



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

Dirigeant : quel statut social choisir ?

Tour d'horizon et points de vigilance sur les règles à suivre



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions
• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Le statut social du Chef d'Entreprise est déterminé en fonction de deux critères liés à l'entreprise qu'il dirige (en fonction des textes lois, règlements en vigueur au 01/01/2017) :

- ▶ sa forme juridique
- ▶ sa détention dans le capital de la société

Le dirigeant d'une **Entreprise Individuelle** ou d'une Entreprise Individuelle à Responsabilité Limitée (**EIRL.**) relève du **Régime Social des Indépendants**.

Le dirigeant d'une **SARL** ou d'une **EURL** :

- ▶ Relève du Régime Social des Indépendants s'il détient, seul ou avec son conjoint ou partenaire pacsé et ses enfants mineurs, plus de 50 % du capital de la société, également s'il détient les titres avec une associée personne morale dont il a le contrôle.
- ▶ Relève du statut « d'assimilé salarié » s'il détient 50 % ou moins du capital de la société.

Le dirigeant d'une **SAS** (Société par Action Simplifiée), d'une **SASU** (Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle) ou d'une **SA** (Société Anonyme) a le statut d'assimilé salarié quelque soit sa détention dans le capital.

Le choix de la forme juridique de l'Entreprise est donc déterminant sur le statut social de son dirigeant. (Cf notre fiche conseil « Quel mode d'exercice juridique pour votre activité ? »)

- ▶ Assimilé **Salarié** et relever du **Régime Général de la Sécurité Sociale** avec un statut cadre
- ▶ **Travailleur Non Salarié** et relever du **R.S.I. (Régime Social des Indépendants)**.

Mais attention assimilé salarié ne veut pas dire salarié ! Il y a des différences à bien assimiler

Cette fiche ne traite pas le cas des dirigeants des autres formes de société telles que la SNC et la Société en commandite.

Nous allons analyser les spécificités attachées à chacun de ces statuts, leurs avantages et leurs inconvénients.

Ils se différencient à plusieurs niveaux :

- ▶ Les cotisations sociales appelées
- ▶ Les prestations servies
- ▶ Les assurances facultatives
- ▶ L'imposition des revenus à titre personnel

La présentation qui suit ne vise pas l'exhaustivité mais les principaux paramètres à prendre en considération.



Les différences entre TNS, « assimilé salarié » et salarié

Le dirigeant d'une entreprise peut relever de statuts différents selon la forme de l'entreprise et le pourcentage de détention du capital s'il s'agit d'une société.

Les mandataires sociaux (gérants, présidents, directeurs généraux etc... selon les cas de figure) sont liés à l'entreprise par un contrat de mandat et non pas par un contrat de travail. Ils relèvent à ce titre du droit des Sociétés et du Code de commerce et non pas du droit du Travail. Les mandataires sociaux ne bénéficient donc ni des dispositions du Code du Travail, ni de celles des Conventions Collectives.

Par exemple, ils ne sont pas soumis à la réglementation sur les congés payés et jours de repos ni à la réglementation sur la durée du travail. De même, les dispositions concernant le licenciement (procédure et indemnités) ou le départ à la retraite ne leur sont pas applicables. Contrairement à un salarié, un mandataire social est révocable à tout moment et parfois sans indemnité (sauf si les statuts, un pacte d'associés ou tout autre convention conclue entre la société et le mandataire prévoient d'autres modalités et le cas échéant des indemnités en cas de révocation : « golden parachute »)

En matière de **protection sociale**, le dirigeant relèvera soit du régime des TNS (travailleurs non salariés) soit du régime général de la Sécurité Sociale en qualité d'assimilé salarié. Les caisses d'affiliation et les règles d'assiette de calcul et de montant des cotisations diffèrent entre les 2 régimes.

En tout état de cause les dirigeants TNS ou assimilés salariés ne bénéficient pas à ce jour de l'assurance chômage Pôle Emploi. Un mandataire social peut cependant souscrire à une assurance chômage spécifique GSC, elle présente 2 principaux écueils par rapport au régime salarié : une période de carence de 12 mois et une durée de couverture moindre.

