

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment diversifier sa politique de rémunération

Diversifier sa politique de rémunération permet au chef d'entreprise d'augmenter la satisfaction des salariés tout en choisissant le modèle le plus intéressant financièrement.



1. Définir ses salaires de base

La première étape pour diversifier sa politique de rémunération est de définir pour tous les salariés un salaire de base. Ce salaire de base se calcule sur plusieurs indicateurs.

- D'une part, il faudra tenir compte des normes définies par les accords de branche pour la valorisation du salaire de base en fonction du poste occupé.
- D'autre part, il faudra fixer ce salaire en fonction des normes définies par le marché et la zone géographique occupée.

2. Inclure une part de variable dans ses rémunérations

Pour diversifier sa politique de rémunération, inclure une part de variable permet de maintenir la motivation et vos salariés et de les motiver en fonction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Pour cela, deux systèmes sont possibles :

- soit les commissions. Plafonnées ou pas, elles sont par exemple un pourcentage de chiffre d'affaires perçu sur chaque vente pour un commercial ;
- soit les primes. Le système de prime est plus global que celui des commissions et est indexé sur des objectifs généraux qualitatifs et quantitatifs.

Il s'agit de démarches différentes qui agissent sur des leviers de motivation distincts.

3. Intéresser ses salariés aux bénéfices de la société

On parle d'intéressement et de participation pour nommer des dispositifs d'épargne d'entreprise mis à disposition pour les salariés.

- Il s'agit dans le cas de la participation de redistribution de bénéfices aux salariés ;
- L'intéressement, lui se distingue par un objectif de performance à atteindre qui conditionne la redistribution.
- Les calculs de la participation et de l'intéressement ne sont soumis à aucun paramètre légal.
- Au niveau des modalités de mise en oeuvre, participation et intéressement disposent de spécificités. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la participation est un dispositif obligatoire et doit faire l'objet de négociations. La distribution de l'intéressement en revanche reste à la discrétion de l'employeur.

4. Proposer à ses salariés des avantages en nature

Dans le cadre d'une politique de rémunération diversifiée, les avantages en nature peuvent représenter un complément attractif et judicieux au salaire de base. Les avantages en nature désignent trois types de contreparties :

- ce qui se rapporte au logement du salarié ;
- ce qui se rapporte à sa nourriture ;
- ce qui se rapporte à son véhicule.

Les avantages en nature comptent dans le package global accordé au salarié et peuvent être des mesures avantageuses pour l'entreprise en termes financiers.

5. Accorder des avantages sociaux à ses salariés

Cette composante de la rémunération est une valeur ajoutée certaine pour les salariés. Par avantages sociaux, on entend tous les dispositifs qui améliorent les conditions de vie des salariés.

Il peut s'agir de :

- chèques emploi services ;
- bons vacances ;
- produits d'épargne avantageux ;
- mutuelle ;
- solutions retraite.

Ces dispositifs peuvent permettre au chef d'entreprise de proposer des avantages attractifs dans des conditions financières et fiscales favorables pour lui.

Comment déterminer l'intéressement et la participation aux bénéfices



1. Verser une participation aux bénéfices : un dispositif encadré par la loi

- La mise en place d'un système de participation est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
- A partir de 3 mois maximum d'ancienneté, tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier.
- L'objectif de la participation aux bénéfices est de permettre aux salariés de bénéficier des résultats de leur entreprise.

1.1. Comment est défini le montant de la participation ?

Le montant de la participation est défini pour tous les salariés par accord entre le responsable d'entreprise et les instances représentatives du personnel.

Le montant reversé entre les salariés va être déterminé en fonction d'un calcul de bénéfice. Les accords ne peuvent prévoir le versement automatique des bénéfices. Le montant de participation reste donc aléatoire les années où l'entreprise cumule moins de bénéfices.

Le calcul de la participation prend en compte plusieurs types d'indicateurs :

- les salaires ;
- la valeur ajoutée ;
- les bénéfices nets ;
- les capitaux propres.

