



En partenariat avec

GROUPE LAVIALE SOHACO



# **LES MARDIS DE L'INFORMATION**

## **OPTIMISER LA REMUNERATION DU DIRIGEANT**

## - 1 - LA METHODE DE RAISONNEMENT

Devant le niveau des impôts et des charges sociales, les stratégies de revenus sont souvent construites autour d'une idée force :

***Obtenir le revenu disponible maximum au moindre coût fiscal et social.***

**Si l'optimisation du revenu est un objectif impératif**, il ne faut cependant pas oublier de le combiner à la nécessité de :

- **préserver ses droits en matière de prévoyance,**
- **et améliorer ses droits à retraite.**

Cela s'avère d'autant plus important qu'au sein des cotisations sociales obligatoires, une large part de ce que vous versez n'apporte aucun retour en termes de prestations directes.

L'étude personnalisée doit combiner ces trois critères afin de vous proposer la solution la mieux adaptée à votre situation.

Elle vous permettra de fixer le meilleur niveau de :

- rémunération,
- distribution de dividendes.

L'étude tient également compte des niveaux de garanties de prévoyance (en cas d'arrêt de travail et de décès) induits par chaque stratégie de rémunération.

Par ailleurs, elle intègre les incidences en matière de droits à retraite.

## - 2 - LES QUESTIONS PREALABLES A VOUS POSER AVANT DE CHOISIR

Avant de valider définitivement votre choix, vous devez vous poser un certain nombre de questions :

- **Quelles sont les prestations de prévoyance auxquelles je ne peux renoncer ?**

Le niveau de rémunération peut conditionner les indemnités journalières mais aussi les prestations invalidité et décès. Là encore, il est essentiel de fixer vos besoins et ceux de votre famille en matière de prévoyance.

- **Quels sont mes besoins en matière de retraite ?**

Les dividendes ne permettent pas la validation de droits à retraite. Il faut donc intégrer la dimension des droits futurs à pension dans votre raisonnement. Le cas échéant, il peut être judicieux de réaliser un diagnostic retraite.

- **Quel est le montant du revenu disponible souhaité ?**

Le fait que vous cherchiez à optimiser fiscalement et socialement votre rémunération globale est tout à fait compréhensible. Toutefois, n'oubliez pas également de déterminer quel est le montant minimum du revenu disponible que vous souhaitez. Ainsi, dans la mesure où vos besoins personnels excèdent ce que l'exploitation de votre entreprise vous permet de prélever, il n'est pas forcément souhaitable de prendre plus sous forme de rémunération que ce que vous souhaitez.

## - 3 - LES CONTRAINTES QUI S'IMPOSENT A VOUS

### Contraintes juridiques

Les contraintes juridiques en matière de détermination de la rémunération des dirigeants concernent la forme et les modalités de fixation. En effet, il s'agit d'une convention entre le mandataire social et la société au sens du droit des sociétés.

Quelque soit la forme juridique de l'entreprise, c'est l'organe social approprié qui détermine préalablement à son versement la rémunération du dirigeant pour l'exercice social.

Pour la société anonyme classique, c'est le conseil d'administration qui fixe la rémunération annuelle du président (dans les SAS c'est le Président puisqu'il "remplace" le conseil), décision qui est ensuite approuvée par l'assemblée annuelle. Dans les sociétés à responsabilité limitée, c'est l'assemblée générale ordinaire qui fixe la rémunération de la gérance.

### Contraintes fiscales

Les contraintes fiscales concernent à la fois :

- l'importance de la rémunération et le risque de subir une requalification par l'Administration Fiscale de "**rémunération fiscalement abusive**".
- les conséquences de l'importance de la rémunération en matière de **qualification de l'entreprise comme outil de travail ou pas** au regard de **l'Impôt de Solidarité sur la Fortune**.

### Rémunération fiscalement abusive

#### **A/ Les conditions de déduction d'une rémunération**

Les conditions de déduction d'une rémunération sont définies à l'article 39 du Code général des impôts.

Cet article pose comme principe que les rémunérations versées ne sont admises en déduction des résultats de la société versante que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne présentent pas un caractère excessif eu égard à l'importance du service rendu.

Si la loi fiscale donne une définition globale et extensive de la rémunération et ne pose pas de limites mécaniques à la rémunération des dirigeants, il appartient dans la plupart des cas à la société versante de démontrer son adéquation par rapport à un travail effectif.

