

OPTIMISATION DE LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT D'ENTREPRISE

L'ART D'ÉQUILIBRER EFFICACITÉ ET SÉRÉNITÉ

FÉVRIER

Une année dans la vie d'un dirigeant d'entreprise et de sa famille

PROPOS INTRODUCTIF



En route pour le bureau, Paul repense à la remarque de Marc, un ami dirigeant :

« Tu sais, Paul, il y a mieux que de te verser un gros salaire pour finir étranglé par les cotisations sociales. Moi, j'ai trouvé le bon équilibre entre dividendes et rémunération. Résultat : plus de liquidités, moins d'impôts, et une meilleure protection. »

La réflexion s'installe. Paul réalise qu'il s'est toujours contenté d'un modèle standard sans vraiment chercher à optimiser. Mais est-ce vraiment le bon choix ? Son entreprise va bien, mais il pourrait dégager plus de liquidités pour ses projets personnels, tout en se prémunissant contre les aléas de la vie.

Salaires, dividendes, épargne salariale... comment arbitrer intelligemment sans se faire écraser par la fiscalité ?

De retour chez lui, Paul partage ses réflexions avec Sophie. Toujours pragmatique, elle réagit :

« Ce serait dommage de te priver d'options plus efficaces, surtout si ça te permet de mieux sécuriser l'avenir. »

Paul hoche la tête. Et si février était le moment idéal pour revoir sa stratégie et faire de sa rémunération un véritable levier, entre efficacité, fiscalité et protection ?



COMPRENDRE LES DIFFÉRENTS LEVIERS DE RÉMUNÉRATION

Un dirigeant a principalement accès à **trois modes de rémunération** : la rémunération de gérance (TNS), le salaire (assimilé salarié), et les dividendes. Il est essentiel de comprendre leurs mécanismes et implications fiscales et sociales.

RÉMUNÉRATION DE GÉRANCE (TNS)

- Statut concerné : Dirigeant majoritaire de SARL/EURL.
- Affiliation à la Sécurité Sociale des Indépendants.

AVANTAGES :

- Cotisations sociales allégées par rapport au régime général.
- Charge déductible pour la société.

INCONVÉNIENT : Couverture sociale faible.

SALAIRE (ASSIMILÉ SALARIÉ)

- Statut concerné : Président de SAS/SASU et gérant minoritaire de SARL/EURL.
- Affiliation au régime général de la Sécurité Sociale.

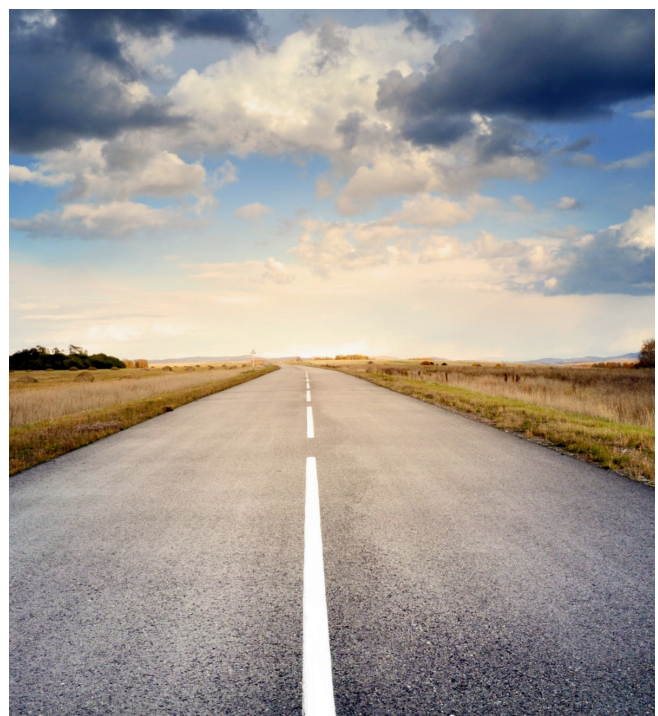
AVANTAGES :

- Couverture sociale plus complète.
- Déductible du bénéfice imposable de la société.

INCONVÉNIENT : Cotisations sociales plus élevées.

DIVIDENDES

- Revenus de capitaux mobiliers qui peuvent être versés, sous réserve que la société génère un résultat.
- Fiscalité : Prélèvement Forfaitaire Unique (30%) ou option pour le barème progressif (après abattement de 40%).
- Absence de cotisations sociales pour les SAS/SASU.
- Absence de cotisations sociales pour les SARL/EURL, jusqu'à 10% du capital social.
- Pas de protection sociale ou de cotisations retraite associées.



