Revenu de remplacement 70000 € + 0 %	Revenu de remplacement 93459 € + 34 %
Revenu différé retraite : 27363 €	Revenu différé : 32066 € + 17 %	Revenu différé : 30464 € + 13 %	Revenu différé : 34499 € + 26 %
Revenu immédiat après IR : 112485 €	Revenu immédiat après IR : 108785 € - 3 %	Revenu immédiat après IR : 110163 € - 2 %	Revenu immédiat après IR : 106214 € - 5,5 %

- ✓ Pour le dirigeant salarié, continuer à distribuer du résultat au-delà du taux IS réduit à 15 % doit être fortement analysé malgré la baisse du taux d'IS à 28 %.
- ✓ Pour une variation de pouvoir d'achat de - 2 à - 5 %, le dirigeant peut gagner entre + 13 et + 26 % de revenu différé à la retraite.
- ✓ Si les 1^{er} et 3^{ème} arbitrages sont les plus efficaces, l'arbitrage n°2 reste le plus efficace proportionnellement pour le dirigeant qui ne souhaite augmenter que son revenu différé.
→ Intérêt à privilégier la rémunération sur les dividendes et à utiliser la déduction retraite.

CAS PRATIQUE 2

DIRIGEANT NON SALARIÉ

Optimisation de la rémunération
du dirigeant : arbitrages

PRÉSENTATION DE M. ET MME GOUPIL

Bertrand Goupil

Ludivine Goupil

45
ANS

Né le 28/01/1975
Marié
👨👩 2 enfants



45
ANS

Née le 24/04/1975
Mariée
👨👩 2 enfants

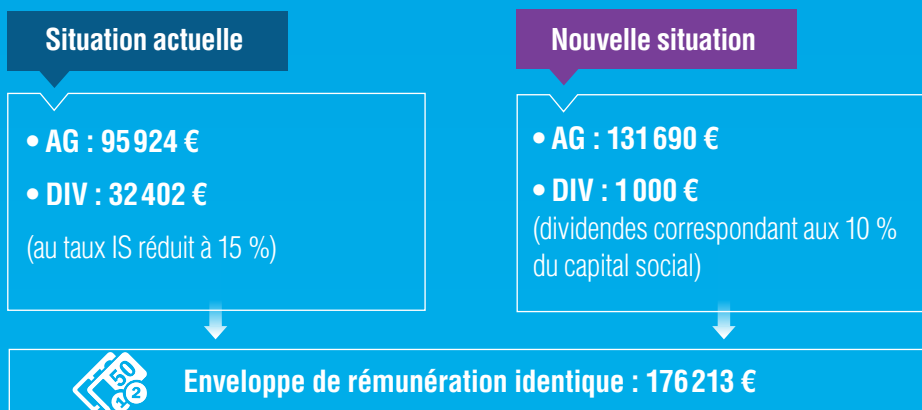


	Monsieur	Madame
Statut	Dirigeant non salarié (SSI)	Salariée à l'extérieur
Allocation de gérance (AG)	95 924 € + 32 402 € de dividendes	
Régime prévoyance complémentaire	Art. 62 (Madelin et assurance-vie pour le décès)	
Régime de retraite supplémentaire en place	Aucun	Revenus : 30 000 €
Âge de départ à la retraite souhaité	65 ans	

