

GUIDE

LE STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT

Travailleur non salarié ou salarié ?

ÉDITION OCTOBRE 2020

LE STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT

Vous le savez, le choix du statut social du dirigeant est une question cruciale. Lors de la création de l'entreprise bien sûr. Mais aussi tout au long de la vie professionnelle du dirigeant, durant laquelle les changements de législation seront légion et viendront souvent bouleverser la donne. Un choix complexe en ce qu'il emporte tout à la fois des conséquences en matière sociale et fiscale notamment.

En matière de protection sociale d'abord, où contrairement à une idée reçue encore fortement ancrée dans les esprits, la couverture offerte au dirigeant assimilé salarié et celle offerte au dirigeant TNS relevant désormais du régime général de la Sécurité sociale présentent de nombreuses similitudes. Elles sont même au global quasi équivalentes.

En matière de charges sociales en revanche, un fossé gigantesque existe entre les deux statuts. Les cotisations à acquitter sur la rémunération perçue par le dirigeant sont en effet nettement moins élevées dans le régime des TNS.

Le régime social des dividendes doit aussi être pris en compte. Il diffère, là encore, entre dirigeant assimilé salarié et TNS. Pour le dirigeant assimilé salarié, les dividendes perçus sont en règle générale exonérés de cotisations sociales. Seuls des prélèvements sociaux de 17,2 % s'appliquent. À l'inverse, pour le dirigeant TNS, les dividendes perçus sont en principe soumis à cotisations sociales pour leur montant dépassant 10 % du capital social et des comptes courants d'associés.

En matière fiscale enfin, si le traitement fiscal du résultat ne dépend pas du statut social du dirigeant, ce statut emporte l'application de règles différentes pour ce qui concerne l'imposition de sa rémunération.

Au final, le choix du statut social suppose une réelle réflexion, à la lumière des dernières évolutions législatives intervenues. Nous vous proposons donc de développer les différents paramètres de choix du statut du dirigeant et d'en mesurer les effets par le biais de simulations afin de vous permettre de définir, en fonction de chaque situation, quelle est l'option la plus pertinente pour vos clients.

Excellente lecture !

Sommaire

04.

Quiz



12.

Deux statuts sociaux pour le dirigeant



28.

L'impact de la forme juridique de l'entreprise



34.

Les incidences fiscales du choix du statut



38.

Synthèse/Conclusion : le meilleur statut social



44.

Cas pratique





QUIZ

1

Le calcul de la retraite de base d'un dirigeant artisan-commerçant relevant de la SSI est le même que celui d'un dirigeant relevant du régime général

Oui

Non

2

Les prestations frais de santé des TNS sont alignées sur celles du régime général des salariés

Oui

Non

3

La cotisation d'assurance maladie obligatoire est la même pour le régime général des salariés et le régime des non salariés

Oui

Non

4

La prestation IJ pour arrêt de travail maladie d'un salarié est supérieure à celle d'un artisan-commerçant

Oui

Non

5

Les assurés relevant de la SSI peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique

Oui

Non

6

Les prestations décès d'un salarié sont supérieures à celles d'un assuré relevant de la SSI

Oui

Non

7

En tant que salarié, mes cotisations AGIRC et ARRCO supportent un taux d'appel de :

120 %

125 %

127 %

8

L'intégralité des cotisations sociales sur un salaire ou une rémunération de gérance génère des prestations sociales

Oui

Non

9

Les dirigeants assimilés salariés et non salariés peuvent faire financer par leur entreprise une couverture chômage

Oui

Non

10

En tant que dirigeant non salarié, je peux me couvrir pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)

Oui

Non

RÉPONSES

1

Oui : Le régime général et le régime de retraite de base des artisans et commerçants ont été alignés depuis 1973 avec une formule de calcul identique (SAM ou RAM x taux x DA/DR). Les taux de cotisations sont identiques entre le régime général et la SSI sur un revenu limité au PASS (17,75 % pour 2019), mais il existe un écart de 1,70 point sur les cotisations vieillesse dé plafonnées entre le régime général et la SSI en faveur du non salarié.

2

Oui : Les prestations en nature des régimes maladie ont été alignées entre salariés et non salariés depuis le 01/01/2001.

3

Non : Les taux de cotisation maladie-maternité-invalidité-décès sont les suivants :

- 8,50 % maximum pour les non salariés relevant de la SSI ;
- 7,30 %* ou 13,30 %* pour les salariés (13,30 % pour le mandataire social sans contrat de travail).

* Intégrant la cotisation solidarité autonomie.

4

Non.

IJ salariés	IJ SSI artisans-commerçants
50 % du revenu limité à 1,8 x le Smic / 365 soit 45,55 € / jour maxi	50 % du revenu limité au PASS / 365 soit 56,35 € / jour maxi

5

Oui : Depuis mai 2017, les artisans-commerçants peuvent reprendre leur activité professionnelle tout en continuant à percevoir des indemnités journalières de la SSI.

6

Non.

Capital décès salariés	Capital décès SSI artisans-commerçants
<ul style="list-style-type: none"> - Capital forfaitaire indépendant du revenu fixé à 3 472 € pour 2020 - Pas de majoration pour enfants à charge - Pas de prestation en cas de décès pendant la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> - Capital forfaitaire = à 20 % du PASS soit 8 227,20 € pour 2020 - Majoration de 5 % du PASS par enfant à charge - Prestation décès égale à 8 % du PASS si décès pendant la retraite sous certaines conditions*

* À condition que :

- l'assuré retraité ait acquis 80 trimestres d'assurance en tant qu'artisan ou commerçant ;
- son activité indépendante (artisanale ou commerciale) soit sa dernière activité ;
- le ou les ayants droit en fassent la demande dans un délai maximum de 2 ans suivant le décès du retraité.

7

127 % : Le taux d'appel est fixé à 127 % depuis le 1^{er} janvier 2019 (seule environ 80 % de la cotisation est donc constitutive de droits).

Parallèlement, les taux d'appel des régimes complémentaires SSI et CIPAV restent fixés à 100 % (100 % de la cotisation est constitutive de droits).

8

Non. Exemples :

- La cotisation de 2,30 % en assurance vieillesse de base dé plafonnée pour les salariés ou de 0,60 % pour la SSI est non génératrice de droits au-delà d'un revenu > au PASS.
- La cotisation de 13,30 % (incluant les 0,30 % de cotisation solidarité autonomie) en assurance maladie-maternité-invalidité-décès dé plafonnée pour les salariés ou 7,20 % (sans la cotisation invalidité-décès) pour les non-salariés est non génératrice de droits au-delà d'un revenu > au PASS.

9

- Oui** : - Pour les dirigeants non salariés, cette solution est défiscalisante depuis la loi Madelin, dans le respect de certaines limites.
- Pour les dirigeants assimilés salariés (mandataires sociaux sans contrat de travail), cette solution peut être financée par l'art. 82 du CGI.
- Par ailleurs, la réforme de l'assurance chômage a prévu sous conditions le versement d'une allocation forfaitaire pour les TNS depuis le 1^{er} novembre 2019 en cas de liquidation ou redressement judiciaire (précisées par décret n° 2019-976 du 20 septembre 2019).

10

- Oui** : Les dirigeants non salariés ne cotisant pas à titre obligatoire pour la couverture du risque AT/MP peuvent décider d'adhérer à l'assurance volontaire AT/MP pour bénéficier de ce type de couverture.

DEUX STATUTS SOCIAUX POUR LE DIRIGEANT



Un dirigeant d'entreprise doit relever de manière impérative d'un statut social. Ce statut social peut prendre deux formes. Soit celle d'assimilé salarié, soit celle de travailleur non salarié. Deux statuts très différents même s'ils ouvrent aujourd'hui droit à une couverture sociale quasi identique.

LE STATUT DE DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ

Le terme d'assimilé salarié provient du simple fait que le dirigeant concerné est rattaché aux mêmes organismes sociaux que les salariés, c'est-à-dire affilié au régime général de la Sécurité sociale, comme les salariés. Le dirigeant n'est toutefois pas un salarié en matière sociale car il est exclu du champ d'application du Code du travail et des conventions collectives.

Le dirigeant assimilé salarié perçoit une rémunération principalement sous forme de salaire ou de dividende.

Le statut d'assimilé salarié impacte à la fois l'entreprise et le dirigeant. Il impacte l'entreprise quant aux charges sociales dues sur la rémunération du dirigeant. Il impacte le dirigeant quant à sa protection sociale et sa couverture retraite.

Les charges sociales pesant sur la rémunération du dirigeant

Le paiement des charges sociales s'effectue auprès de l'Urssaf et des organismes sociaux de retraite et de prévoyance auprès desquels l'entreprise est rattachée. Les cotisations comprennent une part patronale et une



part salariale pour certaines.

Les charges patronales sont réglées directement par l'entreprise aux divers organismes.

Les charges salariales sont précomptées par l'entreprise sur la rémunération brute due au dirigeant. Les charges sociales sont calculées sur la base d'une assiette correspondant à la rémunération réellement perçue par le dirigeant assimilé salarié au titre de l'exécution de son mandat (les dividendes perçus par le dirigeant n'entrent pas dans cette assiette). Cette rémunération pouvant être prise en compte dans la limite d'un plafond pour certaines cotisations. Les cotisations dues sur les rémunérations perçues doivent être réglées sur le mois suivant ou sur le trimestre suivant.

Vous trouverez les taux de cotisations pour 2020 dans le tableau figurant en page suivante.

Au final, l'application de ces taux de cotisations aboutit, par exemple, à un taux total moyen arrondi de 58 % dans

Info +

Aucune assiette minimale n'existe en matière de charges sociales dues sur la rémunération du dirigeant assimilé salarié. En conséquence, si le dirigeant ne perçoit pas de rémunération (le résultat de l'entreprise étant affecté intégralement aux réserves), aucune charge sociale n'est à acquitter par l'entreprise. Le dirigeant n'acquiert alors pas de droits sociaux ni ne bénéficie d'enveloppes fiscale et sociale pour des régimes facultatifs de protection sociale.

les entreprises de moins de 11 salariés sur la rémunération ne dépassant pas 3 428 € par mois. Ce total approximatif est de 55 %* sur la rémunération dépassant 3 428 € par mois dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Les dividendes perçus par le dirigeant sont quant à eux soumis exclusivement à un prélèvement social, à une contribution

additionnelle au prélèvement social, à la CSG-CRDS (sur un taux de 10,40 %) et à un prélèvement de solidarité. Au total, le dirigeant supporte sur les dividendes qu'il perçoit des prélèvements sociaux sur la base d'un taux global de 17,20 %.

* Hors taxe sur les salaires et cotisation AT/MP.

LES TAUX DE COTISATIONS SOCIALES POUR 2020 POUR UN DIRIGEANT ASSIMILÉ SALARIÉ

Nature	Taux	Assiette
Maladie-maternité	13,30 % ⁽¹⁾	Totalité
CSG-CRDS	9,70 %	98,25 %
Allocations familiales	5,25 %	Totalité
Retraite de base	15,45 % 2,30 %	Dans la limite de 3 428 € par mois Totalité
Retraite complémentaire	7,87 % 21,59 %	Dans la limite de 3 428 € par mois Entre 3 428 et 27 424 € par mois
Contribution d'équilibre technique ⁽²⁾	0,35 %	Dans la limite de 27 424 € par mois
Contribution d'équilibre général	2,15 % 2,70 %	Dans la limite de 3 428 € par mois Entre 3 428 et 27 424 € par mois
Formation professionnelle	0,55 % (entreprise de moins de 11 salariés) 1 % (entreprise d'au moins 11 salariés)	Totalité
Prévoyance complémentaire	1,5 % ⁽³⁾	Dans la limite de 3 428 € par mois
Accident du travail	Taux variable	Totalité
Aide au logement	0,10 % (entreprise de moins de 50 salariés) 0,50 % (entreprise d'au moins 50 salariés)	Dans la limite de 3 428 € par mois Totalité
APEC	0,06 %	Dans la limite de 13 712 € par mois

(1) Incluant les 0,30 % de cotisation solidarité autonomie. Le dirigeant assimilé salarié (mandataire social sans contrat de travail) ne bénéficie pas de la baisse de 6 % de la cotisation maladie-maternité (LFSS 2019). (2) Seulement due pour une rémunération excédant le plafond de la Sécurité sociale. (3) Obligation prévue par l'article 7 de la convention collective des cadres.