#### **B/ La limite à la déduction : la rémunération excessive**

*B1 - Les caractères de la rémunération excessive*

L'appréciation du caractère effectif des fonctions rémunérées dépend essentiellement de circonstances de fait propres à chaque affaire.

Il convient d'abord **d'apprécier la réalité du travail exercé par le dirigeant.**

Ainsi, à titre d'exemple, une société apporte la justification de l'exercice effectif de l'activité de son gérant dès lors qu'il est démontré que celui-ci signe les documents sociaux comme les principales commandes et qu'il définit la politique de l'entreprise.

Quant à l'administration, elle va se référer à toutes circonstances qui permettront de démontrer l'absence d'effectivité du travail : ainsi il a été retenu que le dirigeant qui n'accomplit que des actes isolés ne pouvant pas présenter le caractère d'une activité professionnelle normale ne réalise pas un travail effectif.

Il convient de **démontrer ensuite la corrélation entre ce travail et la rémunération.**

Plusieurs éléments peuvent ici être pris en compte. Ils sont en général cumulatifs et leur combinaison permet donc de caractériser une rémunération excessive ou normale.

Un critère semble être examiné de manière prioritaire et retient souvent la faveur des juges : la comparaison avec d'autres entreprises similaires.

Ainsi, la jurisprudence considère que, quelle que soit l'importance des constatations relatives au caractère excessif des rémunérations, ces dernières ne peuvent être retenues à défaut de la production d'éléments de comparaison à l'appui de la démonstration et l'administration recommande d'ailleurs aux agents de recourir à des comparaisons externes.

En revanche, le juge n'hésite pas à trancher en présence d'éléments de référence.

L'administration effectue aussi des comparaisons avec les rémunérations internes à l'entreprise: elle va apprécier la rémunération du dirigeant en fonction de celles allouées aux autres salariés de l'entreprise.

Elle peut aussi prendre en considération le rôle essentiel du dirigeant dans l'évaluation du développement de l'entreprise.

Le talent du dirigeant va être révélé notamment par une croissance rapide du chiffre d'affaires et du bénéfice social ou par l'amélioration de la situation commerciale.

## B2 - Les conséquences de l'appréciation excessive de la rémunération

Lorsque le contrôle prévu à l'article 39-1 CGI conduit à constater que la rémunération globale versée à la personne en cause est exagérée, la fraction excédentaire doit être réintégrée dans les bénéfices imposables de l'entreprise versante.

Ainsi, lorsque la rémunération globale allouée dépasse la rétribution normale des fonctions exercées, la fraction excédentaire va être exclue des charges déductibles des bénéfices sociaux pour l'établissement de l'impôt sur les sociétés et se trouve donc réintégrée dans les bases de cet impôt.

La conséquence de cette réintégration pour le bénéficiaire conduit à considérer la fraction excessive comme une distribution de revenus de capitaux mobiliers passibles de l'impôt sur le revenu mais **sans abattement car « distribution irrégulière » avec un taux d'imposition dans la tranche maximum de 51 % actuellement contre 35 % lorsque l'abattement de 40 % s'applique.** Il faut préciser que la procédure de redressement utilisée à l'encontre de la société est distincte et indépendante de celle applicable à l'imposition personnelle du dirigeant.

**Vous devez donc, si vous privilégiez l'option du versement d'une rémunération au détriment des dividendes, vous montrer attentif à cet aspect et demander conseil aux professionnels qui vous assistent.**

### Importance de la rémunération vis-à-vis de l'impôt de Solidarité sur la Fortune

Bien que totalement étranger à l'imposition de la rémunération ou à sa taxation, les règles actuelles en matière d'Impôt de Solidarité sur la Fortune interfèrent sur le niveau de rémunération du dirigeant. En effet, la législation prévoit que la rémunération du dirigeant doit être "**normale**" et qu'**elle doit représenter au moins 50 % de ses revenus**, à défaut, l'entreprise où la société concernée pourra ne pas être considérée comme étant "outil de travail" du dirigeant au sens fiscal du terme, ce qui n'est pas sans conséquences sur les bases de taxation à l'Impôt de Solidarité sur la Fortune et corrélativement sur le montant de l'impôt en découlant. Il est donc important que le dirigeant qui est concerné par cet impôt, prenne en compte les modalités liées à la rémunération pour la qualification d'outil de travail ou pas de son entreprise et cela même si l'administration n'est pas totalement fermée à l'arbitrage entre rémunération/dividendes.

