

QUEL EST LE MEILLEUR CHOIX DE RÉMUNÉRATION POUR UN DIRIGEANT MAJORITAIRE, SALAIRE OU DIVIDENDES ?



INTRODUCTION

Le salaire et les dividendes sont les deux moyens de rémunération accessibles à un dirigeant de société. 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. Le dividende quant à lui est une rémunération de capital versée par l'entreprise à ses actionnaires ou associés en contrepartie d'une participation au capital de la société. Ils correspondent à la part des bénéfices engendrés par l'entreprise et sont répartis entre les actionnaires de la société à hauteur du nombre d'actions qu'ils possèdent.

Il est donc nécessaire de se demander, lorsqu'on est gérant et en même temps actionnaire principal de sa société, s'il est plus intéressant de se verser du salaire ou des dividendes.

LES DIVIDENDES : DES AVANTAGES EN TERMES DE FISCALITÉ

Depuis la mise en place de la flat-tax sur les revenus du capital (réforme Macron créant le PFU), une nouvelle solution d'optimisation fiscale est apparue dans l'esprit des entrepreneurs : Au lieu de se verser un salaire (pour les dirigeants de SAS ou SA) ou une rémunération de gérant (pour les gérants de SARL) qui sera imposable au barème de l'impôt sur le revenu dont la tranche marginale peut atteindre 45%, ces derniers sont tentés de se verser des dividendes dont l'imposition sera limitée à 12.8% (plus 17,2 % de prélèvements sociaux, soit un taux global à 30 %). L'économie peut donc être ou sembler assez importante pour les dirigeants percevant de grosses rémunérations.

De surcroît, la tentation est encore plus forte pour les dirigeants actionnaires de SA ou SAS, car les dividendes seront soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17.20% et ils échapperont donc aux cotisations sociales attachées aux salaires ou assimilés. L'entreprise de sera plus soumise aux cotisations patronales, ce qui peut représenter une belle économie.

Attention toutefois : Les gérants majoritaires de **SARL** ne pourront pas pleinement profiter de la niche fiscale car les **dividendes seront soumis aux cotisations** sociales à la sécurité sociale des indépendants (SSI, ex RSI), pour la part excédant **10% du bloc suivant : le capital, les sommes versées en compte courant et les primes d'émission, proratisé en fonction du taux de détention du gérant, de son conjoint et de ses enfants mineurs**. Cela diminue beaucoup l'avantage fiscal mais apporte en contrepartie un droit à la protection sociale qui n'existe pas pour les dividendes de SAS.

UNE OPTION PAS SI AVANTAGEUSE QU'IL N'Y PARAÎT

Il existe toutefois un certain nombre d'inconvénients qui peuvent rendre cette mesure moins avantageuse qu'il n'y paraît. L'inconvénient principal peut être grossièrement expliqué en une phrase : **si on ne paye pas de cotisations retraite, on n'a pas de retraite**. Les dividendes sont considérés comme des revenus du capital et non des revenus du travail. Par conséquent, ils ne donnent pas de droits à la retraite, même si en contrepartie il n'y a pas de cotisations patronales à payer. Autrement dit, ils ne sont pas pris en compte, ni pour le nombre de trimestre ni pour le salaire moyen.

De même, le niveau de rémunération perçu en tant que salaire conditionne les indemnités journalières de sécurité sociale et les prestations d'invalidité ou de décès et seule cette rémunération ouvre droit au chômage.

Autrement dit, l'économie de cotisations sociales a un impact sur les prestations reçues en échange.

Par ailleurs, en cas de location ou d'acquisition de bien immobilier, c'est le contrat de travail - synonyme théoriquement de plus de sécurité - qui est pris en compte en priorité.

On peut aussi rappeler que le fait même pour l'entreprise de payer des charges sociales et un salaire peut s'avérer intéressant car ces derniers **diminuent le résultat et donc l'impôt**, contrairement aux dividendes qui sont calculés sur le résultat net après impôts, et qui ne sont pas des charges. Même si le taux d'IS supporté (28% en 2020) est inférieur au taux de cotisations patronales évitées.

Il ne faut pas oublier non plus qu'une entreprise n'est autorisée à verser des dividendes que lorsque son résultat (en incluant les reports à nouveau non distribués des années antérieures) est positif.

Autre élément, les dividendes doivent être partagés entre tous les actionnaires/associés, raison pour laquelle il peut être plus intéressant de se verser un salaire lorsqu'on ne possède pas tout le capital social et qu'on ne souhaite pas rémunérer ses partenaires minoritaires.

CONCLUSION

En conclusion, **l'option souvent choisie** par les chefs d'entreprise est de se verser **un salaire minimum** pour bénéficier de la protection sociale et de se **verser le reste en dividendes** pour faire des économies. Toutefois, il ne faut pas oublier que seul le montant de salaire sera pris en compte pour calculer la pension de retraite, ce qui implique donc bien souvent d'épargner en parallèle.

Le sujet vous intéresse ? Toute l'équipe Afyneo se tient bien entendu à votre disposition pour approfondir les sujets et vous accompagner.

Contactez-nous au 01 40 55 09 05 ou par mail contact@afyneo.com