La couverture sociale du dirigeant

Le dirigeant assimilé salarié bénéficie de la même couverture que les salariés en matière de protection sociale.

La couverture maladie et maternité

En cas de maladie ou de maternité, le dirigeant se voit verser des indemnités journalières dont le montant est fixé en fonction de sa rémunération, dans le respect de plafonds.

Les indemnités journalières maladie sont calculées sur la base de la rémunération journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite de 1,8 fois le Smic annuel divisé par 365.

Les indemnités journalières maternité, elles, sont calculées sur la base de la rémunération mensuelle soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Étant précisé que les indemnités journalières maladie sont versées après un délai de carence de 3 jours, alors que les indemnités journalières maternité sont versées sans délai de carence.

En cas d'hospitalisation, le dirigeant se voit en règle générale rembourser environ 80 % des frais engagés.

La couverture accidents du travail

En cas d'accident du travail, le dirigeant voit l'intégralité des frais de soins pris en charge par la Sécurité sociale. Il bénéficie aussi d'indemnités journalières, calculées sur la base de sa rémunération journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite de 0,834 %

du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les indemnités journalières accident du travail étant versées sans délai de carence. En outre, en cas de décès ou d'invalidité par accident du travail ou maladie professionnelle, des prestations spécifiques supplémentaires sont également prévues.

La prévoyance

Le dirigeant assimilé salarié doit aussi être couvert du risque décès auprès d'un organisme de prévoyance^{*}.

Faute d'une telle couverture souscrite, l'entreprise doit verser à l'ayant droit du dirigeant un capital égal à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès. À ce titre, il faut préciser que si ce capital est versé directement par l'entreprise et non par un organisme assureur, il n'ouvrira pas droit à la fiscalité de l'assurance-vie mais sera imposé aux droits de succession pour les ayants droit ainsi qu'aux charges sociales pour l'employeur. L'ayant droit bénéficie également d'un capital décès d'un montant de 3 472 € versé par la Sécurité sociale. Ce capital décès n'étant pas majoré en cas d'enfant à charge et n'étant pas versé en cas de décès après la liquidation de la retraite du dirigeant.

En cas d'invalidité, une pension est versée par la Sécurité sociale au dirigeant assimilé salarié reconnu invalide. La pension annuelle est égale à 50 % du revenu annuel moyen du dirigeant (moyenne correspondant aux

^{*} Obligation prévue par l'article 7 de la convention collective des cadres.



Info +

En cas d'invalidité totale et définitive nécessitant l'assistance d'une tierce personne, des majorations spécifiques de la pension versée sont prévues.

Info +

Par exception, le dirigeant assimilé salarié peut cumuler à certaines conditions son mandat social avec un contrat de travail. Dans ce cas de figure, la rémunération perçue au titre de ce contrat de travail est bien soumise à la cotisation Pôle emploi. Le dirigeant peut alors bénéficier d'une couverture chômage, mais uniquement pour la part de rémunération relative à son contrat.



10 meilleures années) en cas d'invalidité totale et définitive et à 30 % du revenu annuel moyen du dirigeant en cas d'invalidité partielle. Cette pension est encadrée avec un montant mensuel minimum (292,80 €) et maximum (1 028,40 € si invalidité partielle et 1 714 € si invalidité totale).

La mutuelle santé

Enfin, le dirigeant doit être couvert par la mutuelle frais de santé obligatoirement mise en place dans l'entreprise. La mutuelle doit assurer dans ce cadre la prise en charge au moins d'un certain nombre de soins (le « panier minimal de soins »). Pour rappel, cela correspond principalement à la prise en charge intégrale du ticket modérateur et du forfait hospitalier journalier. En outre, conformément à la réforme « 100 % santé » menée par les pouvoirs publics, cette mutuelle

doit désormais ouvrir droit à un remboursement intégral de certains équipements d'optique et soins dentaires prothétiques et, à compter de 2021, de certaines aides auditives.

La couverture retraite

Le dirigeant assimilé salarié doit être assuré au titre de la retraite de base mais aussi au titre de la retraite complémentaire. La retraite de base est assurée par le régime général de la Sécurité sociale (Carsat ou Cnav Île-de-France), la retraite complémentaire par l'organisme Agirc-Arrco.

La retraite de base

La retraite de base peut être liquidée sur la base d'un taux plein si le dirigeant est âgé d'au moins 67 ans ou si le dirigeant est âgé d'au moins 62 ans et dispose du nombre de trimestres nécessaire pour pouvoir bénéficier du taux plein selon la

Un régime de retraite universel

Pour assurer l'équilibre du système de retraite, mis à mal par l'augmentation de l'espérance de vie associée à une population active qui stagne, le gouvernement envisage d'instaurer un régime de retraite universel. Un régime qui engloberait l'ensemble des régimes de retraite existants, aussi bien les régimes de retraite de base que de retraite complémentaire.

Les dirigeants assimilés salariés, inclus dans ce régime, se verraient appliqués un taux de cotisation unique de 25,31 % sur leur rémunération brute ne dépassant pas trois plafonds annuels de la Sécurité sociale (soit 123 408 € en 2020). Sachant qu'une cotisation de solidarité, non génératrice de droits, serait également mise à leur charge à hauteur de

2,81 % sur l'ensemble de leur rémunération. Ces cotisations leur permettraient d'acquérir des points (et non plus des trimestres pour la retraite de base) qui, multipliés par leur valeur de service, donneraient le montant de la pension de retraite globale à servir. Quant à l'âge légal de départ en retraite, il demeurerait fixé à 62 ans. À suivre.

génération à laquelle l'assuré appartient. La pension est calculée sur la base des 25 meilleures années du dirigeant en matière de rémunération. La pension ne pouvant dépasser un montant annuel égal à 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du départ à la retraite.

La retraite complémentaire

Les conditions de liquidation de la retraite complémentaire sont identiques à celles de la retraite de base. Il est ainsi possible de liquider la retraite complémentaire à 62 ans. Toutefois, les personnes nées à compter de 1957 qui demandent, depuis le 1^{er} janvier 2019, le paiement de leur pension de retraite complémentaire à la date à laquelle elles ont droit à une retraite à taux plein dans le régime de retraite de base voient cette pension minorée de 10 % pendant 3 ans (dans la limite de 67 ans). Une minoration qui ne s'applique pas si elles demandent leur pension un an après cette date. Mieux, la pension est majorée, pendant un an, de 10 % si sa liquidation est demandée 2 ans après cette date, de 20 % 3 ans après et de 30 % 4 ans après.

Le montant annuel de la retraite complémentaire est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point. Les points sont acquis sur la base des cotisations de retraite complémentaire versées à partir de la rémunération du dirigeant.

Une couverture supplémentaire de retraite peut être souscrite par le dirigeant, les cotisations réglées par l'entreprise pouvant bénéficier de certaines exonérations sociales et fiscales.



La couverture chômage

La rémunération du dirigeant assimilé salarié perçue au titre du mandat n'entre pas dans l'assiette de la cotisation Pôle emploi. Le dirigeant est par principe exclu de la couverture chômage assurée par Pôle emploi.

Le dirigeant assimilé salarié peut toutefois opter pour une assurance chômage facultative. Trois organismes principaux proposent une assurance chômage aux dirigeants.

Le régime de garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) est accessible sous réserve notamment que le dirigeant perçoive une rémunération sous forme de salaire et non exclusivement sous forme de dividendes. Le dirigeant peut choisir de s'assurer, face au risque de chômage suite à une révocation, un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 55 % ou 70 % du revenu professionnel net fiscal (hors

Info +

Depuis le 1^{er} novembre 2019, les dirigeants assimilés salariés peuvent, sous certaines conditions, en cas de liquidation ou de redressement judiciaire de la société, percevoir une allocation chômage de 26,30 € par jour pendant une durée maximale de 182 jours.



Info +

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a supprimé le RSI et intégré les indépendants artisans et commerçants au régime général de la Sécurité sociale. Cet adossement étant devenu complet au 1^{er} janvier 2020. Une réforme qui ne modifie en rien leurs régimes de cotisations et de prestations.

dividendes). Il doit aussi choisir la durée de ce maintien : 12, 18 ou 24 mois.

Le régime APPI a été créé par l'Association pour la protection des patrons indépendants (APPI). Dans ce cadre, le dirigeant peut choisir de s'assurer face au risque de chômage suite à un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 55 % ou 70 % de sa rémunération nette imposable.

La durée du maintien est fixée à 12 mois. Pour les dirigeants assimilés salariés, la cotisation annuelle est égale à 2,58 % du salaire brut annuel pour le maintien à 55 % et à 3,28 % pour le maintien à 70 %.

Après un an d'adhésion au régime APPI, il est possible de choisir de passer à un maintien à 100 % ou à une durée de couverture de 18 ou 24 mois. Un autre régime existe prévoyant des cotisations égales à un montant fixe ouvrant droit à une allocation annuelle elle aussi fixe.

Ce régime dit « révocation » n'est toutefois ouvert qu'au dirigeant ne détenant pas plus de 5 % du capital social de l'entreprise. Le régime APRIL a été créé par la société d'assurances APRIL. Le dirigeant peut choisir de s'assurer, face au risque de chômage suite à une fusion-absorption liée à une contrainte économique, une restructuration de l'entreprise liée à une contrainte technique ou économique, un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 80 % de son revenu annuel professionnel soumis à impôt sur le revenu (dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale)

et des dividendes (limités à 20 000 €) pendant 9 mois ou à 50 % pendant 15 mois. La cotisation due pour cette couverture est égale à 3,46 % des revenus professionnels du dirigeant soumis à impôt sur le revenu. Une cotisation additionnelle de 1,63 % peut être acquittée pour s'assurer également contre le risque de révocation.

LE STATUT DE TRAVAILLEUR NON SALARIÉ (TNS)

Le terme de TNS provient du simple fait que le dirigeant concerné n'était pas, avant le 1^{er} janvier 2020, rattaché aux mêmes organismes sociaux que les salariés. Aujourd'hui, le TNS relève, comme le dirigeant assimilé salarié, du régime général de la Sécurité sociale. Le dirigeant est par ailleurs, comme le dirigeant assimilé salarié, exclu du champ d'application du Code du travail et des conventions collectives. Il perçoit aussi une rémunération principalement sous forme d'allocation de gérance et/ou de dividendes. Le statut de TNS impacte uniquement le dirigeant. Il ne s'adresse pas à l'entreprise. Et il impacte le dirigeant à la fois pour le paiement des charges sur la rémunération perçue, sur sa protection sociale et sa couverture retraite.

Les charges sociales dues sur la rémunération

Le paiement des charges sociales s'effectue auprès du régime général de la Sécurité sociale (Urssaf) Point important : les cotisations comprennent une seule et unique part. Les charges sociales sont réglées directement par le dirigeant à l'Urssaf.

Néanmoins, l'entreprise peut prendre en charge le paiement de ces charges pour le compte du dirigeant (un vote collectif des associés ou les statuts de l'entreprise doivent autoriser cet avantage dès lors que l'entreprise a la forme juridique d'une société). Cet avantage doit alors être comptabilisé comme un élément de rémunération supplémentaire. Les charges sociales sont calculées sur la base d'une assiette égale au revenu professionnel d'activité.

La définition de ce revenu de référence change selon la forme juridique de l'entreprise et les choix pris en matière d'imposition des résultats.

Pour les sociétés et les EIRL soumises à l'impôt sur les sociétés, le revenu professionnel d'activité correspond au salaire du dirigeant augmenté des dividendes non exonérés qu'il perçoit. Pour les entrepreneurs individuels relevant du régime fiscal de la micro-entreprise, le revenu professionnel d'activité correspond au chiffre d'affaires de l'entreprise diminué d'un abattement forfaitaire pour frais professionnels (abattement fixé entre 34 % et 71 % en fonction de l'activité de l'entreprise).

Pour les individuels relevant du régime micro-social, le revenu professionnel d'activité correspond au chiffre d'affaires de l'entreprise.

Pour la CSG-CRDS, l'assiette doit comprendre aussi les cotisations sociales obligatoires et facultatives acquittées sur la rémunération du dirigeant.

Les cotisations dues sur les rémunérations perçues doivent être réglées mensuellement ou trimestriellement.