ARBITRAGE ENTRE SALAIRE RÉMUNÉRATION ET DIVIDENDES

TROUVER LE BON ÉQUILIBRE

Optimiser la rémunération d'un dirigeant, c'est avant tout **trouver le bon équilibre entre liquidités, protection sociale et fiscalité**. Cet arbitrage repose sur plusieurs considérations :

LIQUIDITÉS

Une rémunération efficiente permet de couvrir les besoins personnels tout en **optimisant les charges sociales et fiscales**.

PROTECTION SOCIALE

Le salaire (assimilé salarié) offre une couverture plus solide que la rémunération de gérance (TNS). Toutefois, cette couverture n'est pas exhaustive. Il est donc crucial d'**évaluer l'impact des cotisations sociales sur les droits acquis** (notamment retraite et prévoyance) et d'identifier à partir de quel seuil il devient préférable de capitaliser individuellement.

FISCALITÉ

Les dividendes constituent **un levier fiscal attractif**, mais leur utilisation doit être mesurée, car ils ne génèrent pas de droits sociaux.

RAPPEL ESSENTIEL

L'objectif est d'établir **une stratégie sur-mesure**, adaptée à la situation et aux objectifs du dirigeant, pour obtenir suffisamment de rémunération à titre personnel tout en optimisant sa protection sociale et le poids des charges sociales et fiscales.

FOCUS : COMPRENDRE LA PART « PRODUCTRICE » DE DROITS DANS LES COTISATIONS SOCIALES

L'arbitrage entre rémunération et dividendes repose en grande partie sur l'**analyse de la part des cotisations sociales qui génère réellement des droits pour le dirigeant**. En effet, toutes les cotisations payées ne se traduisent pas par des avantages sociaux proportionnels.

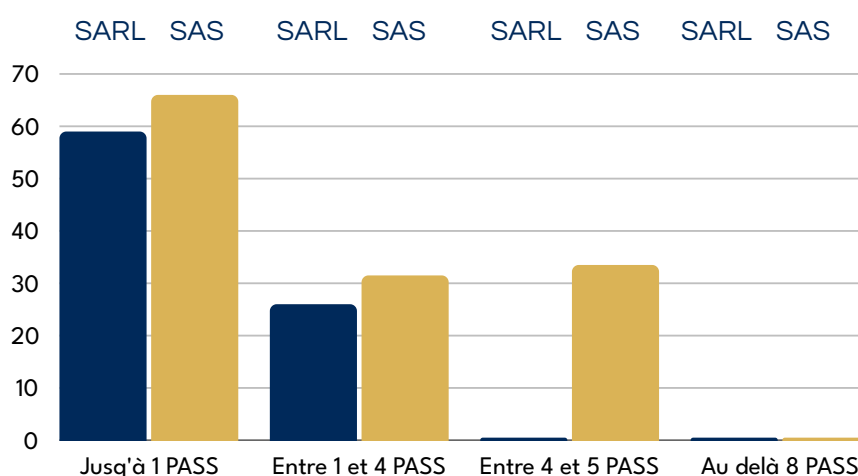
Plus la rémunération augmente, plus la proportion des cotisations sociales "productrices de droits" diminue. Par exemple, pour les rémunérations dépassant 1 PASS, les cotisations retraite n'améliorent quasiment plus les droits futurs, car le calcul des prestations est plafonné à ce niveau, alors que les charges sociales continuent de croître.

C'EST À CE NIVEAU QU'UN ARBITRAGE STRATÉGIQUE DEVIENT ESSENTIEL :

- Maintenir une rémunération raisonnable pour **garantir une protection sociale suffisante** (retraite de base, prévoyance).
- **Optimiser les montants excédentaires** en privilégiant d'autres formes de revenus, comme les dividendes, qui peuvent être réinvestis ou capitalisés individuellement (épargne retraite, assurance-vie, etc.). Par exemple, pour se créer via son patrimoine, des revenus complémentaires pour la retraite.

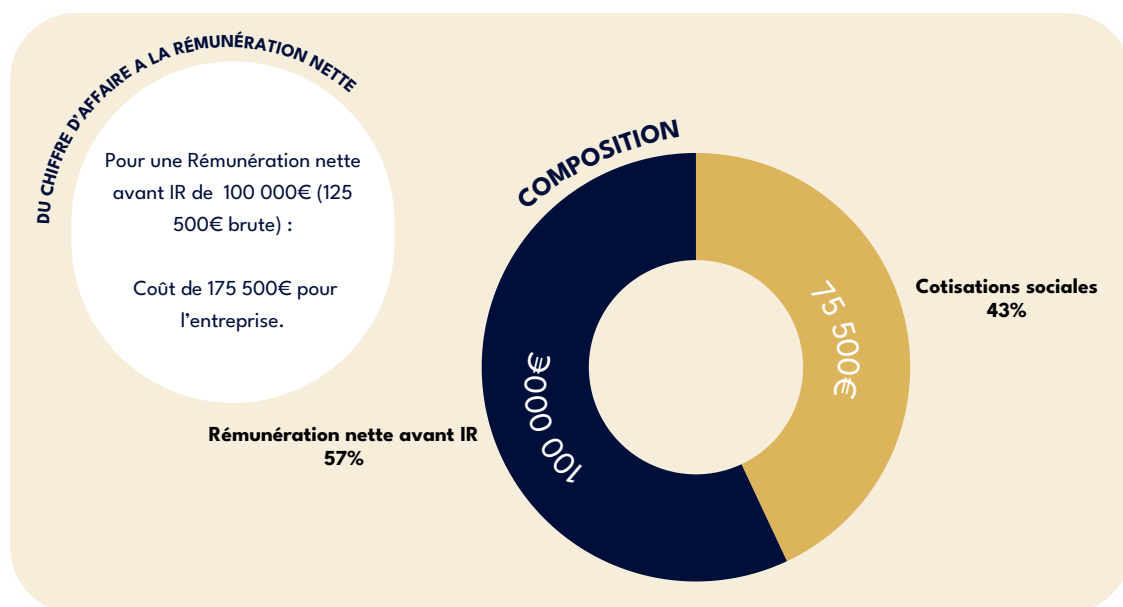
Ce calcul précis permet au dirigeant d'éviter une sur-cotisation inefficace et de maximiser à la fois ses liquidités et sa sécurité financière à long terme.

POURCENTAGE DE LA PART PRODUCTRICE DE DROITS DANS LES COTISATIONS SOCIALES.

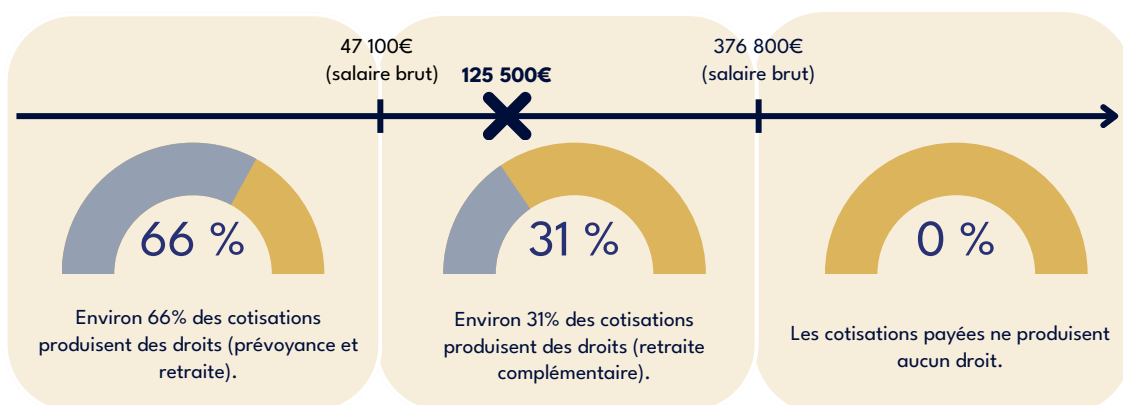


Le saviez-vous : Au 1er janvier 2025, le PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) s'élève à 47 100€ (contre 46 368€ en 2024)

EXEMPLE



La part des cotisations productrice de droits en fonction du montant de la rémunération



Un assimilé salarié perçoit une rémunération nette avant impôt sur le revenu de 100 000€, soit 125 500€ bruts. Le coût total pour l'entreprise s'élève à 175 500 €, incluant les cotisations sociales.

Toutefois, toutes les cotisations ne génèrent pas les mêmes droits en contrepartie :

- Jusqu'à 1 PASS (47 100€ en 2025), **66% des cotisations versées produisent des droits sociaux** (retraite, prévoyance, etc.).
- Au-delà de 1 PASS, soit sur la tranche de 128 400€ (175 500€ - 47 100€), **seulement 31% des cotisations sont productrices de droits**.



