

Développez la mission « Optimisation de la rémunération du dirigeant » !

experts-comptables
&TPE
POUR une DYNAMIQUE de CROISSANCE

66^{ème} congrès



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES

marseille2011



CONFÉRENCE



ATELIER SOLUTION
KIOSQUE MISSION



ATELIER
DE LA PROFESSION

- Le sujet de l'optimisation de la rémunération est une préoccupation importante des dirigeants d'entreprises
- L'expert-comptable est idéalement positionné pour le traiter
- Il existe un vaste choix de solutions éligibles : Certaines apparaissent incontournables (salaires, dividendes, avantages en nature), d'autres sont plus difficile à appréhender car elles dépendent des objectifs personnels du dirigeant
- Pour vous permettre de traduire cette attente des dirigeants en mission à forte valeur ajoutée, Gan Assurances, en partenariat avec le CJEC, a regroupé ses savoir-faire en une seule démarche : l'optimisation de la rémunération du dirigeant !

- 1) Le marché évolue, vos cadres réglementaires aussi !
- 2) Objectifs de la présentation
- 3) Enjeux et bénéfices pour le cabinet
- 4) Rappel du panorama fiscal et social de la rémunération (le choix du statut, la couverture sociale du dirigeant, la retraite du dirigeant, les dividendes)
- 5) Optimiser sa rémunération, un enjeu majeur pour le dirigeant
- 6) Les 5 grandes étapes de la mission
- 7) Présentation de l'OAD
- 8) Les modalités de mise en œuvre de la mission

**Le marché évolue,
vos cadres réglementaires
aussi !**

An aerial, grayscale photograph of a harbor filled with numerous sailboats. In the foreground, there are several large, classical-style buildings with arched windows and a tiled roof. The background shows a city built on a hillside overlooking the water.

Le marché évolue, vos cadres réglementaires aussi !

- Les attentes des dirigeants d'entreprise sont de plus en plus fortes vis-à-vis de leurs experts-comptables. Exemples :
 - Comment diminuer les charges sociales
 - Comment optimiser mon départ en retraite
 - Que faut-il faire pour sécuriser les obligations de l'entreprise vis-à-vis des salariés ?
- Les cabinets d'expertise comptable doivent étoffer leur offre de conseil et mieux communiquer auprès de leurs clients
- De nouveaux cadres réglementaires vous permettent de vous porter sur de nouveaux axes de développement (loi du 23 juillet 2010) et facilitent la mise en place de vos actions de communication (arrêt de la CJE du 5 avril 2011 sur le démarchage)

Objectifs de la présentation

An aerial, grayscale photograph of a harbor filled with numerous sailboats. In the foreground, there are several large, classical-style buildings with arched windows and a tiled roof. The background shows a densely built-up city on a hillside under a clear sky.

- Vous sensibiliser à l'intérêt de développer la mission «d' optimisation de la rémunération du dirigeant»
- A partir d'exemples, réaliser quelques rappels « Métiers » sur les cadres réglementaires concernés
- Vous présenter :
 - les grandes étapes de la mission
 - les grandes caractéristiques de l'Outil d'Aide au Diagnostic associé
 - des modalités de mise en œuvre de la mission (détection des opportunités, lettre de mission, vente de la mission, rebond sur d'autres missions)

Enjeux et bénéfices pour le cabinet



- Élargissement de votre offre de service
- Anticipation des besoins de vos clients
- Fidélisation des clients du cabinet
- Développement de votre chiffre d'affaires
- Renforcement de votre devoir de conseil sur les problématiques spécifiques du dirigeant
- Permet de vous inscrire dans une dynamique de conseil en stratégie de rémunération et de politique sociale
- Montée en compétence sur un sujet à forte valeur ajoutée, en prenant appui sur des expertises locales (interprofessionnalité naturelle)

