

Animateurs : Pierre-Bernard Puel (La mondiale) Responsable régional auprès des conseils
 Nathalie Battaglia, cabinet MBA (Clermont-Ferrand)
 Norbert Rocourt, Cabinet RT Conseil (Paris)

Le choix du régime social et fiscal du dirigeant

Intérêt du thème : Accompagner le chef d'entreprise dans le choix de son statut fiscal et social, optimiser sa rémunération, et valoriser ces missions.

L'objectif était de présenter un partenaire et un outil d'optimisation de la rémunération du dirigeant d'entreprise, optimisation nécessitant de prendre en compte les aspects fiscaux et sociaux courts termes, mais aussi long termes. Objectif : une étude précise et complète, (éventuellement réalisée conjointement avec un spécialiste), permet non seulement de donner le bon conseil, mais aussi de le valoriser : à l'aide d'un outil d'analyse et d'aide à la décision, l'objectif est de chiffrer le gain pour le client d'un statut salarié cadre ou TNS à protection sociale identique, et de l'optimisation du couple rémunération-dividende avec l'impact fiscal et social à court et long terme sur son pouvoir d'achat

Plan de l'atelier :

1) Les variables d'ajustements entre le régime salarié et le statut TNS :

- a. sa caisse d'affiliation
- b. sa rémunération
- c. l'âge du dirigeant,
- d. Exemples (cas d'une enveloppe de 100 K€ de rémunération)

Si le préalable de l'état de santé est respecté, pour une enveloppe de 100 K€ de rémunération et à protection sociale identique, quelle que soit la caisse d'affiliation le gain est toujours favorable au TNS de l'ordre de 20%. En faisant varier le niveau de rémunération (et donc l'enveloppe) le résultat varie de manière très importante, de 5 à 30% au moins. Ce gain est annuel ; là, intervient l'influence de l'âge. Ce gain capitalisé sans risque permet de se constituer un capital de fin de carrière, ou un revenu différé (retraite) substantiel ; les calculs mettent en évidence l'intérêt de réaliser cette étude assez tôt ce qui permet d'améliorer sa future retraite (25 ans de revenus en moyenne) jusqu'à 50% ! Mais jusqu'à 55 ans, s'il reste 7 à 8 ans d'activité au moins, la question du statut reste pertinente. Chiffrer précisément ce gain important pour le client, l'audit complet est indispensable pour valoriser la mission.

2) Optimisation entre rémunération et dividendes, présentation d'un cas particulier (enveloppe de 200 K€)

- a. Cas d'un cadre,
- b. Optimisation pour un TNS en SARL (ORGANIC/RSI)
- c. Optimisation pour un TNS en SARL (CAVEC)
- d. Optimisation pour un TNS en SELARL en 2009 (CAVEC)



Le dirigeant de TPE/PME construit son pouvoir d'achat avec de la rémunération de gérance et souvent un dividende. L'étude à porter pour une enveloppe globale de 200 K€ (rémunération avec charges incluses, + distribution avec IS & prélèvements sociaux inclus) sur les conséquences sur le pouvoir d'achat immédiat du dirigeant et sur sa retraite (en effet à la quarantaine, sa rémunération a un impact fort sur sa future retraite) Le statut salarié (standard ou CAVEC) oblige au choix cornélien entre cigale et fourmi : pouvoir d'achat mais sans protection sociale, ou retraite améliorée et prévoyance adaptée ?

Le statut de TNS est plus cohérent : en augmentant la rémunération (jusqu'à consommer toute l'enveloppe, sauf la part de dividende soumis au taux réduit d'IS), le pouvoir d'achat augmente, la capacité à améliorer sa prévoyance et l'enveloppe Madelin pour optimiser son financement aussi ; enfin la retraite se trouve aussi améliorée. Ceci est vrai à l'Organic, ou en libéral, et la pression fiscale (TMI de l'impôt sur le revenu) n'y change rien (sur une enveloppe globale de 200 K€). Bien évidemment il s'agit d'un exemple, et chaque cas doit faire l'objet d'un audit particulier.