Les sommes réglées en début d'année N correspondent à celles dues au titre des rémunérations versées sur l'année N-2. Puis une régularisation est organisée en cours d'année sur la base des revenus N-1.

Cela doit conduire le dirigeant à anticiper les besoins de trésorerie pour faire face à une possible régularisation par rapport aux cotisations provisionnelles.

Vous trouverez un tableau récapitulant les taux de cotisations pour 2020 en page suivante.

L'application de ces taux revient, par exemple, à un taux cumulé arrondi de 30 % pour les dirigeants commerçants et pour les dirigeants artisans dont la rémunération est égale à deux fois le plafond de la Sécurité sociale.

Pour les micro-entreprises, un taux unique de charges sociales s'applique en fonction de l'activité de l'entreprise, couvrant les mêmes cotisations que pour les autres TNS. Ce taux unique est de 22 % pour les activités libérales relevant de la

Info +

Des assiettes minimales existent en matière de charges sociales dues sur la rémunération du dirigeant TNS. En conséquence, même si le dirigeant ne perçoit pas de rémunération (le résultat de l'entreprise soumise à l'IS étant affecté intégralement aux réserves), des charges sociales sont à acquitter. En contrepartie, le dirigeant acquiert des droits sociaux. Pour le dirigeant relevant du régime de micro-entreprise, il peut demander à bénéficier des assiettes minimales applicables aux autres TNS.

LES TAUX DE COTISATIONS POUR 2020 POUR UN DIRIGEANT NON SALARIÉ (TNS)

Nature	Taux	Assiette minimale
Maladie-maternité⁽¹⁾ (commerçants, artisans et professionnels libéraux relevant du régime général de la Sécurité sociale)	0,85 à 4,02 % (si assiette inférieure à 40 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 4,02 à 7,20 % (si assiette supérieure à 40 % et inférieure ou égale à 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 7,20 % (si assiette supérieure à 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 6,50% pour la part de revenu supérieur à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale	40 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
Maladie-maternité (professionnels libéraux)	1,50 à 6,50 % (si assiette inférieure à 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 6,50 % (si assiette supérieure ou égale à 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale)	Non
Invalité-décès (commerçants, artisans et professionnels libéraux relevant du régime général de la Sécurité sociale)	1,30 % (sur la fraction de l'assiette ne dépassant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale)	11,5 % du plafond annuel de Sécurité sociale
Invalité-décès (professions libérales)	Montant forfaitaire fixe ou au choix du dirigeant (exemple : montant de 76, 228 ou 380 € au choix du dirigeant relevant de la CIPAV)	Non
CSG-CRDS	9,70 %	Non
Retraite de base (commerçants, artisans et professionnels libéraux relevant du régime général de la Sécurité sociale)	17,75 % (sur la fraction de l'assiette ne dépassant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale) 0,6 % (sur la fraction de l'assiette dépassant le plafond annuel de la Sécurité sociale)	11,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
Retraite de base (professions libérales CNAVPL)	8,23 % (sur la fraction de l'assiette ne dépassant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale) 1,87 % (sur la fraction de l'assiette ne dépassant pas 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale)	11,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale
Retraite complémentaire (commerçants, artisans et professionnels libéraux affiliés au régime général de la Sécurité sociale)	7 % (sur la fraction de l'assiette ne dépassant pas 38 340 €) 8 % (sur la fraction de l'assiette comprise entre 38 340 € et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale)	Non
Retraite complémentaire (professions libérales)	Montant forfaitaire fixe en fonction de tranche de rémunération (par exemple, coût entre 1 392 € et 18 101 € par tranche de revenus au sein de la CIPAV)	Non
Allocations familiales	0 % (si assiette ne dépassant pas 110 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 0 à 3,10 % (si assiette comprise entre 110 % et 140 % du plafond annuel de la Sécurité sociale) 3,10 % (si assiette supérieure à 140 % du plafond annuel de la Sécurité sociale)	Non
Formation professionnelle	0,25 % (commerçant et profession libérale) 0,34 % (commerçant avec conjoint collaborateur) 0,29 % (artisans)	Oui. Assiette fixe de 41 136 €

(1) Incluant la cotisation indemnités journalières. (2) Les professionnels libéraux relevant du régime général de la Sécurité sociale peuvent demander, pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019, l'application d'un taux spécifique : 0 % pour la part du revenu ne dépassant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale et 14 % pour la part du revenu comprise entre une et quatre fois ce plafond.

CIPAV et pour les prestations de service et à 12,80 % pour l'achat et la revente de marchandises, la vente de denrées à consommer sur place et les prestations d'hébergement. S'ajoute une contribution de formation professionnelle égale à 0,10 % pour les commerçants, 0,30 % pour les artisans (0,17 % en Alsace) et 0,20 % pour les professions libérales. Les dividendes perçus par le dirigeant non intégrés à l'assiette des cotisations sociales sont quant à eux soumis exclusivement à un prélèvement social, à une contribution additionnelle au prélèvement social, à la CSG-CRDS (sur un taux de 10,40 %) et à un prélèvement de solidarité. L'entreprise s'acquitte directement auprès de l'administration fiscale de ces prélèvements sociaux sur la base d'un taux global de 17,20 %.

La couverture de protection sociale

Le dirigeant TNS bénéficie d'une couverture distincte de celle des salariés en matière de protection sociale, même si elle offre une protection très proche à l'assuré.

La couverture maladie-maternité

En cas de maladie, le dirigeant se voit verser des indemnités journalières dont le montant est fixé en fonction de sa rémunération, dans le respect de plafonds. Les indemnités journalières, concernant uniquement les commerçants, artisans et professionnels libéraux qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale, sont calculées sur la base de la rémunération

journalière soumise à cotisations sociales, prise en compte uniquement dans la limite du plafond annuel de Sécurité sociale divisé par 365. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de 3 jours, en cas d'hospitalisation ou d'arrêt de travail de plus de 7 jours.

En cas de maternité, la dirigeante perçoit une indemnité journalière forfaitaire et une allocation forfaitaire de repos.

En cas de rémunération annuelle < ou égale à 3 983 €, la dirigeante peut bénéficier d'une indemnité journalière de 5,64 € et d'une allocation forfaitaire d'un montant total de 342,80 €.

En cas de rémunération annuelle supérieure à 3 983 €, la dirigeante bénéficie d'une indemnité journalière de 56,35 € et d'une allocation forfaitaire d'un montant total de 3 428 €.

Attention toutefois, depuis le 1^{er} janvier 2019, les dirigeantes doivent cesser leur activité pendant au moins 56 jours pour bénéficier des deux prestations. Par ailleurs, la durée d'indemnisation des dirigeantes en congé maternité a été alignée sur celle des salariés, soit 112 jours maximum (au lieu de 74 jours en principe auparavant). En cas d'hospitalisation, le dirigeant se voit dans la plupart des cas rembourser 80 % des frais engagés.

En cas d'accident du travail, le dirigeant ne bénéficie pas des prestations en espèce AT/MP, sauf à adhérer à l'assurance volontaire AT/MP.

La prévoyance

En cas de décès du dirigeant TNS artisan ou commerçant, un capital décès égal à 20 % du plafond annuel de la Sécurité



Info +

Le dirigeant TNS peut choisir de souscrire une couverture prévoyance facultative auprès d'un organisme assureur permettant de compléter la couverture obligatoire en bénéficiant des déductions liées au régime Madelin. Il peut aussi choisir de s'assurer volontairement contre le risque accident du travail de façon spécifique auprès de la Sécurité sociale, avec une cotisation entièrement déductible. Le taux de cette cotisation volontaire accident du travail est égal à 80 % du taux de cotisation AT qui aurait été acquitté par le dirigeant TNS s'il relevait du statut d'assimilé salarié. Cette cotisation assure au dirigeant TNS la prise en charge intégrale des frais de santé engagés en cas d'accident du travail ainsi que des prestations espèces en cas d'incapacité permanente au travail mais n'ouvre pas droit à des indemnités journalières spécifiques.



Info +

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les assurés nés à compter de 1953 qui ont été affiliés à plusieurs régimes de retraite (régime social des indépendants, régime général et régime salarié agricole) ne perçoivent qu'une seule pension de retraite de base qui comprend l'ensemble des droits à retraite acquis dans ces régimes durant leur carrière professionnelle.

sociale est versé à l'ayant droit. Un capital supplémentaire équivalent à 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale peut être versé aux enfants à charge.

En cas de décès survenant après la liquidation de la retraite du dirigeant, le capital décès se monte à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, sous condition d'avoir cotisé au moins 20 années au régime.

Lorsque le dirigeant TNS est un professionnel libéral relevant de la CIPAV, en cas de décès, un capital est versé à l'ayant droit sur un montant annuel fixe dépendant du choix de la classe de cotisation par le dirigeant (montant allant de 15 780 à 78 900 €). Une pension d'invalidité est versée au dirigeant TNS commerçant, artisan ou professionnel libéral relevant du régime général de la Sécurité sociale reconnu invalide. La pension annuelle est égale à 50 % du revenu des 10 meilleures années du dirigeant en cas d'invalidité totale et définitive et à 30 % du revenu des 10 meilleures années du dirigeant en cas d'invalidité partielle.

Cette pension est encadrée par un montant mensuel minimum (455,42 € si invalidité partielle et 641,62 € si invalidité totale) et maximum (1 028,40 € si invalidité partielle et 1 714 € si invalidité totale).

Lorsque le dirigeant TNS exerce une profession libérale, une pension d'invalidité peut lui être versée par sa section professionnelle lorsqu'il est reconnu invalide.

La pension mensuelle est égale à un montant fixe dépendant du choix de la classe de cotisation par le dirigeant (montant allant de 438,33 à 2 191,67 €

au sein de la CIPAV par exemple). Enfin, le dirigeant TNS peut choisir de cotiser volontairement à une mutuelle frais de santé auprès d'un organisme assureur en bénéficiant des exonérations liées au régime Madelin.

La couverture retraite du dirigeant

Le dirigeant TNS doit être couvert au titre de la retraite de base mais aussi au titre de la retraite complémentaire.

La retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par les Carsat ou la Cnav d'Île-de-France pour les dirigeants dont l'entreprise exerce une activité commerciale ou artisanale et pour les professionnels libéraux (professions libérales non réglementées) relevant du régime général de la Sécurité sociale.

La retraite de base est assurée par la CNAVPL pour les dirigeants dont l'entreprise exerce une activité libérale et la retraite complémentaire par une section professionnelle.

Par ailleurs, pour les avocats, la retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par la CNBF. Enfin, pour les exploitants agricoles, la retraite de base et la retraite complémentaire sont assurées par la MSA.

La retraite de base

La retraite de base peut être liquidée sur la base d'un taux plein si le dirigeant est âgé d'au moins 67 ans ou si le dirigeant est âgé d'au moins 62 ans et dispose du nombre de trimestres nécessaire pour pouvoir bénéficier du taux plein selon la génération à laquelle il appartient.

La pension des commerçants et artisans est calculée sur la base des 25 meilleures années du dirigeant en matière de rémunération. Elle est égale sur l'année à 50 % de la moyenne de ces 25 meilleures années. La pension ne pouvant dépasser un montant annuel égal à 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du départ à la retraite.

Pour les professions libérales, la retraite de base est assurée par un système de points.

Le montant annuel de la retraite de base est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point. L'acquisition de points est réalisée sur la base des cotisations de retraite de base versées à partir de la rémunération du dirigeant. Seule la fraction de rémunération ne dépassant pas 5 fois le plafond de Sécurité sociale permet au dirigeant d'acquérir des droits à retraite de base.

La retraite complémentaire

Les conditions de liquidation de la retraite complémentaire des artisans et commerçants sont identiques à celles de la retraite de base.

Le montant annuel de la retraite complémentaire est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point. Les points sont acquis sur la base des cotisations de retraite complémentaire versées à partir de la rémunération du dirigeant.

Seule la fraction de rémunération ne dépassant pas 4 fois le plafond de la Sécurité sociale permettant au dirigeant d'acquérir des droits à retraite complémentaire.

Pour le dirigeant TNS professionnel libéral, les conditions de liquidation de la retraite complémentaire sont définies par sa caisse de retraite complémentaire.

