

La rémunération du dirigeant d'entreprise

Description

La rémunération du dirigeant d'entreprise constitue un sujet particulièrement complexe. Il doit trouver le bon équilibre entre les capacités de sa structure et ses besoins personnels d'une part. De l'autre, il est essentiel qu'il opte pour la combinaison idéale (en matière de rétribution) afin d'optimiser la fiscalité et sa protection sociale.

Le représentant légal de la société, quelle que soit la [forme juridique](#), peut généralement choisir entre plusieurs types de rémunérations. Il arrive qu'il alterne ou combine la perception d'un salaire avec d'autres sources de revenus.

[Créer mon entreprise en ligne](#)

Quels sont les divers types de rémunérations d'un dirigeant d'entreprise ?

Le dirigeant peut prétendre à plusieurs formes de rémunération, **selon sa fonction et sa participation au sein de l'entreprise**. Voici une liste de solutions qui s'offrent aux créateurs d'entreprise et aux entrepreneurs avertis :

- Rémunération versée dans le cadre du mandat social en tant que gérant ou directeur général ;
- Rétribution du compte courant d'associé liée au prêt octroyé à l'entreprise par celui-ci ;
- [Avantages en nature](#) (voiture de fonction, ordinateur ou encore logement) ;
- Versement de dividendes proportionnels au nombre de titres détenus dans la société ;
- Salaire en présence d'un lien de subordination avec la structure.

Quand l'intéressé est à la fois actionnaire et numéro un, il se demandera s'il devra **s'attribuer des dividendes ou percevoir une rémunération**. Alors que le premier type de rétribution récompense l'investissement en capital, le second porte sur la gestion courante de l'entreprise.

Le créateur d'entreprise devra **idéalement cumuler les deux sources de revenus**,

tout en prenant en compte le montage adapté à la situation de la structure. Cette solution est d'autant plus recommandée lorsqu'il ne dispose pas d'autres sources de revenus en dehors des activités de son enseigne. Avec un bon arbitrage, il pourra :

- Réduire à la fois le montant des [charges sociales](#) et du bénéfice imposable ;
- Appliquer la [flat tax](#) ;
- Profiter d'une protection sociale ;
- Faire valoir les trimestres de retraite avec 150 SMIC horaires au minimum pour chaque trimestre.

À noter : il arrive que le dirigeant occupe un poste technique au sein de l'entreprise. Il pourra donc prétendre à un salaire, en plus de la rémunération qu'il perçoit dans le cadre de son mandat social. Ce cas particulier ne concerne pas les gérants d'EURL ni les [présidents de SASU](#).

Comment fixer les modalités de la rémunération ?

Les **conditions de rémunération des représentants** de SARL et de [SAS](#) sont mentionnées généralement dans les statuts ou ses annexes. L'associé unique décidera de lui-même des modalités de sa rétribution. Il pourra choisir librement entre :

- La perception de dividendes ;
- L'assignation d'une rémunération.

Concernant tout particulièrement le [gérant de SCI](#), il **exerce normalement sa fonction sans prétendre à une quelconque rétribution**. Il n'empêche que les statuts puissent fixer des dispositions contraires à cette pratique.

De la même manière que le directeur général, **le gérant peut percevoir une rémunération fixe ou variable** (selon le chiffre d'affaires par exemple). Il a la possibilité également de se prévaloir de stock-options, en plus des avantages en nature et des primes.

Bon à savoir : dans tous les cas, la stratégie de rémunération du [dirigeant d'entreprise](#) doit tenir compte des modalités de retraite et de protection sociale.

Le **statut d'assimilé salarié** (imposé aux représentants de SAS, de SASU ou d'[EURL](#)) procure une sécurité sociale aussi complète que celle d'un salarié. Toutefois, la société devra déboursier des charges sociales élevées, surtout si le gérant gagne d'importants revenus.

Par ailleurs, le **statut de travailleur non salarié (TNS)** imputable au [gérant majoritaire de SARL](#) ne protège pas vraiment des événements de la vie. En revanche, il a vocation à réduire les charges sociales.