Rappel du panorama fiscal et social de la rémunération



La rémunération du dirigeant : panorama fiscal et social

A – Le choix du statut du dirigeant

B – La couverture sociale du dirigeant

C – La retraite du dirigeant

D – Les dividendes

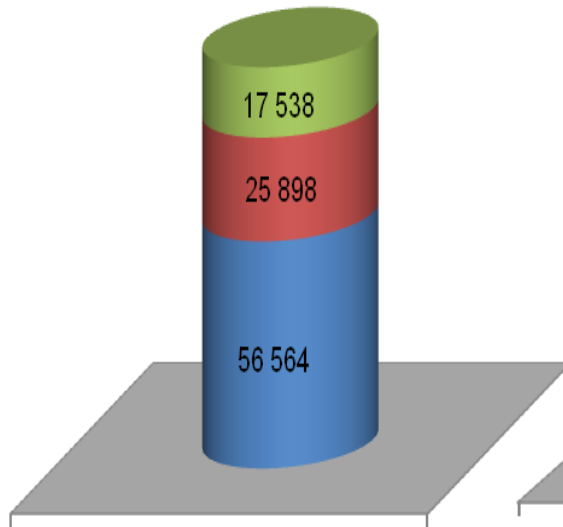


- Au démarrage de son activité, le dirigeant peut opter, en matière de statut social, entre plusieurs solutions :
 - Entrepreneur individuel
 - Gérant majoritaire
 - Dirigeant salarié
- Le choix de ce statut va avoir des implications importantes sur le montant du revenu disponible actuel et futur du dirigeant.

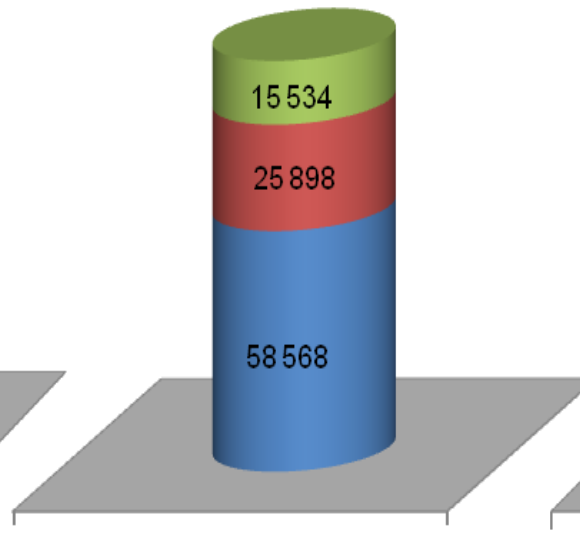
- CAS PRATIQUE : étude des différents impacts du statut du dirigeant sur la base des hypothèses suivantes :
 - Enveloppe de rémunération (salarié) ou Revenu Brut d'Exploitation (TNS) : **100 K€**
 - Dirigeant célibataire
 - Statut TNS soumis au RSI « commerçant »
 - Statut salarié de cadre (TPE)
- Cette première observation vise à traduire ces impacts sur le revenu disponible perçu par le dirigeant, et ce, avant toute optimisation fiscale ou sociale ...

Le choix du statut du dirigeant

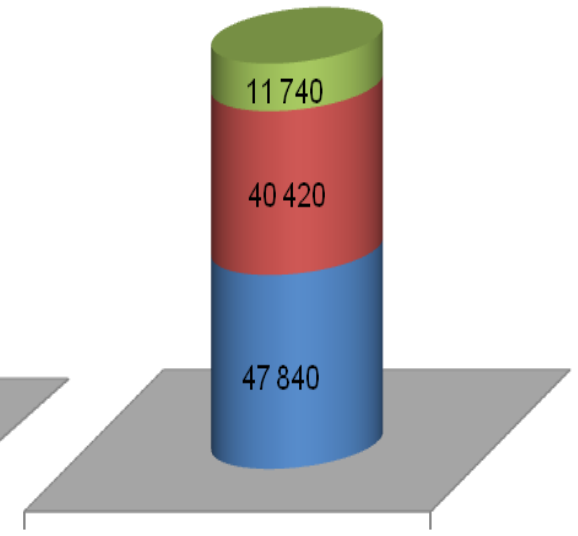
L'entrepreneur individuel



Le gérant majoritaire



Le dirigeant salarié



■ Disponible ■ Cotisations sociales ■ IR



Imposition sur le résultat d'activité



Abattement de 10 % sur le revenu fiscal



Poids des charges patronales



Le choix du statut du dirigeant

- Le salaire d'un dirigeant assimilé salarié de ...

