



**Les primes et autres  
avantages en argent  
en faveur des Présidents  
de SAS ou de SASU**

LES PRIMES ET AUTRES AVANTAGES EN ARGENT  
EN FAVEUR DES PRÉSIDENTS DE SAS OU DE SASU

**Copyright 2018**

Ce livre numérique est protégé par le dépôt d'un copyright auprès de copyrightdepot.com dans 164 pays. Tous les droits sont exclusivement réservés à son auteur et aucune partie ni aucun extrait de cet ouvrage ne peuvent être publiés, sous quelque forme que ce soit, sans le consentement écrit et préalable de celui-ci. Il n'est concédé aucun droit de revente, droit de diffusion ou droit d'utilisation sans accord préalable de l'auteur. L'acquéreur de ce livre numérique ne dispose d'aucun Droit de Label Privé. Toute violation de ces dispositions entraînera des poursuites.

## Sommaire

### 1ère PARTIE : LES PRIMES

- La prime de bienvenue (Golden Hello) .....	4
- Les primes d'objectif .....	6
- Les primes exceptionnelles .....	7
- Le treizième mois .....	10
- La prime de bilan .....	11
- La prime d'intéressement .....	12
- La prime de participation .....	17
- La prime d'activité .....	25
- Le parachute doré.....	27

### 2e PARTIE : LES AUTRES AVANTAGES EN ARGENT

- Les indemnités pour frais .....	30
- Les intérêts sur compte courant d'associé .....	33
- Les revenus fonciers .....	38
- Les BSPCE .....	40
- Les actions gratuites .....	43
- Les stock-options .....	45
- Les dividendes majorés .....	49
- Le dividende prioritaire .....	50
- Le premier dividende .....	50
- Le superdividende .....	51
- Le portefeuille mobilier .....	52
- La retraite supplémentaire (art. 83) .....	55
- La retraite chapeau (art. 39) .....	56

## 1ère Partie :



# LES PRIMES

**C**ertaines sont à caractère unique, d'autres périodiques, certaines sont d'un montant fixe tandis que d'autres sont calculées en fonction des résultats, mais au total, c'est près d'une dizaine de primes dont sont susceptibles de bénéficier les Présidents de SAS ou de SASU.

## **La prime de bienvenue**

La prime de bienvenue, dite aussi "prime d'arrivée" ou « Golden

**Hello** », peut être versée au Président d'une SAS ou d'une SASU lors de son **entrée en fonction**.

Elle n'est pas réglementée et son montant est **libre**. Mais elle doit toutefois faire l'objet d'un procès-verbal approuvé par les associés.

Elle peut être destinée, par exemple, à permettre au Président de lever une **clause de non-concurrence** qui le lie à son ancien employeur, ou encore de compenser la perte d'avantages importants dont il bénéficiait chez son ancien employeur.

Mais elle peut aussi être purement **incitative**, dans le sens où le fait d'exercer sous le statut de **mandataire social** n'est pas forcément attrayant : régime social moins intéressant que celui d'un salarié « normal » (absence d'assurance chômage et de toute protection issue du code du travail) ; révocation possible à tout moment ; mise en péril de ses biens personnels en cas de **faute de gestion**, etc.

Sur les plans fiscal et social, une prime de bienvenue ne fait l'objet d'**aucun régime particulier**. Elle est assimilée à une **rémunération** classique, doit figurer sur le bulletin de paye du dirigeant, et se trouve donc assujettie aux mêmes **cotisations sociales salariales et patronales** que celle-ci et aux mêmes impôts.

Elle est par ailleurs **déductible** pour les SAS et SASU à l'I.S., sous réserve que, comme toujours lorsqu'il s'agit de sommes versées au Président, elle ne soit pas exagérée et elle n'ait pas pour conséquence de porter la rémunération globale de celui-ci à un montant excessif.

Elle n'est pas déductible en revanche dans les SAS et SASU qui ont opté pour l'impôt sur le revenu (I.R.).

## Les primes d'objectif

Comme leur dénomination le laisse deviner, les primes d'objectif sont versées lorsque certains objectifs déterminés à l'avance par le Conseil d'administration, le Directoire ou l'assemblée des associés, sont atteints.

Egalement appelées « **bonus** », elles sont totalement **libres** là encore mais elles doivent avoir fait l'objet d'un **procès-verbal** approuvé par les associés.

Leur montant, qui peut être supérieur au salaire de base, permet de rémunérer le Président au plus juste de ses efforts ou de ses qualités.

Les objectifs en question peuvent être de tout ordre, mais ils doivent bien sûr être **quantifiables** : évolution du cours de bourse de la société ou montant du chiffre d'affaires à atteindre, meilleure rentabilité, restructuration, etc.

Sur les plans social et fiscal, les **primes d'objectifs** ne font l'objet d'aucun régime particulier. Elles sont assimilées à la **rémunération**, doivent figurer sur le bulletin de paye du dirigeant, et se trouvent donc assujetties aux mêmes cotisations sociales que celle-ci et aux mêmes impôts.

Elle est par ailleurs **déductible** pour les SAS et SASU à l'I.S., sous réserve que, comme toujours lorsqu'il s'agit de sommes versées au Président, elle ne soit pas exagérée et elle n'ait pas pour conséquence de porter la rémunération globale de celui-ci à un montant excessif.

Elle n'est pas déductible en revanche dans les SAS et SASU qui ont opté pour l'impôt sur le revenu (I.R.).

## Les primes exceptionnelles en cours d'année

Aucun texte de loi ne s'oppose à ce que le Président d'une SAS ou d'une SASU perçoive une ou plusieurs **primes exceptionnelles** en cours d'année.

Néanmoins, cette prime doit impérativement répondre aux quatre conditions suivantes :

### Condition n° 1 : son montant doit être fixé par les associés

Comme toujours dans les SAS ou les SASU, ce sont les **statuts** qui priment. Si par conséquent les conditions d'attribution et de versements de primes exceptionnelles y sont mentionnées, il convient bien entendu de les respecter.

A l'inverse, si aucune prime n'est prévue, il n'appartient pas au Président de décider seul de leur attribution. Celle-ci doit être soumise à l'approbation des associés (ou de l'associé unique) et ceci pour deux raisons :

- d'abord parce que sa perception, à défaut d'avoir été autorisée par les associés, pourrait constituer un **abus de biens sociaux** ;
- ensuite parce que, selon la doctrine fiscale, seules sont déductibles des bénéfices d'une société relevant de l'impôt sur les sociétés, les rémunérations ou fractions de rémunération dont celle-ci est "**juridiquement**" tenue d'effectuer le versement.

Or, ne sont considérées comme telles, pour ce qui concerne les dirigeants de sociétés, que les rémunérations dont le principe et le montant ont été fixés **par les associés** (ou par **l'associé unique**), et ceci à une date antérieure à leur perception.

Il a même été précisé à cet égard qu'une simple "**décision verbale**" des associés ne suffit pas (Rép. Blanc, J.O. Déb. Sénat 23-7-1971, p. 1062).

Il est donc indispensable que les associés soient **consultés**, qu'un procès-verbal de leur décision soit établi et que celui-ci soit archivé dans le registre légal de la société.

**Condition n° 2 : le Président ne doit pas prendre part au vote concernant une prime en sa faveur**

Par définition, une prime exceptionnelle est indépendante de la rémunération normale du mandat de Président. Elle peut donc à ce titre constituer une **convention réglementée** prévue par le Code de commerce (article L.223-19).

En conséquence, mieux vaut la soumettre au vote des associés, et **ne pas prendre part au vote soi-même**.

A défaut de respecter cette procédure, les associés auraient tout loisir de poursuivre ultérieurement le Président en justice afin d'obtenir la **restitution** des sommes perçues.

**Condition n° 3 : le montant de la prime doit rester « raisonnable » par rapport à la rémunération habituelle**

C'est là encore une règle fiscale : même lorsqu'elle remplit les conditions ci-dessus et qu'elle est donc versée en toute légalité, une prime exceptionnelle ne doit pas avoir pour effet, afin de conserver son caractère déductible, de porter le montant total de la rémunération perçue par le Président au cours de l'exercice à un montant qui pourrait être considéré comme excessif par rapport à l'importance du service rendu par lui à sa société.

Or, la vigilance de l'Administration sera d'autant plus grande à cet égard que le montant de la prime sera important... *a fortiori* si, par pure coïncidence évidemment, il avoisine le montant du bénéfice avant impôt.

#### **Condition n° 4 : la prime ne doit pas mettre la société en difficulté**

Quand bien même son versement et son montant ont été préalablement entérinés par les associés, la rémunération du Président ne constitue **jamais** un droit acquis pour celui-ci. Et il en est bien entendu de même lorsqu'il s'agit d'une prime exceptionnelle.

En d'autres termes, alors même qu'elle répondrait aux trois conditions ci-dessus, le Président doit impérativement **s'abstenir** de se verser sa prime en l'absence de bénéfice, ou dans le cas où ce versement risquerait de mettre sa société en difficulté.