Il convient également de mentionner que les mandataires sociaux sont soumis à divers risques en matière de responsabilité civile et pénale.

Les mandataires sociaux sont visés sur le Kbis de la Société et peuvent engager la société vis à vis des tiers, ils agissent en tant que représentant légal – ce qui n'est pas le cas d'un salarié (sauf pour **certain**s actes définis dès lors que le salarié bénéficie d'une délégation de pouvoirs expresse de la part d'un mandataire).

Les cotisations sociales

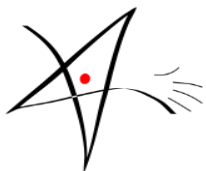
Relèvent du régime général de la sécurité sociale en tant qu'assimilé salarié:

- ▶ Les gérants minoritaires de SARL
- ▶ Les présidents et directeurs généraux de SA, SAS et SASU
- **Ils ont le statut d'assimilé salarié avec le statut cadre**

Relèvent du Régime Social des Indépendants :

- ▶ Les travailleurs indépendants, commerçants et artisans, les dirigeants d'une Entreprise Individuelle ou d'une EIRL
- ▶ Les gérants majoritaires de SARL et d'EURL
- **Ils ont le statut de Travailleur Non Salarié, TNS**

Une distinction est à opérer **au sein du régime social des indépendants**, en effet l'assiette des cotisations (revenu social) varie en fonction du statut du dirigeant,



Les cotisations sont calculées sur le **revenu BIC (Bénéfices Industriels et Commerciaux)** pour :

- ▶ Les Entrepreneurs Individuels
- ▶ Les Entrepreneurs Individuels à responsabilité limitée n'ayant pas opté pour l'impôt sur les sociétés (IS)
- ▶ Les gérants d'EURL n'ayant pas opté pour l'impôt sur les Sociétés (IS)

Les cotisations sont calculées sur la **rémunération nette** du gérant pour :

- ▶ Les gérants majoritaires de SARL n'ayant pas opté pour l'IR
- ▶ Les gérants d'EURL ayant opté pour l'IS

Attention les dividendes versés peuvent être soumis en partie aux cotisations sociales pour les dirigeants relevant du régime des indépendants (TNS) ce qui n'est pas le cas ; à ce jour, des dividendes versés dans des sociétés où le dirigeant a le statut d'assimilé salarié.

Tableau de synthèse

Forme juridique de l'Entreprise	Entreprise Individuelle EIRL IR EURL IR	SARL Détenion < ou = 50 %	EURL IS EIRL IS SARL détenion > 50 %	S.A. S.A.S S.A.S.U
Statut	T.N.S.	Assimilé Salarié cadre	T.N.S.	Assimilé Salarié Cadre
Régime Social	R.S.I.	Régime général ARRCO AGIRC	R.S.I.	Régime général ARRCO AGIRC
Revenu professionnel	B.I.C.*	Salaire Brut	Rémunération nette*	Salaire Brut

* Précision sur le revenu professionnel du travailleur non salarié - TNS

- BIC = BIC fiscal majoré des cotisations versées sur des contrats facultatifs
- Rémunération nette = Rémunération nette imposable et majorée des cotisations versées sur des contrats facultatifs plus dividendes versés pour la partie excédant 10% du capital social, des primes d'émission et du montant moyen des comptes courants
- Pour les EIRL ayant opté pour l'IS : ce revenu social tient compte également de la fraction des résultats distribués (dividendes) excédant 10 % de la valeur des biens du patrimoine affecté ou 10 % du bénéfice net si celui-ci est supérieur.

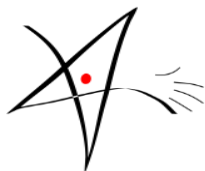
Le dirigeant assimilé salarié :

Il cotise à l'ensemble des cotisations auprès des régimes collectifs mis en place dans l'entreprise :

- ▶ Sécurité Sociale (assurance maladie - assurance vieillesse – allocations familiales – CSG CRDS)
- ▶ Retraite complémentaire non-cadre
- ▶ Retraite complémentaire cadre
- ▶ Prévoyance

A noter

Le dirigeant assimilé salarié ne cotise pas à l'assurance chômage, contrairement aux autres salariés liés par un lien de subordination à leur employeur. Il ne bénéficie donc pas de la protection chômage.