Le risque est très important pour le dirigeant assujetti à l'ISF ou pour tout Dirigeant dont la valeur de l'entreprise est supérieure au seuil de taxation à l'ISF car la fixation d'une rémunération trop faible, ou ne représentant pas au moins 50 % de ses revenus peut faire rentrer la valeur de son entreprise dans les bases de taxation de cet impôt.

## Contraintes sociales

Les contraintes sociales en matière de fixation de la rémunération sont toutes basées sur les risques attachés à une rémunération insuffisante, par rapport à :

- la taxation par les caisses de retraites,
- l'ouverture des droits à la retraite et à la protection sociale,
- la fixation des indemnités journalières en cas de maladie (régime obligatoires et régimes complémentaires).

### Taxation par les caisses de retraites

A contrario de l'Administration Fiscale, certains organismes sociaux ont tendance à rechercher les rémunérations insuffisantes des dirigeants dans le but de "corriger" les bases pour avoir une taxation de la rémunération globale leur permettant de maintenir leurs ressources.

Cette orientation est malheureusement générée par un triple facteur constitué par l'évolution :

- de notre population active et inactive (bénéficiant des droits à retraite),
- des cadres juridiques, fiscaux et sociaux d'exercice professionnel,
- des contraintes économiques,

qui encouragent bon nombre de professionnels à exercer sous forme de société assujettie à l'impôt sur les sociétés de manière à pouvoir arbitrer entre rémunérations et dividendes.

Différentes jurisprudences et actions de caisses et organismes sociaux laissent à penser que l'on risque de s'orienter vers l'intégration des dividendes dans les bases de calcul des cotisations sociales. Les organismes sociaux considèrent que c'est le revenu professionnel global qui doit être taxé et cela quelque soit sa qualification juridique et fiscale.

Pour ne pas rentrer dans une situation qui pourrait être critiquable par les organismes sociaux, il est donc nécessaire d'avoir une rémunération minimum au titre du travail fourni, même si dans l'absolu les dirigeants devraient avoir le libre choix de la forme d'appréhension de leur bénéfice professionnel.

### Besoin d'une rémunération minimum pour ouvrir ou maintenir les droits à la retraite et à la protection sociale

#### **A/ Droits à retraite**

En matière de protection sociale et de retraite, les droits ne sont ouverts qu'avec un minimum de cotisation. Il faut donc que la rémunération perçue par le dirigeant génère au moins les cotisations permettant d'ouvrir les droits à l'ensemble des prestations.

En matière de retraite, la validation des trimestres est conditionnée par une base de cotisation qui doit être au moins égale à 800 fois le SMIC. Le dirigeant doit respecter ce plancher, cela d'autant que la durée d'affiliation deviendra de plus en plus un paramètre prépondérant tant dans l'appréciation de la durée d'affiliation que dans le mécanisme de fixation des pensions.

## **B/ Fixation des Indemnités Journalières en cas de maladie**

La fixation du montant des indemnités journalières en cas de maladie est le plus souvent effectuée par rapport aux revenus du travail perçus par le dirigeant sur la période précédant l'arrêt de maladie.

Le montant des indemnités journalières est donc uniquement fixé en proportion de la rémunération de gérance car les dividendes ne correspondent pas à un revenu du travail mais à un revenu du capital.

Par conséquent, plus la rémunération sera faible, plus les indemnités journalières perçues en cas de maladie seront faibles puisque proportionnelles à la rémunération du travail.

C'est pour cette raison que lors d'un arbitrage entre rémunération et dividendes, le dirigeant devra toujours prendre en compte sa propre protection sociale et les conséquences du niveau de rémunération vis-à-vis de la fixation de ses indemnités journalières.