Et la pension de retraite complémentaire est égale au nombre de points acquis

Un régime de retraite unique

Le régime de retraite universel que le gouvernement envisage de mettre en place concernerait l'ensemble des TNS : artisans, commerçants, professionnels libéraux et non-salariés agricoles. Il remplacerait aussi bien leur régime de retraite de base que leur régime de retraite complémentaire. Ce

régime de retraite par points supposerait, au terme d'une période de convergence de 15 à 20 ans, des taux de cotisations identiques pour tous les TNS. Ils cotiseraient ainsi à hauteur de 25,31 % pour un revenu annuel n'excédant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 41 136 € en 2020) et de

10,13% sur la part de revenu comprise entre une fois et trois fois ce plafond (de 41 136 à 123 408 € en 2020). En outre, ils verseraient une cotisation de solidarité, non génératrice de droits, de 2,81 % sur la totalité de leur revenu. L'âge légal de départ en retraite, au sein de ce nouveau régime, serait fixé à 62 ans.

26,30 €

Depuis le 1^{er} novembre 2019, les TNS peuvent, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire et sous certaines conditions, percevoir une allocation chômage de 26,30 € par jour pendant une durée maximale de 182 jours.

multiplié par la valeur du point. Les points étant acquis sur la base des cotisations de retraite complémentaire versées à partir de la rémunération du dirigeant. À ce titre, le dirigeant affilié à la CIPAV acquiert le maximum de points sur l'année dès lors que sa rémunération annuelle nette dépasse 123 300 €. Bien entendu, une couverture supplémentaire de retraite peut être souscrite par le dirigeant, les cotisations réglées par l'entreprise pouvant ouvrir droit à certains avantages sociaux et fiscaux.

La couverture chômage

La rémunération du dirigeant TNS n'entre pas dans l'assiette de la cotisation Pôle emploi. Le dirigeant est ainsi exclu de la couverture chômage assurée par Pôle emploi.

Le dirigeant TNS peut toutefois opter pour une assurance chômage facultative. Trois organismes proposent une assurance chômage aux dirigeants. Le régime de garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) est accessible sous réserve notamment que le dirigeant perçoive une rémunération sous forme de salaire et non exclusivement sous forme de dividendes. En revanche, les professionnels libéraux en sont exclus, sauf s'ils exercent leur activité sous une forme juridique de société et non d'entreprise individuelle. Le dirigeant peut choisir de s'assurer, face au risque de chômage suite à une révocation, un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 55 % ou 70 % de son revenu professionnel net fiscal (hors

dividendes). Il doit aussi choisir la durée de ce maintien : 12, 18 ou 24 mois. Étant précisé que dès lors que le dirigeant ne peut être révoqué du fait de la forme juridique de l'entreprise, il bénéficie d'une réduction de 15 % sur le montant de la cotisation à verser. Le régime APPI a été créé par l'Association pour la protection des patrons indépendants (APPI). Le dirigeant peut choisir de s'assurer, face au risque de chômage suite à un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 55 % ou 70 % de sa rémunération nette imposable. La durée du maintien étant fixée à 12 mois.

Pour les dirigeants TNS, la cotisation annuelle est égale à 2,75 % du salaire brut annuel pour le maintien à 55 % et à 3,74 % pour le maintien à 70 %.

Après un an d'adhésion au régime APPI, il est possible de choisir d'opter pour un maintien à 100 % ou pour une durée de couverture de 18 ou 24 mois.

Le régime APRIL a été créé par la société d'assurances APRIL.

Le dirigeant peut choisir de s'assurer, face au risque de chômage suite à une fusion-absorption liée à une contrainte économique, une restructuration de l'entreprise liée à une contrainte technique ou économique, un redressement ou une liquidation judiciaire, pour un maintien de salaire égal à 80 % de son revenu annuel professionnel soumis à impôt sur le revenu (pris en compte uniquement dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale) pendant 9 mois ou à 50 % pendant 15 mois.

La cotisation due pour cette couverture

est égale à 3,46 % des revenus professionnels du dirigeant soumis à impôt sur le revenu.

LE STATUT DU CONJOINT DU DIRIGEANT

Si le conjoint (ou le partenaire de Pacs) du dirigeant participe à l'activité de l'entreprise, cette intervention doit être qualifiée juridiquement. La participation du conjoint doit en effet prendre l'une des trois formes suivantes : celle d'associé, de collaborateur ou de salarié.

Le statut de conjoint associé

Le statut de conjoint associé est ouvert au conjoint participant de façon professionnelle et habituelle à l'activité de l'entreprise et détenant des parts sociales de l'entreprise. Le conjoint associé relève du même statut social que le dirigeant, soit assimilé salarié, soit TNS. Il cotise et bénéficie des prestations sociales à titre personnel (y compris en matière de retraite de base et de retraite complémentaire) sur la base des rémunérations perçues au titre de son mandat. Il ne bénéficie pas, tout comme le dirigeant, de la couverture chômage.

Le statut de conjoint collaborateur

Le statut de conjoint collaborateur est ouvert au conjoint collaborant de manière régulière à l'activité de l'entreprise, sans être associé ni rémunéré. Le dirigeant doit être entrepreneur individuel, gérant majoritaire de SARL ou de SELARL ou associé unique d'EURL. Le conjoint collaborateur n'acquies pas de cotisations maladie-maternité. Il bénéficie



cependant d'une couverture sociale pour les frais de maladie et de maternité en tant qu'ayant droit du dirigeant et d'indemnités pour maternité. Le conjoint collaborateur, dans une entreprise artisanale et commerciale, peut cotiser pour obtenir une couverture indemnités journalières maladie, sous réserve d'être affilié comme conjoint collaborateur depuis au moins un an. En matière de couverture invalidité-décès, de retraite de base et de retraite complémentaire, le conjoint collaborateur doit cotiser personnellement à partir d'une assiette choisie (forfaitaire ou en pourcentage du revenu du dirigeant). Les taux de cotisations étant identiques à ceux du dirigeant. Pour la formation professionnelle, la cotisation versée par le dirigeant est majorée en cas de conjoint collaborateur. Enfin, le conjoint collaborateur peut souscrire à l'option d'adhésion volontaire à la couverture accident du travail



LUSMOUNIERO



Info +

Le dirigeant étant en mesure de cumuler mandat et contrat de travail doit interroger Pôle emploi directement pour déterminer si les conditions sont réunies pour lui permettre de bénéficier d'une indemnisation en cas de chômage suite à la rupture du contrat de travail. Cette procédure est gratuite et nécessite de remplir un formulaire fourni par Pôle emploi.

auprès de la Sécurité sociale et peut souscrire des couvertures facultatives supplémentaires en matière de retraite ou de prévoyance.

Le statut de conjoint salarié

Le statut de conjoint salarié est ouvert au conjoint collaborant de manière professionnelle et habituelle à l'activité de l'entreprise, et disposant d'une rémunération et d'un contrat de travail

sans être associé. La rémunération ne devant pas être excessive compte tenu du travail accompli.

Le conjoint salarié bénéficie des droits prévus par le Code du travail et les conventions collectives, notamment de la couverture chômage assurée par Pôle emploi, à la condition que cette couverture soit soumise à validation tous les ans auprès de Pôle emploi. Il est affilié au régime général de la Sécurité sociale. L'entreprise s'acquitte des mêmes cotisations que pour les salariés et le conjoint salarié bénéficie de la même couverture sociale que les salariés, y compris en matière de retraite. Le salaire du conjoint salarié et les charges sociales correspondantes sont déductibles des résultats de l'entreprise.

BÉNÉFICIAIRES DU CUMUL MANDAT-CONTRAT DE TRAVAIL	
Forme juridique de l'entreprise	Dirigeants pouvant bénéficier d'une indemnisation par Pôle emploi en cas de contrat de travail
SARL	Gérant non majoritaire Gérant non associé Associé non gérant
EURL	Gérant non associé
SA	PDG (si contrat antérieur au mandat) Administrateur (si contrat antérieur au mandat) DG administrateur (si contrat antérieur au mandat) DG non administrateur
SAS	Président Dirigeant désigné par les statuts de la société
SNC	Gérant non associé
SCOP	Associé Dirigeant

LE CUMUL DU MANDAT SOCIAL AVEC UN CONTRAT DE TRAVAIL

Un dirigeant peut, à certaines conditions, cumuler son mandat social avec un contrat de travail dans la même entreprise. Cette possibilité présente de nombreux avantages.

Le dirigeant se voit appliquer les dispositions du Code du travail et des conventions collectives au titre de ses fonctions décrites dans le contrat de travail. Cela lui ouvre droit aux autorisations d'absences rémunérées, aux congés payés, aux indemnités en cas de rupture du contrat, aux primes conventionnelles, aux dispositifs d'épargne salariale réservés aux salariés, etc. Par exemple, le dirigeant peut bénéficier d'indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat de travail. Le montant des indemnités de licenciement obtenues n'est alors intégralement soumis à charges sociales que lorsqu'il atteint 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale.

Pour les indemnités de cessation forcée de mandat, ce seuil est égal à 5 fois le plafond annuel de Sécurité sociale. L'avantage principal réside dans le droit du dirigeant à bénéficier d'une indemnisation en cas de chômage assurée par Pôle emploi.

En effet, sur la rémunération perçue au titre de l'exécution de son contrat de travail, le dirigeant cotise aux mêmes charges sociales que tous les salariés, notamment à la cotisation Pôle emploi. Peuvent bénéficier de ce cumul mandat-contrat de travail seulement les personnes figurant dans le tableau de la page précédente.

Ces dirigeants doivent néanmoins être en capacité de prouver l'existence du contrat de travail revendiqué et la réalité de la prestation de travail exécutée comme salarié.

La condition portant sur la réalité de la prestation de travail reste la plus difficile à démontrer. Le dirigeant doit être en mesure de prouver qu'il réalise des fonctions techniques bien distinctes du champ de son mandat social.

Et il doit percevoir une rémunération liée à l'exécution de son contrat, ce qui nécessite en pratique d'élaborer deux bulletins de paie pour le dirigeant : un pour la rémunération liée au mandat et un pour le salaire lié au contrat de travail.

Enfin, le dirigeant doit démontrer qu'il est tenu par un lien de subordination réel dans l'exécution de son contrat de travail, subordination vis-à-vis de l'employeur, ce qui est loin d'être simple en pratique.

Par ailleurs, lorsque le mandataire déjà en place souhaite conclure un contrat de travail avec la même entreprise, il doit disposer d'une autorisation délivrée selon la procédure prévue pour les conventions réglementées.

Il lui faut donc, par exemple, l'autorisation par un vote du conseil d'administration ou de surveillance dans une SA ou de l'assemblée générale dans une SARL.

La rémunération versée au titre du contrat de travail ne doit alors pas être disproportionnée au regard du travail effectué, le dirigeant s'exposant dans ce cas à un refus de couverture par Pôle emploi pour fraude au contrat de travail.

L'IMPACT DE LA FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE



PRIMAUTÉ DU CHOIX DE LA FORME JURIDIQUE

Lors de la création de l'entreprise, ou à certains moments de son existence, le dirigeant doit choisir la forme juridique de celle-ci. Ce choix est parfois limité par la nature de l'activité même de l'entreprise, mais il reste le plus souvent ouvert.

Or, le choix de la forme juridique va impacter directement le statut social du dirigeant. En droit, c'est en effet la forme juridique qui prime sur le statut social.

Selon la forme juridique et le nombre de parts détenues, le dirigeant relève de façon automatique soit du statut de TNS, soit du statut d'assimilé salarié, selon la nature de son mandat social et à condition de bien exercer une activité professionnelle dans l'entreprise.

Une fois entré dans le statut par exemple de TNS, le dirigeant ne peut basculer dans le statut d'assimilé salarié qu'en modifiant la forme juridique de l'entreprise (ou en modifiant l'actionnariat de l'entreprise dans les SARL et les SELARL). Et réciproquement.

En conséquence, le futur dirigeant doit bien intégrer tous les enjeux de son statut social lors de la création de l'entreprise. Il doit faire de même lorsqu'un changement de forme juridique est envisagé pour des raisons extérieures au statut social, telles que la volonté d'ouvrir le capital.

