

Rémunération ou dividende : comment choisir ?

En votre qualité de dirigeant et d'associé d'une société, vous avez le loisir de pouvoir arbitrer entre la rémunération perçue au titre de votre mandat social et le dividende perçu au titre de votre qualité d'associé. Voici quelques éléments qui vous permettront de mener à bien votre réflexion.

Les différences entre le salaire et les dividendes

La rémunération est une somme d'argent qui peut vous être versée au titre de votre mandat social en contrepartie du travail que vous effectuez pour la société. Il est constitué d'une rémunération fixe à laquelle peuvent s'ajouter des primes, des avantages en nature, des indemnités, etc. En fonction de la forme sociale de la société (Société de personne ou société par actions), vous serez soit soumis au régime des travailleurs non-salariés (gérant de SARL notamment), soit assimilé au régime des traitements et salaires (Président ou Directeur Général de SAS notamment).

Le dividende est une rémunération du capital versé par la société à ses associés ou ses actionnaires au regard de leur participation au capital social de la société. Il correspond à la part des bénéfices distribuables par la société et répartis entre ses associés ou ses actionnaires généralement à proportion de leur détention dans le capital social.

Le choix de la rémunération

Les avantages de la rémunération	Les inconvénients de la rémunération
<ul style="list-style-type: none">○ Le droit à la retraite ;○ Une protection sociale ;○ Un revenu régulier versé indépendamment des résultats de l'entreprise ;○ Le salaire et les charges sociales qui lui sont liées permettent de réduire le montant du bénéfice imposable de la société.	<ul style="list-style-type: none">○ Le poids des charges sociales supportées par l'entreprise (proche de 50%) ;○ Une charge de travail générée par la gestion de la paie à assurer ;○ Tout salaire est soumis à l'impôt sur le revenu. Cette charge fiscale peut être plus ou moins conséquente en fonction du barème progressif, dont le taux d'imposition varie entre 0 % et 45 %, et des gains annuels.

A noter, que sous réserve de certaines conditions (existence d'un vrai lien de subordination avec l'entreprise, exercice de fonctions techniques distinctes du mandat social, ... ce qui sera en principe incompatible avec une participation majoritaire au capital), un dirigeant peut cumuler son mandat social et sa qualité d'associé avec un contrat de travail susceptible d'ouvrir droit au chômage dans l'hypothèse où il serait mis fin à ce dernier.

Le choix des dividendes

Les avantages des dividendes	Les inconvénients des dividendes
<ul style="list-style-type: none">○ Les dividendes ne sont pas assujettis aux charges sociales (hors cas de la SARL) ;○ Les dividendes sont en principe soumis au prélèvement forfaitaire unique (ou « flat tax »), sauf option pour l'imposition au barème progressif après l'application d'un abattement de 40 %. <p>Le prélèvement forfaitaire unique de 30 % est décomposé en deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none">– 12,80 % au titre de l'impôt sur le revenu ;– 17,20 % au titre des prélèvements sociaux. <ul style="list-style-type: none">○ Les dividendes n'étant pas soumis à cotisation au niveau de l'entreprise, favoriser le versement d'un dividende au lieu d'une rémunération, permet d'alléger le poids des charges de l'entreprise et donc d'augmenter les résultats ;○ Dans le cas où une personne est dirigeant de son entreprise et en même temps salarié d'une autre entreprise, recevoir des dividendes lui permet d'éviter de cotiser une nouvelle fois pour sa protection sociale (sauf dans certains cas pour le gérant majoritaire).	<ul style="list-style-type: none">○ Prélèvement de la CSG (Contribution sociale généralisée) et de la CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale), à hauteur de 9,7% des montants distribués, auxquels il faut ajouter la contribution de revenu de solidarité active ;○ Aucune protection sociale (sauf dans certains cas pour le gérant majoritaire) et ne valide aucun trimestre de retraite ;○ Les dividendes ne sont versés que s'il existe des montants distribuables, c'est-à-dire lorsque l'entreprise fait des bénéfices ou lorsqu'elle a des réserves distribuables ;○ Nécessité d'attendre l'approbation des comptes de l'exercice ;○ Cette distribution profite à tous les associés et les actionnaires de l'entreprise. Par conséquent, les dividendes ne sont avantageux que si l'associé ou l'actionnaire détient une part importante du capital social de la société.

Le choix du versement d'une rémunération ET de dividendes

Ce choix est intéressant pour les dirigeants associés qui n'ont pas de revenus autres que ceux distribués par leur entreprise. Associer une rémunération à des dividendes permet de :

- valider les trimestres de retraite (à condition de percevoir au moins 150 smic horaire par trimestre) ;
- bénéficier d'une protection sociale ;
- bénéficier du prélèvement forfaitaire unique (flat tax) sur les dividendes ;
- réduire le montant du bénéfice imposable grâce aux versements de salaires.

Les critères pour choisir entre le versement d'une rémunération ou de dividendes

○ Les droits à la retraite

Le versement de dividendes ne permet pas la validation de droits à la retraite. Les droits à la retraite ne sont ouverts qu'avec un minimum de cotisations. La rémunération perçue doit donc générer les cotisations qui permettent d'ouvrir les droits à l'ensemble des prestations.

○ La couverture sociale

Le niveau de rémunération perçue peut conditionner les indemnités journalières et les prestations d'invalidité et de décès.

Le montant des indemnités journalières est uniquement fixé par rapport au montant de la rémunération du dirigeant perçue car les dividendes ne représentent pas à un revenu du travail mais à un revenu du capital.

Par conséquent, plus le salaire est faible et les dividendes élevés, plus les indemnités journalières seront faibles car elles sont proportionnelles à la rémunération du travail.

Et les spécificités startup ?

- Les associés salariés percevront peu ou pas de rémunération en phase d'amorçage. Il peut être toutefois opportun de prévoir une rémunération minimale pour s'assurer une couverture sociale ;
- En cas d'entrée d'investisseurs au capital, il conviendra de négocier un montant de rémunération satisfaisant pour l'ensemble des parties, même si l'activité n'est pas encore bénéficiaire ;
- Il n'est pas rare qu'aucun dividende ne soit versé pendant un premier temps : soit parce que l'activité est déficitaire mais néanmoins porteuse, soit parce que tous les bénéfices sont réinvestis dans l'activité.

Il est impossible de privilégier systématiquement une des deux options. Cette question mérite une étude approfondie en vue d'optimiser l'arbitrage à la fois au niveau de l'entreprise et au niveau du dirigeant lui-même.

Pour en discuter : Marie-Véronique LUMEAU, WOOG & Associés

mvlumeau@woogassociés.com

