



Stratégie de la Rémunération

Mme Charlotte REMU



Sommaire.....	2
La méthode de raisonnement.....	3
Le graphique	4
Le tableau de synthèse.....	5
Les questions préalables à vous poser avant de choisir	6
Les contraintes qui s'imposent à vous	7
Annexes	14
I. Les données saisies	14
II. Les tableaux intermédiaires de calcul	17
III. Le versement de la rémunération et des dividendes dans le temps.....	27
IV. Comprendre le graphique d'analyse	28
V. La productivité de vos cotisations sociales.....	29



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

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,**
- **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 que nous vous présentons combine ces trois critères afin de vous proposer la solution la mieux adaptée à votre situation.

Elle vous permettra de fixer le meilleur niveau de :

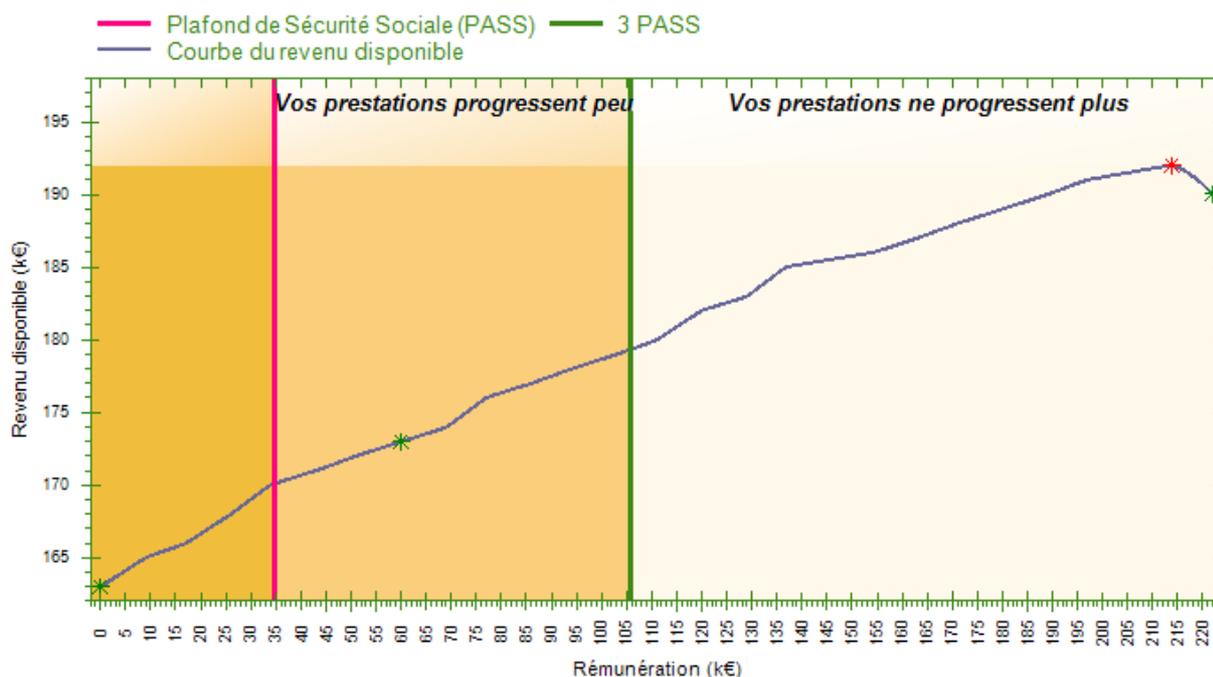
- rémunération,
- distribution de dividendes.

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.

Il est important de préciser que votre étude personnalisée est établie sur la base des dispositions fiscales et sociales en vigueur à ce jour.

Les évolutions de votre situation personnelle, des résultats de l'entreprise mais aussi de la réglementation nécessiteront des ajustements de votre stratégie que notre cabinet pourra réaliser.



* Cf. Annexe 4 : Comment lire le graphique d'analyse

Le graphique vous permet de visualiser la stratégie la mieux adaptée à votre situation.

Il matérialise les points essentiels vous permettant de prendre votre décision.

Si vous souhaitez obtenir le meilleur équilibre entre le revenu disponible et les prestations de prévoyance et de retraite, vous devez respecter certains seuils.

Dans votre situation, vous optimisez le niveau de votre rémunération dès lors que vous respectez les seuils suivants :

1 - Votre rémunération doit s'élever au moins jusqu'au plafond annuel de sécurité sociale. A ce niveau, vos cotisations sociales sont les plus productives.

- Si vous ne pouvez atteindre ce montant, sachez qu'il existe un seuil incompressible égal à 800 SMIC horaires. En effet, en dessous, vous ne validez pas tous vos trimestres de retraite.

2 - Entre le plafond et 3 fois cette somme, vous devez arbitrer entre :

- la variation du revenu disponible,
- l'évolution des droits à retraite complémentaire.

3 - Au-delà de 3 fois le plafond, retenez un seul critère : la recherche du revenu disponible le plus élevé.



