



Dirigeants : 4 conseils pour optimiser votre rémunération

A l'heure des déclarations de revenus, il peut être intéressant pour un dirigeant de s'interroger sur les meilleures façons d'optimiser sa rémunération. Voici les principales pistes.



Les patrons de TPE-PME ne roulent pas sur l'or. Optimiser sa rémunération en payant moins d'impôts ou de charges sociales peut être un enjeu d'importance pour les dirigeants dont l'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés (IS). D'où quelques arbitrages à effectuer selon Christophe Bertrand, expert-comptable et commissaire aux comptes du cabinet Innoliance à Aurillac (Cantal), membre du groupement France Défi.

Un statut salarié ?

C'est le premier choix à faire pour le dirigeant. Dans le cas d'un travailleur salarié (TS), le montant des charges sociales ajouté aux charges patronales se monte en effet à environ 64 % de la rémunération brute. Pour le travailleur non salarié (TNS) — un gérant de SARL majoritaire, par exemple —, ces mêmes cotisations comptent pour 46 % de la rémunération mais il est aussi moins couvert (arrêt de travail, invalidité, retraite). Un risque à apprécier en fonction des situations personnelles.

Miser sur les dividendes ?

Avant le 1^{er} janvier 2013, se rémunérer partiellement en dividendes — somme prise sur les bénéfices de la société et reversée aux associés ou aux actionnaires — pouvait être intéressant. Mais désormais, les dividendes sont soumis aux cotisations sociales. « Les dividendes supérieurs à 10 % du capital social sont perçus comme de la rémunération et taxés de la même façon », signale Christophe Bertrand. Toutefois, l'abattement de 40 % appliqué lors de l'imposition sur le revenu de ces dividendes, reste applicable. Cette solution s'apprécie donc au cas par cas.

Mettre en place un contrat d'intéressement

L'intéressement consiste à distribuer une quote-part du bénéfice de l'entreprise assortie

d'avantages fiscaux et sociaux. Pour cela il faut que l'entreprise emploie au moins un salarié (en plus du dirigeant). A noter : le montant de la prime d'intéressement versée est plafonné à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale, ce qui revient à 19 308 € pour 2016.

« De plus, si on couple cet intéressement avec un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ou un Plan d'épargne entreprise (PEE), le salarié peut verser sa prime d'intéressement dans le PEE sans que celle-ci soit imposée », note Christophe Bertrand. « L'entreprise peut en outre abonder la somme. Au final, le dirigeant salarié s'y retrouve. » Une contrainte à prendre en compte, tout de même : le salarié ne pourra débloquer son épargne avant cinq ans pour le PEE, sauf cas bien précis (naissance, déménagement, etc.). Pour le PERCO les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite.

Viser le long terme : la retraite

Voilà désormais la stratégie à privilégier, selon Christophe Bertrand, même s'il est parfois difficile de regarder plus loin que le présent. Le dirigeant salarié optera pour la mise en place du dispositif facultatif appelé « la retraite article 83 ». Celui-ci est abondé par l'entreprise. Il permet de verser aux salariés une partie des cotisations déductibles du revenu imposable de l'entreprise. Ces cotisations sont exonérées d'impôt dans certaines limites. Les sommes sont débloquées au moment de la retraite sous forme de rente.

Le dirigeant non salarié choisira individuellement un contrat Madelin, qui prévoit de débloquer les fonds à la retraite, versés sous la forme d'une rente. En 2016, le plafond des versements sur un contrat de retraite Madelin s'élève à 71 439,60 €. « Ce contrat permet aux dirigeants de se constituer une épargne déductible du revenu imposable de l'entreprise. Et donc de bénéficier d'une meilleure retraite, ce qui est particulièrement pertinent pour des dirigeants non salariés », rappelle Christophe Bertrand.

Mais aussi...

Opter pour des avantages en nature, comme la voiture de fonction : « Bénéficier d'une voiture de fonction peut être un plus, note Christophe Bertrand, expert-comptable. Aucune trésorerie personnelle n'y est engagée. » De plus, les charges sociales déclenchées par cet avantage en nature permettent au dirigeant d'acheter des droits à la retraite.

Jouer sur l'immobilier : si le chef d'entreprise et sa famille, constitués en SCI (société civile immobilière), louent à l'entreprise les locaux dont ils sont propriétaires, le dirigeant peut optimiser sa rémunération. En effet, sur les revenus fonciers tirés de cette location, aucune cotisation sociale (hors CSG et CRD) ne s'applique.



En partenariat avec France Défi

Suivez-nous sur notre page Facebook Le Parisien Économie pour ne rien rater de l'actualité économique !

Cet article est issu du Parisien Économie du 17 mai 2016. Retrouvez l'intégralité du Parisien Économie en version PDF.