La difficulté réside en la capacité à adopter une vision globale de l'intérêt respectif des différentes formes juridiques possibles de l'entreprise. En dehors des cas où la nature de l'activité impose la forme juridique, le choix du dirigeant doit tenir compte de la nécessité ou non

de protéger un patrimoine personnel, de la composition de son foyer et de l'éventuelle volonté de transmettre l'entreprise à sa famille, de son souhait d'entreprendre seul ou avec des associés, du régime fiscal impactant les résultats de l'entreprise et ses propres revenus, de la nécessité d'obtenir des fonds extérieurs pour financer l'activité et des obligations administratives et de leur coût. Et de son statut social.

Selon le cas, l'importance du statut social va varier.

Lorsque le dirigeant n'a par exemple pas de besoin de financement particulier, n'est pas dans une logique de transmission à brève échéance et ne dispose pas d'associés, son statut social va être le premier critère de choix de la forme juridique.

À l'inverse, si le dirigeant a par exemple des besoins de financement et des associés, son statut social va être un élément parmi d'autres lui permettant de choisir la forme juridique de son entreprise.

LES FORMES JURIDIQUES OFFRANT AU DIRIGEANT LE STATUT SOCIAL DE TNS

Relèvent de façon automatique du statut de TNS les dirigeants d'entreprises individuelles, les associés uniques d'EURL et certains dirigeants de SNC, de SARL et de SELARL.

- Ainsi, le dirigeant qui exerce son activité en nom propre au sein d'une entreprise individuelle relève du statut de TNS. L'entreprise individuelle voit par principe son patrimoine confondu avec celui du

Info +

Il est possible à tout moment de passer d'une entreprise individuelle à une EIRL, pour bénéficier notamment de l'imposition sur les sociétés en lieu et place de l'imposition sur les revenus. Ce passage nécessite cependant la réalisation de plusieurs formalités juridiques et administratives.



Info +

L'associé unique de l'EURL peut opter pour l'impôt sur les sociétés à tout moment. Il doit alors notifier son choix au service des impôts avant la fin du troisième mois de l'exercice au titre duquel il souhaite voir s'appliquer l'impôt sur les sociétés. Cette option n'entraîne pas de coût administratif. Elle devient irrévocable en l'absence de renonciation jusqu'au 5^e exercice suivant celui au titre duquel elle a été exercée.

dirigeant (il existe toutefois certaines possibilités pour l'exploitant de protéger son patrimoine personnel, notamment son patrimoine immobilier non professionnel), aucun capital social n'étant requis lors de sa création. Le dirigeant est donc responsable financièrement en cas de passif professionnel et peut voir ses biens saisis (sous certaines limites) par ses créanciers professionnels. Les bénéfices de l'entreprise sont intégrés aux revenus du dirigeant et sont soumis à l'impôt sur le revenu.

- Les EIRL (entreprises individuelles à responsabilité limitée) se distinguent des entreprises individuelles classiques par le droit offert au dirigeant de

protéger ses biens privés en affectant seulement certains biens à son activité professionnelle. En effet, seuls les biens affectés à son patrimoine professionnel peuvent être saisis en cas de passif social. Autre différence, le dirigeant peut choisir de soumettre les bénéfices de l'entreprise à l'impôt sur les sociétés.

- Les EURL, quant à elles, sont des sociétés unipersonnelles à responsabilité limitée. Elles sont donc constituées par un seul associé et voient leur capital social librement défini. L'associé n'est responsable financièrement en cas de passif social qu'à hauteur de son apport au capital (sauf faute de gestion pour laquelle sa responsabilité peut

être engagée au-delà de son apport personnel). Les bénéfices de l'entreprise sont intégrés aux revenus de l'associé et sont soumis à l'impôt sur le revenu (sauf option pour l'impôt sur les sociétés). La désignation d'un commissaire aux comptes est facultative sous réserve de ne pas dépasser deux des trois seuils suivants : bilan supérieur à 4 M€, chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 8 M€ et effectif de plus de 50 salariés. Les EURL sont dirigées par un gérant, soit l'associé unique, soit un tiers. Le gérant associé unique relève du régime social des TNS. Le gérant tiers relève quant à lui du régime des assimilés salariés.

- Les SARL sont des sociétés à responsabilité limitée. Elles doivent être constituées entre au moins deux et au plus 100 associés et disposer d'un capital social dont le montant est librement fixé. Les associés ne sont responsables financièrement en cas de passif social qu'à hauteur de leurs apports respectifs au capital (sauf pour l'associé gérant ayant commis une faute de gestion pour laquelle sa responsabilité peut être engagée au-delà de son apport personnel). Les bénéfices de l'entreprise sont soumis à l'impôt sur les sociétés (sauf option pour l'impôt sur les revenus possible dans les SARL de famille et dans les SARL créées depuis moins de cinq ans). La désignation d'un commissaire aux comptes est facultative sous réserve de ne pas dépasser deux des trois seuils suivants : bilan supérieur à 4 M€, chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 8 M€ et effectif de plus de 50 salariés. Une comptabilité doit être tenue et un bilan déposé annuellement.

Les SARL sont dirigées par un ou plusieurs gérants, nommés parmi les associés ou non.

Les SELARL (sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée) constituent une forme particulière de SARL car elles sont réservées à des professionnels libéraux exerçant une activité figurant sur une liste arrêtée par décret. Le gérant doit être choisi parmi les associés exerçant dans l'entreprise une des professions listées par le décret.

Dans les SARL et les SELARL, seuls les gérants majoritaires se voient attribuer le statut de TNS. Peu important qu'ils perçoivent ou non une rémunération au titre de leur mandat.

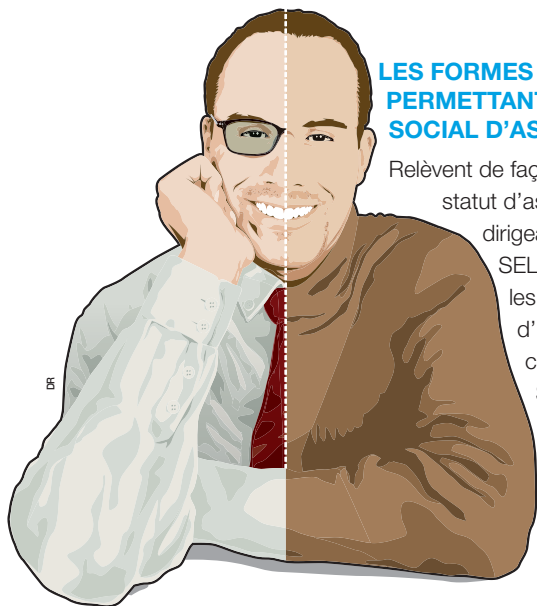
- Les SNC sont des sociétés en nom collectif. Elles doivent être constituées entre au moins deux associés et disposer d'un capital social dont le montant est librement fixé. Les associés sont responsables financièrement en cas de passif social sur l'ensemble de leur patrimoine personnel. Les bénéfices de l'entreprise sont intégrés aux revenus des associés et sont soumis à l'impôt sur le revenu (sauf option pour l'impôt sur les sociétés). La désignation d'un commissaire aux comptes est facultative sous réserve de ne pas dépasser deux des trois plafonds suivants : bilan supérieur à 4 M€, chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 8 M€ et effectif de plus de 50 salariés. Les SNC sont dirigées par un ou plusieurs gérants, nommés parmi les associés ou non. Les associés (gérants ou non) relèvent du régime social des TNS. Le gérant tiers relève quant à lui du régime des assimilés salariés.

Info +

Pour déterminer si un gérant de SARL ou de SELARL est minoritaire, égalitaire ou majoritaire, il faut additionner les parts sociales qu'il détient en propre, mais aussi les parts sociales détenues par ses enfants mineurs non émancipés et celles détenues par son conjoint ou son partenaire de Pacs. Si l'entreprise compte plusieurs gérants, chaque gérant est considéré comme majoritaire dès lors que les cogérants détiennent conjointement plus de la moitié des parts sociales.

Info +

Les dirigeants et associés des SCOP n'ont pas le statut d'assimilé salarié ou de TNS mais relèvent directement du statut de salarié. Les dispositions du Code du travail et du Code de la Sécurité sociale leur sont applicables et ils peuvent prétendre à l'indemnisation chômage par Pôle emploi.



LES FORMES JURIDIQUES PERMETTANT LE STATUT SOCIAL D'ASSIMILÉ SALARIÉ

Relèvent de façon automatique du statut d'assimilé salarié les dirigeants de SA, SELAFA, SELAS, SASU et SAS, les gérants non associés d'EURL et de SNC et certains dirigeants de SARL et de SELARL.

- Les SA sont des sociétés anonymes. Elles doivent être constituées entre au moins deux

associés et disposer

d'un capital social dont le montant minimum est de 37 000 €. Les associés ne sont responsables financièrement en cas de passif social qu'à hauteur de leurs apports respectifs au capital. Les bénéficiaires de l'entreprise sont soumis à l'impôt sur les sociétés (sauf option pour l'impôt sur le revenu pour certaines sociétés de moins de 5 ans). La désignation d'un commissaire aux comptes n'est obligatoire que si la société dépasse, à la clôture d'un exercice, deux des trois seuils suivants : bilan supérieur à 4 M€, chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 8 M€ et effectif de plus de 50 salariés. Une comptabilité doit être tenue et un bilan déposé annuellement. Les SA sont dirigées par un président désigné parmi les membres du conseil d'administration. Il est également possible de désigner un directeur général, actionnaire ou tiers. Les SELAFA (sociétés d'exercice libéral à forme anonyme) sont une forme de SA

réservées à des professionnels libéraux exerçant une activité figurant sur une liste arrêtée par décret. Le président, le directeur général et au moins les deux tiers du conseil d'administration doivent être associés et exercer dans l'entreprise une des professions listées par le décret. Dans les SA et les SELAFA, les présidents-directeurs généraux, les directeurs généraux et les dirigeants généraux délégués percevant une rémunération sont rattachés au statut social des assimilés salariés. À défaut de rémunération, les autres administrateurs ne bénéficient pas de statut social au titre de leur mandat.

- Les SAS sont des sociétés par actions simplifiées. Elles doivent être constituées entre au moins deux associés et disposer d'un capital social dont le montant est librement fixé. Les associés ne sont responsables financièrement en cas de passif social qu'à hauteur de leurs apports respectifs au capital. Les bénéficiaires de l'entreprise sont soumis à l'impôt sur les sociétés (sauf option pour l'impôt sur le revenu pour certaines sociétés de moins de 5 ans). La désignation d'un commissaire aux comptes est facultative sous réserve de ne pas dépasser deux des trois plafonds suivants : bilan supérieur à 4 M€, chiffre d'affaires hors taxes supérieur à 8 M€ et effectif de plus de 50 salariés. Les fonctions de direction des SAS sont fixées par les statuts : mise en place ou non d'un conseil de surveillance, mise en place ou non d'un directeur général, président désigné parmi les actionnaires ou possibilité de désigner un tiers comme président.

Info +

Les dirigeants de SELAS, SELAFA et SELARL assimilés salariés cumulent les statuts sociaux. En effet, la rémunération tirée du mandat de dirigeant est soumise au régime des assimilés salariés, mais l'éventuelle rémunération attribuée pour l'exercice de l'activité libérale est soumise au régime des TNS. Pour éviter ce cumul de statuts, sauf à changer la forme juridique pour une forme assurant au dirigeant le statut de TNS au titre de son mandat, la solution consiste à ne prévoir aucune rémunération en faveur du dirigeant au titre de son mandat.

Les SASU (sociétés par actions simplifiées unipersonnelles) se distinguent des SAS par le fait qu'elles ne comportent qu'un seul associé. Les SELAS (sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées) sont une forme de SAS réservées à des professionnels libéraux exerçant une activité figurant sur une liste arrêtée par décret. Le président, le directeur général et au moins les deux tiers du conseil de surveillance doivent être associés et exercer dans l'entreprise une des professions listées par le décret. Dans les SAS, les SASU et les SELAS,

les présidents et les dirigeants percevant une rémunération sont rattachés au statut social des assimilés salariés. À défaut de rémunération, les autres dirigeants ne bénéficient pas de statut social au titre de leur mandat. Dans les SARL et les SELARL, seuls les gérants minoritaires ou égalitaires se voient attribuer le statut d'assimilé salarié sous réserve de percevoir une rémunération au titre de l'exercice de leur mandat. À défaut de rémunération, les gérants minoritaires ou égalitaires ne bénéficient pas de statut social au titre de leur mandat.