Tableau de synthèse

	Rémunération Actuelle	Rémunération Minimum	Rémunération Maximum	Rémunération Optimum
RESULTAT AVANT PRELEVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX	300 000 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €
Appointements nets versés	60 000 €	0 €	222 127 €	214 278 €
Montant distribué au chef d'entreprise	121 858 €	169 683 €	0 €	6 836 €
VENTILATION DES PRELEVEMENTS				
Charges sociales obligatoires	- 25 586 €	- 5 878 €	- 57 691 €	- 56 605 €
Charges sociales facultatives	- 11 300 €	- 11 300 €	- 11 300 €	- 11 300 €
Impôt sur les sociétés	- 59 716 €	- 86 285 €	- 882 €	- 2 222 €
Impôt sur le revenu	- 48 691 €	- 46 447 €	- 71 687 €	- 69 562 €
REVENU DISPONIBLE				
Total du revenu disponible	173 167 €	163 236 €	190 440 €	191 552 €
PRINCIPALES PRESTATIONS DES REGIMES OBLIGATOIRES				
IJ de l'assurance maladie (par jour)	48 €	19 €	48 €	48 €
Incapacité totale (par an)	17 676 €	7 356 €	17 676 €	17 676 €
Capital décès	7 070 €	7 070 €	7 070 €	7 070 €
Retraite de base (nb trimestres)	4	4	4	4
Total des droits à retraite acquis (par an)	737 €	191 €	927 €	927 €



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.



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.

Ces conséquences varient selon que l'entreprise versante relève ou non de l'impôt sur les sociétés.

Sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés

La réintégration de la fraction excessive comporte des conséquences non seulement pour la société versante, mais aussi pour le bénéficiaire de la rémunération.

Conséquences pour la société

Impôt sur les sociétés

Conformément aux dispositions de l'article 39, 1-1°, 2e alinéa du CGI, lorsque la rémunération globale allouée dépasse la rétribution normale des fonctions exercées, **la fraction excédentaire** est exclue des charges déductibles des bénéfices sociaux pour l'établissement de l'impôt sur les sociétés et doit, dès lors, être réintégrée dans les bases de cet impôt. Il en résulte un **redressement** des déclarations souscrites par la société.

Taxes et participations assises sur les salaires

La fraction excessive de la rémunération est considérée, sur le plan fiscal, comme présentant le caractère d'un revenu distribué (revenu de capitaux mobiliers) et non d'un salaire. Par suite, elle doit être exclue des bases des diverses taxes et participations assises sur les salaires.

Conséquences pour le bénéficiaire

Lorsque les rémunérations allouées aux membres du personnel des sociétés relevant de l'impôt sur les sociétés excèdent la rétribution normale des fonctions exercées, la fraction de ces rémunérations considérée comme exagérée est réintégrée dans les bases de l'impôt sur les sociétés (CGI art. 39, 1-1°).

Corrélativement, cette même fraction est considérée comme une **distribution** de revenus de capitaux mobiliers passibles de l'impôt sur le revenu (CGI art. 111, d).

Depuis l'imposition des **revenus de 2006**, la fraction des rémunérations qui, en application de l'article 111, d du CGI, n'est pas déductible des bénéfices est imposée en tant que revenu distribué sur une base égale à 125 % de son montant afin de compenser l'intégration de l'abattement de 20 % dans le barème de l'impôt sur le revenu, conformément aux dispositions de l'article 158, 7-2° du CGI, dans sa rédaction issue de l'article 76, I de la loi 2005-1719 du 30 décembre 2005. La fraction de la rémunération considérée comme excessive et imposée en tant que revenu mobilier en application de l'article 111, d du CGI n'ouvre droit ni aux **abattements** (réfaction de 40 % et abattement fixe annuel) ni au **crédit d'impôt** prévus en faveur des dividendes et autres distributions régulières.

Entreprises non passibles de l'impôt sur les sociétés

S'agissant des **entreprises individuelles** et des **sociétés de personnes** et assimilées non passibles de l'impôt sur les sociétés, on rappelle ;

- que les dispositions de l'article 39, 1-1°, 2e alinéa du CGI ne concernent pas les rémunérations personnelles de l'exploitant ou des associés, dès lors qu'elles sont en tout état de cause exclues des charges d'exploitation déductibles ;
- mais que ces dispositions peuvent s'appliquer en revanche (dans des situations qui devraient d'ailleurs, selon les directives administratives, demeurer exceptionnelles) à l'égard des **rémunérations** versées à du **personnel non dirigeant**.

Lorsque de telles rémunérations sont jugées excessives, il en résulte les conséquences suivantes pour l'entreprise et pour le salarié.

Situation de l'entreprise

Conformément à l'article 39, 1-1°, 2e alinéa du CGI, les sommes correspondant à la fraction de la rémunération considérée comme excessive doivent être réintégrées dans le bénéfice imposable de l'entreprise versante.

On rappelle que ce bénéfice est imposé au nom de l'exploitant dans les entreprises individuelles, ou, s'il s'agit d'une société de personnes ou assimilée, au nom personnel des associés, chacun pour la quote-part correspondant à ses droits dans la société.

Selon la doctrine administrative, la fraction excessive de la rémunération ne présente pas sur le plan fiscal le caractère d'un salaire. Elle doit, par conséquent, être exclue des bases des diverses **taxes et participations assises sur les salaires**.

La **fraction excessive** de la rémunération est considérée non comme une libéralité non imposable, mais comme un revenu taxable entre les mains du bénéficiaire. Selon l'administration, l'imposition ne doit pas être établie dans la catégorie des traitements et salaires mais dans celle des bénéfices non commerciaux (ou des BIC pour les sommes versées au conjoint d'un commerçant).

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 assujéti 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.