Toutefois, un gérant minoritaire qui bénéficiait d'un contrat de travail dans le cadre d'une fonction technique antérieurement à sa nomination aux fonctions de gérant peut solliciter le maintien de son affiliation au régime chômage auprès de Pôle Emploi.

Cette demande personnalisée doit être faite par écrit en y joignant toutes les pièces nécessaires, (par exemple : contrat de travail), le Pôle Emploi, s'il accepte le gérant dans le régime, s'engage par une réponse écrite qui sera opposable.

LES COTISATIONS :

CAISSES	Assiette cotisations	Taux à charge du salarié	Taux à charge de l'employeur	TOTAL
Sécurité Sociale*	Salaire brut TOTAL	1.15 %	20.34 %	21.49 %
	Tranche A	6.90 %	8.55 %	15.45 %
Assurance chômage	NA	NA	NA	NA
Pénibilité	TOTAL	-	0.01 %	0.01 %
Financement des organisations syndicales	TOTAL		0.016 %	0.016%
Retraite complémentaire ARRCO	Tranche A*	4.03 %	6.07 %	10.10 %
Retraite complémentaire AGIRC	Tranche B*	8.83 %	14.27 %	23.10 %
Retraite complémentaire AGIRC	Tranche C*	8.83 %	14.27 %	23.10 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	Tranche A	0.00 %	1.50 %	1.50 %

* plus CSG CRDS = 8 % du salaire brut - à charge du salarié (*avant taux accident du travail et FNAL (> 20 salariés))

*TA = plafond mensuel 2017 = 3 269 € - plafond annuel 2017 = 39 228 €

*TB = de 1 à 4 plafonds

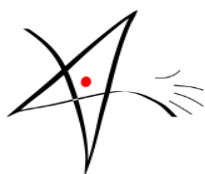
*TC = de 4 à 8 plafonds

Exemple :	Sur un salaire	de 2 500 €	de 5 000 €
TOTAL Cotisations / Salaire brut total	21.516 %	537.90 €	1 078.80 €
TOTAL Cotisations / Tranche A	27.05 %	676.25 €	884.26 €
TOTAL Cotisations / Tranche B	23.10 %	0.00 €	399.86 €
CSG CRDS	8.00 %	200.00 €	400.00 €
TOTAL		1 414.15 € Soit 56.56 %	2 762.92 € Soit 55.26 %

Le dirigeant TNS :

Le Régime Social des Indépendants assure la protection sociale des Travailleurs Non Salariés :

- ▶ L'assurance maladie-maternité
- ▶ L'assurance vieillesse de base
- ▶ Le régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse



Il appelle en outre :

- ▶ Les cotisations d'allocations familiales
- ▶ La CSG et la CRDS
- ▶ La formation professionnelle

A noter

L'ensemble des cotisations versées (cf synthèse ci après) dans le cadre de la protection sociale obligatoire d'un dirigeant TNS sont déductibles fiscalement et socialement, à l'exception de la CSG/CRDS pour la quote-part non déductible.

	Assiette cotisations	RSI
Maladie Maternité	Revenu TNS < 70% du PASS	De 3% à 6.50 %
Maladie Maternité	Revenu TNS > 70% du PASS	6.50 %
Indemnités journalières	Dans la limite de 5 fois le PASS	0.70 %
Retraite de base	Dans la limite du PASS	17.75 %
Retraite de base	Au-delà du PASS	0.60 %
Retraite complémentaire	Dans la limite de 37 546 €	7.00 %
Retraite complémentaire	De 37 546 € à 156 912 €	8.00 %
Invalidité décès	TA	1.30 %
Allocations familiales	Revenu < 110 % du PASS	2.15 %
Allocations familiales	Revenu compris entre 110 % et 140 % du PASS	Entre 2.15 et 5.25 %
Allocations familiales	Revenu > 140 % du PASS	5.25 %
Formation professionnelle	TA	0.29 %
CSG CRDS	TOTAL revenu + Charges sociales obligatoires	8 %