1.2. Quelles sont les modalités de versement de la participation ?

Dans le cas où aucun accord n'est conclu, la loi prévoit un cadre précis pour le versement de la participation :

- les sommes sont versées sur des comptes courants rémunérés ;
- elles sont bloquées pour 8 ans maximum ;
- elles sont réparties au prorata des salaires versés.

2. Verser un intéressement à ses salariés, quel objectif ?

Verser un intéressement n'est obligatoire pour aucune entreprise. Ce dispositif ne vise pas à redistribuer les bénéfices, mais à intéresser les salariés à la performance de l'entreprise. C'est-à-dire que sont définis des critères de performance qui débloquent le versement collectif de la rémunération pour motiver les salariés à fournir des résultats.

2.1. Comment est défini l'intéressement ?

Le calcul de l'intéressement est défini par

- le chef d'entreprise
- les instances représentatives du personnel
- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise.

Cet accord d'intéressement peut :

- définir des critères financiers et comptables pour débloquer la prime ;
- prévoir des objectifs chiffrés pour l'ensemble de l'entreprise.

2.2. Quelles sont les modalités de versement de l'intéressement ?

L'intéressement peut être versé en parts égales à tous les salariés ou au prorata du temps passé en entreprise. Cette prime est plafonnée et ne doit pas excéder 20% de l'ensemble des salaires bruts de l'entreprise.

La mise en place d'un accord d'intéressement est facultative et lorsqu'il est conclu, ce dernier doit impérativement être transmis à la Direccte.

3. Quels avantages fiscaux et sociaux pour le chef d'entreprise ?

Diversifier sa politique de rémunération avec la participation et l'intéressement comporte plusieurs avantages :

- Les deux dispositifs sont exonérés de charges sociales et de taxe, que ce soit pour l'entreprise ou pour les salariés. C'est donc un moyen de gagner plus pour le salarié et de rémunérer de façon plus avantageuse pour l'entreprise.
- Le versement de la participation est également exonéré d'impôts pour l'entreprise et le salarié. Cette disposition, qui ne concerne pas l'intéressement, permet aussi au salarié d'avoir une partie de sa rémunération non soumise à l'impôt sur le revenu.

Comment définir les primes et commissions



1. Rémunérer ses salariés à la commission

La commission est un mode de rémunération qui vient s'ajouter au salaire de base. C'est une part variable basée sur les résultats de l'employé. Le plus souvent, ce sont les profils de commerciaux qui bénéficient de ce type de rémunération. Le dirigeant va fixer un pourcentage de chiffre d'affaires attribué au commercial à chaque affaire nouvelle conclue. La rémunération à la commission peut être plafonnée ou non. De fait, c'est un mode de rémunération qui inclut une incertitude dans le package global du salarié.

2. Ajouter des primes au salaire de base de ses salariés

Les primes sont un mode de rémunération variable, indexé à la performance du salarié. Le versement des primes est indexé à des objectifs qualitatifs et quantitatifs définis sur une période donnée. Le plus souvent les objectifs sont donnés pour une année et le montant de la prime est fixé en fonction des résultats observés. Même si une incertitude demeure sur le versement entier ou fractionné de la prime, le salarié et le chef d'entreprise, ont, avec ce système une vision plus précise du package global.

3. Connaître les modalités de versement de ses primes et commissions

Comme le salaire de base, le montant des primes et commissions est un montant brut. A ce montant sont soustraites :

- les cotisations sociales ;
- les cotisations salariales ;
- les cotisations patronales.

Les primes et commissions doivent être mentionnées sur la fiche de paie. Dans le cas où la prime est conditionnée par des objectifs, l'employeur doit rédiger une clause rémunération variable. Il s'agit d'un document contractuel qui va fixer les modalités de versement de la rémunération.

- Pour être valide, cette clause doit mentionner des éléments objectifs comme le chiffre d'affaires par exemple.
- Elle ne peut être basée sur la seule appréciation du manager.