Salaire net du dirigeant	25 000 €	50 000 €	100 000 €
--------------------------	----------	----------	-----------

... équivaut à une rémunération de gérant majoritaire de :

Rémunération de gérance	35 462 €	69 756 €	138 821 €
-------------------------	----------	----------	-----------

→ A l'inverse, une rémunération de gérance majoritaire de ...

Rémunération de gérance	25 000 €	50 000 €	100 000 €
-------------------------	----------	----------	-----------

... équivaut à une rémunération de dirigeant salarié de :

Salaire net du dirigeant	17 543 €	35 325 €	71 876 €
--------------------------	----------	----------	----------

- L'analyse des différents « cas d'école » présentés précédemment conduirait à choisir le statut de gérant majoritaire dans tous les cas !
 - Cela dit, il est nécessaire de préciser à nouveau que le gain de revenu disponible dans le cas du dirigeant non salarié se matérialise principalement grâce à une baisse des cotisations sociales obligatoires...
 - Ce qui n'est pas sans effet sur le revenu différé du dirigeant... et sur sa couverture sociale
- Il est donc très important de comprendre et d'appréhender les principaux impacts de cette baisse de cotisation pour le dirigeant.

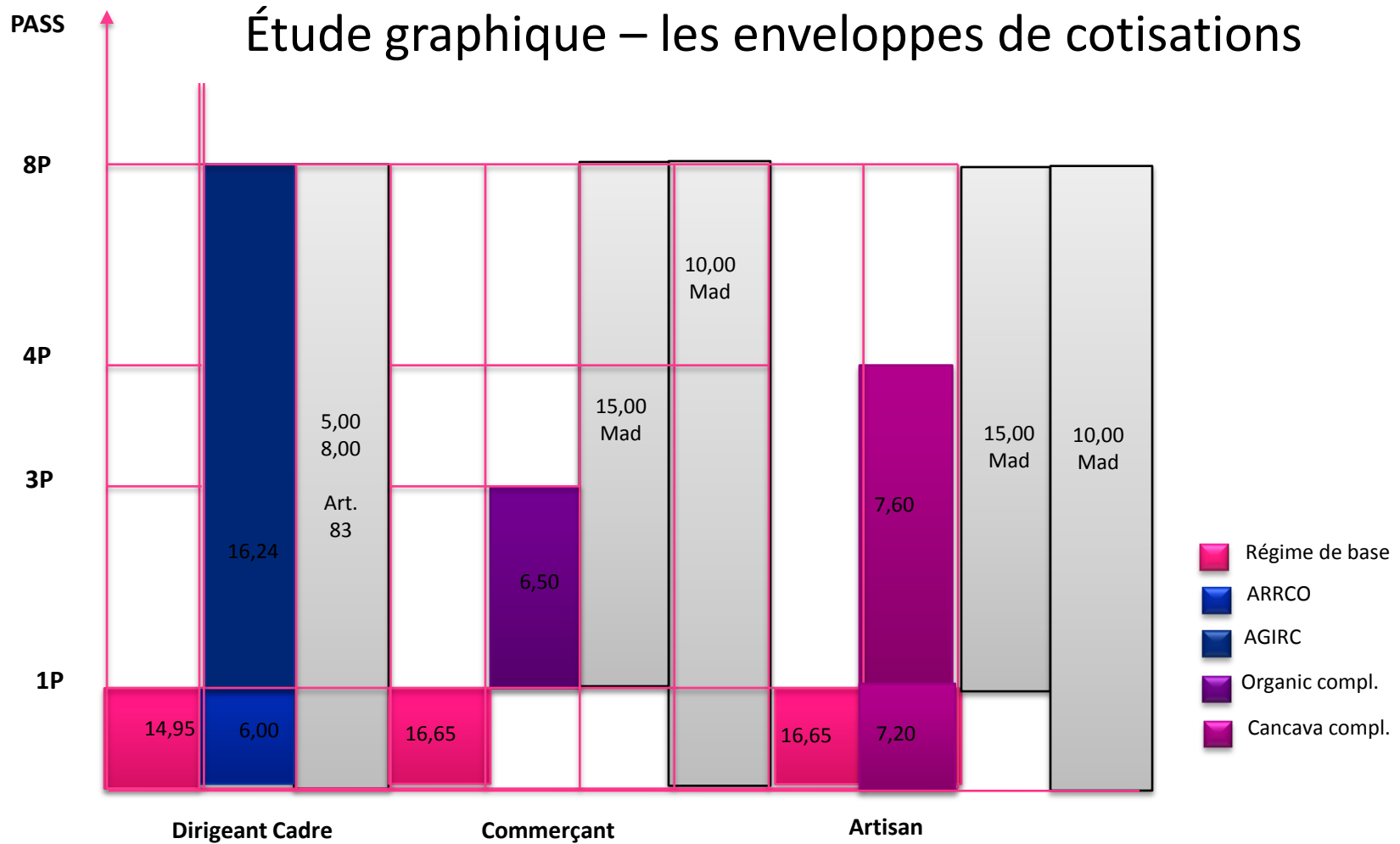
- Quelques points en défaveur du régime TNS au niveau de la couverture maladie :
 - Les IJSS : base de remboursement sur les 3 derniers mois de salaire pour le dirigeant salarié (3 dernières années pour le TNS)
 - Le délai de carence : 4 jours pour les salariés, 8 jours pour les non salariés (en cas de maladie ou d'accident).
 - Aucune couverture en matière d'accident du travail pour les TNS.
 - + d'autres disparités dans les durées et les bases d'indemnisation toujours à l'avantage du régime des salariés.
- Une véritable distorsion entre les deux régimes au niveau de la prévoyance qui regroupe les garanties :
 - Décès
 - Invalidité
 - Incapacité de travail de longue durée