# ANNEXE 1 - LE VERSEMENT DE LA REMUNERATION ET DES DIVIDENDES DANS LE TEMPS

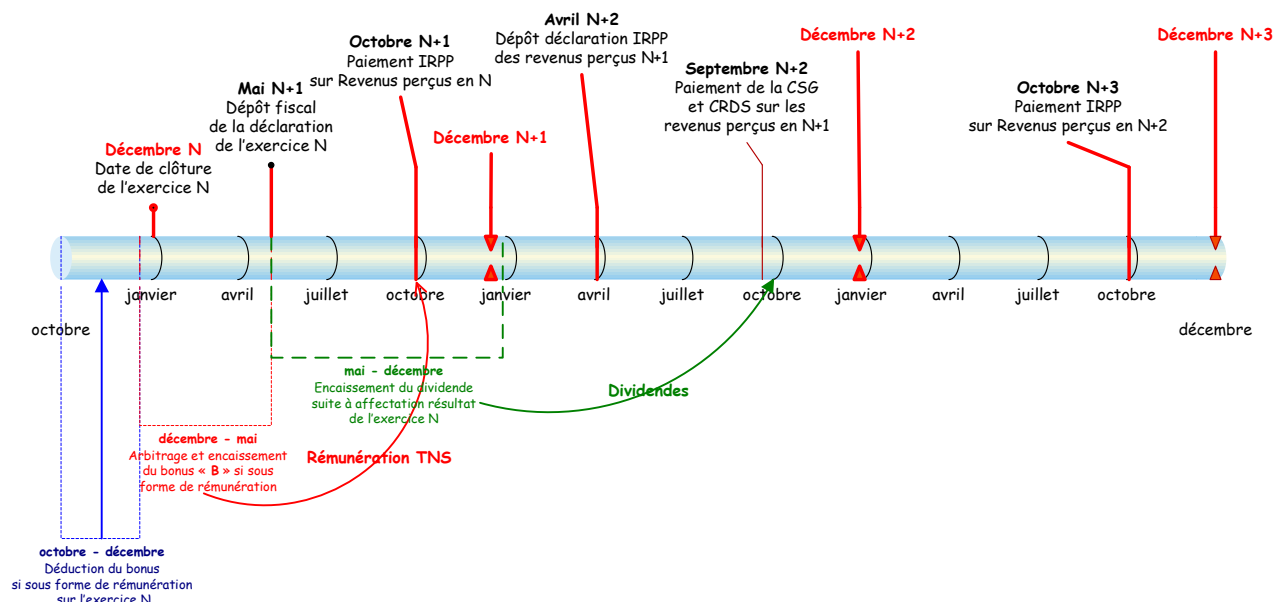
Sur le plan temporel, la déduction de la rémunération des résultats de l'entreprise et l'imposition des revenus du dirigeant n'ont pas le même "tempo".

**La présente étude n'a pas pour objectif d'effectuer un calcul déclaratif pour l'impôt sur le revenu et encore moins pour la déclaration des résultats de l'entreprise.**

**L'objectif de l'étude est de vous permettre de déterminer la tendance vous permettant d'optimiser votre revenu net**, même si la déduction de la rémunération et donc l'imposition de l'entreprise comme celle de votre revenu personnel sont décalées dans le temps.

Le schéma figurant ci-dessous vous permet de visualiser le décalage dans le temps qu'il y a inévitablement dans l'appréhension du "bonus" de l'exercice :

- pour la quote-part prélevée sous forme de rémunération pour les dirigeant TNS :
  - déduction du bonus du résultat de l'entreprise en **N**
  - paiement de l'Impôt sur les Revenus correspondant au bonus en **N+1**
- pour la quote-part du bonus prélevé sous forme de dividende, l'IRPP correspondant est payé en **N+2**



## ANNEXE 2 - LA PRODUCTIVITE DE VOS COTISATIONS SOCIALES

Nous touchons ici à une différence fondamentale entre les cotisations obligatoires – qui constituent la majeure partie des prélèvements sociaux – et les cotisations facultatives.

Ces dernières, souscrites dans une pure logique d'assurance, assurent une parfaite proportionnalité entre l'effort contributif et les prestations attendues.

Il n'en est rien des prélèvements des régimes obligatoires. En effet, parfois les cotisations versées permettent d'augmenter les prestations, parfois elles ne servent à rien.

Il faut donc mesurer les implications de cette situation sur votre stratégie de rémunération.

### 1. Une distinction essentielle : les cotisations productives et les taxes sociales

#### • Les raisons qui expliquent la distinction entre cotisations productives et taxes sociales

Les cotisations sociales sont supposées constituer la contrepartie de la réalisation d'un risque éventuel et permettre la mise en place de prestations sociales correspondantes.

Cependant, ce principe d'origine a été fortement remis en cause. Aujourd'hui, force est de constater qu'il n'y a guère de juste proportionnalité entre le montant des cotisations versées et le total des prestations espérées.

