



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

Pour un chef d'entreprise, le choix entre le versement d'un revenu sous forme de salaire ou sous forme de dividendes n'est pas toujours simple.

Selon la ou les options retenues et le **statut social du dirigeant** (salarié ou non salarié), les régimes fiscaux et sociaux ne sont pas les mêmes. Une bonne connaissance du traitement fiscal et social des rémunérations est une étape essentielle dans le cadre d'une **stratégie d'optimisation des rémunérations**, à mener impérativement avec son conseiller.

La rémunération, même si elle coûte généralement plus cher en termes de cotisations sociales, permet de bénéficier d'une protection sociale. A contrario, les dividendes bénéficient d'une taxation globalement moins élevée, mais n'assurent pas une telle couverture sociale.

Dans les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS), un arbitrage mérite donc d'être effectué.

Le salaire et les dividendes sont deux moyens de rémunération.

- Le **dividende** est une rémunération de capital versée par l'entreprise à ses actionnaires ou associés en contrepartie d'une participation au capital social de la société. Ils correspondent à la part des bénéfices engendrés par l'entreprise et sont répartis entre les associés au prorata de leurs droits dans le capital (sauf exception expressément prévue par les statuts ou par convention, étant précisé que la décision de verser un dividende inégalitaire peut être justifiée, mais doit être strictement encadrée).
- Le **salaire** est une somme d'argent versée à un salarié en contrepartie du travail qu'il a effectué pour son employeur. Il est constitué d'une rémunération fixe à laquelle peuvent s'ajouter des primes, des avantages en nature, des indemnités, etc.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

1/ Le choix du salaire

Sauf dans certains cas où il bénéficie d'une mesure d'exonération (salaires d'apprentis, d'étudiants et de stagiaires sous certaines limites), le salaire net est soumis au **barème de l'impôt sur le revenu (IRPP)**.

Barème progressif applicable aux revenus de 2020	
Fraction du revenu imposable (pour une part)	Taux d'imposition à appliquer sur la tranche correspondante
Jusqu'à 10 084 €	0 %
De 10 085 € à 25 710 €	11 %
De 25 711 € à 73 516 €	30 %
De 73 517 € à 158 122 €	41 %
À partir de 158 123 €	45 %

À cela s'ajoutent les cotisations sociales (CSG, CRDS, assurance maladie, maternité, invalidité, décès, accident de travail, etc.).

Le montant des charges salariales est de l'ordre de 21 % à 23 % du salaire brut.

Des formalités juridiques sont-elles nécessaires pour se verser une rémunération de gérance ?

La **décision de verser une rémunération au dirigeant nécessite par principe l'accord des associés sur le montant de la rémunération avant le versement**.

Cela est valable **y compris dans une société ne comptant qu'un seul associé** : autrement dit, l'associé unique devra formaliser, lors de l'assemblée générale, la validation de sa propre rémunération de gérance.

Par exception, il est également possible d'approuver postérieurement la rémunération versée au gérant. En effet, lorsque les statuts prévoient que la rémunération du gérant est fixée par décision ordinaire des associés, la jurisprudence considère que cette disposition statutaire est respectée dès lors que pour chaque exercice une décision des associés a approuvé la rémunération de l'exercice écoulé.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

Le gérant peut donc s'octroyer une rémunération, puis la faire valider par les associés après la clôture de l'exercice lors de l'assemblée générale ordinaire d'approbation des comptes annuels. Pour rappel, cette assemblée doit se tenir au plus tard six mois après la clôture de l'exercice.

Dans tous les cas, la rémunération fixée pour un exercice ne vaut que pour celui-ci, les associés doivent donc **se prononcer pour chaque exercice** sur le montant de la rémunération versée au gérant, **même si elle n'évolue pas d'un exercice sur l'autre**.

**/ ! \ Point de vigilance / ! **

Toute rémunération versée au titre d'un exercice et n'ayant pas été validée, a priori ou a posteriori, risque d'être remise en cause.

Dans ce cas, l'Administration peut réintégrer dans le résultat de la société les rémunérations non approuvées par décision collective, c'est-à-dire que les rémunérations non approuvées ne sont pas déductibles.

Au niveau du dirigeant, une rémunération versée qui n'aurait pas été validée en assemblée générale sera requalifiée en « **rémunération et avantage occulte** », et taxée en conséquence tel un revenu distribué, moyennant en sus, majorations et intérêts de retard.

Nota : il en est de même pour les rémunérations « excessives ».

Qu'est-ce qu'une rémunération « excessive » ?

Le terme « rémunérations » englobe l'ensemble des salaires proprement dits et des « gratifications » accessoires allouées aux dirigeants sous toutes ses formes, y compris les éventuels **avantages en nature**.

Il n'y a pas de seuil à partir duquel une rémunération est considérée comme excessive. L'administration apprécie le caractère normal de la rémunération du dirigeant au cas par cas.