- La comparaison des deux régimes de prévoyance apparaît naturellement favorable au régime salarié (effet mutualiste)
 - Cependant il convient de conclure en précisant les éléments suivants :
 - Les prestations prévoyance du régime de base sont calculées en fonction du salaire ou du revenu limité au PASS
 - Pour le TNS, la garantie des frais médicaux (Madelin) est acquise de façon viagère et augmente en fonction du seul critère d'âge... Il est donc important d'entrer dans ce système sans trop attendre !
- Il est primordial, en cas de sortie du régime salarié, d'attendre d'avoir été accepté au régime Madelin avant de résilier ses contrats salariés.
- Il est nécessaire pour le dirigeant salarié ou pour le non salarié de mettre en place une couverture prévoyance complémentaire en fonction de son revenu réel.



La retraite du dirigeant

- Une seconde différence impactante entre les régimes salariés et non salariés concerne la retraite du dirigeant...
- ...malgré un resserrement des prestations, depuis la création des régimes complémentaires obligatoires artisans et commerçants, tant que le revenu annuel est inférieur au PASS.
- Persistance de différences importantes au dessus de ce plafond :
 - Plus le revenu est élevé, plus elles sont importantes
 - Plus le revenu est élevé, plus le taux de remplacement (la pension servie) du salarié sera favorable à celui des salariés.
- Afin de bien comprendre ce mécanisme, il convient de visualiser cette différence à partir des bases et taux de cotisation de chacun des régimes.



- Régime de base
- ARRCO
- AGIRC
- Organic compl.
- Cancava compl.



La retraite du dirigeant

Les conclusions à tirer de l'étude du graphique sont les suivantes :

- Les cotisations en dessous du PASS sont légèrement défavorables au régime non salarié, sans entraîner pour autant de différence importante en matière de droits à la retraite ...
- C'est réellement au dessus du PASS que la distorsion commence à s'opérer au niveau du taux des cotisations qui est de 16,24 % pour les salariés et de 6,50 / 7,60 % pour les commerçants et artisans.
- La différence la plus préjudiciable pour les dirigeants TNS, s'effectue à compter du niveau de 3 PASS (commerçant) ou 4 PASS (artisan) , seuil à partir duquel seul le dirigeant salarié continue de cotiser pour sa retraite...