Comment optimiser la rémunération des dirigeants d'entreprise ?

Optimiser la rémunération du dirigeant d'entreprise permet de diminuer le coût de la fiscalité. Les montants perçus par le gérant, le directeur général ou le président seront donc amenés à croître ou à baisser, en fonction des circonstances. Il est **recommandé de faire appel à un expert pour engager une telle démarche**, étant donné les conséquences qui en découlent.

Choix de la forme juridique de l'entreprise

La forme juridique d'une entreprise **permet de trancher sur la fiscalité à appliquer**. Plus intéressant encore, elle encadre la fonction du dirigeant et les privilèges dont il bénéficie. La rémunération n'est pas en reste.

SARL et EURL

En choisissant de monter une SARL ou une EURL, **le gérant a la possibilité de se faire rembourser directement les frais exposés sans aucun justificatif**.

Concernant toujours les frais professionnels, il pourra procéder à un abattement de 10 %.

En matière de protection sociale, le dirigeant est rattaché au régime social des [TNS](#) lorsqu'il est gérant majoritaire. Alors que l'entreprise composera avec des dépenses moins importantes, il pourra se construire une couverture personnalisée. Dès qu'il partira à la retraite, il touchera une indemnité spéciale, dont le montant sera discuté au préalable avec l'ensemble des associés.

SAS et SASU

Incluse dans les traitements de salaires, la rétribution du [président de la SAS](#) ou de la SASU **fait aussi l'objet d'un abattement forfaitaire**. Avec ces statuts juridiques, il est aisé de fixer des préalables au versement de la rémunération. Par exemple, le dirigeant pourra se faire payer uniquement lorsque les ventes atteignent un certain

seuil.

L'intéressé a également droit à une **meilleure protection sociale** qu'avec le régime applicable aux travailleurs non salariés. Assujetti au régime des assimilés salariés, il sera particulièrement avantageux une fois à la retraite.

Holding

Souvent, le montage [holding](#) est **recouru par les entreprises à des fins d'optimisation fiscale**. Il permet d'améliorer aussi les conditions de rémunération du dirigeant. En effet, ce dernier pourra tirer profit des dispositifs de protection sociale (comme l'épargne salariale) instaurés dans la société mère et au sein de ses filiales.

En matière de montant, la rémunération octroyée au [chef d'entreprise](#) par la holding atteindra plus de la moitié de ses revenus. Il percevra les dividendes de la [SAS holding](#) sans avoir à cotiser pour la sécurité sociale des indépendants. Avec les résultats fiscaux consolidés, il est plus probable que le groupe dégagne des bénéfices, plutôt que des pertes.

SCI

La [gérance d'une SCI](#) permet aussi de **bénéficier d'une protection sociale**. Toutefois, les leviers d'optimisation les plus intéressants résident dans la réduction des charges fiscales. Par exemple, les revenus perçus par les gérants associés seront déductibles dès que la structure est soumise à l'IS.

Bon à savoir : la possibilité de déduire la rémunération perçue au titre du mandat social, comme le prévoit le CGI dans son [Article 62](#), peut également séduire.

Rémunération en dividendes

Normalement, la rémunération classique est soumise aux cotisations sociales, en plus de l'impôt sur le revenu. **En choisissant de s'octroyer des dividendes**, le dirigeant peut faire baisser l'assiette imposable.

Le **niveau global d'imposition des dividendes** que le dirigeant perçoit en tant qu'actionnaire s'établit à 30 %. Les prélèvements sociaux constituent 17,2 % de ce pourcentage, contre 12,8 % pour l'impôt sur le revenu. Un abattement personnel de 40 % sur le montant versé attend également les associés.

