



# DIRIGEANT :

## Quel statut social choisir ?

# Fiche conseil



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions :

- Comptables
- Fiscales
- Juridiques,
- Sociales,
- de Gestion



**Certifié ISO 9001**

Le statut social du Chef d'Entreprise est déterminé en fonction de deux critères liés à l'Entreprise qu'il dirige :

- 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 et ses enfants mineurs, plus de 50 % du capital de la Société
- A le 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 ? »*)

En fonction de la forme juridique de l'entreprise qu'il aura créée pour lancer son activité, un dirigeant pourra donc être :

- 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).

Cette fiche ne traite pas le cas des dirigeants des autres formes de société telle 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

## LES COTISATIONS SOCIALES

**Relèvent du régime général de la sécurité social :**

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

Les cotisations sont calculées sur la **rémunération nette** du dirigeant et sur une partie des **dividendes** pour les Entrepreneurs Individuels à Responsabilité Limitée (EIRL) ayant opté pour l'IS

## Tableau de synthèse :

Forme juridique de l'Entreprise	Entreprise Individuelle EIRL IR EURL IR	SARL Détenion < ou = 50%	EURL IS EIRL IS SARL détention > 50%	SA SAS SASU
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 imposable, diminuée de 10% (frais), et majorée des cotisations versées sur des contrats facultatifs.
- 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 complémentaires non-cadres
- Retraite complémentaires cadres
- 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	0.85%	20.20%	<b>21.05%</b>
	Tranche A	6.65%	8.30%	<b>14.95%</b>
Assurance chômage	NA	NA	NA	<b>NA</b>
Retraite complémentaire non cadres	Tranche A*	3.80%	5.70%	<b>9.50%</b>
Retraite complémentaire cadres	Tranche B*	8.60%	13.90%	<b>22.50%</b>
Retraite complémentaire cadres	Tranche C*	7.70%	12.60%	<b>20.30%</b>
Prévoyance cadres (taux minimal)	Tranche A	0.00%	1.50%	<b>1.50%</b>

\* plus CSG CRDS = 8% du salaire brut - à charge du salarié

\*TA = plafond mensuel 2010 = 2 885 € - plafond annuel 2010 = 34 620 €

\*TB = de 1 à 4 plafonds = de 34 620 € à 173 100 €

\*TC = de 4 à 8 plafonds

<b>Exemple :</b>	Sur un salaire	<b>de 2 500 €</b>	<b>de 5 000 €</b>
TOTAL Cotisations / Salaire brut total	21.05%	526.25 €	1 052.50 €
TOTAL Cotisations / Tranche A	25.95%	648.75 €	748.65 €
TOTAL Cotisations / Tranche B	22.50%	0.00 €	475.87 €
CSG CRDS	8.00%	200.00 €	400.00 €
<b>TOTAL</b>		<b>1 375.00 €, soit 55%</b>	<b>2 677.02 €, soit 53.54%</b>

## 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

## LES COTISATIONS :

	ASSIETTE COTISATIONS	ARTISAN	COMMERCANT
Maladie Maternité	TA	6.50%	6.5%
Maladie Maternité	TB	5.90%	5.90%
Indemnités journalières	TB	0.70%	0.70%
Retraite de base	TA	16.65%	16.65%
Retraite complémentaire	TA	7.20%	NA
Retraite complémentaire	TB	7.60%	NA
Retraite complémentaire	Dans la limite de 3 plafonds SS	NA	6.80%
Invalidité décès	TA	1.80%	1.30%
Allocations familiales	TOTAL	5.40%	5.40%
CSG CRDS	TOTAL revenu + Charges sociales obligatoires	8%	8%

<b>Exemple (Artisan) :</b>	Sur un revenu	<b>de 2 500</b>	<b>de 5 000 €</b>
TOTAL Cotisations / revenu total	5.40%	135.00 €	270.00 €
TOTAL Cotisations / Tranche A	32.15%	803.75 €	1 125.25 €
TOTAL Cotisations / Tranche B	14.20%	0.00 €	300.33 €
CSG CRDS	8.00%	275.10 €	535.64 €
<b>TOTAL</b>		<b>1 213.85 €</b> , soit 48.55 %	<b>2 231.22 €</b> , soit 44.62 %

### • 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 1<sup>ère</sup> année, puis 2<sup>ème</sup> 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

### ■ L'incapacité

**Ressortissants du RSI :** Montant de la prestation : 1/720<sup>ème</sup> du revenu annuel moyen des trois dernières années (dans la limite du PASS).

Montant minimum : 19,23 € (barème 2010)  
Montant maximum : 48,08 € (barème 2010)

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 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.

### ■ 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.

### ■ La 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 :

### ■ L'invalidité

Un **dirigeant assimilé salarié** bénéficiera d'une rente versée par la sécurité sociale égale à 30 % (invalidité 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'invalidité partielle, un **dirigeant affilié au régime RSI** ne bénéficiera que d'une pension égale à 30% de son revenu professionnel moyen (avec un minimum annuel de 3 153.34 € et un maximum de 10 386 € - valeurs 2010).

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 minimum annuel de 7 140.22 € et un maximum de 17 310 € - valeurs 2010).

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.

### ■ 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 Social (soit 6 924 € en 2010).

**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
<b>Assurance vieillesse</b>	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.
<b>Prévoyance</b>	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.
<b>Perte d'emploi</b>	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

### ■ 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.

### ■ 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.

### ■ 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, et les contrats dits « vie entière » qui garantissent le paiement d'un capital au décès de l'assuré quelle qu'en soit la date.

## ■ 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.

## ■ Les contrats souscrits dans le cadre de l'assurance vie

Le dirigeant peut également 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.

## ■ 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 déductibles du revenu fixé pour le calcul des cotisations sociales obligatoires et de la CSG/CRDS.**

## L'IMPOSITION DES REVENUS A 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 détenion < ou = 50%	EURL IS* EURL IS* SARL Détenion > 50%	SA SAS SASU
<b>Catégorie Revenu fiscal</b>	BIC*	Traitement et Salaires	Traitement et Salaires	Traitement et Salaires
<b>Régime d'imposition</b>	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%
<b>Particularité</b>	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%

\*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 conjoint

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, merci de consulter notre fiche conseil « le statut du conjoint ».**

## CONCLUSION

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.**