I. Les données saisies

Données signalétiques :

Civilité : Mme
Nom : REMU
Prénom : Charlotte
Adresse : rue Rousseau

Code Postal : 69003
Ville : LYON
Date de naissance : 14/03/1956
Lieu de naissance :
Raison sociale : SARL REMU
Date de création ou de reprise de la société : 01/01/0001

Données complémentaires :

Le régime d'affiliation actuel TNS
Le régime retraite TNS actuel RSI groupe Commercial
Forme juridique de l'entreprise : SARL à l'IS
Nombre de salarié : 0
Le dirigeant est : Une Femme
Situation matrimoniale : Marié(e)

Le dirigeant exerce d'autres activités professionnelles rémunérées Oui
Le dirigeant possède d'autres revenus non professionnels Oui
Le dirigeant verse des cotisations sociales facultatives Oui
Le dirigeant exerce dans un Département d'Outre Mer Non

Le dirigeant fait application des frais réels : Non
Montant des frais réels 0 €

Le dirigeant bénéficie d'une ½ part supplémentaire au titre de l'invalidité Non
Nombre d'enfants à charge : 2
Le dirigeant élève seul son (ou ses) enfant(s) Non
*Le dirigeant (veuf ou veuve) sans personne à charge
a élevé un ou plusieurs enfants*
Le dirigeant a un ou plusieurs enfants majeurs
A la date du 31/12/N-1, le dernier enfant est âgé d'au moins 26 ans Non

Pourcentage de parts détenues dans l'entreprise : 90 %
(En EURL et EURLARL l'étude est réalisée sur la base d'une détention du capital social, par le dirigeant, à 100%)
Parts ou Actions détenues dans la société par un autre membre du foyer fiscal 0 %

Données permanentes :

L'entreprise bénéficie du régime fiscal de moyenne durée (IS) :
Taux saisi d'exonération supplémentaire (IS) : 0 %

Stratégie de Rémunération

Données annuelles :

Résultats avant prélèvements sociaux et fiscaux :	300 000 €
Rémunération nette du dirigeant (TNS)	60 000 €

Besoins de trésorerie pour l'entreprise :	5 000 €
Pourcentage de distribution du bénéfice :	100 %

Le dirigeant opte en faveur du prélèvement libératoire pour les dividendes issus de la société Non

Réintégrations fiscale : 0 €

Déductions fiscales : 0 €

Le chiffre d'affaires ramené à 12 mois est inférieur à 7.630.000 € Oui

Son capital est libéré intégralement à la clôture de l'exercice Oui

Le capital est détenu par au moins 75% de personnes physiques ou par des sociétés satisfaisant elles-mêmes à ces trois conditions Oui

AUTRES REVENUS PROFESSIONNEL DU FOYER FISCAL

Autres BIC ou BNC du foyer fiscal 0 €

Au titre de cette autre activité BIC ou BNC, il y a adhésion à un CGA ou à une AGA Oui

Autres rémunération Article 62 du foyer fiscal 0 €

Autres salaires du foyer fiscal 40 000 €

AUTRES REVENUS NON PROFESSIONNELS DU FOYER FISCAL

Autres revenus de capitaux mobiliers non soumis aux prélèvements libératoires 0 €

Ces revenus mobiliers ouvrent droit à abattement Non

Redevances de location gérance 0 €

Le dirigeant (bailleur) exerce une activité professionnelle dans le fonds loué Non

Au titre de la location gérance, le dirigeant adhère à un CGA Oui

Autres revenus du patrimoine financier ou immobilier 0 €

Dividendes bruts provenant d'autre(s) société(s) 0 €

Le dirigeant a déjà opté pour le prélèvement libératoire (dividendes non issus de sa société) Non

AUTRES PARAMETRES POUR LE CALCUL DE L'IMPOT SUR LE REVENU DU DIRIGEANT

CSG déductible sur les revenus du patrimoine 0 €

Crédits d'impôts divers 0 €

Déficit foncier 0 €

Charges à déduire (pension alimentaire, ...) : 0 €

COTISATIONS FACULTATIVES DU TNS

Cotisations Madelin «Frais de santé » 1 300 €

Cotisations Madelin «Prévoyance » 0 €

Cotisations Madelin «Retraite » 10 000 €

Cotisations Madelin «Perte d'emploi » 0 €

Cotisations prévoyance non déductible 0 €

Cotisations déductibles socialement 0 €

Prime d'assurance vie 0 €

Stratégie de Rémunération

PRESTATIONS : INDEMNITES JOURNALIERES DU TNS EN CAS DE MALADIE

IJ du 1 ^{er} jour au 3 ^{ème} jour :	0 €
IJ du 4 ^{ème} jour au 30 ^{ème} jour :	0 €
IJ du 31 ^{ème} jour au 60 ^{ème} jour :	0 €
IJ du 61 ^{ème} jour au 90 ^{ème} jour :	0 €
IJ du 91 ^{ème} jour au 365 ^{ème} jour :	0 €
IJ du 366 ^{ème} jour au 1080 ^{ème} jour :	0 €

PRESTATIONS : INVALIDITE DU TNS

Rente annuelle (Invalidité de 33% à 66%)	0 €
Rente annuelle (Invalidité de 66% à 99%)	0 €
Montant de la rente annuelle (100%)	0 €
Montant de la prestation annuelle MTP	0 €

PRESTATIONS : ASSURANCE DECES DU TNS

Montant du capital décès toutes causes	0 €
Montant de la rente viagère conjoint (par an)	0 €
Montant de la rente temporaire conjoint (par an)	0 €
Montant de la rente annuelle (par enfant)	0 €