Dans le cas contraire en effet, et à supposer que les difficultés s'aggravent au point d'entraîner un **dépôt de bilan**, la perception de cette prime pourrait être considérée comme une **faute de gestion** par le juge, et donc exposer son auteur à des **sanctions importantes**, notamment à une **action en comblement du passif de la société**.

## Le treizième mois

Le treizième mois n'est pas prévu par le Code du travail, mais uniquement par certaines **conventions collectives**. A défaut, il peut aussi être versé sur simple décision unilatérale de l'employeur.

Il résulte de ceci que, s'agissant du **Président d'une SAS ou d'une SASU**, il convient de distinguer celui qui bénéficie d'un **contrat de travail** au sein de sa société et celui qui n'en bénéficie pas.

### Président bénéficiant d'un contrat de travail

Le Président qui cumule un contrat de travail avec sa fonction au sein de sa société bénéficie en principe de toutes les dispositions prévues en faveur des autres salariés de son entreprise, que ce soit par le Code du travail ou par la convention collective.

Il est donc susceptible, dans ce cas, de bénéficier lui aussi d'un **treizième mois** si celui-ci est versé dans l'entreprise. Toutefois, si cette prime est déterminée en fonction du salaire, seul son salaire correspondant au **contrat de travail** peut être retenu à ce titre.

### Président ne bénéficiant pas d'un contrat de travail

Quand bien même il serait prévu par la convention collective, le treizième mois ne peut pas, de ce seul fait, bénéficier à un Président non muni d'un contrat de travail. Il s'agit en effet d'un avantage qui n'est accordé qu'aux seuls salariés au sens du Code du travail.

Néanmoins, la perception par le Président d'une prime dont le mon-

tant **équivaldrait** à un treizième mois n'aurait *a priori* rien d'illégal si les **quatre conditions** auxquelles doivent répondre une telle prime sont réunies (voir le paragraphe précédent).

Sur les plans fiscal et social, le treizième mois, ou la prime qui en fait office, n'est soumis à **aucun régime particulier**. Il est assimilé à une rémunération, doit figurer sur le bulletin de paye du dirigeant, et se trouve donc assujetti aux mêmes cotisations sociales que celle-ci et aux mêmes impôts.

Il est par ailleurs **déductible** pour les SAS et SASU à l'I.S., sous réserve que, comme toujours lorsqu'il s'agit de sommes versées au Président, il ne soit pas exagéré et il n'ait pas pour conséquence de porter la rémunération globale de celui-ci à un montant excessif.

Il n'est pas déductible en revanche dans les SAS et SASU qui ont opté pour l'impôt sur le revenu (I.R.).

## La prime de bilan

Il n'existe pas de définition officielle de la prime de bilan.

On désigne généralement sous ce terme une prime que l'on se verse (ou que les employeurs versent à leurs salariés) en fin d'année, celle-ci étant le plus souvent liée à la raison d'un "bon bilan", c'est-à-dire d'un **exercice bénéficiaire**.

Cette prime n'est pas réglementée et son montant est **libre**. Elle doit toutefois faire l'objet d'un procès-verbal approuvé par les associés.

Sur les plans fiscal et social, une prime de bilan n'est soumise à **aucun régime particulier**. Elle est assimilée à une rémunération, doit

figurer sur le bulletin de paye du dirigeant, et se trouve donc assujettie aux mêmes cotisations sociales que celle-ci et aux mêmes impôts.

Elle est par ailleurs **déductible** pour les SAS et SASU à l'I.S., sous réserve que, comme toujours lorsqu'il s'agit de sommes versées au Président, elle ne soit pas exagérée et elle n'ait pas pour conséquence de porter la rémunération globale de celui-ci à un montant excessif.

Elle n'est pas déductible en revanche dans les SAS et SASU qui ont opté pour l'impôt sur le revenu (I.R.).

## **La prime d'intéressement**

Quelle que soit son activité ou son effectif, toute entreprise peut conclure un **accord d'intéressement** avec ses salariés. Cela permet de mieux les motiver en leur reversant, sous forme d'une prime annuelle, dite "**prime d'intéressement**", une part sur les bénéfices réalisés.

Mais l'employeur lui-même, en particulier **le Président d'une SAS ou d'une SASU**, ainsi que son conjoint s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent également en bénéficier.

La seule condition pour cela est que sa société emploie au moins **1 salarié** (autre que le chef d'entreprise lui-même) et moins de 250.

### **Mise en place et contenu d'un accord d'intéressement**

Concrètement, un accord d'intéressement est un accord **écrit**,

LES PRIMES ET AUTRES AVANTAGES EN ARGENT  
EN FAVEUR DES PRÉSIDENTS DE SAS OU DE SASU

conclu entre l'employeur et ses salariés.

Il peut être mis en place selon l'une des modalités suivantes :

- 1° Par convention ou accord collectif de travail ;
- 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- 3° Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- 4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Par ailleurs, cet accord est conclu à l'origine pour **3 ans**. Mais si aucune des parties qui l'a ratifié ne demande de renégociation dans les trois mois précédant sa date d'échéance, il est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de trois ans, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.

Pour pouvoir s'appliquer au titre d'une année civile donnée, l'accord doit d'une part être conclu **avant le 1er juillet** de cette même année, et d'autre part être déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été conclu dans les **15 jours** de sa conclusion.

Cet accord doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires qui résultent des articles L.3313-1 et L.3313-2 du Code du travail (préambule de présentation, période d'application, date de versement des primes, etc.), ainsi que la **formule de calcul** de l'intéressement lui-même.

Concernant cette formule de calcul, l'employeur est libre de proposer toute formule de son choix, mais sous réserve qu'elle confère un caractère **variable** au montant des primes et un caractère **incertain** à leur versement.

Ainsi, une formule de calcul fondée sur un simple **pourcentage du chiffre d'affaires** de l'entreprise ne saurait être admise puisqu'elle **garantirait**, de fait, un versement de primes. En revanche, il en irait différemment si cette formule était fondée sur le bénéfice de l'entreprise ou encore si elle reposait sur **l'évolution** du chiffre d'affaires mesurée en termes réels (c'est-à-dire ne résultant pas de la simple hausse des prix).

### **Montant des primes**

Pour un exercice donné, le montant global de l'intéressement, déterminé par application de la formule ci-dessus, est plafonné à **20 %** du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel au cours de cet exercice (y compris celui du dirigeant lorsqu'il bénéficie lui-même de l'accord).

En revanche, il peut être réparti **uniformément** entre les salariés ou **proportionnellement** au montant de leur salaire ou de leur présence dans l'entreprise, ou encore en fonction de ces deux critères réunis, mais sans toutefois que les critères de l'ancienneté ou de la qualification puissent être retenus.

Les primes versées dans le cadre d'un accord d'intéressement ne doivent en aucun cas se **substituer** à un quelconque élément de la rémunération du salarié. Par ailleurs, le montant des sommes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un exercice, ex-

céder 50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice, ni, lorsqu'il s'agit d'un dirigeant ou de son conjoint, le montant de leur rémunération annuelle ou de leur revenu professionnel imposable à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Enfin, lorsque l'intéressement est réparti proportionnellement aux salaires, celui du dirigeant ne doit être retenu que dans la limite du salaire versé au salarié **le mieux rémunéré**.

### **Régime social des primes d'intéressement**

Sur le plan social, les sommes versées au titre de l'intéressement, que ce soit aux salariés ou aux dirigeants, **ne sont pas assujetties aux cotisations sociales**, tant salariales que patronales.

Elles sont également **exonérées** de toutes les taxes assises sur les salaires.

Néanmoins, elles sont **soumises à la CSG** (8,7 %), à la **CRDS** (0,5 %), sans abattement pour frais professionnels.

Par ailleurs, elles sont également assujetties à la cotisation exclusivement patronale dite "**forfait social**".

Ce forfait social s'applique au taux de **8 %** pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent pour la première fois un accord d'intéressement (ou qui n'ont pas (re)conclu d'accord au cours d'une période de cinq ans avant la date d'effet de l'accord).

Ce taux de 8 % s'applique ensuite pendant une durée de **6 ans** à compter de la date d'effet de l'accord. Au-delà de cette période, il

passé à **20 %**. Toutefois, ce taux est fixé à **16 %** pour les primes d'intéressement versées sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Nota : Les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent l'effectif de 50 salariés au cours des trois premières années, sauf si cet accroissement résulte de la fusion ou de l'absorption d'une entreprise ou d'un groupe, continuent de bénéficier du taux de 8 % jusqu'au terme de cette période. Dans les cas de scission ou de cession à une entreprise d'au moins 50 salariés ou de fusion ou absorption donnant lieu à la création d'une entreprise ou d'un groupe d'au moins 50 salariés au cours de cette même période, la nouvelle entité juridique est redevable, à compter de sa création, de la contribution au taux de 20 %.