La clause peut faire mention de la performance objective du salarié, mais ne doit pas faire porter au salarié le risque de l'entreprise. Enfin, le non-versement des primes et commissions ne doit pas faire passer le salaire en dessous des minima sociaux. Le salaire de base doit toujours être au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel défini par les accords de branche.

4. Connaître les avantages des primes et commissions

Le chef d'entreprise peut composer le variable de ses salariés de primes ou de commissions. Ces deux choix jouent sur des leviers différents de la motivation.

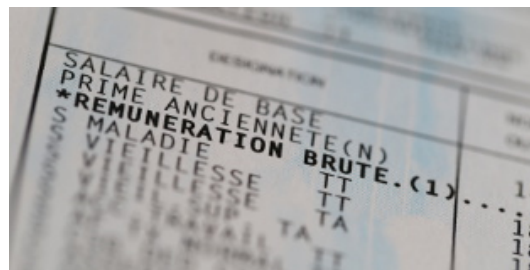
Dans le cas des commissions :

- elles sont plutôt applicables aux métiers de la vente ;
- elles correspondent aux vendeurs travaillant sur des cycles de vente courts ;
- elles sont source de challenge pour les salariés.

Dans le cas des primes :

- elles accordent plus d'importance aux objectifs qualitatifs ;
- elles sont indexées sur une performance globale du salarié sur le long terme ;
- elles correspondent plus aux cycles de vente longs dans le cas de commerciaux.

Comment définir le salaire de base des salariés



1. Connaître ses contraintes en termes de salaire minimum

Tout chef d'entreprise peut librement déterminer le salaire de base de ses salariés à condition de respecter le montant minimum du salaire de base. Le SMIC est le montant minimal légal de salaire de base.

Le montant du SMIC est fixé et mis à jour régulièrement au niveau national. Il est impossible de déroger à cette règle sauf dans le cadre de dispositifs précis :

- stage ;
- apprentissage ;
- contrat de professionnalisation.

Mais il ne suffit pas de connaître le montant du SMIC pour fixer le salaire de base, un autre indicateur est tout aussi important, c'est le montant du minimum conventionnel du salaire de base appliqué aux métiers de chaque branche d'activité.

2. Connaître ses accords de branche pour fixer les salaires de base

Toute entreprise relève d'un secteur d'activité spécifique régi par des accords de branche. Ces accords de branche sont négociés au niveau interprofessionnel et donnent lieu aux différentes conventions collectives qui encadrent le travail. Ces conventions collectives constituent une adaptation au code du travail pour une branche donnée.

Pour le salarié, la solution la plus avantageuse s'applique entre ce que stipule le code du travail et ce que prévoit la convention collective. Les conventions déterminent des salaires conventionnels minimum en fonction des attributions et des métiers.

Dans le cas où ces seuils sont supérieurs au SMIC, ils s'appliquent pour déterminer les salaires de base minimum.

Les conventions collectives sont disponibles :

- auprès des inspecteurs du travail ;
- sur le site internet Légifrance.

3. Connaître ses obligations pour fixer les salaires de base

Deux principes doivent également être respectés au moment de fixer les salaires de base :

- égalité de salaire entre les hommes et les femmes ;
- à salaire égal, travail égal.

L'employeur ne peut décider de rémunérer différemment deux personnes exerçant exactement la même fonction.

Pour connaître la moyenne du salaire de base dans son secteur d'activité, utiliser les indices des conventions collectives ne suffit pas. Il est nécessaire de savoir combien, sur le marché de l'emploi sont rémunérées les personnes exerçant le même type de métiers. La détermination du salaire de base se fait aussi en fonction :

- de la concurrence ;
- de la région.

Il faut prendre en compte les enquêtes de rémunérations menées sur la même zone géographique et dans des secteurs voisins pour définir le juste salaire de base pour les salariés.