Bénéficie du taux IS réduit à 15 %
(capital social détenu : 10 K€) et TMI à 30 %

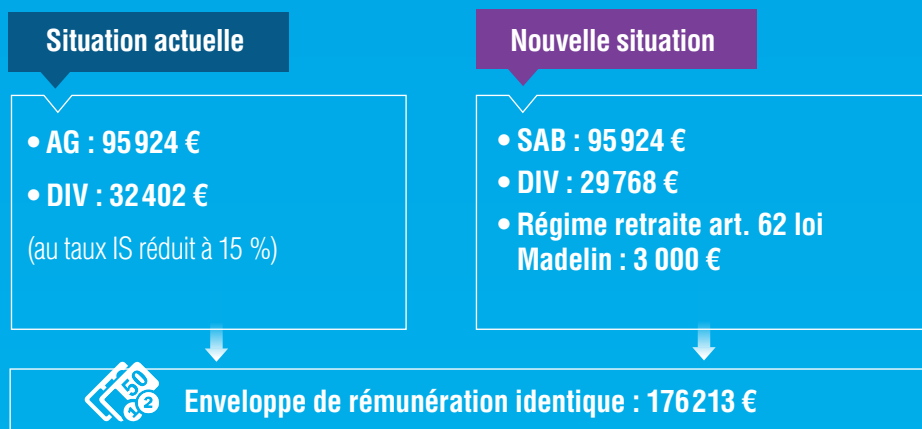
Enveloppe de rémunération : 176 213 €

1^{ER} ARBITRAGE RÉMUNÉRATION / DIVIDENDES



PFU ou barème progressif TMI à 30 % ?			Incidences fiscales et sociales de cet arbitrage		PFU
Si PFU	Si barème	Paramètres	Situation actuelle	Nouvelle situation	
95 924 €	95 924 €	AG	95 924 €	131 690 €	
32 402 €	32 402 €	DIV	32 402 €	1 000 €	
-	-	Régime retraite art. 62 loi Madelin	-	-	
176 213 €	176 213 €	Enveloppe de rémunération	176 213 €	176 213 €	→
95 924 €	95 924 €	Revenu de remplacement (I.J. ; invalidité)	95 924 €	131 690 €	↗ + 37 %
287 772 €	287 772 €	Capitaux décès	287 772 €	395 070 €	↗ + 37 %
29 150 €	29 150 €	Retraite à 65 ans	29 150 €	29 482 €	→ + 1 %
125 698 €	124 034 €	Revenu après IR	125 698 €	124 112 €	↘ - 1,26 %

2^{EME} ARBITRAGE RÉMUNÉRATION / DIVIDENDES



Incidences fiscales et sociales de cet arbitrage			PFU
Paramètres	Situation actuelle	Nouvelle situation	
AG	95 924 €	95 924 €	
DIV	32 402 €	29 768 €	
Régime retraite art. 62 loi Madelin	-	3 000 €	
Enveloppe de rémunération	176 213 €	176 213 €	➡
Revenu de remplacement (I.J. ; invalidité)	95 924 €	95 924 €	➡ 0 %
Capitaux décès	287 772 €	287 772 €	➡ 0 %
Retraite à 65 ans	29 150 €	31 671 €	↗ + 9 %
Revenu après IR	117 984 €	115 675 €	➡ - 2 %

SYNTHÈSE - B. GOUPIL DIRIGEANT NON SALARIÉ

Synthèse : enveloppe de rémunération 176213 €
Application du PFU-TMI à 30 % - retraite à 65 ans

Situation actuelle	Arbitrage 1	Arbitrage 2
AG 95924 € DIV 32402 € Art. 62 Madelin	AG 131690 € ↗ DIV 1000 € ↘ Art. 62 Madelin	AG 95924 € ↗ DIV 29768 € ↘ Art. 62 Madelin : 3 000 € ↗
Revenu de remplacement (IJ invalidité) : 95924 €	Revenu de remplacement (IJ invalidité) : 131690 € + 39 %	Revenu de remplacement (IJ invalidité) : 95924 € 0 %
Revenu différé retraite : 29150 €	Revenu différé retraite : 29482 € + 1 %	Revenu différé retraite : 31671 € + 9 %
Revenu immédiat après IR : 125698 €	Revenu immédiat après IR : 124112 € - 1,26 %	Revenu immédiat après IR : 115675 € - 2 %

- ✓ Pour le dirigeant non salarié, arbitrer majoritairement en rémunération augmente ses revenus de remplacement et son revenu différé.
- ✓ Arbitrer majoritairement en rémunération avec une solution retraite art. 62 Madelin augmente fortement la protection sociale (+ 39 %) et le revenu différé (+ 9 %) sans impact sur le revenu immédiat (- 2 %)



Mis sous presse en octobre 2020
Dépôt légal octobre 2020
Imprimerie Maqprint

OPTIMISATION
DE LA **RÉMUNÉRATION**
DU DIRIGEANT
Quelle stratégie privilégier ?

Ce document original est la propriété du groupe AG2R LA MONDIALE.

Toute reproduction ou cession est interdite.

Non contractuel, ce document n'est ni un conseil fourni ni une consultation
et ne peut engager la responsabilité du Groupe en cas d'exploitation.

Référencement magasin
n° 20428-octobre 2020