PRESTATIONS : RENTE EN RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Montant de la rente annuelle acquise avec la cotisation versée au cours de l'année	0 €
--	-----

DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE POUR UN TNS

Montant du versement libre fait par le cotisant au PEE	0 €
Montant de l'abondement forfaitaire de l'entreprise au PEE	0 €
Taux d'abondement de l'entreprise au PEE	0 %
Plafond de l'abondement de l'entreprise au PEE	0 €
Montant du versement libre fait par le cotisant au PERCO	0 €
Montant de l'abondement forfaitaire de l'entreprise au PERCO	0 €
Taux d'abondement de l'entreprise au PERCO	0 %
Plafond de l'abondement de l'entreprise au PERCO	0 €
Prime d'intéressement	3 000 €

Calcul détaillé du revenu disponible

Mise à jour du 14/12/2011

Dossier de : Mme REMU Charlotte

	Rémunération Actuelle	Rémunération Minimum	Rémunération Maximum	Rémunération Optimum
RESULTAT AVANT PRELEVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX	300 000 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €
Appointements nets versés	60 000 €	0 €	222 127 €	214 278 €
VENTILATION DES PRELEVEMENTS				
Charges sociales obligatoires	- 25 586 €	- 5 878 €	- 57 691 €	- 56 605 €
Charges sociales facultatives	- 11 300 €	- 11 300 €	- 11 300 €	- 11 300 €
<i>* Charges déductibles fiscalement (Contrat Madelin)</i>	- 11 300 €	- 4 835 €	- 11 300 €	- 11 300 €
<i>* Charges non déductibles fiscalement (Contrat Madelin)</i>	0 €	- 6 465 €	0 €	0 €
Autres charges (Assurance vie,.)	0 €	0 €	0 €	0 €
Epargne salariale	- 3 000 €	- 3 000 €	- 3 000 €	- 3 000 €
Réintégrations fiscales	0 €	0 €	0 €	0 €
Déductions fiscales	0 €	0 €	0 €	0 €
Résultat fiscal après charges & appointements	200 114 €	279 822 €	5 882 €	14 817 €
Impôt sur les sociétés	- 59 716 €	- 86 285 €	- 882 €	- 2 222 €
Résultat net comptable	140 398 €	193 537 €	5 000 €	12 595 €
Besoin de trésorerie	- 5 000 €	- 5 000 €	- 5 000 €	- 5 000 €
Ventilation des résultats				
<i>* Bénéfice distribuable</i>	135 398 €	188 537 €	0 €	7 595 €
<i>* Montant non distribué</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
* Montant distribué au chef d'entreprise	121 858 €	169 683 €	0 €	6 836 €
<i>* Montant distribué aux associés membres du foyer fiscal</i>	0 €	0 €	0 €	0 €
* Montant distribué aux autres associés	13 540 €	18 854 €	0 €	759 €
Impôt sur le revenu	- 48 691 €	- 46 447 €	- 71 687 €	- 69 562 €

Stratégie de Rémunération

AUTRES REVENUS ET CHARGES DU FOYER FISCAL				
* Autres appointements du foyer fiscal	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €
* Autres revenus non professionnels du foyer fiscal	0 €	0 €	0 €	0 €
* Charges à déduire (pension alimentaire)	0 €	0 €	0 €	0 €
RECAPITULATIF				
Total des prélèvements	- 166 833 €	- 176 764 €	- 149 560 €	- 148 448 €
* <i>Prélèvements Sociaux</i>	- 39 886 €	- 20 178 €	- 71 991 €	- 70 905 €
* <i>Prélèvements Fiscaux</i>	- 108 407 €	- 132 732 €	- 72 569 €	- 71 784 €
* <i>Dividendes autres associés</i>	- 13 540 €	- 18 854 €	0 €	- 759 €
* <i>Besoin de trésorerie</i>	- 5 000 €	- 5 000 €	- 5 000 €	- 5 000 €
Total du revenu dégagé	173 167 €	163 236 €	190 440 €	191 552 €
* Bénéfice non distribué	0 €	0 €	0 €	0 €
Total du revenu disponible	173 167 €	163 236 €	190 440 €	191 552 €

Stratégie de Rémunération

Comparaison des prestations selon les stratégies de rémunération

DIRIGEANT NON SALARIE

Dossier de : Mme REMU Charlotte

	Rémunération actuelle	Rémunération minimum	Rémunération maximum	Rémunération optimum
Ressources financières				
* Résultats avant prélèvements	300 000 €	300 000 €	300 000 €	300 000 €
* Disponible	173 167 €	163 236 €	190 440 €	191 552 €
* Appointements nets	60 000 €	0 €	222 127 €	214 278 €
Droits acquis en prévoyance obligatoire (droits immédiats)				
* Allocations familiales				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
* Assurance maladie (soins)				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
* IJ de l'assurance maladie *				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
Montant	48 €	19 €	48 €	48 €
* Invalidité partielle				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
Pension annuelle	10 606 €	3 390 €	10 606 €	10 606 €
* Invalidité totale				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
Pension annuelle	17 676 €	7 356 €	17 676 €	17 676 €
* Majoration pour tierce personne				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
Montant	12 722 €	12 722 €	12 722 €	12 722 €
* Garanties décès				
Droit ouvert	Oui	Oui	Oui	Oui
Capital décès	7 070 €	7 070 €	7 070 €	7 070 €
Rente conjoint	0 €	0 €	0 €	0 €
Rente éducation	0 €	0 €	0 €	0 €
Droits acquis en prévoyance complémentaire (droits immédiats)				