Comment définir les primes et commissions



1. Rémunérer ses salariés à la commission

La commission est un mode de rémunération qui vient s'ajouter au salaire de base. C'est une part variable basée sur les résultats de l'employé. Le plus souvent, ce sont les profils de commerciaux qui bénéficient de ce type de rémunération. Le dirigeant va fixer un pourcentage de chiffre d'affaires attribué au commercial à chaque affaire nouvelle conclue. La rémunération à la commission peut être plafonnée ou non. De fait, c'est un mode de rémunération qui inclut une incertitude dans le package global du salarié.

2. Ajouter des primes au salaire de base de ses salariés

Les primes sont un mode de rémunération variable, indexé à la performance du salarié. Le versement des primes est indexé à des objectifs qualitatifs et quantitatifs définis sur une période donnée. Le plus souvent les objectifs sont donnés pour une année et le montant de la prime est fixé en fonction des résultats observés. Même si une incertitude demeure sur le versement entier ou fractionné de la prime, le salarié et le chef d'entreprise, ont, avec ce système une vision plus précise du package global.

3. Connaître les modalités de versement de ses primes et commissions

Comme le salaire de base, le montant des primes et commissions est un montant brut. A ce montant sont soustraites :

- les cotisations sociales ;
- les cotisations salariales ;
- les cotisations patronales.

Les primes et commissions doivent être mentionnées sur la fiche de paie. Dans le cas où la prime est conditionnée par des objectifs, l'employeur doit rédiger une clause rémunération variable. Il s'agit d'un document contractuel qui va fixer les modalités de versement de la rémunération.

- Pour être valide, cette clause doit mentionner des éléments objectifs comme le chiffre d'affaires par exemple.
- Elle ne peut être basée sur la seule appréciation du manager.

La clause peut faire mention de la performance objective du salarié, mais ne doit pas faire porter au salarié le risque de l'entreprise. Enfin, le non-versement des primes et commissions ne doit pas faire passer le salaire en dessous des minima sociaux. Le salaire de base doit toujours être au moins égal au SMIC ou au minimum conventionnel défini par les accords de branche.

4. Connaître les avantages des primes et commissions

Le chef d'entreprise peut composer le variable de ses salariés de primes ou de commissions. Ces deux choix jouent sur des leviers différents de la motivation.

Dans le cas des commissions :

- elles sont plutôt applicables aux métiers de la vente ;
- elles correspondent aux vendeurs travaillant sur des cycles de vente courts ;
- elles sont source de challenge pour les salariés.

Dans le cas des primes :

- elles accordent plus d'importance aux objectifs qualitatifs ;
- elles sont indexées sur une performance globale du salarié sur le long terme ;
- elles correspondent plus aux cycles de vente longs dans le cas de commerciaux.

Comment déterminer l'intéressement et la participation aux bénéfices



1. Verser une participation aux bénéfices : un dispositif encadré par la loi

- La mise en place d'un système de participation est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
- A partir de 3 mois maximum d'ancienneté, tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier.
- L'objectif de la participation aux bénéfices est de permettre aux salariés de bénéficier des résultats de leur entreprise.

1.1. Comment est défini le montant de la participation ?

Le montant de la participation est défini pour tous les salariés par accord entre le responsable d'entreprise et les instances représentatives du personnel.

Le montant reversé entre les salariés va être déterminé en fonction d'un calcul de bénéfice. Les accords ne peuvent prévoir le versement automatique des bénéfices. Le montant de participation reste donc aléatoire les années où l'entreprise cumule moins de bénéfices.

Le calcul de la participation prend en compte plusieurs types d'indicateurs :

- les salaires ;
- la valeur ajoutée ;
- les bénéfices nets ;
- les capitaux propres.

1.2. Quelles sont les modalités de versement de la participation ?

Dans le cas où aucun accord n'est conclu, la loi prévoit un cadre précis pour le versement de la participation :

- les sommes sont versées sur des comptes courants rémunérés ;
- elles sont bloquées pour 8 ans maximum ;
- elles sont réparties au prorata des salaires versés.