LES INCIDENCES FISCALES DU CHOIX DU STATUT



L'IMPOSITION DES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Le choix du dirigeant relatif à son statut social va donc influencer directement le choix de la forme juridique de l'entreprise. Et en fonction de la forme juridique de l'entreprise et de l'éventuelle option prise par le dirigeant (option offerte dans les EURL, les EURL, les SNC, certaines SARL, certaines SA et certaines SAS), les résultats dégagés chaque année peuvent soit être soumis à l'impôt sur le revenu des associés ou du gérant unique, soit être soumis à l'impôt sur les sociétés.

Taxation à l'impôt sur le revenu

Si l'entreprise entre dans le champ de l'impôt sur le revenu, les résultats de l'entreprise sont assimilés fiscalement à une rémunération perçue par le dirigeant. Ils sont donc imposés à un taux variant en fonction du barème progressif de l'impôt sur le revenu (de 0 à 45 %), apprécié en cumulant l'ensemble des revenus imposables du foyer fiscal du dirigeant. Les résultats doivent être déclarés par le dirigeant dans la catégorie BNC (activité libérale de l'entreprise), BIC (activité commerciale et assimilée) ou BA (activité agricole) de leur déclaration de revenus. Le dirigeant règle directement l'impôt dû à son service des impôts.

La taxation à l'IS

Si l'entreprise entre dans le champ de l'impôt sur les sociétés, ses résultats ne sont pas assimilés fiscalement à une rémunération perçue par le dirigeant.

Ils sont imposés à un taux fixe et sont payés directement par l'entreprise au service des impôts. Le taux fixe de l'impôt sur les sociétés évolue en fonction du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise et de son bénéfice imposable. Un taux qui va connaître une évolution à la baisse dans les prochaines années. Vous trouverez un tableau récapitulatif de cette baisse programmée en page suivante.

Rappel : *peuvent bénéficier du taux réduit de 15 % de l'impôt sur les sociétés les entreprises détenues au moins à 75 % notamment par des personnes physiques, dont le capital social est entièrement libéré et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 7,630 M€.*

L'IMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT

Le régime fiscal applicable aux éléments de rémunération du dirigeant dépend de la forme juridique de l'entreprise et de son statut fiscal. En revanche, le statut social du dirigeant n'intervient pas directement sur l'imposition de ces revenus. Dans les entreprises individuelles, la rémunération du dirigeant se confond avec le résultat de l'entreprise. Sauf application du régime de la micro-entreprise, la rémunération entre dans le champ de l'impôt sur les revenus du dirigeant au titre des BIC, BNC ou BA (selon l'activité de l'entreprise).

Dans les autres entreprises, les principales formes de rémunération résident dans le versement d'un salaire

Info +

Le chiffre d'affaires des micro-entreprises est imposé diminué d'un abattement forfaitaire fixe (71 % du CA HT pour les activités d'achat-revente ou de fourniture de logement, 50 % du CA HT pour les autres activités relevant des BIC et 34 % du CA HT pour les BNC) en fonction de l'activité de l'entreprise. Les micro-entrepreneurs peuvent, sous réserve de ne pas dépasser un plafond de revenus au sein de leur foyer fiscal, opter pour le versement mensuel ou trimestriel de l'impôt sur le revenu dû sur le chiffre d'affaires de l'entreprise sur la base d'un taux fixe variant de 1 à 2,2 % en fonction de l'activité de l'entreprise. Le régime de la micro-entreprise n'étant pas accessible lorsque l'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés.



Info +

Certaines entreprises peuvent voir leurs résultats exonérés totalement ou partiellement d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés. Sont concernées notamment les entreprises implantées dans certains territoires (zone d'aide à finalité régionale, zone de revitalisation rurale, zone franche urbaine-territoires entrepreneurs), les entreprises créées pour reprendre une entreprise industrielle en difficulté, ainsi que les jeunes entreprises innovantes. Les JEI - jeunes entreprises innovantes - peuvent prétendre à une exonération totale d'impôt sur les résultats sur un exercice bénéficiaire puis à une réduction de 50 % pendant l'exercice bénéficiaire suivant.

ÉVOLUTION À LA BAISSÉ DU TAUX D'IS ⁽¹⁾		
Fraction du bénéfice imposable	Entreprise bénéficiant du taux réduit IS (CA ≤ 7,63 M)	Autres entreprises
2018		
38 120 €	15 %	28 %
500 000 €	28 %	28 %
> 500 000 €	33,33 %	33,33 %
2019		
38 120 €	15 %	28 %
500 000 €	28 %	28 %
> 500 000 € (CA < 250 M€)	31 %	31 %
> 500 000 € (CA > 250 M€)		33,33 %
2020		
38 120 €	15 %	28 %
500 000 €	28 %	28 %
> 500 000 €	28 %	31 %
2021		
38 120 €	15 %	27,50 %
500 000 €	26,50 %	27,50 %
> 500 000 €	26,50 %	27,50 %
2022		
38 120 €	15 %	25 %
500 000 €	25 %	25 %
> 500 000 €	25 %	25 %

(1) Article 39 de la loi de finances pour 2020

au titre de l'exercice du mandat et la perception de dividendes.

Le salaire perçu au titre de son mandat par le dirigeant d'une entreprise, soumise à impôt sur les sociétés, s'ajoute à l'assiette de son impôt sur les revenus mais il est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Il est à intégrer dans la catégorie traitements et salaires de la déclaration des revenus. Il peut faire l'objet d'une déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels.

Le salaire perçu par un dirigeant associé d'une société, soumise à l'impôt sur les revenus pour son résultat, s'ajoute également à l'assiette de son impôt sur les revenus. Il se cumule avec le résultat de l'entreprise pour intégrer l'assiette de l'impôt sur les revenus du dirigeant. Ce salaire doit être à intégrer dans la catégorie BNC, BIC ou BA de la déclaration des revenus en fonction de l'activité de la société. Et il ne peut donc pas faire l'objet d'une déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels.

En cas de déficit, le résultat déficitaire va réduire l'assiette de l'impôt sur le revenu du foyer fiscal du dirigeant. Les dividendes sont, quant à eux, soumis au nouveau prélèvement forfaitaire unique (PFU), appelé encore « flat tax ». Ce prélèvement se compose d'une taxation forfaitaire à l'impôt sur le revenu au taux de 12,80 % et de prélèvements sociaux de 17,20 %. Toutefois, il est possible d'opter pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu après déduction d'un abattement forfaitaire de 40 %. Si l'option pour le barème est choisie,



les dividendes sont à inscrire dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers de la déclaration de revenus. Ces dividendes ne sont pas, contrairement au salaire perçu par le dirigeant, déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

Concrètement, lors du versement du dividende, l'entreprise doit néanmoins opérer un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,80 % du montant brut des dividendes. Peu importe d'ailleurs que ces dividendes soient imposés au PFU ou au barème de l'impôt sur le revenu. Le montant prélevé n'entre donc pas dans l'assiette déclarée par le dirigeant pour son imposition aux revenus. Le trop-perçu éventuel est reversé le cas échéant au dirigeant par l'administration fiscale. Ce prélèvement obligatoire concerne tous les dirigeants. Par exception, les dirigeants dont le revenu du foyer fiscal de l'avant-dernière année est inférieur à 50 000 € (personne isolée) ou à 75 000 € (couple) peuvent demander à l'administration fiscale à être dispensés de ce prélèvement.

Info +

À la place de la déduction forfaitaire de 10 %, le dirigeant peut décider de déduire le montant réel de ses frais professionnels de l'assiette de l'impôt sur les revenus. Sont déductibles, sous réserve de pouvoir présenter la réalité et le montant des frais engagés, les dépenses finançant la formation du dirigeant, le transport (domicile-lieu de travail et déplacements professionnels), les repas ou les équipements permettant l'exercice de la fonction de dirigeant.

SYNTHÈSE/CONCLUSION : LE MEILLEUR STATUT SOCIAL



UN CHOIX AUX CONSÉQUENCES À LA FOIS SOCIALES, FISCALES ET PATRIMONIALES

Le choix d'un statut social par le dirigeant emporte tout à la fois des conséquences en matière sociale et fiscale. Notamment par son lien direct avec la forme juridique de l'entreprise.

Les conséquences sociales

En matière de protection sociale, la couverture offerte au dirigeant assimilé salarié et celle offerte au dirigeant TNS présentent de nombreuses similarités. Elles sont globalement, contrairement à une idée reçue, quasi équivalentes. Certaines prestations du régime du TNS, en matière de prévoyance, sont même supérieures à leur équivalent pour le régime assimilé salarié. Et pour les risques qui sont moins bien couverts pour le TNS, comme le risque d'accident du travail, une faculté d'assurance volontaire permet de combler la différence.

En matière de charges sociales, les cotisations à acquitter sur le salaire perçu par le dirigeant sont nettement moins élevées dans le régime des TNS. Un différentiel qui permet au dirigeant TNS de souscrire des assurances optionnelles pour optimiser sa protection sociale, notamment dans le cadre du contrat Madelin.

Le régime social des dividendes diffère, lui, entre le dirigeant assimilé salarié et le TNS. Pour le dirigeant assimilé salarié, les dividendes perçus sont en règle générale exonérés de cotisations sociales (seuls des prélèvements sociaux de 17,20 % s'appliquent). Pour

le dirigeant TNS, les dividendes perçus sont en principe soumis à cotisations sociales. Dans ce cas, sont soumis à cotisations sociales les dividendes bruts avant abattement fiscal de 40 %.

En contrepartie, les dividendes versés aux dirigeants assimilés salariés ne s'accompagnent d'aucune acquisition de droits sociaux, contrairement aux dividendes soumis à cotisations perçus par le dirigeant TNS. Et l'impact sur le net disponible de l'assujettissement des dividendes est contrebalancé, lorsqu'on compare le versement de dividendes à l'octroi d'un complément de rémunération, par la déduction de ce complément de l'assiette de l'impôt sur les sociétés.

En raison du poids plus élevé des charges sociales attachées au statut salarié notamment, comme le montre notre simulation (tableau récapitulatif page suivante), le statut de TNS permet donc d'obtenir un revenu disponible plus important que le statut d'assimilé salarié dans une entreprise soumise à impôt sur les sociétés, à protection sociale identique. Et ce quel que soit l'arbitrage réalisé en matière de rémunération entre versement d'un salaire et versement de dividendes.

Une autre différence importante entre les deux statuts sociaux du dirigeant réside dans l'obligation de cotiser pour le dirigeant TNS même en l'absence de rémunération perçue. Le dirigeant ne souhaitant pas se verser de rémunération et bénéficiant déjà d'une couverture sociale et retraite aurait ainsi intérêt à privilégier le statut d'assimilé salarié.



Info +

Les dividendes perçus par le dirigeant TNS sont exonérés de cotisations sociales pour leur fraction ne dépassant pas en principe un montant égal à 10 % du capital social de l'entreprise. Le montant obtenu étant réduit à proportion du pourcentage du capital de l'entreprise détenu personnellement par le dirigeant. Pour les EIRL soumises à l'impôt sur les sociétés, la fraction soumise à cotisations est celle dépassant 10 % des biens affectés au patrimoine professionnel par l'entrepreneur ou, si le montant est plus haut, 10 % du bénéfice industriel et commercial. Si les dividendes perçus par le dirigeant TNS sont exonérés des cotisations sociales, le dirigeant doit néanmoins s'acquitter de prélèvements sociaux à hauteur de 17,20 %, comme pour les dividendes perçus par le dirigeant assimilé salarié.

COMPARAISON DU REVENU DISPONIBLE SUR LA BASE D'UNE RÉMUNÉRATION ANNUELLE DU DIRIGEANT (EN INTÉGRANT LES CHARGES SOCIALES) ÉGALE À 130 000 €			
Situation du dirigeant assimilé salarié	Revenu disponible du dirigeant assimilé salarié	Revenu disponible du dirigeant TNS (à protection sociale identique voire améliorée) ⁽¹⁾	Écart du pouvoir d'achat en faveur du TNS
Si 100 % de la rémunération en salaire	82 814 €	89 381 €	+ 6 567 €
Si dividendes au taux IS réduit et le solde en salaire	89 950 €	94 835 €	+ 4 885 € + 1 413 € de retraite obligatoire
Si salaire au PASS et le solde en dividendes	91 622 €	95 908 €	+ 4 286 € + 3 724 € de retraite obligatoire

⁽¹⁾ Cas d'un dirigeant TNS affilié à la SSI percevant 1 000 € en dividendes (capital social de 10 K€) et le solde en rémunération de gérance.