Exemple * :

	Sur un revenu	de 2 500 €	de 5 000 €
Charges sociales		1 210.25 €	2 222.40 €
	TOTAL	1 210.25 € Soit 48.40 %	2 222.40 € Soit 44.45 %

Appels de cotisations :

Elles font l'objet d'appels trimestriels, au 5 février – 5 mai – 5 août et 5 novembre, et peuvent également être réglées par prélèvements mensuels.

Les cotisations sont calculées dans un premier temps sur le revenu professionnel de l'avant dernière année puis font l'objet d'une régularisation l'année suivante lorsque les revenus réels sont connus.



Lors de la création, le revenu professionnel n'est pas connu, les cotisations sont appelées sur une base forfaitaire 1ère année, puis 2ème année. Elles font l'objet d'une régularisation dès la fin de la deuxième année.

Si les revenus connaissent une évolution rapide, il peut être utile d'anticiper le versement des cotisations dès la première année afin de mieux lisser cette charge qui sera supportée par l'Entreprise.

En conclusion

Les cotisations sociales des régimes obligatoires appelées pour un dirigeant TNS sont moins élevées que celles appelées pour un dirigeant assimilé salarié. Toutefois, il ne faut pas s'arrêter au seul coût mais également comparer le niveau des prestations servies par chacun des deux régimes.

Les prestations sociales

1. Indemnités journalières

En cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation et si l'état de santé d'un assuré nécessite un arrêt de travail, il peut bénéficier d'indemnités journalières.

Ressortissants du RSI : Montant de la prestation : $1/730^{\text{ème}}$ du revenu annuel moyen des trois dernières années (dans la limite du PASS).

Montant minimum : 5,21 € (barème 2017)
Montant maximum : 53,7370 € (barème 2017)

Si le revenu annuel est inférieur à 3 807 €, pas d'indemnités. En cas de paiement des cotisations minimales, le montant minimum est de 21,4948.

Les indemnités journalières sont attribuées à l'expiration d'un délai de carence de 3 jours en cas d'hospitalisation et de 7 jours en cas de maladie ou d'accident, ramené à 3 jours en cas d'arrêt de travail de plus de 7 jours, à compter du 1^{er} janvier 2018 à compter de la constatation médicale et pendant :

- ▶ 360 jours appréciés sur une période quelconque de 3 ans dans le cas général
- ▶ 3 ans en cas d'une même affection de longue durée ou au titre de soins de longue durée

Salariés : Montant de la prestation : 50 % du gain journalier de base des 3 derniers mois limités au plafond de la sécurité sociale. Délai de carence de 3 jours.

2. Les frais de santé

En ce qui concerne les prestations maladie et maternité, le niveau de remboursement des deux régimes est similaire sur le risque lourd (ALD) et reste plus favorable aux salariés sur la médecine dite de confort.

3. La retraite

Etant donné le niveau plus élevé des cotisations de retraite (et nonobstant l'équilibre financier peu glorieux des régimes de retraite) les prestations servies pour un salarié cadre sont plus intéressantes que celles servies pour un dirigeant TNS, en ce qui concerne la retraite complémentaire (régime de retraite des cadres « AGIRC »), et surtout en ce qui concerne la prévoyance.



4. L'invalidité totale et définitive et l'incapacité partielle

Un **dirigeant assimilé salarié** bénéficiera d'une rente versée par la sécurité sociale égale à 30 % (incapacité partielle) ou 50 % (invalidité totale) de son salaire.

De plus, en fonction des dispositions de la convention collective applicable, le dirigeant salarié bénéficiera d'une rente supplémentaire versée par la caisse de prévoyance, ce qui lui permettra en règle générale de maintenir le niveau de sa rémunération à un niveau situé entre 80 et 100 % de sa rémunération.