### **Régime fiscal des primes d'intéressement**

Sur le plan fiscal, il convient de distinguer selon que le bénéficiaire est dirigeant ou non :

- **Salariés non dirigeants**

Les primes d'intéressement versées à un salarié non dirigeant sont déductibles des bénéfices imposables de l'entreprise, que celle-ci relève de l'impôt sur le revenu ou de l'I.S., et ceci... dès l'exercice au titre duquel elles sont attribuées (art. 158-5 du CGI).

Elles sont par contre **imposables en son nom** au titre des salaires. Toutefois, lorsque le bénéficiaire a adhéré à un plan d'épargne d'entreprise (PEE ou PERCO) et qu'il affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, ces sommes sont **exonérées d'impôt sur le reve-**

nu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

- **Dirigeants**

S'agissant des primes versées aux Présidents, il faut distinguer selon que la société est assujettie à l'I.S. ou à l'impôt sur le revenu :

**Dans les sociétés à l'I.S.**, les primes sont déductibles pour la société et soumises à l'impôt sur le revenu au nom du dirigeant. Toutefois, comme pour les salariés non dirigeants, les primes d'intéressement affectées à un plan d'épargne d'entreprise (PEE ou PERCO) sont **exonérées** d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

**Dans les sociétés à l'I.R.**, les primes d'intéressement versées au Président **ne sont pas déductibles** des bénéfices de la société... à moins qu'elles soient affectées dans les 15 jours de leur perception à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, ou encore à un plan d'épargne collectif pour la retraite (PERCO). Mais même dans ce cas, la déductibilité n'est admise que dans la limite globale de la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

## **La prime de participation**

La participation est un dispositif prévoyant la redistribution d'une partie des **bénéfices** de l'entreprise au profit des salariés.

Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises qui ont employé 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. Dans ce cas, elles doivent garantir le droit

de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice.

**Nota** : lorsqu'une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, l'obligation de mettre en place la participation ne s'applique qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à cette participation (sous réserve que l'accord d'intéressement soit appliqué sans discontinuité pendant cette période).

Cependant, les entreprises dont l'effectif est **inférieur** au seuil de 50 salariés, peuvent **volontairement** mettre en place un accord de participation. Et dans ce cas leur dirigeant, le **Président d'une SAS ou d'une SASU** notamment, ainsi que leur conjoint s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de ce régime, la réserve spéciale de participation étant en totalité répartie entre eux-mêmes et leurs salariés (article L.3323-6 du code du travail).

Il en est de même des chefs d'entreprises de 1 à 250 salariés qui acceptent de mettre en place un accord dérogatoire plus favorable que le régime légal de la participation. Mais dans ce cas, l'entreprise doit calculer une première participation issue de la formule légale, à répartir uniquement entre les personnes titulaires d'un contrat de travail, tandis que la somme seconde masse, excédentaire, pourra être répartie entre les salariés et les dirigeants.

### **Mise en place d'un accord de participation**

Les accords de participation doivent être conclus selon l'une des modalités suivantes :

- 1° Par convention ou accord collectif de travail ;
- 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- 4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, par dérogation à ces dispositions, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Cet accord doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires qui résultent des articles L.3323-1 et L.3323-3 du Code du travail et il doit être déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il a été conclu dans les 15 jours de sa conclusion.

### **Montant de la réserve spéciale de participation**

Après la clôture de l'exercice, l'entreprise doit calculer **la part des bénéfices à distribuer aux salariés**. Cette part est dénommée la **réserve spéciale de participation**. Mais à cet effet, elle doit utiliser une formule de calcul fixée comme suit par la loi :

### **Sociétés à l'I.S. :**

1° Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur les sociétés.

2° Ensuite, une déduction représentant la rémunération au taux de **5 %** des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini ;

3° Enfin, la réserve spéciale de participation des salariés est égale à la **moitié** du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées précédemment le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

**Nota :** dans le cas où l'entreprise aurait constitué une provision pour investissement, le montant de celle-ci doit être ajouté au bénéfice net. Par contre, si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice déterminé, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation, du bénéfice net à retenir au titre de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

### **Sociétés à l'I.R. :**

Dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, la formule est la même que ci-dessus sauf que le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable de cet exercice, diminué :

1° De la rémunération normale du travail du chef d'entreprise

lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;

2° Des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

### **Montant des primes de participation**

Une fois la réserve spéciale de participation déterminée comme ci-dessus, elle peut être répartie entre les bénéficiaires, soit (selon ce qui est mentionné dans l'accord) proportionnellement à leur salaire, soit de façon uniforme, soit en proportion de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, soit en retenant conjointement plusieurs de ces critères.

Toutefois, pour ce qui concerne les dirigeants de l'entreprise, en particulier les **Présidents de SAS ou de SASU**, la répartition ne peut être calculée que proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé aux salariés autres que le dirigeant.

Enfin, que ce soit pour les salariés ou les dirigeants, le montant total de la prime de participation ne peut excéder un plafond fixé annuellement à **75 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale.

**Exemple** : le Président d'une SAS est rémunéré par sa société à hauteur de 5.000 € par mois (60.000 € par an). Celle-ci emploie également un salarié à 3.000 € par mois (36.000 € par an) et un autre à 4.000 € par mois (48.000 € par an). Nous sommes en 2018,

ce qui signifie qu'aucun bénéficiaire ne peut percevoir plus de 29.799 € au titre de la participation aux bénéfices (75 % du plafond annuel SS 2018). La réserve de participation est répartie proportionnellement à la rémunération de chacun, dans la limite du salaire le plus élevé, soit 48.000 €. Nous retenons donc, après application de ce plafonnement, deux rémunérations à 48.000 € et une rémunération à 36.000 €, ce qui donne un total de 132.000 €. Le Président et le salarié le mieux payé pourront percevoir 48/132 de la participation et le salarié le moins payé 36/132 de la participation. Au final, le Président ne peut donc recevoir dans cet exemple plus de 36,36 % de la participation.

### **Disponibilité des primes de participation**

Si ceci est prévu dans l'accord, les primes de participation peuvent faire l'objet d'un **versement immédiat**.

Dans le cas contraire, elles sont **bloquées pendant 5 ans**, le point de départ de ce délai étant le 1er jour du 6e mois suivant l'exercice. Par exemple, le 1er juin 2018 pour un exercice clos le 31 décembre 2017.

Durant cette période, l'accord de participation peut prévoir que les sommes seront :

- placées sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou Perco) ;
- ou conservées sur un compte courant bloqué que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Toutefois, les sommes ne peuvent pas être affectées en totalité sur un compte bloqué.

S'il n'y a ni versement immédiat ni placement dans un PEE ou un PEI des sommes attribuées, celles-ci sont automatiquement affectées

tées pour moitié dans un Perco s'il en existe un dans l'entreprise. L'autre moitié est placée selon les conditions prévues par l'accord.

### **Débloqué anticipé**

Les primes bloquées pendant 5 ans peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé dans les cas suivants :

- **Mariage** ou conclusion d'un Pacs ;
- Naissance ou adoption d'un **troisième enfant** ;
- **Divorce**, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- **Invalidité** (salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- **Décès** (salarié, son époux ou partenaire de Pacs) ;
- **Rupture du contrat de travail, cessation de son activité** par un entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Affectation des sommes épargnées à la **création ou reprise**, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, ou encore à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la **résidence principale** emportant création de surface habitable, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Surendettement

La demande de déblocage anticipé doit intervenir dans les **6 mois** suivant l'événement.

Toutefois, elle peut intervenir **à tout moment** en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement.

### **Régime fiscal et social des primes de participation**

Les primes de participation versées aux dirigeants et à leur conjoint sont soumises au même régime fiscal et social que celles versées aux salariés.

Elles sont donc **exonérées d'impôt sur le revenu** si elles sont bloquées, et cette exonération n'est pas remise en cause dans les cas de déblocage anticipé autorisé.

Par contre, elles sont **soumises à l'impôt sur le revenu**, dans la catégorie des traitements et salaires, lorsqu'elles sont perçues immédiatement.

Sur le plan social au contraire, les modalités de mise à disposition sont sans incidence :

- pour l'entreprise, les sommes versées (ou bloquées) dans le cadre de la participation sont **exonérées de cotisations patronales**, mais elles sont soumises au **forfait social** au taux de **20 %** (sauf toutefois pour les sociétés coopératives de production, dans lesquelles ce taux est fixé à **8 %**) ;
- pour les salariés, les sommes perçues (ou bloquées) au titre de la participation sont **exonérées des cotisations salariales**, mais elles restent soumises à la CSG et à la CRDS (9,2 %) sur la totalité de

leur montant. Ces deux contributions sont dues au moment de la répartition individuelle des droits entre les salariés et non au moment où ces droits deviennent disponibles.

## La prime d'activité

La prime d'activité, en vigueur depuis le 1er janvier 2016, a remplacé le RSA activité et la prime pour l'emploi.

Cette prime n'étant pas liée au statut de la personne, le **Président d'une SAS ou d'une SASU** peut donc en bénéficier dès lors qu'il remplit toutes les conditions prévues pour son attribution.