Autre différence, le statut social de TNS, contrairement à celui d'assimilé salarié, ne permet pas de cumuler mandat social et contrat de travail et de bénéficier ainsi d'une couverture chômage par Pôle emploi. En fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise, cette possibilité de cumul reste toutefois limitée à de très rares situations voire se révèle impossible en pratique. Si elle peut être mise en œuvre, elle constitue néanmoins un avantage intéressant propre au régime de l'assimilé salarié. Même si les dirigeants TNS peuvent, à des conditions fiscales avantageuses (contrairement aux dirigeants salariés), souscrire une assurance perte d'emploi facultative.

Les conséquences fiscales

En matière fiscale, le statut social du

dirigeant n'a pas d'impact direct, la différence tenant à la forme juridique de l'entreprise.

À ce titre, lorsque le dirigeant opte pour une forme juridique assurant une imposition des résultats de l'entreprise à l'impôt sur les sociétés, l'entreprise peut bénéficier du taux réduit de l'impôt sur les sociétés, ce qui est très avantageux, sous réserve que le taux moyen d'imposition du foyer fiscal du dirigeant soit bien supérieur au taux d'impôt sur les sociétés applicable à l'entreprise. Avantage encore développé par la réforme en cours de l'impôt sur les sociétés conduisant à une extension du champ du taux réduit.

Les conséquences patrimoniales

Le choix d'un statut social par

le dirigeant emporte également des conséquences en matière patrimoniale, compte tenu du lien avec la forme juridique de l'entreprise. La responsabilité du dirigeant peut en effet être engagée sur son patrimoine personnel s'il opte pour le statut de TNS dans une entreprise individuelle. Mais sa responsabilité est toujours limitée à son apport s'il opte pour le statut de TNS ou d'assimilé salarié dans une société (ou une entreprise unipersonnelle) à responsabilité limitée.

Le choix sur le statut social et une forme juridique emporte enfin des conséquences lors de la cession de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est transmise par suite d'une donation à titre gratuit, l'impact fiscal de la cession de l'entreprise est quasi identique quelle que soit la forme de l'entreprise. En cas de vente de l'entreprise, l'impact fiscal de la cession reste identique pour le cédant, que l'entreprise concernée soit une SARL, une SA ou une SAS. Par contre, le repreneur voit l'impact fiscal de l'acquisition majoré si l'entreprise concernée est une SARL. Ainsi, le repreneur d'une SA ou d'une SAS doit s'acquitter de droits d'enregistrement à hauteur de 0,1 % du prix d'achat des actions de l'entreprise, sans application d'un abattement. Le repreneur d'une SARL doit quant à lui s'acquitter de droits à hauteur de 3 % du prix d'achat des parts sociales de l'entreprise.

Le prix d'achat faisant l'objet alors d'un abattement égal au rapport entre 23 000 € et le nombre total de parts sociales composant l'entreprise.

En matière de plus-values de cession, les règles fiscales diffèrent sensiblement selon que la cession porte sur des droits sociaux d'une société soumise à l'IS ou non.

UN STATUT DE TNS OFFRANT UNE PLUS LARGE POSSIBILITÉ DE PILOTAGE

Lorsque se pose la question de déterminer quel statut social est le plus efficient pour le dirigeant, il faut savoir sur quel plan se placer pour comparer les deux statuts. On peut en effet prendre en compte comme élément-clé la maximisation des revenus nets du dirigeant par rapport au résultat brut de l'entreprise mais aussi, par exemple, la maximisation de la protection sociale offerte par rapport au montant des cotisations sociales versées. La priorité donnée par le dirigeant permet de ne retenir que certains éléments parmi l'ensemble des différences



identifiées entre les statuts.

Pour y répondre, il faut aussi connaître la situation personnelle du dirigeant : son âge, sa situation familiale, son état de santé, sa tranche d'imposition, ses éventuelles couvertures sociales et retraites, ses éventuelles autres activités professionnelles, la présence d'associés, etc. Il faut aussi prendre en compte l'activité de l'entreprise, certaines activités imposant une forme juridique et un statut social.

Une autre des difficultés réside en pratique dans le fait que le statut social doit être choisi en amont, en fonction de calculs sur le revenu net perçu en fonction d'un résultat d'entreprise purement fictif, ressortant de la seule estimation du dirigeant. Cela vaut pour le choix fait lors de la création de l'entreprise mais aussi lors d'une éventuelle décision de changement de

régime juridique. Il est donc nécessaire pour le dirigeant de s'appuyer sur des simulations lui permettant d'éclairer son choix.

Si arbitrer en faveur d'un statut se révèle impossible sans avoir ces éléments en main, on peut cependant observer quel régime offre le plus de souplesse pour s'adapter à la situation professionnelle et personnelle du dirigeant et à son évolution dans le temps.

Tout en offrant une protection sociale équivalente pour des charges sociales inférieures, le statut de TNS permet au dirigeant de bénéficier d'options supplémentaires dans sa gestion sociale.

C'est le cas en matière de retraite supplémentaire. Le statut de TNS ouvre droit pour le dirigeant à une enveloppe bénéficiant d'exonérations ou de déductions fiscales plus importantes

que pour le statut d'assimilé salarié. Ce qui offre plus de solutions au dirigeant TNS souhaitant favoriser les revenus différés en arbitrando sur sa rémunération immédiate tout en bénéficiant d'un taux de rendement très favorable. Compte tenu de l'absence de couverture obligatoire pour les accidents du travail dans le régime TNS, un dirigeant dont l'activité ne l'expose qu'exceptionnellement à ce risque économise le versement de cotisations ouvrant des droits dont il n'aura aucune utilité. Si ce risque est réel, il peut alors opter pour une assurance lui assurant des prestations équivalentes ou supérieures à celles offertes à l'assimilé salarié.

Un avantage offert par le statut de TNS tient également à la possibilité pour le conjoint d'obtenir le statut de conjoint collaborateur. Ce statut permet au

conjoint de bénéficier d'une couverture sociale efficace pour des coûts limités. Il est particulièrement souple de par les options ouvertes en fonction des besoins de couverture mais aussi de par le choix donné quant aux montants affectés à la retraite de base et la retraite complémentaire du conjoint.

En se tenant à une vision globale, sans prise en compte de la situation propre à un dirigeant déterminé, la comparaison entre statut de TNS et statut d'assimilé salarié fait ressortir aujourd'hui la plus grande souplesse du statut de TNS. Une conclusion qui pourra peut-être évoluer en fonction des futures lois et décisions prises par les organismes gestionnaires de la protection sociale et de la retraite. Le dirigeant doit donc régulièrement vérifier que son statut social demeure le plus efficace. Et si nécessaire, il doit envisager d'en changer.





CAS PRATIQUE

LES DONNÉES DU PROBLÈME

Situation et rappel des objectifs

PRÉSENTATION DE M. ET MME GOUPIL

Bertrand Goupil

Ludivine Goupil

45
ANS

Né le 28/01/1975
Marié
2 enfants



45
ANS

Née le 24/04/1975
Mariée
2 enfants



	Monsieur	Madame
Régime de santé collectif en place	Régime collectif en place	
Prévoyance cadre complémentaire	En place	
Régime de retraite supplémentaire	Non prévu	
Âge de départ à la retraite souhaité	65 ans	
		Revenus : 30 000 € (salariée hors de l'entreprise)

Bénéficie du taux IS réduit à 15 % et TMI à 30 %

Coût de la rémunération du dirigeant pour l'entreprise : 130 000 €

1^{RE} SIMULATION

Passage en TNS affilié à la SSI
d'un dirigeant salarié percevant
100 % de sa rémunération
en salaire

SITUATION ACTUELLE PRÉVOYANCE

Situation actuelle : aucun dividende = protection sociale maximale

SAB : 91 558 €

DIV : 0 €



Coût de la rémunération du dirigeant pour l'entreprise :
130 000 € (38 442 € de charges patronales)

Bertrand Goupil	Régime obligatoire	Compléments actuels	TOTAL
Remboursements frais médicaux	Sécurité sociale	Oui	
Arrêt de travail temporaire			
Indemnités journalières (€/jour)			
Avant 3 jours	0 €	226 €	226 €
De 4 à 1 095 jours	46 €	180 €	226 €
Maladie redoutée			
Capital	0 €	0 €	0 €
Invalidité			
Rente annuelle (€/an)	19 874 €	61 834 €	81 708 €
Décès			
Capital maladie	3 450 €	274 674 €	278 124 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		274 674 €	274 674 €
Capital accident	3 450 €	549 348 €	552 798 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		549 348 €	549 348 €
Capital. Rente conjoint	0 €	0 €	0 €
Rente conjoint (€/an)	0 €	0 €	0 €
Rente orphelin (€/an)	0 €	0 €	0 €

SYNTHÈSE ACTUELLE RETRAITE



Cessation d'activité : 65 ans
Liquidation : 65 ans

Cessation d'activité : 62 ans
Liquidation : 62 ans

	DROITS PROPRES		TOTAL	AVEC RÉVERSION	
	Bertrand	Ludivine	Bertrand Ludivine	Bertrand seul	Ludivine seule
Régimes de base	15627 €	13635 €	29262 €	15627 €	16787 €
Complémentaires obligatoires	15441 €	4325 €	19766 €	18036 €	13976€
Art. 83, Madelin et PERP	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autre capitalisation	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	31068 €	17960 €	49028 €	33663 €	30763 €
Soit €/mois	2589 €	1497 €	4086 €	2805 €	2564 €
Dont réversion				2595 €	12803 €
Revenus	48000 €	27000 €	75000 €		
Taux de remplacement	64,73 %	66,52 %	65,37 %	44,88 %	41,02 %
Dont issu de régimes facultatifs (art. 107)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Capital fin de carrière	0 €	0 €	0 €		

SITUATION FISCALE ACTUELLE

	Bertrand	Ludivine
Traitements et salaires	75 810 €	24 603 €
Abattements	7 581 €	2 460 €
Net imposable	68 229 €	22 142 €
Total imposable	68 229 €	22 142 €

	Foyer
Revenu imposable	90 372 €
Impôt brut	12 023 €
Montant de l'impôt	12 023 €

	Informations
Quotient familial	30 124 €
Tranche marginale	30 % ^(*)
Taux moyen d'imposition	13,30 %

(*) TMI issu du plafonnement de l'avantage du quotient familial.