En cas d'incapacité partielle, un **dirigeant affilié au régime RSI** ne bénéficiera que d'une pension égale à 30 % de son revenu professionnel moyen (avec un maximum de 11 768.40 € - valeurs 2017).

En cas d'invalidité totale et définitive, la pension versée à ce même dirigeant T.N.S ne sera égale qu'à 50 % du revenu professionnel moyen calculé dans les mêmes conditions (avec un maximum de 19 614 € - valeurs 2017).

Le dirigeant T.N.S ne bénéficie donc pas d'un complément de rente lui permettant de maintenir un niveau de revenu en adéquation avec son revenu habituel.

Il est possible de poursuivre ou reprendre une autre activité et de cumuler la pension d'invalidité du RSI avec un revenu professionnel. Les revenus seront contrôlés tous les ans et si le montant des revenus dépasse certaines limites, la pension pourra être réduite ou suspendue l'année suivante.

5. Le décès

Le capital décès versé par la sécurité sociale aux ayants-droits du **dirigeant salarié** est égal à 90 fois le gain journalier de base des 3 derniers mois (dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale). De plus, il bénéficie d'un capital versé par la caisse de prévoyance obligatoire pour les **cadres** égal à trois années de salaire.

Pour un **dirigeant T.N.S**, le montant du capital décès est fixé à 20 % du plafond annuel de Sécurité Sociale (soit 7 845.60 € en 2017).

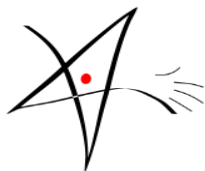
En conclusion

Le régime général de la sécurité sociale est plus coûteux que le régime social des indépendants, mais la protection sociale dont bénéficient les assimilés salariés cadres est plus intéressante.

Les assurances facultatives

Afin d'améliorer sa protection sociale, et retrouver des garanties similaires à celles dont bénéficierait un dirigeant salarié cadre, le dirigeant relevant du RSI peut souscrire avantageusement des contrats facultatifs supplémentaires

Sous réserve d'être en bonne santé, souscrire des contrats facultatifs peut se révéler aussi avantageux que de profiter de la couverture sociale d'un salarié tout en réalisant globalement une économie non négligeable de l'ensemble des cotisations sociales.



Depuis la loi Madelin du 11 février 1994 et la loi Fillon du 21 août 2003, les primes versées au titre des contrats souscrits auprès des sociétés d'assurance ou des mutuelles en matière de contrats de Prévoyance Santé, Invalidité Décès et Retraite Complémentaire, sont fiscalement déductibles dans une certaine limite :

Différents régimes facultatifs	Planchers de déduction des cotisations versées	Plafond des droits à Déduction (fiscale)
Assurance vieillesse	10 % du plafond annuel de la sécurité sociale	10 % du revenu TNS + 15 % du revenu TNS imposable compris entre une fois et huit fois le plafond de la sécurité sociale plafond annuel moyen de sécurité sociale.
Prévoyance	7 % du plafond annuel de la sécurité sociale	Somme de 7 % du plafond de sécurité sociale et de 3,75 % du bénéfice imposable, sans que le total puisse excéder 3% de huit fois le plafond de la sécurité sociale.
Perte d'emploi	2,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale	1,875 % du bénéfice imposable dans la limite de huit fois le plafond de la sécurité sociale

1. La prévoyance santé

Afin de compléter efficacement le régime obligatoire qui, nous l'avons vu précédemment, désavantage quelque peu le dirigeant TNS, les contrats facultatifs de Prévoyance Santé permettent de se protéger plus efficacement que le régime de base (remboursement à 100 % des frais médicaux par exemple).

Le degré de couverture est bien sûr variable en fonction du type de contrat souscrit et selon la compagnie d'assurance ou de la mutuelle sollicitée.

2. La Prévoyance Incapacité et Invalidité

Les contrats de Prévoyance Invalidité ou Décès sont nombreux et variés sur le marché et ils sont adaptables selon les besoins du dirigeant TNS.

Ils peuvent par exemple être assortis de rente « orphelin » et « éducation ».