2. Verser un intéressement à ses salariés, quel objectif ?

Verser un intéressement n'est obligatoire pour aucune entreprise. Ce dispositif ne vise pas à redistribuer les bénéfices, mais à intéresser les salariés à la performance de l'entreprise. C'est-à-dire que sont définis des critères de performance qui débloquent le versement collectif de la rémunération pour motiver les salariés à fournir des résultats.

2.1. Comment est défini l'intéressement ?

Le calcul de l'intéressement est défini par

- le chef d'entreprise
- les instances représentatives du personnel
- les délégués syndicaux
- le comité d'entreprise.

Cet accord d'intéressement peut :

- définir des critères financiers et comptables pour débloquer la prime ;
- prévoir des objectifs chiffrés pour l'ensemble de l'entreprise.

2.2. Quelles sont les modalités de versement de l'intéressement ?

L'intéressement peut être versé en parts égales à tous les salariés ou au prorata du temps passé en entreprise. Cette prime est plafonnée et ne doit pas excéder 20% de l'ensemble des salaires bruts de l'entreprise.

La mise en place d'un accord d'intéressement est facultative et lorsqu'il est conclu, ce dernier doit impérativement être transmis à la Direccte.

3. Quels avantages fiscaux et sociaux pour le chef d'entreprise ?

Diversifier sa politique de rémunération avec la participation et l'intéressement comporte plusieurs avantages :

- Les deux dispositifs sont exonérés de charges sociales et de taxe, que ce soit pour l'entreprise ou pour les salariés. C'est donc un moyen de gagner plus pour le salarié et de rémunérer de façon plus avantageuse pour l'entreprise.
- Le versement de la participation est également exonéré d'impôts pour l'entreprise et le salarié. Cette disposition, qui ne concerne pas l'intéressement, permet aussi au salarié d'avoir une partie de sa rémunération non soumise à l'impôt sur le revenu.

Comment définir les avantages en nature



1. Accorder à ses salariés des avantages en nature pour leur nourriture

Le chef d'entreprise peut accorder un forfait déjeuner à ses salariés. Sont exclus les situations de déplacements ou les repas de travail. Dans ce cas, l'employeur verse un défraiement de frais professionnels. Les avantages en nature se rapportant à la nourriture concernent les repas pris en dehors du temps de travail. L'employeur va participer sous forme d'un forfait de 4,45 € par jour travaillé. Cet avantage fait partie du salaire et se voit sur la fiche de paie avec les éléments du salaire net.

2. Accorder des avantages à ses salariés pour les déplacements

Lorsqu'un véhicule de fonction est accordé au salarié, seuls les kilomètres effectués sur le temps privé sont considérés comme des avantages en nature. Comme tout avantage, il doit être chiffré et fait partie du salaire net imposable. Pour chiffrer cet avantage en nature, deux méthodes de calcul existent :

- au réel ;
- au forfait.

Pour calculer les frais au réel, il est recommandé de calculer un coefficient du kilométrage privé par rapport au kilométrage total. A ce coefficient est rapporté l'ensemble des dépenses à l'année liées à l'entretien de la voiture :

- assurance ;
- carte grise ;
- frais d'emprunt ou de leasing.

Cette première méthode de calcul est contraignante dans le sens où elle impose de faire des relevés très fréquents.

La deuxième méthode, les frais au forfait, calcule le montant de l'avantage en nature en fonction d'un pourcentage appliqué aux frais généraux cités. Le pourcentage varie en fonction :

- de l'âge de la voiture ;
- du type d'acquisition.

Par exemple, pour un leasing l'avantage en nature est estimé à 30% du prix initial du véhicule. Les forfaits varient en fonction des contrats et des modalités de prise en charge du carburant ; ils sont fixés par l'Urssaf.

3. Quels autres avantages en nature accorder à ses salariés ?

L'octroi d'outils de communication ou de logement peut aussi être un avantage en nature.