Rémunérations indirectes

Les frais que le dirigeant de la société débourse par ses propres moyens pour les besoins de son activité professionnelle sont tout simplement restitués. Des pièces justificatives seront alors demandées. À titre de précision, **aucun impôt ne sera prélevé sur cette opération de remboursement.**

Dans le même ordre d'idée, les **avantages en nature** dont le chef d'entreprise bénéficie ont vocation à augmenter le pouvoir d'achat de ce dernier. Par exemple, il peut choisir de se déplacer avec une voiture de fonction. Outre ces privilèges, il a la possibilité de profiter des tickets restaurant mis à sa disposition.

A noter : le [remboursement des frais du gérant de SARL](#) comprend entre autres les notes de taxi, de péage, d'essence, de restaurant, de déplacement effectuées pour des raisons professionnelles.

Épargne salariale

Il arrive que l'entreprise accorde des primes d'abondement au dirigeant, **à titre de participation financière à l'accroissement de l'épargne salariale.** Cette aide financière facultative peut être déposée sur un compte d'épargne collectif. Tel est d'ailleurs l'intérêt du [plan d'épargne retraite collectif](#) (PERCOL) ou du plan d'épargne entreprise (PEE).

Ces **primes d'intéressement** ont l'avantage de ne pas être assujetties à l'IR ni aux cotisations sociales à l'entrée. Une fois qu'elles sont encaissées, elles sont affranchies de l'IR. Il en est autant des plus-values récoltées sur les montants capitalisés.

Contrats Madelin

Le **dirigeant de société rattaché au régime des TNS** a l'opportunité de déduire les cotisations sociales issues du contrat Madelin sur sa rémunération. De plus, à l'échéance du contrat, il touchera une rente qui lui servira pour la retraite.

À noter : ceux qui se plient au régime des assimilés salariés ont aussi droit à une solution similaire, conformément au contrat d'épargne retraite « article 83 ».

Soumission à l'impôt sur les sociétés

La rémunération accordée au chef d'entreprise **peut être déduite des bénéfices, dès que l'enseigne en question relève de l'IS.**

Pour ce faire, il ne faut pas que la somme assignée au dirigeant soit exorbitante. Elle doit être aussi la contrepartie de services effectivement rendus.

Le fisc prendra le temps de **vérifier la rétribution des dirigeants en procédant au cas par cas au moment des contrôles**. Il ne manquera pas de réintégrer les dépenses qui ne devaient pas être remboursées dans le bénéfice imposable. Il n'hésitera pas non plus à réévaluer les salaires jugés excessifs.

Comment choisir entre rémunération et dividende ?

Les créateurs d'entreprise peuvent **hésiter entre le dividende, la rémunération et une combinaison des deux**, surtout depuis la mise en place du prélèvement forfaitaire unique. Le tableau ci-dessous résume les avantages et les inconvénients de chaque type de rétribution.

	Dividendes	Rémunération
	Collecte de prélèvements sociaux concernant la sécurité sociale (sauf pour les dividendes supérieurs à 10 % du capital)	Obtention de la protection sociale à la retraite
Avantages	Possibilité de choisir entre le barème progressif et le prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 %	Possibilité de choisir le montant du revenu imposable
	Allègement des charges sociales pour l'entreprise	Stabilité de la rémunération

Inconvénients	Inexistence de protection sociale (sauf pour le gérant majoritaire dans certaines circonstances)	
	Distribution décidée par les associés après l'approbation des comptes de l'exercice	Règles sociales (ju
	Double imposition au niveau de la société	Décision associés co montant de
	Instabilité de la rémunération du fait de la possibilité d'engranger des pertes	Gestion paie
	Impossibilité de déduire les dividendes du bénéfice imposable	
	Requalification en revenus soumis aux cotisations en cas de constatation d'un montant excessif	

Pour payer moins de cotisations sociales, **le TNS doit opter pour une rémunération**. Avec la distribution de dividendes, il devra non seulement verser environ 45 % du montant perçu à l'administration fiscale, mais encore cotiser pour l'Urssaf.

Le statut d'assimilé salarié **convient tout particulièrement à ceux qui souhaitent encaisser des dividendes**. Ces derniers font l'objet d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30 %. Or, la rémunération est soumise à des cotisations salariales qui représentent 28 % du revenu net imposable. Il en est de même pour les cotisations patronales qui en constituent 54 %.