La cotisation annuelle dépend de l'âge du dirigeant et du niveau d'indemnité journalière ou de rente d'invalidité souhaitée.

3. Le décès

Comme cela a été évoqué ci-avant, les capitaux décès servis par les régimes obligatoires des TNS sont très faibles, il est donc important de compléter cette prestation, par un contrat d'assurance décès, souscrire un contrat garantissant le décès, contrat par lequel l'assureur s'engage à payer un capital à un ou plusieurs bénéficiaires au décès de l'assuré si ce décès survient pendant la période indiquée au contrat.

Il existe deux types de contrats en cas de décès :

- ▶ Les contrats dits « temporaire décès », prévoyant un terme généralement fixé au départ à la retraite de l'assuré
- ▶ Les contrats dits « vie entière » qui garantissent le paiement d'un capital au décès de l'assuré quelle qu'en soit la date.



Les contrats dits de « prévoyance décès » proposés par les compagnies d'assurance peuvent prévoir une multitude d'options supplémentaires s'adaptant à vos souhaits et situations.

Ces contrats d'assurance couvrent un risque selon des modalités qui ont été déterminées à un instant précis, il paraît donc plus que utile de faire un point chaque année sur vos garanties et le montant des prestations prévues.

4. La retraite Complémentaire

Le dirigeant assimilé salarié cotise en matière de retraite au régime de base de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires obligatoires ARRCO (non cadre) et AGIRC (cadre). Le dirigeant TNS cotise au régime vieillesse du RSI, en matière de retraite de base et complémentaire.

Ces régimes obligatoires sont tous des régimes dits « de répartition », avec les incertitudes que connaissent ces régimes.

Le dirigeant TNS peut souscrire des contrats facultatifs de retraite complémentaire relevant de la Loi Madelin.

Un dirigeant assimilé salarié peut également souscrire des contrats facultatifs relevant des articles 82 et 83 du CGI.

Ces contrats facultatifs entrent dans le cadre de contrats dits de « **capitalisation** ». Ils permettront de compléter les rentes qui seront servies par les régimes obligatoires.

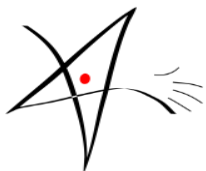
Afin de compenser les régimes complémentaires dont il bénéficierait en qualité de salarié cadre, le dirigeant TNS doit allouer des cotisations plus importantes sur ces régimes facultatifs, avec la garantie de capitalisation que ces contrats lui apportent.

A l'heure de la retraite, le dirigeant perçoit une rente viagère qui est fiscalement imposable.

Le principe même de l'épargne retraite, à savoir percevoir une rente viagère, peut pour certain présenter un inconvénient de taille : l'inconnu.

En effet, les rentes viagères étant calculées selon une espérance de vie moyenne garantie ou non à la naissance du contrat, il subsiste un risque de ne pas percevoir l'intégralité des cotisations versées.

Trigone
CONSEIL



5. Les contrats souscrits dans le cadre de l'assurance vie

Afin de pallier l'inconvénient cité ci-dessus, le dirigeant peut préférer compléter ses revenus différés en souscrivant des contrats d'assurance vie.

A noter

- ▶ Les primes versées dans le cadre de ces contrats ne sont pas déductibles.
- ▶ Ces contrats permettent de bénéficier au terme d'une prestation servie soit sous la forme d'une rente viagère non imposable, soit sous la forme d'un capital.
- ▶ Bien que les primes ne soient pas déductibles, ces contrats peuvent se révéler intéressants, en effet le choix de la sortie en capital permet de faire face l'année du départ en retraite :
 - A la brusque diminution des revenus
 - Au paiement des différents impôts, plus-values et impôt sur le revenu, liés à la dernière année d'activité et aux opérations de cessations d'activité.

Dans une même enveloppe dédiée à sa couverture sociale, le dirigeant TNS peut donc optimiser sa couverture en favorisant la retraite par capitalisation et en mettant en place des garanties prévoyance « sur mesure » et adaptées à sa situation personnelle.