### Les conditions pour bénéficier de la prime d'activité

Pour qu'un Président de SAS ou de SASU puisse bénéficier de la prime d'activité, il faut qu'il remplisse les conditions générales suivantes :

- avoir 18 ans ou plus.
- être salarié (il doit donc être rémunéré par sa société) ;
- avoir des ressources inférieures à un certain plafond (voir ci-après). Les ressources prises en compte sont les revenus nets d'activité professionnelle, les revenus de remplacement, les prestations et les aides sociales, mais aussi tous les autres revenus imposables, notamment les éventuels revenus de capitaux mobiliers tels que les dividendes, les intérêts sur compte courant d'associé, etc.

### Montant des ressources

Pour bénéficier de la prime d'activité, le total des ressources précédemment énumérées ne doit pas excéder un **certain montant**,

lui-même déterminé en fonction de la composition du foyer du chef d'entreprise.

Voici quelques seuils approximatifs de ressources applicables :

- **1.500 €** nets par mois pour une personne seule,
- **2.200 €** nets par mois pour un couple sans enfant et avec un seul des conjoints qui travaille,
- **2.900 €** nets par mois pour un couple avec les deux conjoints qui travaillent et avec 2 enfants,

### **Montant de la prime d'activité**

Le montant de la prime d'activité dépend de la composition et des ressources du foyer.

Pour obtenir une simulation du montant de la prime d'activité, il est possible d'utiliser l'outil en ligne suivant :

#### **Simulation prime activité – caf.fr**

Ce montant est calculé pour 3 mois fixes en fonction des ressources du trimestre précédent. Tout changement de situation intervenant dans la période des 3 mois n'impacte pas le montant de la prime d'activité.

### **En pratique, comment bénéficier de la prime d'activité ?**

La prime d'activité doit être demandée par internet :

#### **Demande de prime d'activité – caf.fr**

Une fois la demande acceptée, la prime d'activité est versée mensuellement, en principe pour le 5 du mois suivant. Elle est **exonérée** d'impôt sur le revenu.

Ensuite, tous les 3 mois, il est nécessaire de déclarer l'ensemble des ressources du foyer directement sur le site de la CAF. Une fois que l'organisme a connaissance de celles-ci, la prime d'activité peut à nouveau être calculée et versée.

## **Le parachute doré**

Un parachute doré est le nom donné à une **prime** versée à un dirigeant de société **lors de son départ**.

Cette prime vise à compenser la situation particulière des mandataires sociaux qui, sans contrat de travail, peuvent être **remerciés** sans qu'il soit besoin de motiver ni d'indemniser leur renvoi (révocation *ad nutum*), et sans qu'ils bénéficient d'une assurance chômage.

Elle peut aussi compenser un manque à gagner potentiel du fait de l'obligation de respecter une **clause de non concurrence**.

Son montant et ses conditions de versement sont généralement définis dès le départ, dans l'acte de nomination du dirigeant.

### **Régime fiscal et social du parachute doré**

Dès lors qu'il n'est pas souhaité par le Président lui-même, mais qu'il est au contraire **imposé par les associés**, son départ peut être considéré comme une "**cessation forcée**" des fonctions (à condition bien entendu qu'il ne s'agisse pas d'un départ volontaire déguisé). Dans ce cas, voici quel sera le régime des indemnités éven-

tuellement perçues au regard de l'impôt sur le revenu et des charges sociales :

### **Impôt sur le revenu**

Selon l'article 80 duodecies du CGI, l'indemnité éventuellement perçue en cas de cessation forcée des fonctions d'un mandataire social est **exonérée d'impôt sur le revenu** à hauteur de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 119.196 € en 2018). La fraction excédant cette limite est en revanche **imposable**.

### **Cotisations sociales et CSG/CRDS**

Les indemnités liées à la cessation forcée des fonctions d'un montant supérieur à **5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale** (198.660 € en 2018) sont assujetties aux cotisations sociales et à la CSG/CRDS dès le premier euro.

En-dessous de ce montant, l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale prévoit que l'indemnité perçue est exclue de l'assiette de ces cotisations et contributions, mais seulement à hauteur de **deux fois** le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 79.464 € en 2018).

**Remarque** : lorsque le Président perçoit à la fois des indemnités à l'occasion de la cessation forcée de ses fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture d'un **contrat de travail** qu'il cumulait avec cette fonction, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités pour l'application des dispositions ci-dessus.

Enfin, attention : les indemnités éventuellement perçues par un mandataire social à la suite d'un **départ volontaire** sont **en totalité**

LES PRIMES ET AUTRES AVANTAGES EN ARGENT  
EN FAVEUR DES PRÉSIDENTS DE SAS OU DE SASU

assujetties aux mêmes cotisations, aux mêmes taxes et aux mêmes impôts que sa rémunération proprement dite.

## 2e partie



# LES AUTRES AVANTAGES EN ARGENT

**E**n plus des primes proprement dites, les Présidents de SAS ou de SASU peuvent bénéficier de nombreux avantages en argent, comme par exemple des indemnités pour frais, des actions gratuites, des stock-options, etc.

## **Les indemnités pour frais**

D'une façon générale, un dirigeant de société a droit au remboursement de tous les frais qu'il supporte dans l'exercice de ses fonctions.

Il en est ainsi notamment :

- des **frais de voyages** (billets de train ou d'avion, notes d'hôtels, notes de restaurants) supportés lors de déplacements professionnels ;
- le cas échéant des frais d'utilisation de sa **voiture personnelle** pour l'accomplissement de son mandat ;
- des **frais de réceptions** (de clients ou de fournisseurs par exemple) ;
- etc.

Toutefois, ces remboursements doivent être **autorisés** par les statuts de la société ou par les associés.

### **Régime fiscal des indemnités pour frais**

Pour pouvoir être admis en déduction du résultat de sa société, les remboursements effectués au Président doivent correspondre à des frais exposés **dans l'intérêt de l'exploitation**, non dans son intérêt personnel ou celui de sa famille.

Il a par exemple été jugé que ne peuvent être admis en déduction du résultat d'une société :

- des dépenses relatives à une voiture utilisée à **des fins personnelles** ;
- le loyer et les frais annexes afférents à **l'habitation personnelle** du dirigeant ;
- ses **impôts personnels** et ses dépenses privées couvrant ses propres besoins et ceux de sa famille ;
- les frais correspondant à la location **d'appareils de télévision** installés à son domicile ;
- les charges locatives et les frais de téléphone correspondant à un immeuble inscrit à l'actif du bilan de la société, mais utilisés par le dirigeant à des fins exclusivement **privées** (CE, arrêt du 13 mai 1992

n° 71495) ;

- des frais de réception de caractère familial, même si des **relations professionnelles** et des salariés de l'entreprise figurent parmi les invités
- des **frais de déménagement** de son mobilier personnel à l'occasion du changement du lieu de son activité ;

Par ailleurs, lorsque les frais sont remboursés sous la forme, non de remboursements en fonction de leur montant réel, mais **d'allocations forfaitaires**, ces allocations seraient **exclues des charges** de la société si elles avaient pour conséquence de porter le montant de la rémunération globale du Président à un montant pouvant être considéré comme **excessif** compte tenu du service rendu par lui à sa société.

Pour le bénéficiaire des indemnités, seuls sont **exonérés d'impôt** et de charges pour les dirigeants de sociétés, les indemnités, remboursements ou allocations pour frais dont le montant est fixé à partir du chiffre exact et justifié des dépenses. Ce sont les remboursements dits **“au réel”** ou **“à l’euro, l’euro”**.

Toutefois, la circonstance que des remboursements de frais de voiture seraient calculés en fonction du **barème kilométrique** publié annuellement par l'Administration, n'est pas de nature à leur conférer un caractère forfaitaire, mais à condition que :

- la société relève de **l'impôt sur les sociétés**, ou de l'impôt sur le revenu mais dans la catégorie des **BNC** (les associés présidents des SAS et SASU qui relèvent de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des BIC ne sont pas admis à utiliser ce barème) ;
- il est précisément **justifié** du nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel.

A l'inverse, toutes les indemnités, remboursements et autres alloca-

tions pour frais doivent être assimilés à un supplément de rémunération – et sont donc **imposables** et soumis à cotisations – lorsqu'ils sont calculés de façon **forfaitaire**.

Il en est de même de tous les remboursements calculés d'après des indications **imprécises** ou des "notes de frais" ne comportant qu'un chiffre global.

## **Les intérêts sur les apports en compte courant d'associé**

Sous peine de nullité du contrat, il est **interdit** aux dirigeants ou aux associés personnes physiques d'une SAS ou d'une SASU de contracter, sous quelque forme que ce soit, des emprunts auprès de leur société, de se faire consentir par elle un **découvert**, en compte courant ou autrement, ainsi que de faire **cautionner** ou **avaliser** par elle leurs engagements envers les tiers.

Cette interdiction s'applique également à leur **conjoint**, **ascendants** et **descendants**, ainsi qu'à toute **personne interposée** et aux représentants légaux des personnes morales associées.