Stratégie de Rémunération

* Capital décès	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle pour chaque orphelin	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle pour le conjoint	0 €	0 €	0 €	0 €
* Indemnité journalière	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle d'invalidité partielle	0 €	0 €	0 €	0 €
* Rente annuelle d'invalidité totale	0 €	0 €	0 €	0 €
Droits acquis en retraite obligatoire (droits différés)				
* Retraite de base (nb trimestres)	4	4	4	4
* Retraite de base (droit virtuel acquis) **	431 €	138 €	431 €	431 €
* Retraite complémentaire obligatoire	306 €	53 €	496 €	496 €
Droits acquis en retraite supplémentaire (droits différés)				
* Rente annuelle acquise	0 €	0 €	0 €	0 €
Total des droits différés	737 €	191 €	927 €	927 €

* : Chez les assurés du RSI, les IJ peuvent être versées pendant 3 ans.

Chez les libéraux, la durée de versement des IJ, lorsqu'elles existent, dépend du règlement de la section professionnelle.

** : Il est difficile de calculer le droit acquis dans l'année pour la retraite de base sans effectuer de diagnostic retraite.

Il est cependant possible d'évaluer un droit virtuel sur la base du salaire cotisé et d'une pension liquidée au taux plein.

C'est la démarche retenue ici pour mesurer l'incidence de la rémunération sur le calcul des droits à retraite.

Stratégie de Rémunération

CALCUL DE L'IMPOT SUR LE REVENU DU DIRIGEANT

Mise à jour du 14/12/2011

Dossier de : Mme REMU Charlotte

	Rémunération actuelle	Rémunération minimum	Rémunération maximum	Rémunération optimum
Eléments pris en compte pour la détermination du revenu imposable				
1- Au titre de l'activité professionnelle étudiée				
* Revenus du dirigeant	60 000 €	6 465 €	222 127 €	214 278 €
* CSG réintégrée	2 434 €	455 €	7 431 €	7 191 €
Abattements dirigeant	- 6 243 €	- 692 €	- 14 157 €	- 14 157 €
* Bénéfices de la société distribués au dirigeant	121 858 €	169 683 €	0 €	6 836 €
* Bénéfices de la Sté distribués aux autres membres du foyer fiscal	0 €	0 €	0 €	0 €
Abattements sur les dividendes (40%)	- 48 743 €	- 67 873 €	0 €	- 2 734 €
2- Au titre d'autres activités professionnelles				
* Autres salaires du foyer fiscal	40 000 €	40 000 €	40 000 €	40 000 €
Abattements sur salaires	- 4 000 €	- 4 000 €	- 4 000 €	- 4 000 €
* Autres B.I.C du foyer fiscal	0 €	0 €	0 €	0 €
* Autres appointements de SARL du foyer fiscal	0 €	0 €	0 €	0 €
Abattements sur Article 62	0 €	0 €	0 €	0 €
* Autres dividendes distribués	0 €	0 €	0 €	0 €
Abattements sur les dividendes (40%)	0 €	0 €	0 €	0 €
* Cotisations non déductibles fiscalement	0 €	0 €	0 €	0 €
3- Au titre d'autres revenus non professionnels				
* Autres revenus de capitaux mobiliers	0 €	0 €	0 €	0 €
* Autres revenus (fonciers,...)	0 €	0 €	0 €	0 €
* Redevances de location gérance	0 €	0 €	0 €	0 €
* Déficit foncier	0 €	0 €	0 €	0 €
* Charges à déduire (pension alimentaire,..)	0 €	0 €	0 €	0 €
* CSG déductible sur revenus patrimoine	0 €	0 €	0 €	0 €
4- Revenus avant abattements	165 306 €	144 038 €	251 401 €	247 414 €
Abattements sur revenus mobiliers	- 3 050 €	- 3 050 €	0 €	- 3 050 €
Montant du revenu imposable	162 256 €	140 988 €	251 401 €	244 364 €

Stratégie de Rémunération

* Situation Matrimoniale	Marié(e)	Marié(e)	Marié(e)	Marié(e)
* Nombre de parts	3	3	3	3
* Retenue (à titre d'information)	31 387,25	15 804,65	31 387,25	31 387,25
* TMI (Tranche Marginale d'Imposition)	41,00 %	30,00 %	41,00 %	41,00 %
Montant des droits simples	35 138 €	26 492 €	71 687 €	68 802 €
* Décote	0 €	0 €	0 €	0 €
* Impôt après décote	35 138 €	26 492 €	71 687 €	68 802 €
Montant de l'impôt (avant crédits d'impôt)	35 138 €	26 492 €	71 687 €	68 802 €
Crédit d'impôt et autres imputations				
* Prélèvement Forfaitaire Libératoire (19%)	0 €	0 €	0 €	0 €
* Prélèvements sociaux additionnels (13,5%)	16 451 €	22 907 €	0 €	923 €
* CSG déductible au titre de N+1 (5,8 %)	- 2 898 €	- 2 952 €	0 €	- 163 €
* Autres crédits d'impôts	0 €	0 €	0 €	0 €
Montant de l'impôt (après crédits d'impôt)	48 691 €	46 447 €	71 687 €	69 562 €

* Si le dirigeant opte pour le prélèvement libératoire, la CSG et le CRDS sont calculés sur la base du bénéfice distribué.

Quelle que soit l'option retenue par le dirigeant (prélèvement libératoire ou application du barème progressif de l'impôt sur le revenu),

les prélèvements sociaux additionnels correspondent à la CSG-CRDS, prélèvement social de 2,2% et son prélèvement additionnel de 0,3%,

sans oublier les 1,1 % de financement pour le RSA soit 12,3 % au total).

Calcul des cotisations sociales obligatoires

Hypothèse : Rémunération actuelle

Dirigeant relevant du RSI (Groupe commercial)

Mise à jour du 14/12/2011

Rémunération nette :	60 000 €
Assiette cotisations :	65 300 €
Dossier :	Mme REMU
	Charlotte

	ASSIETTE	TAUX	COT. FORFAIT.	MONTANT
COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE				
* Allocations familiales	65 300 €	5,40 %		3 526 €
* Assurance maladie	35 352 €	7,20 %		2 545 €
	29 948 €	6,60 %		1 977 €
* Assurance vieillesse	35 352 €	16,65 %		5 886 €
* CSG+CRDS (non déductible)	83 938 €	2,90 %		2 434 €
* CSG (déductible)	83 938 €	5,10 %		4 281 €
S/s total 1 =				20 649 €
COMPLEMENT RETRAITE ET PREVOYANCE				
* Assurance invalidité décès	35 352 €	1,30 %		460 €
* Retraite complémentaire	65 300 €	6,50 %		4 245 €
S/s total 2 =				4 704 €
DIVERS				
* Formation professionnelle			53 €	53 €
* Forfait social		6,00 %		180 €
S/s total 3 =				233 €
TOTAL =				25 586 €

Calcul des cotisations sociales obligatoires

Hypothèse : Rémunération minimum

Dirigeant relevant du RSI (Groupe commercial)

Mise à jour du 14/12/2011

Rémunération nette :	0 €
Assiette cotisations :	11 300 €
Dossier :	Mme REMU
	Charlotte

	ASSIETTE	TAUX	COT. FORFAIT.	MONTANT
COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE				
* Allocations familiales	11 300 €	5,40 %		610 €
* Assurance maladie	14 141 €	7,20 %		1 018 €
	0 €	0,00 %		0 €
* Assurance vieillesse	11 300 €	16,65 %		1 881 €
* CSG+CRDS (non déductible)	15 690 €	2,90 %		455 €
* CSG (déductible)	15 690 €	5,10 %		800 €
S/s total 1 =				4 764 €
COMPLEMENT RETRAITE ET PREVOYANCE				
* Assurance invalidité décès	11 300 €	1,30 %		147 €
* Retraite complémentaire	11 300 €	6,50 %		735 €
S/s total 2 =				881 €
DIVERS				
* Formation professionnelle			53 €	53 €
* Forfait social		6,00 %		180 €
S/s total 3 =				233 €
TOTAL =				5 878 €

Calcul des cotisations sociales obligatoires

Hypothèse : Rémunération maximum

Dirigeant relevant du RSI (Groupe commercial)

Mise à jour du 14/12/2011

Rémunération nette :	222 127 €
Assiette cotisations :	219 270 €
Dossier :	Mme REMU
	Charlotte

	ASSIETTE	TAUX	COT. FORFAIT.	MONTANT
COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE				
* Allocations familiales	219 270 €	5,40 %		11 841 €
* Assurance maladie	35 352 €	7,20 %		2 545 €
	141 408 €	6,60 %		9 333 €
* Assurance vieillesse	35 352 €	16,65 %		5 886 €
* CSG+CRDS (non déductible)	256 229 €	2,90 %		7 431 €
* CSG (déductible)	256 229 €	5,10 %		13 068 €
S/s total 1 =				50 104 €
COMPLEMENT RETRAITE ET PREVOYANCE				
* Assurance invalidité décès	35 352 €	1,30 %		460 €
* Retraite complémentaire	106 056 €	6,50 %		6 894 €
S/s total 2 =				7 354 €
DIVERS				
* Formation professionnelle			53 €	53 €
* Forfait social		6,00 %		180 €
S/s total 3 =				233 €
TOTAL =				57 691 €

Calcul des cotisations sociales obligatoires

Hypothèse : Rémunération optimum

Dirigeant relevant du RSI (Groupe commercial)

Mise à jour du 14/12/2011

Rémunération nette :	214 278 €
Assiette cotisations :	211 421 €
Dossier :	Mme REMU
	Charlotte

	ASSIETTE	TAUX	COT. FORFAIT.	MONTANT
COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE				
* Allocations familiales	211 421 €	5,40 %		11 417 €
* Assurance maladie	35 352 €	7,20 %		2 545 €
	141 408 €	6,60 %		9 333 €
* Assurance vieillesse	35 352 €	16,65 %		5 886 €
* CSG+CRDS (non déductible)	247 956 €	2,90 %		7 191 €
* CSG (déductible)	247 956 €	5,10 %		12 646 €
S/s total 1 =				49 018 €
COMPLEMENT RETRAITE ET PREVOYANCE				
* Assurance invalidité décès	35 352 €	1,30 %		460 €
* Retraite complémentaire	106 056 €	6,50 %		6 894 €
S/s total 2 =				7 354 €
DIVERS				
* Formation professionnelle			53 €	53 €
* Forfait social		6,00 %		180 €
S/s total 3 =				233 €
TOTAL =				56 605 €

III. Le versement de la rémunération et des dividendes dans le temps

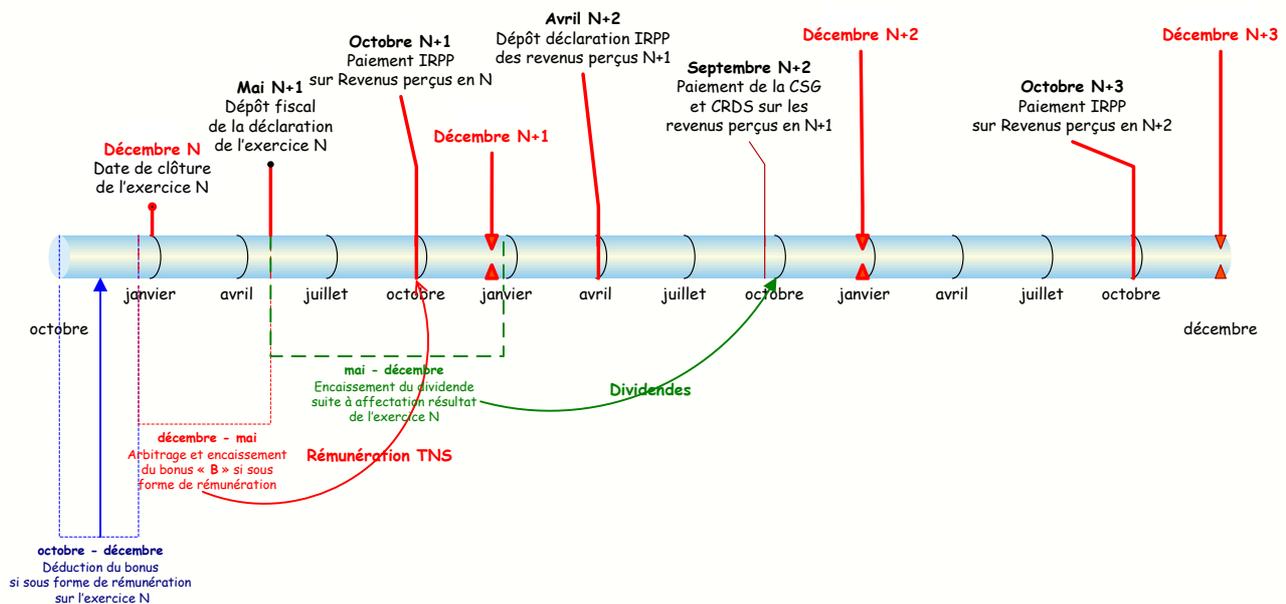
Sur le plan temporel, la déduction de la rémunération des résultats de l'entreprise et l'imposition des revenus du dirigeant n'ont pas le même "tempo".

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 le 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**.





Pour lire efficacement le graphique, précisons les notions utilisées :

Comment lire l'ordonnée :

- Revenu disponible : revenu net après paiement des charges sociales et impôts (en d'autres termes, cela correspond à ce qui reste en net dans votre poche).
- Droits à retraite : la courbe indique les droits à retraite acquise auprès de l'ensemble des régimes obligatoires.

Comment lire l'abscisse :

- A gauche (c'est-à-dire le point 0 €) : correspond à la stratégie dans laquelle vous ne percevez aucune rémunération. Vous sortez ici le résultat de la société sous forme de dividendes.
- A droite : correspond à la rémunération maximale que vous pouvez vous attribuer. La société n'a plus de résultat et vous-même plus de dividendes.

Ainsi, plus vous vous déplacez sur la droite de l'abscisse, plus la rémunération augmente. Dans le même temps, les dividendes se réduisent.



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.

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 déplaçonnée – 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.