- Pour les outils de communication, il faut qu'ils puissent également être utilisés sur le temps privé pour pouvoir être considéré comme des avantages en nature. Sinon, ils ne sont que des outils de travail.
- Pour le logement, en fonction du nombre de pièces, l'avantage peut être calculé au réel ou sur la base d'un forfait.
- Des abonnements internet, ou des commodités peuvent aussi faire partie des avantages en nature.

4. Quelles règles respecter pour le versement des avantages en nature ?

Les avantages en nature font partie de la rémunération nette imposable. Les mêmes règles fiscales et sociales que la rémunération sont donc appliquées. C'est pour cela qu'ils doivent être chiffrés.

Quelques règles essentielles sont à respecter pour accorder des avantages en nature :

- calculer tout avantage en nature en réel. Des forfaits sont prévus pour le logement, les déplacements, outils de communication et la nourriture par l'Urssaf.
- Le salarié peut participer à la prise en charge de ses avantages en nature sur un prix inférieur à ce qu'il aurait dû payer s'il l'avait acquis.
- Les barèmes fixant le montant des avantages en nature sont revus chaque année.
- Tout salarié, quel que soit son salaire, peut bénéficier de cette rémunération au forfait.
- Les dirigeants et gérants de sociétés anonymes, par action simplifiée ou d'exercice libéral par forme anonyme, ne peuvent être concernés par le système forfaitaire.

Comment mettre en place des avantages sociaux



1. Accorder des contrats de mutuelle et d'épargne retraite à ses salariés

Il s'agit de souscrire pour ses salariés des contrats préférentiels pour assurer leur santé et leur permettre d'épargner. Accorder une mutuelle à ses salariés sera obligatoire à compter de 2016.

- Prendre les garanties les plus élevées pour ses salariés est une garantie contre l'absentéisme au travail. En effet, les contrats de mutuelle offrant assistance en cas de problème de santé permettent au salarié de mieux s'organiser, lorsqu'il fait face à une situation de maladie pour lui ou pour un de ses proches.
- Les entreprises peuvent proposer des assurances décès ou assurances vie. Les employés se sentent ainsi mieux protégés.
- Les contrats d'épargne retraite permettent de capitaliser des fonds. Ils peuvent ainsi être considérés comme un mode de rémunération indirecte. On peut citer par exemple le REER, Régime Enregistré d'Epargne Retraite. Il permet de mettre de l'argent de côté avec un régime fiscal favorable, et ainsi différer le paiement de l'impôt.

2. Accorder à ses salariés des facilités de vacances et loisirs

Chèques vacances, chèques loisirs : ces avantages donnent la possibilité aux employés de financer leurs activités sportives ainsi que leurs séjours vacances.

Pour les entreprises comptant plus de 50 salariés, c'est au comité d'entreprise qu'il revient d'organiser ce type d'avantages sociaux.

Pour améliorer la vie quotidienne des salariés, la mise à disposition de chèques emploi service est une plus-value importante. Il permet au salarié d'employer plus facilement et plus avantageusement des employés à domicile.

3. Accorder à ses salariés des temps de travail aménagés

Les avantages sociaux accordés aux salariés peuvent aussi comprendre les aménagements du temps de travail et les facilités d'organisation personnelle.

Dans un contexte où de plus en plus de salariés sont attentifs à l'aménagement du temps professionnel et personnel, accorder à ses salariés des facilités d'organisation du temps de travail est un avantage valorisé.

Il peut s'agir de :

- jours de congés supplémentaires en fonction des événements de la vie (naissance, décès, mariage, etc.) de temps partiel annualisé ;
- de facilités de télétravail ;
- la possibilité de choisir les horaires autour de plages imposées.

4. Quels bénéfices à accorder des avantages sociaux ?

Pour le chef d'entreprise, accorder des avantages sociaux a de multiples avantages sur le long terme :

- meilleure qualité de vie au travail et réduction des arrêts de travail ;
- diminution de l'absentéisme ;
- sentiment d'appartenance à l'entreprise ;

- fidélisation des salariés et meilleure gestion des compétences.