6. La garantie chômage du dirigeant

Le dirigeant (assimilé salarié ou TNS) peut souscrire, s'il le souhaite, une assurance chômage facultative.

Quatre contrats d'assurances « chômage des Chefs d'Entreprises et Mandataires Sociaux » sont disponibles sur le marché français :

- ▶ La Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'Entreprises (GSC)
- ▶ L'Association pour la Protection des Patrons Indépendants (APPI)
- ▶ April Assurances : contrat « Garantie Chômage des Dirigeants »
- ▶ La CAMEIC, société d'assurance mutuelle : « ATRIDE » l'Assurance Chômage des Travailleurs non Salariés, Indépendants et Dirigeants d'Entreprise

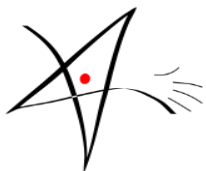
Toutes ces cotisations sont déductibles au plan fiscal pour le dirigeant TNS, mais ne sont toutefois pas déduites de l'assiette de calcul des cotisations sociales obligatoires et de la CSG/CRDS.

Les contrats « Madelin » souscrits par un dirigeant TNS, au même titre que les contrats Article 83 du CGI souscrits par un dirigeant salarié sont donc en partie réservés à l'Épargne Retraite.

En cas de décès avant le départ en retraite, les versements ne sont pas perdus. Les droits à rente viagère restent acquis : les ayant-droits et toute autre personne préalablement désignée en bénéficient.

A noter

Pour un dirigeant TNS, en cas de cessation d'activité liée à une liquidation judiciaire ou une invalidité, l'épargne retraite constituée peut être débloquée sous forme de capital.



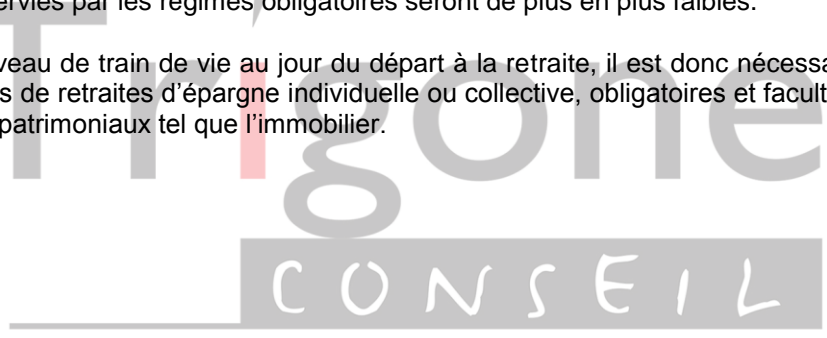
En quoi un contrat MADELIN diffère-t-il d'un contrat d'assurance vie ?

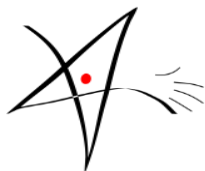
Pour optimiser votre protection sociale et améliorer votre retraite, vous avez le choix entre deux cadres fiscaux privilégiés : la loi « Madelin » ou l'assurance-vie.

ASSURANCE VIE	LOI MADELIN
RETRAITE	
Versements réguliers de préférence	Versements obligatoirement réguliers
Terme du contrat fixé par l'assuré.	Terme du contrat à partir de l'âge normal de la retraite (avant en cas d'invalidité ou de liquidation judiciaire)
Possibilité d'avances et de rachats	Pas de possibilité d'avances et de rachats
Au terme du contrat, sortie possible en capital, en <i>rente viagère</i> ou certaine.	Prestation exclusivement servie sous forme de <i>rente viagère</i> (simple ou réversible)
Cotisations non déductibles	Cotisations déductibles dans les limites de la loi.
Capital versé en franchise d'impôt dans la limite des abattements en vigueur.	Rente servie au terme imposable au régime des pensions (abattement de 10 et 20 %)
Rente viagère partiellement imposable	Rente servie au conjoint en cas de décès également imposable

Les rentes qui seront servies par les régimes obligatoires seront de plus en plus faibles.