Une rémunération est généralement qualifiée d'excessive lorsqu'elle est disproportionnée par rapport à la qualification professionnelle ou l'activité réellement déployée par le dirigeant au sein de son entreprise. Peuvent également être pris en compte les rémunérations des personnes occupant des emplois analogues dans des entreprises similaires et/ou l'importance de la rémunération par rapport aux bénéficiaires ou



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

aux salaires des autres membres du personnel. Le plus souvent, il est tenu compte des **circonstances propres à chaque entreprise** (niveau et évolution du chiffre d'affaires, comparaison de cette évolution avec celle du salaire du dirigeant, rôle personnel joué par celui-ci, éventuellement sa part du capital, etc.).

Quels sont les avantages de la rémunération en salaire ?

Elle permet au dirigeant de bénéficier d'une **couverture santé et retraite**.

Elle permet une **régularité du revenu** indépendamment du résultat de l'entreprise : le salaire est perçu tous les mois même en l'absence de bénéfices distribuables (par exemple, lorsque la société est déficitaire).

La rémunération est votée en amont en assemblée générale, sans tenir compte du nombre de parts sociales ou d'actions détenues au sein de la société.

Le salaire est une charge déductible du résultat fiscal de la société **sous réserve que la rémunération soit proportionnée** ; toute rémunération qui serait excessive serait remise en cause (voir tableau ci-dessus).

Être titulaire d'un contrat de travail et d'un salaire fixe présente une **sécurité financière** (vis-à-vis des banques notamment).

Quelles sont les contraintes liées à la rémunération en salaire ?

Elle augmente le poids des charges sociales supportées par l'entreprise et par le salarié.

Elle nécessite une gestion de la paie pour les dirigeants assimilés salariés.

Elle subit une taxation élevée par rapport aux dividendes (charges patronales + charges salariales + barème de l'IR pouvant atteindre 45 %).

Le dirigeant doit-il être titulaire d'un contrat de travail pour être assimilé salarié ?

Non, même sans contrat de travail, certains dirigeants sont **assimilés salariés**.

Sont concernés :

- les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL (société à responsabilité limitée) ou de SELARL (société d'exercice libéral à responsabilité limitée) ;



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

- les présidents, directeurs, directeurs généraux et directeurs généraux délégués (rémunérés) de SA (société anonyme) ou de SELAFA (société d'exercice libéral à forme anonyme) ;
- les présidents et dirigeants rémunérés de SAS (société par actions simplifiée) ou de SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle) ;
- les gérants non associés rémunérés de sociétés de personnes ;
- les dirigeants de certaines associations à but non lucratif.

Cette liste est non exhaustive.

Bien que relevant du statut de salarié au sens du droit de la Sécurité sociale, un certain nombre de spécificités existe quant à la législation applicable aux dirigeants de société (plafond, bénéfice des exonérations, détermination des frais professionnels ou des avantages en nature, etc.).

Ces dirigeants sont considérés comme des « assimilés salariés ». Ils bénéficient de la même protection sociale que les salariés, à l'exception de l'assurance chômage.

Ils ne peuvent pas prétendre par ailleurs aux dispositions du droit du travail (par exemple aux règles applicables en matière de licenciement) au titre de leur mandat social.

Pour bénéficier de la législation du travail, le dirigeant, mandataire social, doit cumuler son mandat avec un véritable contrat de travail. Ce cumul n'est possible que sous conditions et en présence d'un véritable lien de subordination.

Quel est le statut du dirigeant qui n'est pas assimilé salarié ?

Lorsque le dirigeant n'est pas assimilé salarié, le dirigeant qui se verse une rémunération sera considéré comme un **travailleur non-salarié** ou « **TNS** ». Il est alors affilié au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants.

En pratique, le régime TNS concerne deux grandes catégories de personnes :

- les dirigeants et associés de certaines sociétés (non visées supra) ;
- les personnes qui travaillent à titre indépendant (sans lien de subordination et sans fiches de paie) ainsi que les professionnels qui exercent une activité libérale.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

2/ Le choix du dividende

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les dividendes sont taxés par défaut au prélèvement forfaitaire unique (PFU ou *flat tax*) dont le **taux global est fixé à 30 %** incluant un taux d'IR unique (non progressif) de 12,8 % et des cotisations sociales à hauteur de 17,2 %.

Une option permet de les soumettre au barème progressif de l'IR. Dans ce cas, un abattement de 40 % est applicable et vient réduire le montant du dividende imposable.

Quels sont les avantages de la rémunération en dividendes ?

Les dividendes ne sont pas soumis aux cotisations sociales au niveau de l'entreprise : ils permettent donc d'alléger les charges de l'entreprise et corrélativement d'augmenter son résultat.

En revanche, ils ne constituent pas une charge déductible du résultat fiscal de l'entreprise.