Comment déterminer la rémunération du chef d'entreprise



1. Déterminer le montant de la rémunération du chef d'entreprise

La capacité d'autofinancement de l'entreprise doit déterminer le montant de la rémunération du dirigeant. Cette donnée s'obtient à partir du résultat net ajouté à l'ensemble des charges nettes sans incidence sur la trésorerie. Lorsque sera déduit de ce chiffre le poids de la stratégie de développement à court et moyen terme, le chef d'entreprise aura le montant disponible pour sa rémunération. Une fois ce montant déterminé, reste à savoir sous quelle forme le verser.

2. Choisir son statut contractuel pour optimiser sa rémunération

Selon le modèle juridique de la collaboration du chef d'entreprise, le modèle de rémunération est différent. Fiscalement, quel que soit le statut, la rémunération sera imposée de la même façon. En revanche, les charges varient selon que le dirigeant est travailleur salarié ou travailleur non salarié. En termes de cotisations sociales, un travailleur non salarié (TNS) paye 30 % de charges contre 60 % pour un travailleur salarié (TS).

Par contre, la couverture sociale et les protections chômage sont beaucoup moins avantageuses lorsque le chef d'entreprise est travailleur non salarié (TNS). Il faut donc trouver le statut qui permettra, en fonction de l'activité, une rémunération avantageuse tout en protégeant le chef d'entreprise.

3. Salaire ou dividendes ? Choisir son mode de rémunération

3.1. La rémunération sous forme de salaire

Se verser un salaire régulier est une première option pour le chef d'entreprise. S'il a le statut de gérant, le salaire peut être fixé dans les statuts de la société. Souvent, les statuts posent le fait que le gérant percevra une rémunération et son montant est voté à l'assemblée. Pour que le vote soit acquis, il nécessite plus de 50 % des parts.

Le montant du salaire est libre avec une limite : l'administration fiscale veille à ce que cette rémunération ne soit pas excessive, dans le sens où elle serait une manière cachée de percevoir les bénéfices de l'entreprise. Pour que la rémunération du chef d'entreprise soit considérée comme normale, elle doit correspondre à un travail effectif réalisé par le dirigeant.

3.2. La rémunération sous forme de dividendes

Le chef d'entreprise peut choisir de se verser des dividendes. On appelle dividendes, une partie des bénéfices générés. Ils sont perçus en fonction de sa part de capital. Percevoir des dividendes peut être fiscalement plus avantageux que de se verser un salaire. En effet, les revenus des dividendes sont moins chargés que les salaires. Ils sont par exemple exemptés de la CSG et de la CRDS. Ils sont soumis à l'impôt sur le revenu :

- soit par une imposition au barème ;
- soit sous la forme de versement libératoire.

Lorsque les bénéfices versés sous forme de dividendes sont trop importants, le chef d'entreprise risque :

- de se voir taxer sous le régime de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) ;
- de se voir reprocher par l'administration fiscale de verser la rémunération sous forme de dividendes pour éviter de payer les charges associées à un salaire.

4. Quels autres dispositifs pour diversifier sa rémunération ?

Le chef d'entreprise peut profiter d' avantages en nature :

- loyer ;
- repas ;
- voiture de fonction.

Ces modes de rémunération sont évalués et soumis à cotisations et à l'impôt sur le revenu. Selon la forme de la société et le type d'avantage en nature, il sera évalué au réel ou d'après le barème forfaitaire défini par l'administration fiscale.

Le chef d'entreprise peut aussi détenir un compte courant d'associé . Il lui permet de prêter des fonds à son entreprise, notamment de l'argent qu'il laisse à sa disposition comme des dividendes par exemple. En contrepartie, il pourra percevoir des intérêts. Ce mode de capitalisation est aussi soumis à l'impôt sur le revenu.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des entrepreneurs
et
des dirigeants PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales