

# Stratégie dirigeant : optimiser sa rémunération

Conseiller en gestion de patrimoine, Caroline Leandri vous apporte chaque mois ses conseils

La question de l'optimisation de la rémunération se pose pour les dirigeants et concerne de nombreuses personnes : le gérant majoritaire de SARL, le président de SAS, l'entrepreneur individuel envisageant de passer en société pour exercer son activité professionnelle... Si vous n'êtes pas encore dirigeant, mais que vous envisagez de créer votre structure pour exercer votre activité professionnelle, ou encore, si vous êtes conjoint du dirigeant travaillant également au sein de la société, vous êtes concernés.



## QUELS ENJEUX ?

Le dirigeant décide lui-même, ou avec l'accord de l'assemblée des associés, de la rémunération qu'il souhaite se verser. Après la question du montant, vient celle de la forme : salaire ou rémunération de gérance, dividende, participation, intéressement. Toutefois, la nature de la rémunération engendre des coûts pour la structure, de la fiscalité pour le dirigeant, des droits à la retraite et une protection sociale différents. Optimiser la rémunération, c'est augmenter le taux d'efficacité de la rémunération. Le véritable enjeu est bien là : comment réduire le poids des charges et des impôts, sans pour autant négliger la protection sociale et la retraite, et attribuer suffisamment d'argent au dirigeant ?

## ADOPTER LE BON STATUT

Le choix de la structure a un impact sur le statut du dirigeant, et donc sur le mode de calcul et le taux des cotisations sociales de sa protection sociale et de sa retraite. Le gérant majoritaire de SARL, tout comme le gérant d'EURL, est un travailleur non salarié (TNS). Il est affilié à la sécurité sociale des indépendants (SSI) sauf exceptions (par exemple, certains gérants majoritaires exerçant une profession libérale sont affiliés à la caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales). Le président de SAS est quant à lui un assimilé salarié : il est affilié au régime général de la sécurité sociale des salariés. L'assimilé salarié bénéficie d'une meilleure protection sociale : il jouit d'une protection obligatoire en cas d'accident du travail ou de ma-

ladie professionnelle, les indemnités journalières (IJ) sont alors majorées. Les pensions de retraite issues des régimes obligatoires sont plus élevées que celles d'un TNS. Néanmoins, les charges sociales sont plus importantes. En effet, à rémunération équivalente, le coût pour la structure est plus important que pour un TNS, et donc à budget équivalent pour la structure, le dirigeant percevra une rémunération nette plus faible qu'un TNS. A l'inverse, les charges sociales d'un TNS sont plus faibles que celles d'un assimilé salarié, mais ce statut offre une protection sociale et des droits à la retraite inférieurs à celui d'assimilé salarié. Le statut fiscal et social du dirigeant ne doit pas être le seul critère étudié pour choisir la structure.

## ARBITRER ENTRE RÉMUNÉRATION/SALAIRE ET DIVIDENDES

L'objectif de cet arbitrage sera de trouver la répartition optimale entre la rémunération/le salaire et les dividendes permettant de dégager le net disponible le plus élevé pour le dirigeant. Que vous soyez assimilé salarié ou TNS, il est fortement recommandé de recourir à un outil de calcul pour prendre en compte tous ces paramètres afin de bien calibrer la répartition. Quelle que soit la répartition choisie, le dirigeant doit veiller à percevoir un montant suffisant de rémunération/salaire soumis à cotisations retraites pour valider 4 trimestres par an pour la retraite. Par ailleurs, certaines prestations sociales sont soumises à la perception d'une rémunération/salaire minimum soumis à cotisations. Soyez donc attentif à la ventilation entre dividendes et rémunération/salaire. Rappelons que les dividendes non soumis à cotisations sociales ne génèrent aucun droit à la protection sociale et/ou la retraite pour le dirigeant. Autre point de vigilance : quand la structure est possédée par plusieurs associés, les dividendes doivent être distribués à tous, à proportion des apports de chacun, sauf disposition statutaire contraire. Une distribution souhaitée par le dirigeant (faible ou élevée) ne contentera pas forcément ses associés. Si le dirigeant ne réunit pas la majorité lors du vote en assemblée générale, la stratégie de rémunération par les dividendes peut être mise en échec.

## TROUVER LE BON ÉQUILIBRE

En matière de rémunération du dirigeant, vous l'aurez donc compris, il est nécessaire de trouver le bon équilibre entre le coût pour votre structure, un bon niveau de revenu net disponible pour vous, des prestations sociales satisfaisantes et une retraite suffisante. Les solutions sont nombreuses et chacune comporte des avantages et des inconvénients. L'accompagnement d'un professionnel de la gestion de patrimoine s'inscrit parfaitement dans cette démarche. Nous étudions ensemble les solutions qui sont les mieux adaptées à votre situation et à vos objectifs.

PAR CAROLINE LEANDRI  
Conseiller en gestion de patrimoine

ACTAILOR PATRIMOINE, CABINET LEANDRI  
2 rue Prosper Mérimée, 20 000 AJACCIO  
Tel : 04.95.27.36.05, Port : 06.26.72.31.81,  
Mail : caroline.leandri@actailor-patrimoine.fr



## PRÉVOIR UN STATUT POUR LE CONJOINT TRAVAILLANT DANS LA STRUCTURE

Le dirigeant peut ne pas être seul à exercer son activité. Son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, peut participer de manière régulière et à titre professionnel à l'activité de la structure. Trois statuts sont accessibles : salarié, associé, collaborateur. Le statut va déterminer les conditions de rémunération (salaire, dividende), la responsabilité (limitée ou non aux apports), et le régime social (retraite et prévoyance) du conjoint. Attention, il existe un certain nombre de spécificités selon la profession du chef d'entreprise et son statut. C'est pourquoi, il est nécessaire d'être conseillé par un professionnel.

## METTRE EN PLACE DE LA PARTICIPATION ET/OU DE L'INTÉRESSEMENT

Vous avez la possibilité de mettre en place au sein de votre structure une épargne salariale sous forme de participation et/ou d'intéressement. L'épargne salariale est un système collectif de primes versées par l'entreprise, qui redistribue aux salariés et au dirigeant une partie des résultats (participation) ou une partie de la performance de l'entreprise (intéressement). L'épargne salariale présente plusieurs avantages, notamment un coût social et fiscal faible, des sommes versées déductibles du résultat de votre entreprise. Restez toutefois attentifs aux contraintes et aux conditions à respecter, par exemple la présence obligatoire d'au moins un salarié à temps plein autre que vous-même.

## PRIVILÉGIER VOTRE PROTECTION SOCIALE ET VOTRE RETRAITE

L'optimisation de la rémunération du dirigeant passe également par la préservation du revenu en cas d'accident de la vie ou maladie d'une part, et le maintien d'un niveau de revenu à la retraite d'autre part. Plusieurs solutions existent : par exemple la mise en place d'une épargne retraite collectif ou obligatoire, la souscription d'assurance et de prévoyance supplémentaire.