Par contre, ces mêmes associés peuvent **prêter de l'argent** à leur société. Ils peuvent également renoncer temporairement à percevoir des sommes qui leur sont dues par celle-ci, comme par exemple des salaires, des notes de frais ou des dividendes.

Toutes ces sommes (prêts ou créances) sont inscrites au crédit d'un **compte courant d'associé** qui est ouvert à leur nom dans la comptabilité de la société (compte 455 du plan comptable général), et elles sont susceptibles d'être **rémunérées** par des intérêts, lesquels sont **déductibles** pour la société si les conditions requises pour cela sont réunies.

## **Le fonctionnement des comptes courants d'associés**

Sauf dans les SELAS, le fonctionnement des comptes courants d'associés fait l'objet d'une absence totale de formalisme juridique. Les statuts peuvent bien sûr pallier ce vide en prévoyant certaines modalités d'ouverture et de fonctionnement de ces comptes, mais ceci n'est nullement obligatoire. En théorie donc, il suffit à l'associé prêteur de faire un chèque ou un virement à l'ordre de sa société, et que ce chèque soit porté au crédit du compte courant d'associé ouvert à son nom dans la comptabilité.

Toutefois, si les apports en compte courant d'associés sont peu réglementés sur le plan juridique, il faut néanmoins savoir que, selon le Code monétaire et financier (art. L.312-2), il est **interdit** à une société d'accepter de tels apports lorsqu'ils sont effectués par un associé non dirigeant détenant moins de **5 %** du capital social.

## **Limite de déduction des intérêts versés aux associés personnes physiques**

Qu'il s'agisse d'une SAS ou d'une SASU, la déduction par votre société d'intérêts versés à des associés personnes physiques au titre de leurs apports en compte courant d'associé est soumise à deux conditions, l'une portant sur la libération du capital, l'autre sur le taux de ces intérêts.

### **1 - Libération du capital**

Toute déduction d'intérêts rémunérant des apports en compte courant d'associé est strictement **interdite** tant que le capital de votre société n'aura pas été **entièrement libéré**, c'est-à-dire tant que les promesses d'apports effectuées par les associés lors de la constitution de la société ou lors d'une augmentation de capital n'auront pas été

intégralement versées. Cette interdiction est de plus opposable à la société sans qu'il y ait lieu de distinguer selon la qualité des créanciers (associé dirigeant ou non dirigeant), ni selon la forme sous laquelle les sommes productives d'intérêts ont été mises à disposition. Enfin, il n'est pas tenu compte du fait que les apports en compte courant seraient supérieurs au montant des sommes restant dues en capital.

## 2 - Taux maxima des intérêts déductibles

Deuxième condition à laquelle est soumise la déductibilité des intérêts versés en rémunération des apports en comptes courants d'associés : ces intérêts ne doivent pas être calculés à un taux supérieur à celui résultant de la moyenne annuelle des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit pour les prêts de plus de deux ans à taux variable accordés aux entreprises.

Il résulte de ceci que le taux maximal déductible varie en fonction de la **date de clôture de l'exercice** de la société. Ce taux est publié chaque mois dans la presse spécialisée.

### **Déclaration de l'ouverture d'un compte courant d'associé**

D'un point de vue fiscal, tout acte par lequel une personne met une somme d'argent à la disposition d'une autre – fût-ce une société – est assimilé à un **contrat de prêt** et doit être déclaré comme tel. Il en est ainsi des **avances** en compte courant consenties par un associé à sa société, que ces avances portent intérêts ou non (Rép. Bouquerel, J.O. Sénat du 12-12-69, p. 1656).

Le formulaire à utiliser à cet effet porte le **n° 2062** et est intitulé "**Déclaration des contrats de prêts**". Il doit être joint à la déclaration annuelle des résultats de l'exercice au cours duquel l'ouverture du

compte courant a été effectuée.

Toutefois, il est précisé à cet égard que seule **l'ouverture du compte** – c'est-à-dire le premier apport – doit être déclarée. En outre, cette déclaration n'a pas lieu d'être effectuée si l'apport n'excède pas **760 €**. Cependant, si un même associé a consenti, au cours d'une même année, plusieurs avances dont le montant unitaire est inférieur à 760 €, mais dont le total excède cette limite, la déclaration le concernant doit être produite.

### **Prélèvements sociaux et fiscaux à effectuer lors du versement**

Comme les dividendes, les intérêts sur les comptes courants d'associés sont assujettis à la CSG/CRDS et aux autres prélèvements fiscaux à caractère social, soit un prélèvement global de **17,2 %**.

En outre, s'ajoute aux prélèvements ci-dessus un **prélèvement fiscal** égal à **12,8 %** du montant brut des intérêts (avant déduction des prélèvements sociaux).

Ces prélèvements, qui représentent donc au total **30 %** du montant des intérêts dus, doivent être reversés par votre société au Trésor Public, dans les 15 premiers jours du mois suivant la distribution des intérêts, obligatoirement par **internet**, via le site [www.impôts.gouv.fr](http://www.impôts.gouv.fr).

Toutefois, sous réserve de respecter les conditions suivantes, certains associés peuvent être **dispensés** du prélèvement fiscal de 12,8 % (mais non des prélèvements sociaux de 17,2 %).

### **Associés pouvant être dispensés du prélèvement fiscal de 12,8 %**

En principe, le nouveau prélèvement fiscal de 12,8 % doit être effectué par la société dans tous les cas dès lors que l'associé est une

personne physique.

Toutefois, il est prévu que les associés qui appartiennent à un foyer dont le revenu fiscal de référence de **l'avant-dernière année** est inférieur à **25.000 €** (contribuables célibataires, veufs ou divorcés), ou à **50.000 €** (couples soumis à imposition commune), peuvent demander, sous leur responsabilité, à être dispensés du prélèvement fiscal de 12,8 %.

A cet effet, ils doivent remettre chaque année à la société, avant le **30 novembre** de l'année précédant celle du paiement, une demande de dispense de ce prélèvement.

Cette demande devra prendre la forme d'une attestation sur l'honneur dont nous vous proposons le modèle suivant :

**Modèle d'attestation sur l'honneur à remettre à sa société par  
l'associé qui souhaite être dispensé du prélèvement fiscal sur  
les intérêts de son compte courant d'associé.**

**Attention** : en cas de fausse attestation, l'associé sera passible d'une **amende** égale à 10 % du montant des prélèvements ayant fait l'objet d'une dispense à tort. Par ailleurs, le défaut de production de cette attestation par la société, sur demande de l'Administration, sera passible d'une amende de **150 €**.

**Mode d'imposition des intérêts sur les comptes courants d'associés**

Pour l'associé bénéficiaire, les intérêts sur les comptes courants d'associés sont en principe assujettis au **Prélèvement Forfaitaire Unique** (PFU) entré en vigueur le 1er janvier 2018 et calculé au taux de **12,8 %**. Dans ce cas donc, il n'a rien d'autre à payer si le prélèvement de 12,8 % a bien été retenu par sa société lors du versement des intérêts.

Cependant, il peut également, s'il y a intérêt, renoncer à ce PFU et opter à la place pour l'application du **barème progressif de l'impôt sur le revenu**. Ceci peut être intéressant pour lui si le taux global d'imposition de son foyer est inférieur à 12,8 %, et cette option lui permet également de déduire de son revenu imposable la part de CSG déductible (6,8 %) comprise dans les prélèvements sociaux de 17,2 % (alors que cette quote-part n'est pas déductible en cas d'option pour le PFU).

## Les revenus fonciers

Lorsque l'activité exercée par la SAS ou la SASU nécessite de disposer d'un **local**, celui-ci peut être acquis par son Président (ou par une SCI qu'il a créée à cet effet) puis **loué** à l'entreprise dans le cadre d'un bail commercial.

Ceci permet notamment au Président de se constituer un **capital immobilier**, voire un revenu complémentaire lorsque la SCI dégage un bénéfice suffisant.

Dans ce contexte en effet, le montant du loyer est souvent fixé de manière à ce qu'il puisse couvrir les mensualités de remboursement de l'emprunt éventuellement contracté au niveau de la SCI. Néanmoins, il doit rester raisonnable et être en accord avec la **valeur locative** du local, sous peine de s'attirer les foudres du fisc ou des créanciers de l'entreprise opérationnelle (confusion de patrimoine notamment).

C'est également un moyen pour le Président de **préparer sa retraite**. A la fin de sa carrière, il pourra par exemple transmettre son entreprise mais **gardera sa SCI**, ce qui lui permettra de se procurer un revenu régulier via la SCI et donc d'obtenir un complément de retraite intéressant.

De plus, ce montage a aussi son intérêt par rapport à la transmission de l'entreprise. Les parts de la SCI pourront par exemple être transmises aux héritiers ne souhaitant pas reprendre l'entreprise et les titres de la société opérationnelle aux héritiers souhaitant reprendre l'activité.

## **La fiscalité**

A condition qu'ils ne soient pas exagérés, les loyers payés par la SAS ou la SASU à la SCI sont **déductibles** de son résultat (sous réserve qu'un bail ait été conclu).