Ils bénéficient d'une fiscalité privilégiée (PFU) par rapport au salaire.

Quelles sont les contraintes liées à la rémunération en dividendes ?

Dans le cas où le dirigeant de la société perçoit uniquement des dividendes, il ne bénéficie **d'aucune protection sociale** (sauf dans certains cas pour le gérant majoritaire) et **ne valide aucun trimestre de retraite**.

La distribution des dividendes n'est pas récurrente et n'est possible qu'à l'issue de l'assemblée générale **d'approbation des comptes de l'exercice annuel** (ou d'une assemblée générale spécifique), et à condition que l'entreprise dispose de **bénéfices distribuables** ou de réserves ; une société déficitaire ne peut donc pas verser de dividendes.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

/ ! \ Point de vigilance / ! \

Dans certaines situations, les dividendes sont **assimilés à des revenus du travail**.

Tel est le cas pour les dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) qui relèvent du régime des travailleurs indépendants. Ils peuvent voir leurs **dividendes soumis à cotisations sociales**.

Cette taxation intervient lorsque la part distribuée aux associés excède 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant d'associé.

En pratique sont le plus concernés :

- les **gérants majoritaires de SARL et SELARL** ;
- l'associé unique d'EURL ;
- l'associé de SNC.

L'assiette de calcul des cotisations sociales doit englober les revenus distribués aux dirigeants et associés, mais aussi les sommes versées aux membres d'une partie de leur famille (conjoint au titre d'un mariage ou d'un PACS, enfant non émancipé).

3/ Optimiser sa rémunération : une analyse au cas par cas

S'agissant des dirigeants assimilés salariés, le versement d'un dividende s'avère, dans la plupart des cas, plus intéressant sur le plan social et fiscal que le versement d'une rémunération.

Toutefois, afin de **s'assurer un minimum de protection sociale** et de garantir un revenu régulier au dirigeant, il est indispensable de prévoir un minimum de rémunération.

Se verser un salaire en parallèle de la perception de dividendes permet donc de :

- **valider les trimestres de retraite** ;
- **éviter la taxe PUMa** ;
- **bénéficier des indemnités journalières**.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

FOCUS : qu'est-ce que la taxe PUMa et en suis-je redevable ?

La taxe PUMa a pour objet de financer cette couverture universelle maladie en faisant contribuer les personnes disposant d'importants revenus du capital, sans pour autant exercer une activité professionnelle avec laquelle elles bénéficient d'un revenu soumis à cotisations sociales.

C'est le cas, par exemple, des personnes disposant de dividendes ou de rentes immobilières comme seul moyen de subsistance.

Vous serez personnellement redevable de la taxe PUMa, sur une année donnée, si les conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- vous et (si vous en avez un) votre conjoint ou partenaire de PACS, avez un revenu annuel d'activités professionnelles (en tant que salarié, assimilé-salarié, TNS, micro-entreprise) exercées en France inférieure à 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) soit < 8 227,20 € pour 2021 ;
- vous et (si vous en avez un) votre conjoint ou de PACS n'avez pas de revenu de remplacement (pension de retraite ou d'invalidité, rente ou allocations de chômage) ;
- votre revenu annuel du capital (dividendes, revenus fonciers, capitaux mobiliers, plus-values de cessions à titre onéreux, etc.) est supérieur à 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) soit > 20 568 € en 2021.

Quel est le montant de la taxe PUMa ?

Si vous êtes redevable de la taxe PUMa, celle-ci sera alors assise sur la fraction de votre revenu annuel du capital supérieur à 50 % du PASS soit au-delà de 20 568 € en 2021. Autrement dit, vous commencerez à payer cette taxe sur la part supérieure à 20 568 € (2021) de votre revenu du capital. En dessous de ce montant, il n'y a pas de taxe PUMa.

Par ailleurs, cette taxe est calculée sur votre revenu du capital dans la limite de 8 PASS soit 329 088 € de revenu du capital pour 2021. Au-delà, il n'y plus de taxe PUMa.

Enfin le taux est fixé à 6,5 %. Il est dégressif linéairement pour atteindre 0 % à 329 088 € de revenus du capital selon une formule définie par décret.



Chef d'entreprise : rémunération en salaire ou en dividendes. Comment choisir ? Comment le mettre en place efficacement ?

4/ En conclusion...

La répartition des sommes versées au dirigeant entre rémunération et dividendes doit faire l'objet d'une analyse au cas par cas. Elle se fera en fonction de la situation personnelle du dirigeant et de celle de sa société en tenant compte, notamment :

- des charges de famille ;
- de l'âge ;
- de son état de santé ;
- de s'il perçoit déjà un salaire au sein d'une autre structure.

Pour trouver le juste point d'équilibre, il convient de vous faire **conseiller par un Expert-Comptable** qui pourra établir une simulation propre à votre situation.