Cette situation s'explique pour plusieurs raisons :

- d'une part, il existe des seuils de déclenchement de certaines prestations ; il faut donc avoir cotisé au moins un minimum pour en bénéficier, même si le revenu déclaré était inférieur ;
- d'autre part, nombre de prestations sont désormais plafonnées, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas dépasser un certain montant, quel que soit le revenu déclaré. Lorsque la cotisation est plafonnée et que la prestation est également plafonnée, cela ne pose aucune difficulté : il y a bien une proportionnalité entre ce qui est versé et ce qui peut être perçu le cas échéant. On se trouve alors dans une logique d'assurance classique : le montant espéré est directement fonction du montant cotisé. Mais, en raison des difficultés financières rencontrées par les régimes sociaux, un certain nombre de cotisations ont été déplafonnées, sans que pour autant la prestation soit elle aussi déplafonnée.

Il y a donc une rupture dans le principe d'assurance, et le montant servi devient sans relation avec le montant cotisé.

Sur le strict plan du retour sur investissement, il ne sert donc parfois à rien de payer une cotisation au-delà d'un certain montant ou d'un certain plafond puisque la prestation ne pourra dépasser un certain seuil.

On peut parler dans ces situations d'une véritable taxe sociale.

En reprenant en détail les cotisations obligatoires, il est possible de dissocier celles qui sont réellement productives de droits – et dans quelles limites - de celles qui ne conduisent à l'ouverture d'aucun droit et qui peuvent être assimilées à une taxe sociale.

### • Qu'est-ce qu'une cotisation productive ?

Une cotisation est productive lorsque deux éléments la constituant sont réunis :

- il existe une proportion entre le montant payé et la prestation espérée,
- il existe une cohérence entre les seuils de déclenchement et les limites maximales et minimales tant des cotisations que des prestations.

*Exemple : la cotisation de retraite complémentaire obligatoire du dirigeant salarié (cadre) est assise sur une base comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et la rémunération perçue (sans que celle-ci puisse dépasser 8 fois le plafond de la Sécurité sociale) ; les droits à retraite sont calculés sur la même assiette : la cotisation est productive.*

### • Qu'appelle-t-on taxes sociales (ou « cotisations non productives ») ?

Par opposition à une cotisation productive, peut être considérée comme une taxe sociale toute cotisation qui n'ouvre pas un droit particulier à une prestation ou qui permet l'obtention éventuelle de prestations sans lien – ou sans proportionnalité – avec le montant cotisé.

Ainsi, pour certains risques (allocations familiales ou prestations santé), le versement de cotisations se présente clairement comme une taxe sociale.

Au-delà de ce premier constat, la mesure de la taxe sociale varie considérablement en fonction du régime d'affiliation ou de la nature des revenus déclarés (salariaux ou non).

La raison en est double :

– **historique tout d'abord** : les différents régimes sociaux ayant tous été confrontés à des difficultés financières, ils ont été conduits à décrocher le montant de la prestation du montant de la cotisation, notamment en déplaçant la cotisation. Cela signifie, pour la retraite de base d'un salarié par exemple qu'une fraction de la cotisation (1,70 %) est totalement déplaçable – donc payée sur la totalité du revenu déclaré- alors même que la prestation (la retraite de base) est limitée dans son calcul au plafond (la pension maximale ne pouvant dépasser 50 % du plafond de la sécurité sociale) ;