Par contre, le régime fiscal normal des SCI est le même que celui des propriétaires individuels : il en résulte que chaque associé de la SCI (le Président et les membres de sa famille par exemple) est assujéti à l'impôt sur le revenu, dans la catégorie des **revenus fonciers**, sur la quote-part des bénéfices qui lui revient en fonction de sa participation dans le capital ou de la répartition des résultats prévue par les statuts, si cette répartition est différente.

Cependant, si la société a emprunté pour acquérir les locaux, les **intérêts** de cet emprunt sont déductibles des loyers encaissés par la SCI. Et le montant des intérêts restant à payer sera retranché de la valeur des parts au moment de leur vente, diminuant d'autant les droits dus lors de cette opération.

Par contre **attention**, les frais d'acquisition des locaux ne sont pas déductibles au niveau de la SCI et celle-ci **ne peut pas déduire d'amortissement** (sauf si elle a opté pour l'impôt sur les sociétés mais cette option est généralement peu intéressante, en particulier en cas de réalisation d'une **plus-value** lors de la revente du local).

## Les **BSPCE**

Les **Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise (BSPCE)** prévus à l'article 163 bis G du code général des impôts (CGI) confèrent à leurs bénéficiaires - les salariés et les **mandataires sociaux** de l'entreprise - le droit de souscrire des titres représentatifs du capital de leur entreprise à un prix définitivement fixé au jour de leur attribution.

Les BSPCE leur offrent ainsi la perspective de réaliser un gain en cas d'appréciation du titre entre la date d'attribution du bon et la date de cession du titre acquis au moyen de ce bon.

### **Conditions**

Pour pouvoir émettre des BSPCE, une SAS ou une SASU doit remplir plusieurs conditions :

- avoir été créée depuis **moins de 15 ans** ;
- être soumise à **l'impôt sur les sociétés** en France ;
- **ne pas être cotée** en bourse ou avoir une capitalisation boursière inférieure à 150 millions d'euros ;
- avoir un minimum de **25 %** de son capital détenu par des personnes physiques ou par des personnes morales dont 75 % du capital social est détenu par des personnes physiques.

Quant aux bénéficiaires potentiels des BSPCE, il s'agit :

- des **salariés** de la société
- des **mandataires sociaux** (président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués, membres du directoire, etc).

## **Modalités d'émission des BSPCE**

L'émission des BSPCE doit être autorisée par les actionnaires réunis en **assemblée générale extraordinaire (AGE)**, laquelle ne peut prendre sa décision que sur le rapport, selon le cas, du conseil d'administration ou du directoire et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes.

L'AGE doit également autoriser l'émission des titres auxquels ces bons permettront de souscrire. En pratique, c'est la même AGE qui autorise l'émission des bons et l'augmentation de capital correspondante.

Elle doit également fixer le **prix d'acquisition** des titres qui seront souscrits en exercice des bons et la liste des bénéficiaires.

Par contre, attention, les BSPCE étant réservés aux membres du personnel salarié et aux dirigeants des sociétés émettrices ou de leurs filiales, le **droit préférentiel de souscription** des actionnaires doit être supprimé soit par décision individuelle des actionnaires en application de l'article L. 225-132 du code de commerce, soit par décision de l'AGE en application de l'article L. 225-138 du code de commerce.

## **Régime fiscal et social des gains de cession des titres souscrits en exercice des BSPCE**

Le gain net de cession de BSPCE est assujetti, soit au **Prélèvement Forfaitaire Unique** de 12,8 %, soit, sur option du contribuable, au **barème progressif de l'impôt sur le revenu**.

Toutefois, si au moment de la cession des titres acquis en exercice des bons le bénéficiaire exerce son activité depuis moins de trois ans dans la société émettrice ou l'une de ses sociétés filiales dont elle

**LES PRIMES ET AUTRES AVANTAGES EN ARGENT  
EN FAVEUR DES PRÉSIDENTS DE SAS OU DE SASU**

détient au moins 75 % du capital ou des droits de vote, le gain correspondant est taxable au taux de **30 %**.

Ce taux majoré s'applique également lorsque le bénéficiaire, qui n'est plus salarié ou dirigeant de l'entreprise attributrice ou de sa filiale au moment de la cession des titres souscrits au moyen des BSPCE, y a exercé son activité pendant **moins de trois ans**.

Ce délai est décompté de quantième à quantième, c'est-à-dire du jour d'une année civile donnée au jour correspondant de la troisième année civile suivante et tient compte :

- pour les bénéficiaires salariés ou dirigeants de la société émettrice, de la période d'activité au sein de la société émettrice et, le cas échéant, de ses sociétés filiales ;
- pour les bénéficiaires salariés ou dirigeants d'une société filiale de la société émettrice, de la période d'activité dans la société filiale et, le cas échéant, de la société émettrice.

Par ailleurs, les gains de cession des titres acquis en exercice des BSPCE **ne sont pas compris dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale**. Par suite, ils ne sont pas soumis non plus à l'ensemble des prélèvements assis sur les salaires dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale et, en particulier, à la taxe sur les salaires, à la taxe d'apprentissage et aux participations des employeurs à l'effort de construction et au développement de la formation professionnelle continue (BOI-TPS).

Par contre, ils sont soumis dès le premier euro aux **prélèvements sociaux de 17,2 %**.

### **Obligations déclaratives**

La société émettrice des BSPCE qui a son siège en France et dans

laquelle le titulaire des bons exerce son activité doit transmettre à l'administration fiscale, dans la **déclaration annuelle des salaires** à produire au titre de l'année de souscription des titres, les date, nombre et prix d'acquisition des titres correspondants, la fraction du gain constaté lors de l'exercice des bons de source française ainsi que la durée d'exercice de l'activité du bénéficiaire dans la société.

## Les actions gratuites

En vertu de l'article L.225-197-1 du code de commerce, l'assemblée générale extraordinaire d'une SAS, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire à procéder, au profit des membres du personnel salarié de la société et de ses **dirigeants**, à une **attribution gratuite d'actions** existantes ou à émettre.

Le nombre total des actions ainsi attribuées gratuitement ne peut en principe excéder **10 % du capital social** à la date de la décision de leur attribution par le conseil d'administration ou le directoire. Toutefois, dans les sociétés répondant à la définition européenne des PME (moins de 250 salariés et moins de 50 millions de chiffre d'affaires annuel, ou un total de bilan inférieur à 43 millions d'euros) , les statuts peuvent prévoir, dans le cas d'attributions gratuites d'actions à certaines catégories des membres du personnel salarié uniquement, un pourcentage plus élevé, qui ne peut toutefois excéder **15 %** du capital social.

Par ailleurs, les pourcentages ci-dessus sont portés à **30 %** lorsque l'attribution d'actions gratuites bénéficie à l'ensemble des membres du personnel salarié de la société. Mais au-delà du pourcentage de 10 % ou de 15 %, l'écart entre le nombre d'actions distribuées à chaque salarié ne peut être supérieur à un rapport de **un à cinq**.

L'assemblée fixe également la durée à l'issue de laquelle le salarié devient **propriétaire** des actions. Cette période, dite d'acquisition, est **au minimum d'un an** (sauf en cas d'invalidité du salarié).

L'entreprise peut aussi fixer une **durée minimale de conservation** des actions.

Mais au total, la somme des durées d'acquisition et de conservation ne peut pas être inférieure à **2 ans**.

Enfin, à l'issue de la période d'acquisition, le salarié peut transférer ses actions sur un PEE dans la limite de **7,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale**, sous réserve que l'attribution des actions gratuites concerne tous les salariés.

### **Régime social et fiscal des actions gratuites**

Les actions gratuites sont totalement **exclues** de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et CRDS, et des autres cotisations (forfait social, versement transport, assurance chômage...).

Cependant, elles entraînent pour la société le versement d'une **contribution patronale** dont le taux est fixé à **20 %** pour les attributions d'actions qui ont été décidées par une assemblée générale extraordinaire réunie après le 31 décembre 2017 (avant cette date le taux était de **30 %**).

Néanmoins, les sociétés **n'ayant pas distribué de dividendes** et répondant à la définition de la PME européenne sont **exonérées** de cette contribution patronale, dans la limite, pour chaque salarié, du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale (cette limite s'appréciant toutefois en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours **et les trois années précédentes**).

Sur le plan fiscal, les actions gratuites attribuées à compter du 30/12/2016 sont assujetties aux prélèvements sociaux au taux de **17,2 %** pour les gains d'acquisition n'excédant pas **300.000 €**, et au taux de **9,7 %** pour le surplus du gain d'acquisition excédant 300.000 €.

En outre, pour les actions gratuites attribuées à compter du 01/01/2018, la fraction annuelle du gain d'acquisition n'excédant pas 300.000 € est imposable au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement unique de **50 %** (sans condition de durée de détention).

Toutefois, si les actions sont cédées par un **dirigeant partant à la retraite**, elles bénéficient alors d'un abattement fixe de **500.000 €** et l'abattement de 50 % s'applique au **surplus**.