Le système obligatoire en vigueur est donc assez largement défavorable aux dirigeants non salariés...

- Il ne faut pas oublier qu'avant d'être taxés dans les mains du bénéficiaire, les dividendes ont subi l'imposition du résultat à l'IS.
- Afin de mesurer le réel taux d'efficacité du versement de dividendes, il convient donc de raisonner en intégrant dans notre équation cet effet « IS ».
- CAS PRATIQUE : calcul du taux d'efficacité des dividendes effectuée sur la base des hypothèses suivantes :
 - Distribution respective des montants de : 38 120 €, 20 000 € et 10 000 €
 - Détention par le dirigeant de 100% du capital
 - Société éligible à l'impôt sur les sociétés au taux réduit de 15%
 - Réglementation fiscale et sociale en vigueur au 01.09.2011


- Dividendes perçus en 2010 par un couple

Taux d'efficacité des dividendes selon le Résultat avant IS

Résultat société avant IS	38 120	20 000	10 000
TMI Dirigeant	41%	30%	14%
Montant des dividendes distribués	32 402	17 000	8 500
Montant des dividendes après abattement de 40 %	19 441	10 200	5 100
Abattement supplémentaire	3 050	3 050	3 050
Montant imposable	16 391	7 150	2 050
Montant de l'impôt net	6 720	2 145	287
Montant des prélèvements sociaux	3 985	2 091	1 046
Reste après IR et prélèvements sociaux	21 697	12 764	7 167
Gain latent sur la CSG déductible (année n+1)	771	296	69
Montant net perçu	22 468	13 060	7 236
Soit un taux d'efficacité fiscale de	58.94 %	65.30 %	72.36 %

Conclusion concernant les dividendes :

- Il est nécessaire de respecter une certaine proportion entre les revenus d'activité et les dividendes (limitations 10 % du capital social d'une SELARL, 10 % du patrimoine d'affectation en EIRL, besoin de validation de 4 trimestres de retraite par an à partir de 800 SMIC horaires soit 7 200 € pour 2011) qui sont censés également rémunérer les actionnaires « passifs » de la société.
 - Afin de bénéficier de l'exonération ISF des biens professionnels, les revenus d'activité générés par les biens susceptibles d'exonération doivent représenter au moins la moitié de l'ensemble des revenus professionnels du foyer.
- Il est nécessaire de se « montrer prudent » concernant la fraction de dividendes à distribuer au sein d'un dispositif global de rémunération, et de ne pas s'arrêter aux seuls avantages fiscaux qu'ils procurent au dirigeant ;

An aerial photograph of a harbor, likely in San Francisco, showing a large, long building with a tiled roof in the foreground, a marina filled with boats, and a city built on a hillside in the background. The text is overlaid in the center in a bold, yellow font with a drop shadow.

**Optimiser sa rémunération,
un enjeu majeur
pour le dirigeant**

Optimiser sa rémunération : un enjeu majeur pour le dirigeant

- Le choix d'un type de rémunération a des conséquences importantes sur de nombreux aspects
- Il est ainsi nécessaire d'engager une réflexion globale et objective sur la rémunération du dirigeant en fonction de son statut, de sa situation personnelle et des objectifs poursuivis

Optimiser sa rémunération : un enjeu majeur pour le dirigeant

- Qu'il soit salarié ou TNS, le dirigeant d'entreprise dispose de nombreux leviers pour optimiser sa rémunération :
 - Le versement de rémunération
 - La création de « collègue »
 - Les avantages en nature
 - La distribution de dividendes
 - L'intégration de son conjoint en tant que collaborateur
 - Les régimes facultatifs de retraite
 - Autres solutions à caractère juridique
 - Une bonne connaissance de ces différents leviers et de leurs conséquences est indispensable afin de mieux cerner les enjeux !
- Nécessité de définir les modalités de la rémunération en fonction du statut du dirigeant et de la structure juridique de l'entreprise

