

Mission : optimisation des rémunérations

Alors que la pression des prélèvements obligatoires ne cesse de croître, les dirigeants tentent par tous les moyens d'améliorer leur situation personnelle.

Les solutions les moins chères sur le plan social et fiscal ne sont pas forcément les plus optimales et peuvent parfois conduire à de graves erreurs.

Bruno Chrétien PDG de Factorielles

Vous êtes de plus en plus nombreux à exercer votre activité sous forme de société, en raison notamment de l'évolution de la législation qui favorise ce mode d'exercice : plus de capital minimum, taux de l'impôt sur les sociétés réduit à 15% jusqu'à 38120 Euros de bénéfices.

Il convient de s'intéresser au sort de la rémunération du dirigeant qui peut être soit sous forme de dividendes soit sous forme d'appointements.

Il faut savoir que les stratégies de rémunération se font et se défont au gré des changements de la réglementation fiscale et sociale.

Alors qu'il y a quelques années les taux de cotisations sociales étaient nettement plus faibles qu'aujourd'hui avec un taux d'impôt sur les bénéfices de 50%, il était préférable de percevoir sa rémunération sous forme de « salaires ».

En 1998 la cotisation maladie a diminué avec pour contrepartie une augmentation de la CSG ce qui rend les dividendes moins attractifs.

Les paramètres à intégrer pour favoriser l'une ou l'autre des hypothèses sont devenus ainsi particulièrement complexes car il doit intégrer de nombreux facteurs.

Vous conseiller en terme d'optimisation doit répondre à trois objectifs :

- **Obtenir le revenu disponible le plus élevé.**
- **Disposer d'une couverture sociale satisfaisante.**
- **Constituer une retraite à la hauteur de ses objectifs.**

Une étude personnalisée s'impose mais voici quelques pistes de réflexion :

Choix en faveur des dividendes :

Le montant du bénéfice à distribuer : jusqu'à 5000 Euros, les dividendes sont exonérés d'impôts pour un couple.

Le montant du bénéfice : jusqu'à 38120 Euros l'impôt sur les bénéfices est de 15%, et les sommes sont distribuées sans impôt supplémentaire, il est donc préférable de prendre des dividendes.

Les dividendes ne supportent pas les cotisations sociales (sauf CSG CRDS).

Choix en faveur des rémunérations :

Les appointements sont déductibles des bénéfices et ouvrent droit à des prestations sociales :

Il est nécessaire de percevoir une rémunération annuelle au moins égale à 800 SMIC horaires pour valider 4 trimestres de cotisations sociales.

Jusqu'à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) les cotisations permettent d'acquies des points retraite.

Les cotisations ouvrent droit à indemnités journalières calculées sur la moitié du revenu professionnel annuel moyen des 3 dernières années civiles (retenu dans la limite du PASS (31068 Euros)).

Toutefois certaines cotisations ont la nature de « taxes sociales » sans liens avec les prestations obtenues (allocations familiales, CSG, CRDS).

Apport de la loi Fillon

Enfin il convient d'intégrer les apports de la loi Fillon sur la stratégie retraite dont notamment les modes de calcul de la déduction fiscale des articles 83 :

Avant la loi : forfait déductible de 19% de 8 PASS

Après la loi : article 83 = 8% de la rémunération dans la limite de 8 PASS.

La stratégie de rémunération est alors à privilégier.

Les premiers éléments d'ordre général sont les suivants :

Le chef d'entreprise a intérêt à ne pas s'attribuer de rémunération inférieure à 800 SMIC (6616 Euros) car cela interdirait la validation de 4 trimestres par an.

Il a intérêt à porter sa rémunération jusqu'au PASS pour augmenter les droits à retraite de base, à retraite complémentaire à indemnité journalière et à pension invalidité.

Entre 1 et 4 plafonds de sécurité sociale un arbitrage doit être opéré entre revenu disponible et points de retraite complémentaire.

Au dessus de 4 plafonds : un seul impératif : la recherche du revenu disponible.

Exemple de simulation pour une société artisanale dont le bénéficiaire est de 100000 Euros avant impôt, le dirigeant perçoit une rémunération de 20000 Euros.

	Totalité En dividendes	Totalité En rémunération	Rémunération Actuelle	Rémunération optimale
Résultat avant prélèvements	100000	100000	100000	100000
Bénéfice distribué	71875	0	53532	32400
Rémunération du dirigeant	0	75927	20000	44606
Prélèvements	38105	33688	35530	32516
Net disponible	61896	66312	64470	67484
Droits à retraite acquis/an	13	703	307	569

Au vu de ces résultats, il apparaît que la perception de la totalité du bénéfice sous forme de dividendes est à déconseiller à la fois en terme de revenus immédiats et différés (droits à retraite).

Percevoir la totalité du bénéfice sous forme de rémunération semble bien adaptée à la situation mais elle n'est pas optimale ; il en est de même de la rémunération actuelle.

Une répartition mieux appropriée entre dividendes et rémunération donne un gain net immédiat d'environ 3000 Euros (67484 - 64470) et une amélioration des droits à retraite de 85%.

Votre situation est forcément particulière et chaque cas mérite une étude approfondie.

Bonne saison d'été à tous
Bonnes vacances pour certains
A très bientôt

A et JL Javelaud