## Les stock-options

Comme pour les attributions d'actions gratuites, c'est encore le code de commerce qui, par ses articles L.225-177 et suivant autorise l'assemblée générale extraordinaire d'une SAS, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, à consentir, au bénéfice des membres du personnel salarié de la société, de certains d'entre eux ou de ses dirigeants, des **options** donnant droit à la souscription d'actions.

Ainsi, après se l'être vu offrir à un prix fixé, le bénéficiaire d'une stock-option peut transformer l'option en **action**. Il dispose pour cela d'une période allant jusqu'à **36 mois**.

Le jour où il "exerce l'option", il peut soit **revendre ses actions**, en empochant la plus-value, pourvu que le cours ait monté. Soit, il décide de conserver ses actions, mais il doit alors payer chaque ac-

tion au prix de l'option.

Précisons toutefois qu'il ne peut être consenti d'options aux salariés et aux mandataires sociaux **possédant plus de 10 % du capital social**.

Cependant, des options donnant droit à la souscription d'actions peuvent être consenties, pendant une durée de deux ans à compter de l'immatriculation de la société, aux **mandataires sociaux** personnes physiques (Présidents de SAS notamment) qui participent avec des salariés à la constitution d'une société, ou qui acquièrent avec des salariés la majorité des droits de vote en vue d'assurer la continuation de la société.

L'assemblée peut également prévoir que les options attribuées à un **mandataire social** ne peuvent être levées avant la **cessation de ses fonctions**.

### **Régime social des stock options**

Sur le plan social, les options de souscription ou d'achat d'actions sont **exclues** de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et CRDS, et des autres cotisations (forfait social, versement transport, assurance chômage...).

Toutefois, une **contribution patronale de 30 %** doit être versée à l'URSSAF au moment de l'attribution de l'action. Cette contribution est calculée, au choix de l'employeur :

- soit sur la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales,
- soit sur 25 % de la valeur des actions à la date de décision d'attribution.

Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions qu'il attribue, et il est **irrévocable** durant cette période.

## **Régime fiscal des stock options**

Le régime fiscal applicable aux bénéficiaires est le suivant :

l'année de la levée de l'option, le souscripteur fait l'objet, le cas échéant, d'une imposition au titre du rabais excédentaire (différence entre le rabais accordé par l'entreprise et l'exonération d'impôt de 5 % appliquée sur la valeur des actions) ;

-au titre de l'année de la cession des actions, le gain correspondant à l'avantage tiré de la levée de l'option (acte par lequel vous décidez d'acquérir les actions aux conditions offertes) est taxé à l'impôt sur le revenu. Il en va de même pour la plus-value réalisée lors de la cession de ces titres.

### **La taxation du rabais excédentaire**

Un rabais de 20 % au plus peut être décidé par la société qui propose d'acquérir des stock-options : il s'agit de **20 %** de la moyenne des 20 séances de bourse précédant la date d'attribution de l'option.

**Exemple** : si la moyenne des cours des 20 séances de bourse précédant la date d'attribution des stock-options est de 200 euros, le rabais qui sera consenti par l'entreprise ne doit pas dépasser 40 euros soit (200 euros x 20%).

Une exonération d'impôt sur le revenu est accordée sur la fraction du rabais qui ne dépasse pas 5 % de la valeur des actions.

La différence (appelée « rabais excédentaire ») est taxée l'année de

la levée d'option comme un salaire.

**Exemple** : votre société vous propose d'acquérir 100 actions au prix de 200 euros. Ces actions sont cotées 300 euros au moment où ces stocks options vous sont proposées. Le rabais dont vous bénéficiez est donc de 100 euros par action. La fraction du rabais qui excède 5 % de la valeur des actions soit 85 euros par action [ $100 \text{ euros} - (300 \times 5 \%)$ ] est imposable au titre de l'année de levée d'option. Le montant imposable en salaire sera de : 85 euros (rabais excédentaire) x 100 (NB d'actions proposées) = 8500 euros à déclarer dans la rubrique « traitements, salaires... ».

En outre, cette somme sera soumise à la **CSG** et à la **CRDS** (9,7 %).

### **Le gain de levée d'option**

Le gain de levée d'option correspond à la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de la levée de l'option et le prix de souscription ou d'achat de l'action (prix d'exercice) qui vous a été proposé, **sous déduction** le cas échéant, du rabais excédentaire déjà taxé.

L'avantage est imposé dans la catégorie des **plus-values de cessions de valeurs mobilières** (régime propre aux stock-options ) ou dans celle des traitement et salaires.

Si les actions vous ont été attribuées après le 28/09/2012, le gain de levée d'option sera taxé au **barème progressif de l'impôt sur le revenu** dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Il sera également soumis à la **CSG** et à la **CRDS** au titre des revenus d'activité.

### **La plus-value de cession des titres**

La plus-value réalisée est égale à la différence entre le prix cession de vos stock-options et leur valeur réelle à la date de levée d'options. Elle est soumise au **barème de l'impôt sur le revenu**.

## Dividendes majorés

En principe, la part de chaque associé dans les bénéfices se détermine en **proportion de sa participation dans le capital**.

Toutefois, ceci ne constitue la règle... *“qu'à défaut de stipulations contraires dans les statuts”* (Art. 1844-1 du Code civil).

En d'autres termes, il n'est pas interdit de prévoir dans les statuts un partage des bénéfices et des pertes dans une proportion **différente** des apports.

C'est ainsi par exemple qu'un associé qui ne posséderait que 20 % des actions pourrait percevoir 30, 50, ou même 90 % des bénéfices, dès lors que ceci serait clairement stipulé dans les statuts.

Ceci peut notamment profiter au **Président** dès lors qu'il est **actionnaire**.

Par contre attention, une clause qui attribuerait à un associé la totalité des bénéfices, ou qui l'exonérerait de la totalité des pertes (ou l'inverse) serait réputée **non écrite** et ne serait donc pas applicable. En outre, toute modification du mode de répartition des bénéfices ne peut être décidée que par une assemblée générale extraordinaire des associés, et elle doit obligatoirement être adoptée **à l'unanimité**.

Enfin, lorsqu'elle figure dans les statuts, une majoration de dividendes, dans la limite de **10 %**, peut également être attribuée à tout actionnaire qui justifie, à la clôture de l'exercice, d'une inscription nominative depuis **2 ans au moins** et du maintien de celle-ci à la date

de paiement du dividende (Art. L232-14 du code de commerce).

## Le dividende prioritaire

Dans une SAS, les statuts peuvent prévoir, pour une ou plusieurs catégories d'actions, l'attribution d'un **dividende prioritaire** et, très souvent, ce dividende prioritaire est exprimé en pourcentage du nominal de l'action.

Ce dividende peut là encore profiter aux actions détenues par le **Président**, par exemple en reconnaissance de son dévouement pour la société.

Par contre, attention, les associés non détenteurs de ces actions à dividende prioritaire n'auront eux-mêmes droit à un dividende que sur le bénéfice distribuable restant **après imputation des dividendes prioritaires**.

## Le premier dividende

Le premier dividende (appelé aussi "intérêt statutaire") est un dividende qui a pour particularité d'être fixé par les statuts d'une société et d'être versé à la fin de son **premier exercice**.

Il peut profiter également au **Président**, dès lors que celui-ci est **actionnaire**.

Il est habituellement calculé en appliquant un pourcentage à la valeur nominale de chaque action. Toutefois, les **actions amorties** et les **actions de jouissance** n'ont pas droit au premier dividende.

Par ailleurs, ce premier dividende ne doit en aucun cas constituer un intérêt fixe, ceci étant **interdit** par la loi. Il ne peut donc être versé que

si le premier exercice est bénéficiaire. Cependant, sauf disposition contraire des statuts, les réserves ne sont pas prises en compte pour son calcul (c. com. art. L. 232-16).

En outre, dans la mesure où il représente la rémunération du capital investi par les actionnaires, le premier dividende est calculé uniquement sur le montant **libéré** des actions. En d'autres termes, lorsqu'une action n'est pas entièrement libérée, le pourcentage est **réduit** dans la même proportion. Ainsi, pour des actions libérées au 3/4, le taux du premier dividende est ramené à 75 % de son montant.

Enfin, le premier dividende est généralement stipulé **non cumulatif**, c'est-à-dire que les actionnaires ne peuvent, si le bénéfice du premier exercice est insuffisant, réclamer le paiement de la partie non versée sur les bénéfices des exercices ultérieurs. Toutefois, une clause statutaire peut aussi prévoir le contraire.

**Exemple** : Une SAS a un capital de 100.000 €, divisé en 1.000 actions de 100 €. Une clause statutaire prévoit un premier dividende de 3 %. Chaque associé recevra donc un premier dividende de  $100 \times 3 \% = 3 \text{ €}$  par action entièrement libérée. Toutefois, si toutes les actions sont intégralement libérées, cela suppose que le bénéfice du premier exercice se soit au moins élevé à 3.000 € ( $1.000 \times 3 \text{ €}$ ).