Optimiser sa rémunération : un enjeu majeur pour le dirigeant

- Salarié ou TNS, le dirigeant doit s'interroger sur ses priorités et objectifs en matière de rémunération
 - Dégager le revenu disponible maximal ?
 - Renforcer la protection sociale ?
 - Améliorer ses droits à la retraite ?
 - ... Équilibrer les 3 objectifs ?
- L'optimisation de la rémunération, même si elle s'appuie sur des dispositifs fiscaux et réglementaires, doit également prendre en compte les objectifs et contraintes propres à chaque dirigeant d'entreprise
- Les objectifs et contraintes du dirigeant étant en constante évolution, le choix d'un mode de rémunération ne peut jamais être définitif. Il devra donc être « revisité » régulièrement

Optimiser sa rémunération : un enjeu majeur pour le dirigeant

- Les nouvelles règles de déduction des cotisations retraite issues de la Loi Fillon varient suivant les dispositifs :
 - Contrat Madelin
 - Articles 82 – 83 – 39
 - Épargne salariale
 - PEE – PERCO
 - PERE
- La réglementation fiscale, la diversité des solutions « disponibles », les obligations et contraintes liées à leur mise en place dans l'entreprise évoluent régulièrement depuis une dizaine d'années (LDF, loi Fillon, réforme des retraites 2010...)
- Nécessité de se tenir régulièrement informé des évolutions de la législation dans ce domaine

Optimiser sa rémunération : un enjeu majeur pour le dirigeant

● Conclusion

Plusieurs paramètres, souvent incompatibles, entrent en jeu en matière de rémunération :

- La capacité contributive de l'entreprise
- Le revenu annuel disponible « souhaité »
- Le maintien d'une couverture sociale de qualité
- Des droits à la retraite suffisants
- Le droit des autres actionnaires

... dans un environnement fiscal, juridique et réglementaire en perpétuelle évolution...

... et tout en respectant les équilibres fondamentaux permettant d'assurer la pérennité et le développement de l'entreprise ...



La stratégie mise en place doit « intégrer » tous ces axes

Les 5 grandes étapes de la mission



Les 5 grandes étapes de la mission

1. Définir une enveloppe de rémunération disponible « pérenne » au regard de la capacité financière de l'entreprise
 - Capacité bénéficiaire de l'entreprise
 - Fiscalité de l'entreprise
 - Composition de l'actionnariat
 - Politique de mise en réserve
2. Diagnostiquer la rémunération actuelle du dirigeant
 - En matière de coût global pour l'entreprise (respect des équilibres entre les besoins de l'entreprise et les besoins du dirigeant)
 - En matière de productivité des cotisations (rechercher la meilleure « efficacité sociale » et les meilleurs leviers concernant sa rémunération)
3. Définir les besoins du dirigeant en matière de revenu annuel
4. Assister le dirigeant dans les différents choix possibles d'optimisation
5. Lui remettre un rapport détaillé intégrant les premières recommandations

Présentation de l'OAD

An aerial photograph of a harbor, likely in a Mediterranean or European coastal city. The foreground shows a long, classical-style building with a tiled roof and arched windows, situated along a waterfront promenade. The middle ground is dominated by a large marina filled with numerous sailboats and yachts. In the background, a densely built-up hillside rises, featuring a prominent church with a tall spire. The sky is clear and bright. The text 'Présentation de l'OAD' is overlaid in the center in a bold, yellow font with a black outline.

Présentation de l'OAD associe a la démarche : optirem

- L'OAD est organisé autour de 3 étapes :
 - Découverte
 - Diagnostic
 - Optimisation sur 3 axes

Optimisation " Financière "