Afin de maintenir un niveau de train de vie au jour du départ à la retraite, il est donc nécessaire d'épargner, soit au travers des outils de retraites d'épargne individuelle ou collective, obligatoires et facultatifs, soit par le biais d'autres supports patrimoniaux tel que l'immobilier.





L'imposition des revenus à titre personnel

La catégorie d'imposition du revenu diffère en fonction du statut social du dirigeant :

Forme juridique de l'Entreprise	Entreprise Individuelle EURL IR EURL IR*	SARL détention < ou = 50 %	EURL IS* EURL IS* SARL Détention > 50 %	SA SAS SASU
Catégorie Revenu fiscal	BIC*	Traitement et Salaires	Traitement et Salaires	Traitement et Salaires
Régime d'imposition	Imposé au barème progressif de l'IR	Imposé au barème progressif de l'IR après déduction frais réels ou 10 %	Imposé au barème progressif de l'IR après déduction frais réels ou 10 %	Imposé au barème progressif de l'IR après déduction frais réels ou 10 %
Particularité	Adhésion à un Centre de Gestion Agréé dans ce cas : non application majoration de 25 % du revenu soumis à l'IR	Revenu complémentaire dividendes imposé catégorie revenus capitaux mobiliers après abattement de 40 %	Revenu complémentaire dividendes imposé catégorie revenus capitaux mobiliers après abattement de 40 %	Revenu complémentaire dividendes imposé catégorie revenus capitaux mobiliers après abattement de 40 %
A noter		Les dividendes sont assujettis aux charges sociales RSI sur fraction > 10 % capital social	Les dividendes sont assujettis aux charges sociales RSI sur la fraction > 10 % capital social	Pas d'assujettissement des dividendes aux charges sociales du Régime Général

*IR = Impôt sur le Revenu

*IS = Impôt sur les Sociétés

*BIC = Bénéfices Industriels et Commerciaux

Conclusion

Les dirigeants majoritaires de Société à l'IS relèvent du RSI au plan social et sont imposés dans la catégorie de revenu des Traitements et Salaires comme un salarié.

Le statut du dirigeant

Si le conjoint du dirigeant participe dans l'entreprise, il peut le faire sous trois statuts :

- ▶ Salarié
- ▶ Conjoint collaborateur
- ▶ Conjoint associé

Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez consulter notre fiche conseil « le statut du conjoint ».



Recommandations



En synthèse...

Outre les notions de contrôle de la société, le choix du statut social du dirigeant est déterminant, tant sur la protection sociale dont il bénéficiera que sur le coût de cette dernière.

Nous l'avons constaté, le statut de travailleur non salarié permet :

- ▶ De réaliser des économies
- ▶ De bénéficier d'une protection sociale aussi avantageuse et mieux adaptée à la situation personnelle du dirigeant
- ▶ D'investir une fraction plus importante de ses revenus dans une retraite complémentaire volontaire par capitalisation ou dans l'assurance vie
- ▶ De bénéficier d'un revenu disponible avant impôt un peu plus important

Le statut d'assimilé salarié reste opportun dans les situations de risque santé important qu'il sera difficile d'assurer auprès d'une compagnie dans le cadre d'un contrat individuel.

Le statut d'assimilé salarié n'apporte pas plus que le statut de travailleur non salarié de garantie chômage (sauf cas particulier).

Toutefois, que le dirigeant relève de l'un ou de l'autre de ces deux statuts, il peut souscrire un contrat d'assurance chômage du dirigeant.

Bien évidemment, chaque cas est un cas d'espèce qui nécessite une étude approfondie et spécifique.

En effet, de multiples paramètres sont à prendre en considération pour choisir le meilleur statut.

En plus de ceux évoqués dans le présent document, il convient de tenir compte également :

- ▶ De l'âge et de la carrière professionnelle antérieure
- ▶ Du niveau de rémunération
- ▶ De l'état de santé du dirigeant et du contexte familial

Nous vous proposons d'étudier votre situation dans le cadre d'une mission spécifique destinée à choisir le statut le mieux adapté à vos souhaits et vos intérêts.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.