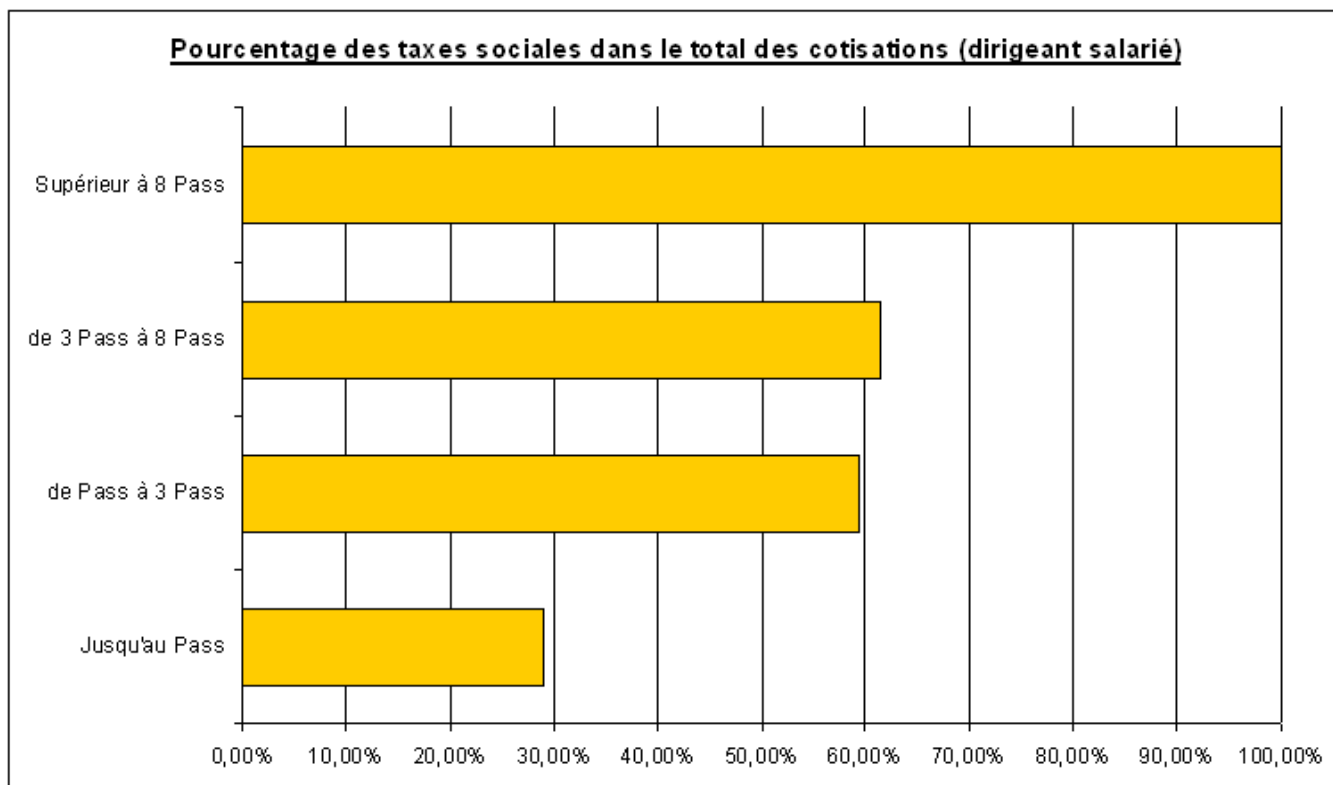
– **politique ensuite** : les principes sur lesquels les régimes sociaux se sont construits après la seconde guerre mondiale reposaient essentiellement sur l'universalité et la solidarité. C'est particulièrement vrai pour le régime social des salariés. Cela l'est moins pour les organisations chargées des indépendants qui se sont bâties plus tard et sur la base d'inspirations mutualistes.

*Exemple : la cotisation d'allocations familiales (du salarié ou du non salarié) est variable en fonction du revenu et calculée sur la totalité de ce revenu déclaré ; les prestations sont forfaitaires et déterminées selon des critères annexes comme par exemple le nombre d'enfants : il ne s'agit donc pas d'une cotisation productive.*

Sur le plan de la stratégie de rémunération, percevoir ces différences qui vont avoir des implications concrètes importantes s'avère essentiel.

## 2. La part de taxes au sein des charges sociales que vous réglez dans votre régime

Le tableau suivant met en évidence la situation propre à votre régime social obligatoire.



*Nb : le PASS = le plafond annuel de sécurité sociale*

Le pourcentage des cotisations sociales versées en pure perte (c'est-à-dire non productives de droits) s'avère très élevé dans votre situation, à mesure que votre rémunération progresse.

N'en déduisez pas pour autant que vous ayez dans tous les cas intérêt à vous attribuer une rémunération ne dépassant pas le plafond annuel de sécurité sociale.

C'est notamment le cas si vous souhaitez cotiser de manière substantielle auprès des régimes supplémentaires de retraite et de prévoyance. En effet, les possibilités de déduction sont calculées par rapport au niveau de la rémunération perçue.

Si vous privilégiez le versement de dividendes, vous économiserez des cotisations non productives. Mais dans le même temps, vous vous privez de la possibilité de déduire des cotisations vous permettant d'augmenter vos garanties prévoyance et retraites individuelles. Vous devez donc faire votre choix en fonction de vos objectifs principaux.