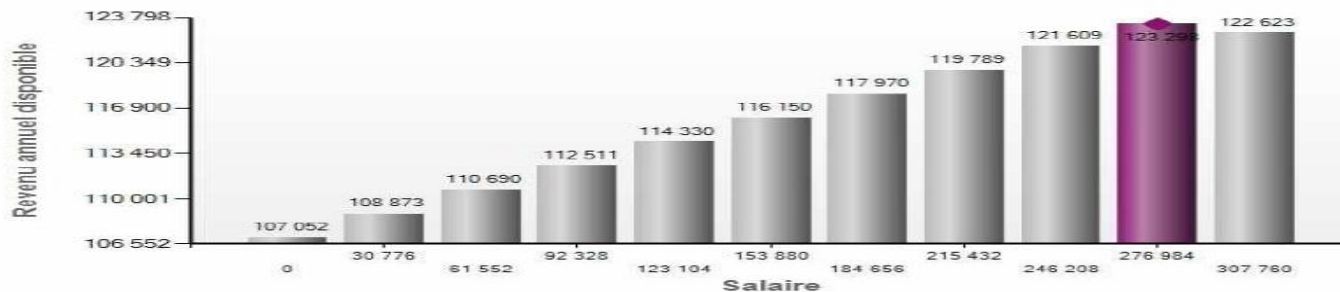
Désignation	Montant
Budget rémunération disponible	320 000
Hors assiette de répartition	12 240
Montant à répartir	307 760

Etude des différents scénarii

(La valeur en surbrillance indique la structure de rémunération recommandée)

Salaires	%	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Salaires Montant		0	30 776	61 552	92 328	123 104	153 880	184 656	215 432	246 208	276 984	307 760
Dividendes		140 215	126 194	112 172	98 150	84 130	70 108	56 086	42 065	28 043	14 022	0
Revenu annuel		107 052	108 873	110 690	112 511	114 330	116 150	117 970	119 789	121 609	123 298	122 623
Détail		€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€

Salaires incluant des cotisations patronales de 45 %, revenu annuel établi à partir de cotisations salariales de 25 %.



Les modalités de mise en œuvre de la mission

An aerial photograph of a harbor, likely in a coastal city. In the foreground, a large, long, light-colored building with a tiled roof and several arched windows runs along the waterfront. To the right, several sailboats are docked at a pier. The harbor is filled with numerous smaller boats. In the background, a city is built on a hillside, with a prominent church spire visible on the right. The sky is overcast.

- **Les moyens mis à votre disposition :**
 - Notre **réseau d'experts** qui vous accompagne dans la mise en place et la réalisation de cette missions
 - Une **base documentaire thématique** tient, en permanence, informé des récentes évolutions et jurisprudences dans ce domaine
 - Un **outil d'aide à la décision** vous aidant à intégrer et à appréhender l'ensemble des paramètres de l'entreprise et du dirigeant afin de l'aider à définir un niveau de rémunération optimal
 - De **nombreux supports développés en partenariat avec le CJEIC :**
 - des critères de ciblage des clients
 - un modèle de mailing
 - une lettre de mission type
 - un support d'animation de réunions clients, ...



Les modalités de mise en œuvre de la mission

VALEURS INDICATIVES DE LA MISSION & POSSIBILITES DE REBONDS

	Mission d'optimisation de la rémunération des dirigeants	Mission de changement de statut	Mission de bilan patrimonial	Mission d'audit de la protection sociale complémentaire des salariés	Mission de mise en conformité de la protection sociale complémentaire pour les salariés de l'entreprise
TARIFS INDICATIFS (hors récurrence)	entre 800 et 1600 €	entre 800 et 1600 €	entre 1000 et 2000 €	entre 800 et 1200 €	entre 600 et 1000 euros

Equivalent à 1 journée de travail

Modèle de démarche menée en partenariat avec Gan Assurances

Vous détectez le client

Vous sensibilisez le client (ex : invitation à une réunion d'information)

Vous collectez les informations auprès du client

Nous analysons le dossier

Nous vous remettons un rapport type ainsi que le projet issu de l'OAD

Vous formulez les préconisations auprès du client

Vous facturez et mettez en place les solutions

- Une mission stratégique pour le cabinet
- L'enjeu du devoir de conseil combiné à celui du développement du cabinet
- L'interprofessionnalité « expert-comptable / assureur » trouve dans cette mission tout son sens naturel

UN GRAND MERCI POUR VOTRE ATTENTION,
PLACE A VOS QUESTIONS !

RDV SUR LE STAND POUR UNE DEMONSTRATION DE L'OAD OPTIREM