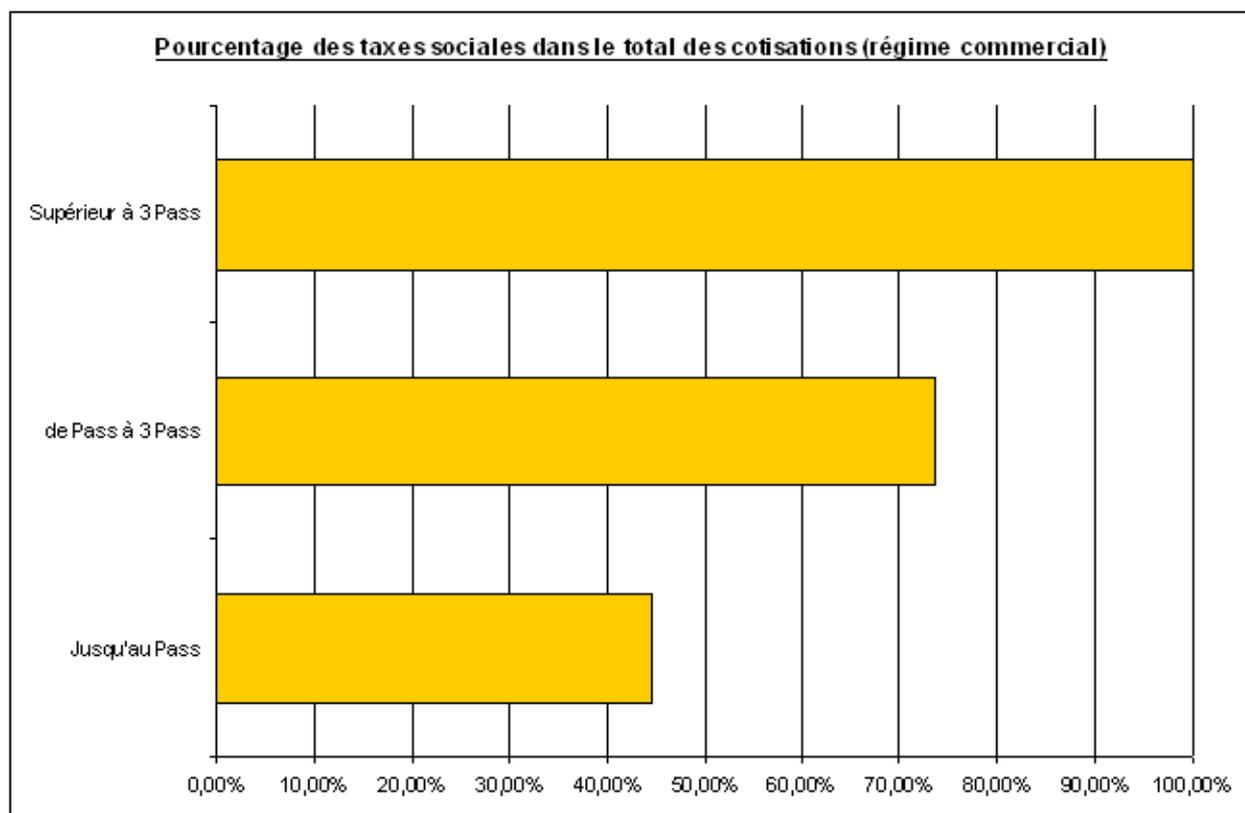
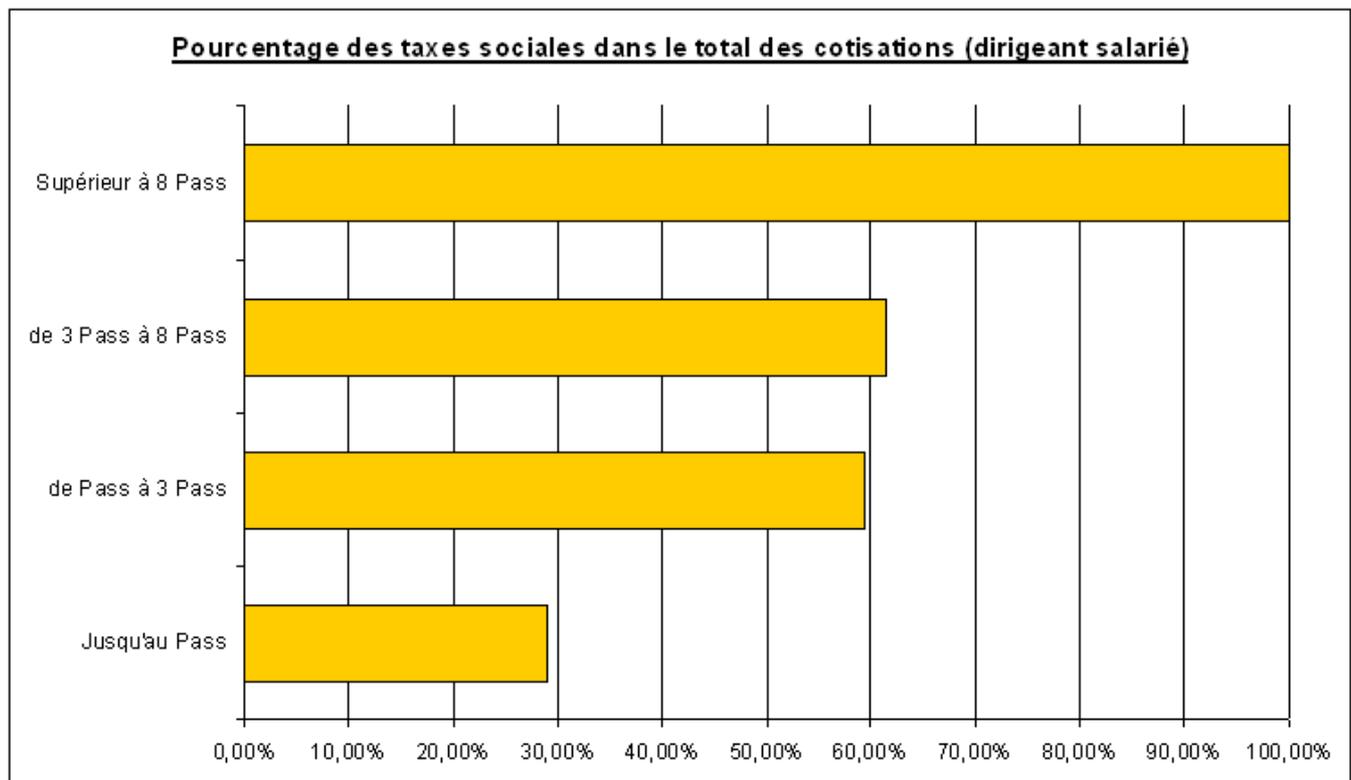
Exemple : la cotisation d'allocations familiales (du salarié ou du non salarié) est variable en fonction du revenu et calculée sur la totalité de ce revenu déclaré ; les prestations sont forfaitaires et déterminées selon des critères annexes comme par exemple le nombre d'enfants : il ne s'agit donc pas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

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

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.



Stratégie de Rémunération

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.