Ainsi, plus la rémunération dépasse le PASS, plus la part des cotisations réellement utiles en matière de protection sociale diminue, ce qui rend pertinent un arbitrage.

UNE ANALYSE EN PLUSIEURS ÉTAPES : LES CLÉS POUR ARBITRER EFFICACEMENT

Une fois la notion de part « productrice » des cotisations sociales comprise, il reste à analyser plusieurs paramètres pour réaliser un arbitrage optimal.

1

LA FORME JURIDIQUE DE VOTRE ENTREPRISE

Les cotisations varient entre SARL et SAS, et les dividendes des TNS sont soumis aux cotisations sociales au-delà de 10% du capital.

LA SANTÉ FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE :

- Une trésorerie stable est essentielle pour assurer une rémunération fixe.
- Les dividendes nécessitent des bénéfices distribuables et un résultat durable.

2

VOS BESOINS DE LIQUIDITÉS PERSONNELLES

Identifiez le montant nécessaire pour couvrir vos dépenses personnelles et maintenir votre train de vie.

3

VOTRE TRANCHE MARGINALE D'IMPOSITION (TMI)

Une rémunération élevée peut accroître votre TMI, tandis que les dividendes, soumis à une fiscalité différente, peuvent être plus avantageux selon votre situation.

4

5

VOS OBJECTIFS À LONG TERME

POUR ALLER PLUS LOIN

L'ÉPARGNE SALARIALE – UN ATOUT STRATÉGIQUE

Et si vous transformiez une partie de la trésorerie de votre entreprise en un outil puissant pour fidéliser vos équipes, optimiser votre rémunération, et réduire vos charges ?

L'épargne salariale est une solution méconnue par certains mais redoutablement efficace pour optimiser la rémunération d'un dirigeant. Elle permet :

D'AMÉLIORER SON
PATRIMOINE
PERSONNEL.

DE BÉNÉFICIER
D'AVANTAGES FISCAUX
ET SOCIAUX ATTRACTIFS.

D'EXTRAIRE
PROGRESSIVEMENT DE
LA TRÉSORERIE DE
L'ENTREPRISE.

1. LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS

L'épargne salariale repose sur plusieurs mécanismes qui permettent aux employeurs et aux salariés de contribuer ensemble à la constitution d'une épargne. Les principaux dispositifs sont :

LA PARTICIPATION

Une redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés. Elle est obligatoire pour les entreprises 50 salariés ou plus (facultative en dessous de ce seuil). Son calcul suit une formule prévue par le Code du travail, bien qu'un accord d'entreprise puisse prévoir des modalités spécifiques.



L'INTERESSEMENT

Une récompense en épargne aux salariés pour la réalisation d'objectifs définis (financiers, qualitatifs ou quantitatifs). Il s'agit d'un dispositif facultatif, peu importe la taille de l'entreprise.

En complément de la participation et de l'intéressement, les salariés peuvent effectuer des versements volontaires sur un plan d'épargne.

Ces versements peuvent être renforcés par un abondement de l'employeur, qui consiste à ajouter un montant supplémentaire proportionnel (jusqu'à 300 % des versements du salarié et dans la limite de 8 % du PASS par an).

2. LES OUTILS DE PLACEMENT

LE PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE) :

Il permet d'investir participation, intéressement, versements volontaires ou abondement sur des supports financiers. Les fonds sont bloqués 5 ans sauf exceptions (mariage, divorce...). Ces investissements ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu.

LE PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO) :

Il est orienté vers la **constitution d'une épargne en vue de la retraite**. Les fonds sont bloqués jusqu'au départ à la retraite sauf exceptions (invalidité, achat de résidence principale...). Les versements peuvent être déductibles (dans la limite des plafonnements) et permettent ainsi de générer une économie fiscale.

3. AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ET LES DIRIGEANTS

OPTIMISATION FISCALE ET SOCIALE :