	Bertrand	Ludivine
Revenu net perçu	71 089 €	23 748 €
Total des revenus	71 089 €	23 748 €
Impôts	12 023 €	
Disponible	82 814 €	

SIMULATION : PASSAGE EN STATUT DE TNS

**Comparatif statut salarié 100 % salaire (aucun dividende)
avec statut TNS à coût identique pour l'entreprise
et recherche d'une protection sociale identique**

Situation actuelle salariée		Situation optimisée TNS	Écart
91558 €	Salaire brut	0 €	- 91 558 €
75810 €	Rémunération imposable	84 665 €	+ 8 855 €
0 €	Dividendes	0 €	0 €
130 000 €	Enveloppe	130 000 €	0 €
82 814 €	Net disponible	89 381 €	+ 6 567 €
226 €	Indemnité journalière	225 €	- 1 €
81 708 €	Rente Invalidité	82 034 €	+ 326 €
278 124 €	Décès	282 604 €	+ 4 480 €
Oui	Remboursements médicaux	Oui	
49 028 €	Retraite du couple	49 247 €	+ 219 €
30 763 €	Retraite du conjoint seul(e)	32 587 €	+ 1 824 €

Si statut non salarié SSI :

revenu immédiat amélioré (+) protection sociale améliorée
 (+) réversions conjoint améliorées (+) gain de pouvoir d'achat
 potentiel cumulé sur la durée : 20 ans x 6 567 € = 131 340 €



2^{ÈME} SIMULATION

Passage en TNS affilié à la SSI
d'un dirigeant salarié percevant
en dividendes le bénéfice taxé au
taux IS réduit et le solde en salaire

NOUVELLE SITUATION PRÉVOYANCE

Après arbitrage salaire / dividendes

Situation de départ	SAB : 91 558 €	DIV : 0 €
Nouvelle situation	SAB : 64 377 €	DIV : 32 402 €



**Enveloppe de rémunération identique :
130 000 €**

Avec PFU sur dividendes car > au barème progressif IR

Bertrand Goupil	Régime obligatoire	Compléments actuels	TOTAL
Remboursements frais médicaux	Sécurité sociale	Oui	
Arrêt de travail temporaire			
Indemnités journalières (€/jour)			
Avant 3 jours	0 €	159 €	159 €
De 4 à 1 095 jours	46 €	113 €	159 €
Maladie redoutée			
Capital	0 €	0 €	0 €
Invalidité			
Rente annuelle (€/an)	19 874 €	37 371 €	57 245 €
Décès			
Capital maladie	3 450 €	193 132 €	196 582 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		193 132 €	193 132 €
Capital accident	3 450 €	386 263 €	389 713 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		386 263 €	386 263 €
Capital. Rente conjoint	0 €	0 €	0 €
Rente conjoint (€/an)	0 €	0 €	0 €
Rente orphelin (€/an)	0 €	0 €	0 €

NOUVELLE SYNTHÈSE RETRAITE



Cessation d'activité : 65 ans
Liquidation : 65 ans

Cessation d'activité : 62 ans
Liquidation : 62 ans

	DROITS PROPRES		TOTAL	AVEC RÉVERSION	
	Bertrand	Ludivine	Bertrand Ludivine	Bertrand seul	Ludivine seule
Régimes de base	15627 €	13635 €	29262 €	15627 €	16787 €
Complémentaires obligatoires	10771 €	4325 €	15096 €	13366 €	11057 €
Art. 83, Madelin et PERP	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autre capitalisation	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	26398 €	17960 €	44358 €	28993 €	27844 €
Soit €/mois	2200 €	1497 €	3696 €	2416 €	2320 €
Dont réversion				2595 €	9884 €
Revenus	48000 €	27000 €	75000 €		
Taux de remplacement	55 %	66,52 %	59,14 %	38,66 %	37,13 %
Dont issu de régimes facultatifs (art. 107)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Capital fin de carrière	0 €	0 €	0 €		
Rappel situation initiale (100 % du salaire)					
Total	31068 €	17960 €	49028 €	33663 €	30763 €
Soit/mois	2589 €	1497 €	4086 €	2805 €	2564 €
Taux impact	64,73 %	66,52 %	65,37 %	44,88 %	41,02 %

DÉTAIL DES COÛTS POUR L'ENTREPRISE

Société 	
Résultat distribué	38 120 €
IS sur résultat distribué	5 718 €
Résultat net distribué	32 402 €
M. Bertrand Goupil 	
Dividendes bruts	32 402 €
Coût société (coût global)	38 120 €
Prélèvement forfaitaire unique*	4 147 €
Prélèvements sociaux (17,2 % x 32 402 €)	5 573 €
Dividendes : net perçu	22 681 €

(*) L'option pour le prélèvement forfaitaire unique exonère les dividendes d'impôt sur le revenu.

Détail des coûts	
Bénéfice distribué avant IS	38 120 €
Salaire brut	64 377 €
Charges patronales	27 503 €
Total	130 000 €

NOUVELLE SITUATION FISCALE DU DIRIGEANT

	Bertrand	Ludivine
Traitements et salaires	53 427 €	24 603 €
Abattements	5 343 €	2 460 €
Net imposable	48 084 €	22 142 €
Total imposable	48 084 €	22 142 €

	Foyer
Revenu imposable	70 226 €
Impôt brut	5 979 €
Montant de l'impôt	5 979 €

	Bertrand	Ludivine
Dividendes	22 681 €	0 €
Revenu net perçu	49 500 €	23 748 €
Total des revenus	72 181 €	23 748 €
Impôts	5 979 €	
Disponible	89 950 €	

	Informations
Quotient familial	23 409 €
Tranche marginale	30 % ^(*)
Taux moyen d'imposition	8,51 %

(*) TMI issu du plafonnement de l'avantage du quotient familial.

SIMULATION DE PASSAGE EN TNS

Comparatif statut salarié avec dividendes au taux réduit d'IS
et solde en salaire avec statut TNS à coût identique pour l'entreprise
et recherche d'une protection sociale identique

Situation actuelle		Situation optimisée	Écart
64 377 €	Salaire brut	0 €	- 64 377 €
53 427 €	Rémunération imposable	53 055 €	- 372 €
32 402 €	Dividendes	32 402 €	0 €
130 000 €	Enveloppe	130 000 €	0 €
89 950 €	Net disponible	94 835 €	+ 4 885 €
159 €	Indemnité journalière	162 €	+ 4 €
57 245 €	Rente Invalidité	57 711 €	+ 465 €
196 582 €	Décès	222 546 €	+ 25 964 €
Oui	Remboursements médicaux	Oui	
44 358 €	Retraite du couple	45 771 €	+ 1 413 €
27 844 €	Retraite du conjoint seul(e)	29 262 €	+ 1 418 €

En adoptant le statut non salarié SSI :

revenu immédiat amélioré (+) protection sociale améliorée

(+) retraite et réversions améliorées (25 ans x 1 418 €)

(+) gain de pouvoir d'achat potentiel cumulé sur la durée :
20 ans x 4 885 € = 97 700 €

3^{ÈME} SIMULATION

Passage en TNS affilié à la SSI
d'un dirigeant salarié percevant
un salaire au PASS et le solde
en dividendes

NOUVELLE SITUATION PRÉVOYANCE

Après nouvel arbitrage salaire / dividendes

Situation de départ

SAB : 91 558 €

DIV : 0 €

Nouvelle situation

SAB : 41 136 € (PASS)

DIV : 55 924 €



Enveloppe de rémunération identique : 130 000 €

Avec PFU sur dividendes car rentabilité > option au barème progressif IR

Bertrand Goupil	Régime obligatoire	Compléments actuels	TOTAL
Remboursements frais médicaux	Sécurité sociale	Oui	
Arrêt de travail temporaire			
Indemnités journalières (€/jour)			
Avant 3 jours	0 €	101 €	101 €
De 4 à 1095 jours	46 €	56 €	101 €
Maladie redoutée			
Capital	0 €	0 €	0 €
Invalidité			
Rente annuelle (€/an)	19874 €	16454 €	36328 €
Décès			
Capital maladie	3450 €	123408 €	126858 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		<i>123408€</i>	<i>123408 €</i>
Capital accident	3450 €	246816 €	250266 €
<i>dont versé sous forme de capital</i>		<i>246816 €</i>	<i>246816 €</i>
Capital. Rente conjoint	0 €	0 €	0 €
Rente conjoint (€/an)	0 €	0 €	0 €
Rente orphelin (€/an)	0 €	0 €	0 €

NOUVELLE SYNTHÈSE RETRAITE





Cessation d'activité : 65 ans
Liquidation : 65 ans

Cessation d'activité : 62 ans
Liquidation : 62 ans

	DROITS PROPRES		TOTAL	AVEC RÉVERSION	
	Bertrand	Ludivine	Bertrand Ludivine	Bertrand seul	Ludivine seule
Régimes de base	15627 €	13635 €	29262 €	15627 €	16787 €
Complémentaires obligatoires	6783 €	4325 €	11108 €	9378 €	8564 €
Art. 83, Madelin et PERP	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Autre capitalisation	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Total	22410 €	17960 €	40370 €	25005 €	25351 €
Soit €/mois	1867 €	1497 €	3364 €	2084 €	2113 €
Dont réversion				2595 €	7391 €
Revenus	48000 €	27000 €	75000 €		
Taux de remplacement	46,69 %	66,52 %	53,83 %	33,34 %	33,80 %
Dont issus de régimes facultatifs (art. 107)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Capital fin de carrière	0 €	0 €	0 €		
Rappel situation initiale (100 % du salaire)					
Total	31068 €	17960 €	49028 €	33663 €	30763 €
Soit/mois	2589 €	1497 €	4086 €	2805 €	2564 €
Taux impact	64,73 %	66,52 %	65,37 %	44,88 %	41,02 %

DÉTAIL DES COÛTS POUR L'ENTREPRISE

Société 	
Résultat distribué	70 789 €
IS sur résultat distribué	14 865 €
Résultat net distribué	55 924 €
M. Bertrand Goupil 	
Dividendes bruts	55 924 €
Coût société (coût global)	70 789 €
Prélèvement Forfaitaire Unique(*)	7 158 €
Prélèvements sociaux (17,2 % x 55 924 €)	9 619 €
Dividendes : net perçu	39 147 €

(*) L'option pour le Prélèvement Forfaitaire Unique exonère les dividendes d'impôt sur le revenu.

Détail des coûts	
Bénéfice distribué avant IS	70 789 €
Salaire brut	41 136 €
Charges patronales	18 074 €
Total	130 000 €

SITUATION FISCALE DU DIRIGEANT

	Bertrand	Ludivine
Traitements et salaires	34342 €	24603 €
Abattements	3434 €	2460 €
Net imposable	30908 €	22142 €
Total imposable	30908 €	22142 €

Foyer	
Revenu imposable	53050 €
Impôt brut	2514 €
Décote	148 €
Montant de l'impôt	2366 €

	Bertrand	Ludivine
Dividendes	39147 €	0 €
Revenu net perçu	31094 €	23748 €
Total des revenus	70241 €	23748 €
Impôts	2366 €	
Disponible	91622 €	

Informations	
Quotient familial	17683 €
Tranche marginale	11 % ^(*)
Taux moyen d'imposition	4,46 %

(*) TMI issu du plafonnement de l'avantage du quotient familial.

SIMULATION DU PASSAGE EN TNS

Comparatif statut salarié avec salaire au PASS + solde en dividendes
avec statut TNS à coût identique pour l'entreprise
et recherche d'une protection sociale identique

Situation actuelle		Situation optimisée	Écart
41 136 €	Salaire brut	0 €	- 41 136 €
34 342 €	Rémunération imposable	41 654 €	+ 7 312 €
55 924 €	Dividendes	43 197 €	- 12 727 €
130 000 €	Enveloppe	130 000 €	0 €
91 622 €	Net disponible	95 908 €	+ 4 286 €
101 €	Indemnité journalière	102 €	+ 1 €
36 328 €	Rente Invalidité	37 032 €	+ 703 €
126 858 €	Décès	142 022 €	+ 15 164 €
Oui	Remboursements médicaux	Oui	
40 370 €	Retraite du couple	44 094 €	+ 3 724 €
25 351 €	Retraite du conjoint seul(e)	27 679 €	+ 2 328 €

Si passage au statut non salarié SSI :

revenu immédiat amélioré + protection sociale améliorée


+ réversions conjoint améliorées + gain potentiel

de retraite : 20 ans x 3 724 € = 74 480 € + gain potentiel

de pouvoir d'achat cumulé sur la durée :

20 ans x 4 286 € = 85 720 €

SYNTHÈSE DES 3 SIMULATIONS

 Situation du dirigeant assimilé salarié	 Revenu disponible dirigeant assimilé salarié	 Revenu disponible en cas de passage non salarié <small>(à protection sociale identique voire améliorée)</small>	Écart de pouvoir d'achat en faveur du statut de non salarié
Si 100 % de la rémunération en salaire	82 814 €	89 381 €	+ 6 567 €
Si dividendes au taux IS réduit et le solde en salaire	89 950 €	94 835 €	+ 4 885 € + 1 413 € de retraite obligatoire
Si salaire au PASS et le solde en dividendes	91 622 €	95 908 €	+ 4 286 € + 3 724 € de retraite obligatoire

Conclusion : dans toutes les hypothèses, et à coût identique pour l'entreprise, le statut de TNS est plus favorable !



Mis sous presse en octobre 2020
Dépôt légal octobre 2020

LE STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT

Travailleur non salarié ou salarié ?

Ce document original est la propriété du groupe AG2R LA MONDIALE.

Toute reproduction ou cession est interdite.

Non contractuel, ce document n'est ni un conseil fourni ni une consultation
et ne peut engager la responsabilité du Groupe en cas d'exploitation.

Référencement magasin
n° 20429-octobre 2020