Toutefois, une **rémunération de dirigeant d'entreprise basée sur les dividendes** implique la souscription d'une assurance supplémentaire. Telle est la solution pour bénéficier d'une meilleure protection sociale.

Bon à savoir : les dividendes distribués dans certaines sociétés ne sont pas soumis à des cotisations sociales. C'est le cas de la [SCI](#).

Du côté des SAS et SASU, seuls les prélèvements sociaux (à hauteur de 17,5 %) sont collectés. En effet, dans ces structures, les versements faits aux actionnaires sont considérés comme des revenus du capital.

Dans la mesure où la proportion de dividendes versés aux gérants de SARL et d'EURL excéderait 10 % du capital, ils sont perçus comme étant des revenus du travail. En conséquence, ils sont soumis à des **cotisations sociales, qui constituent environ 45 % des sommes distribuées.**

Que se passe-t-il lorsque le dirigeant d'entreprise choisit de ne pas se rémunérer ?

Aucune disposition légale n'impose le versement d'une certaine somme au représentant légal de la société. Les statuts peuvent même prévoir une **rémunération de dirigeant d'entreprise nulle**. Les entrepreneurs privilégient cette option quand l'entreprise débute son activité et qu'ils aspirent à faire baisser les charges au démarrage.

Souvent, les intéressés **possèdent déjà d'autres sources de revenus**. Par exemple, certains peuvent être salariés d'une structure, tandis que d'autres perçoivent des allocations chômage. Ceux qui reprennent un mandat social après une période inactive continueront à profiter du dispositif d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le choix de ne pas se rémunérer **se répercute différemment sur l'entreprise en fonction de sa forme juridique**. En guise d'illustration, le président d'une SAS ou d'une SASU ne déboursera aucune cotisation sociale s'il ne perçoit pas de rémunération. Le [gérant minoritaire](#) ou égalitaire d'une SARL n'en paiera pas non plus, tout comme le gérant d'une SCI.

Néanmoins, ceux qui gèrent une EURL soumise à l'IS sans se rémunérer devront **s'acquitter de cotisations sociales minimales**. Il en est de même pour les gérants majoritaires de SARL. Ces dirigeants sont soumis au régime social des travailleurs indépendants.

Les **entrepreneurs individuels** ne peuvent pas non plus se passer de cotisations sociales, sachant que ces dernières sont basées sur le bénéfice. En début d'activité, il arrive que celles-ci soient évaluées en fonction d'un montant forfaitaire minimal fixé.

Bon à savoir : sans source de revenus ni rémunération, l'assurance-maladie du dirigeant d'entreprise sera prise en charge par la protection universelle maladie (Puma). Dans ce cas, l'administration fiscale exigera qu'il réside de manière stable sur le territoire français.

FAQ

Comment les dirigeants de société perçoivent-ils un salaire ?

Au même titre que les employés, les dirigeants assimilés-salariés (le président d'une SASU par exemple) reçoivent une fiche de paie. Le salaire inscrit dans le document permettra de calculer le montant de l'impôt sur le revenu d'une part, et les cotisations sociales de l'autre. Il peut être versé en espèce, par chèque ou par virement bancaire.

Comment comptabiliser la rémunération du gérant dans le bilan ?

La rétribution du gérant devra figurer au débit du compte 641 « Rémunérations du personnel ». Cette écriture reste valable pour les sociétés civiles, les sociétés commerciales et les sociétés de personne, quel que soit leur régime fiscal. En revanche, le compte 644 est réservé à ceux qui gèrent une entreprise individuelle.

Qui fixe la rémunération du dirigeant ?

Il arrive que les statuts qui régissent le fonctionnement de la société ne précisent pas les modalités de rémunération du dirigeant. Dans ce cas, les associés (ou le Conseil d'administration) prennent la relève en se réunissant en assemblée générale ordinaire. Ce type de décision est pris collectivement, même lorsqu'il est question d'un associé majoritaire.