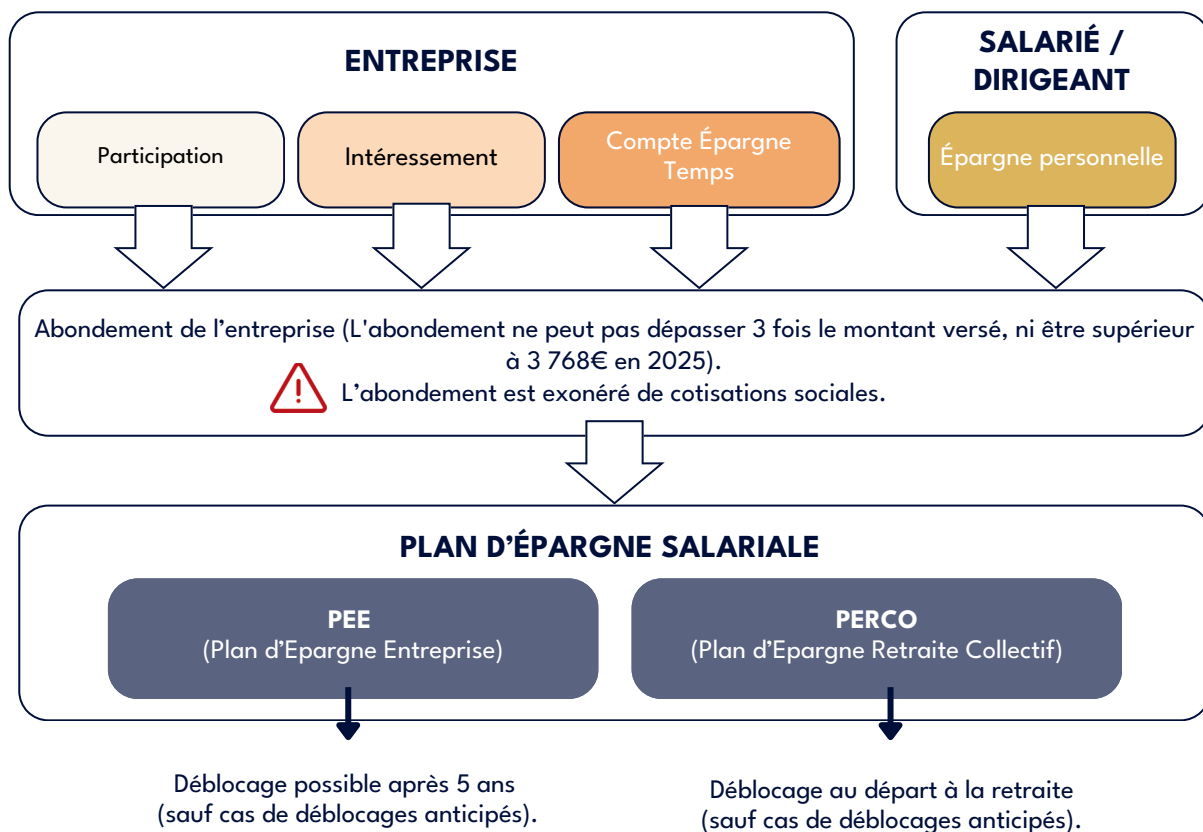
Participation, intéressement et abondement sont :

- **Exonérées de charges sociales** (hors CSG/CRDS pour l'épargnant et forfait social à la charge de l'entreprise).
- **Déductibles du résultat imposable**, réduisant ainsi l'impôt sur les sociétés.

MOTIVATION ET FIDELISATION DES SALARIES :

L'association des salariés aux résultats de l'entreprise contribue à **renforcer leur implication**.





EXEMPLE

Supposons que votre entreprise mette en place un PEE avec un abondement à 300%. Si vous investissez 1 000€ sur votre PEE, l'entreprise ajoute 3 000€, pour un total de 4000€ (hors CSG/CRDS).

Cette somme est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu (tant qu'elle reste dans le plan pendant 5 ans).



En résumé, l'épargne salariale est un levier stratégique pour optimiser votre rémunération et extraire de la trésorerie de l'entreprise de façon avantageuse, tout en renforçant votre patrimoine. Une réflexion s'impose pour intégrer ces outils dans votre politique de rémunération et en tirer le meilleur parti.



CONCLUSION

Optimiser la rémunération d'un dirigeant ne se limite pas à des calculs financiers : c'est une décision stratégique qui concilie vos ambitions personnelles et la pérennité de l'entreprise. Cela implique de choisir avec précision entre rémunération, dividendes et dispositifs complémentaires, tout en anticipant les impacts fiscaux, sociaux et patrimoniaux. Une approche équilibrée et sur-mesure permet de sécuriser votre avenir tout en préservant les ressources nécessaires à la croissance de votre entreprise.

Le mois prochain ...

Un ami de Paul a récemment dû faire face à un imprévu qui a bouleversé sa vie professionnelle et personnelle.

Ce mois-ci, après avoir optimisé sa rémunération, Paul se penchera sur un sujet crucial : comment protéger son avenir et celui de ses proches en cas d'incident imprévu ?