## **Le superdividende**

Sous cette appellation, on désigne la partie du dividende attribuée aux associés par l'assemblée générale **en sus du premier dividende**.

Là encore, le Président peut en bénéficier dès lors qu'il est **actionnaire**.

Le superdividende est en fait traité comme le premier dividende, sauf

qu'il est versé sans distinction à **toutes les actions**, qu'elles soient entièrement libérées ou non, voire qu'elles soient partiellement ou totalement remboursées. En outre, les actions de jouissance, qui n'ont pas droit au premier dividende, perçoivent également le superdividende.

**Exemple** : soit une SAS au capital de 100.000 € divisé en 1.000 actions de 100 € libérées des 3/4. Les statuts prévoient un premier dividende de 6 % et l'assemblée des actionnaires décident du versement d'un superdividende de 8 % par action. Chaque actionnaire percevra donc  $100 \text{ €} \times 6 \% \times 75 \% = 4,5 \text{ €}$  par action au titre du premier dividende, et  $(100 \text{ €} \times 8 \%) - 4,5 \text{ €} = 3,5 \text{ €}$  par action au titre du superdividende. Toutefois, ceci ne sera possible que si le bénéfice distribuable du premier exercice est au moins égal à  $(4,5 + 3,5) \times 1.000 = 8.000 \text{ €}$ .

## **Le portefeuille mobilier (PEE + PERCO)**

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) et le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) sont depuis longtemps des produits phares de l'épargne salariale. Mais saviez-vous qu'ils sont également ouverts, sous certaines conditions, aux **dirigeants de sociétés** et que leur rendement peut s'avérer particulièrement intéressant ?

### **Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)**

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec **l'aide financière** de celle-ci, à la constitution d'un **portefeuille de valeurs mobilières**.

Quelle que soit son activité, toute SAS, SASU ou SELAS qui emploie

**au moins un salarié** titulaire d'un contrat de travail (autre que le Président), à temps plein ou à temps partiel, peut mettre en place un **Plan d'Épargne d'Entreprise** (voir les modalités auprès de votre banque).

**NB** : elle peut également choisir d'adhérer à un **Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)**, dispositif identique qui permet aux PME d'accéder à l'épargne salariale et de souscrire à un même plan d'épargne.

Sur ce plan, chaque salarié peut verser jusqu'à **25 % de sa rémunération annuelle**. Dans le même temps, la société (l'employeur) peut, pour chaque versement effectué, ajouter jusqu'à **300 %** de celui-ci (ce taux est fixé au préalable par contrat), dans la limite de **8 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Cet avantage est en outre ouvert au **chef d'entreprise** lui-même, ainsi qu'à son conjoint lorsque celui travaille au sein de l'entreprise, mais à condition que l'entreprise emploie **au moins 1 salarié**, autre que lui-même, et moins de 250.

Côté fiscal, cet abondement est **déductible** pour la société et **n'est pas imposable** pour le bénéficiaire.

Côté social par contre, il est soumis à la **CSG/CRDS** pour le bénéficiaire, au taux de 9,7 % (dont 6,8 % déductible du revenu), et au **forfait social** pour la société, au taux de 20 %.

**Exemple de rendement d'un PEE** : compte tenu du plafond annuel de la sécurité sociale pour 2018, l'abondement maximal qui peut être versé cette année par votre société pour chacun de ses salariés et dirigeants est de 3.178 €. Il en résulte que le maximum que l'on peut placer dans les meilleures conditions s'élève à  $3.178 / 3 = 1.059$  €. Vous investissez donc cette somme sur votre PEE et votre SAS ou SASU ajoutera 3.178 € au titre de l'abondement de 300 %. Sur cet

abondement, vous devrez vous acquitter auprès de l'URSSAF de la CSG/CRDS au taux de 9,7 %, soit 308 €, et votre société du forfait social au taux de 20 %, soit 636 €. Ainsi, pour 1059 € investis, on obtient un rendement annuel net d'impôt de  $3178 - 308 = 2.870$  €, soit un profit de **271 %** (sans compter la petite réduction d'impôt obtenue grâce à la part de CSG déductible) !

Seul inconvénient, les sommes investies sur un PEE sont **bloquées pendant 5 ans**. Néanmoins, un déblocage anticipé est possible en cas de mariage ou conclusion d'un PACS, naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, divorce, séparation ou dissolution d'un pacs, invalidité, décès, rupture du contrat de travail (ou fin du mandat social pour le Gérant), surendettement, ou encore en cas d'affectation des sommes épargnées à la création ou à la reprise d'une entreprise, ou à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale.

### **Le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**

Le PERCO fonctionne selon les mêmes principes que le PEE, sous réserve des particularités suivantes :

- les sommes investies ne sont pas bloquées pendant 5 ans mais **jusqu'à la retraite** (sauf là encore en cas d'invalidité, décès, affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale, situation de surendettement, ou expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé) ;
- le salarié ne peut toujours investir au maximum que 25 % de son salaire annuel, mais le plafond de l'abondement de l'entreprise est en revanche porté à **16 %** du plafond annuel de la sécurité sociale (soit le **double** du PEE) ;

Néanmoins attention : on ne peut mettre en place un PERCO **que s'il existe déjà** un PEE ou un PEI au sein de l'entreprise.

## La retraite supplémentaire (article 83)

Le régime retraite « article 83 » est un régime **retraite supplémentaire** dont le taux de cotisations est fixé au contrat. Ce contrat d'assurance sur la vie collectif est souscrit par l'employeur au bénéfice de l'ensemble de ses salariés ou d'une ou plusieurs catégorie(s) objectivement définie(s).

L'adhésion au régime pour les salariés désignés au contrat est **obligatoire**.

A terme, ce régime procure à ceux qui en bénéficient un **supplément de retraite** versé sous forme d'une **rente viagère** (dont le montant sera connu à la sortie)

Sur le plan social, les contributions versées par votre société et destinées au financement d'un régime de retraite supplémentaire sont **exclues** de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale propre à chaque assuré et, **par année**, pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux valeurs suivantes :

- 5 % du montant annuel du plafond de Sécurité sociale,
- 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale (la rémunération est retenue à concurrence de cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale).

Néanmoins, ces cotisations sont soumises à la **CSG/CRDS** pour le salarié (dès le premier euro), et au **forfait social de 20 %** pour l'employeur.

Sur le plan fiscal, l'article 83 du CGI (2°) prévoit que les cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire sont **déductibles** du revenu dans la limite, y compris les versements de l'em-

ployeur, de **8 %** de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale. En cas d'excédent, celui-ci est ajouté à la rémunération.

**Attention** : la limite ci-dessus est réduite, le cas échéant, des sommes versées par l'entreprise ou le salarié à un **PERCO**.

## **La retraite chapeau (article 39)**

La retraite chapeau doit son nom au fait qu'elle vient au-dessus de tous les autres régimes de retraite. En pratique, l'employeur s'engage par contrat à verser la différence entre un niveau de retraite **déterminé à l'avance** par ce contrat et le total des droits acquis par l'assuré dans les autres régimes de retraite, qu'il s'agisse du régime de base, des régimes complémentaires (AGIRC ou ARRCO) ou d'un éventuel régime retraite article 83.

Le contrat est un contrat d'assurance vie collectif à adhésion obligatoire, souscrit par l'entreprise au profit de tout ou partie de son personnel. Il est obligatoirement géré en externe par un **organisme d'assurance** et son financement est assuré **en totalité par l'entreprise**. Il n'est pas individualisé par salarié.

On parle de régime à **prestations définies** car, contrairement au régime retraite « article 83 », dit à cotisations définies, l'entreprise s'engage sur le niveau des revenus à servir et non sur un montant de cotisations versées.

L'organisme assureur capitalise les cotisations de l'entreprise et les produits financiers. Au moment du départ en retraite, l'entreprise calcule le montant de la retraite chapeau et l'assureur extrait du fonds les capitaux nécessaires pour servir la rente viagère.

Sur le plan social, les contributions patronales qui financent les re-

LES PRIMES ET AUTRES AVANTAGES EN ARGENT  
EN FAVEUR DES PRÉSIDENTS DE SAS OU DE SASU

traitements supplémentaires à prestations définies sont **exonérées** de cotisations de Sécurité sociale, de CSG et de CRDS, mais elles sont soumises en revanche à une **contribution spécifique** fixée comme suit (au choix de l'employeur) :

- soit **32 % des rentes servies** au retraité ;
- soit **24 % des primes versées** à l'organisme gestionnaire.

Sur le plan fiscal, les sommes versées par une entreprise au régime retraite « article 39 » sont **déductibles** de ses bénéfices imposables.

En outre, les droits n'étant pas individualisés ni acquis par les salariés avant leur départ à la retraite, les sommes versées au contrat de retraite chapeau par l'employeur ne font pas l'objet d'une réintégration dans leurs revenus annuels imposables. Les sommes versées sur un « article 39 » ne sont donc **pas imposables** au titre de l'impôt sur le revenu.

En revanche une fois à la retraite, les **rentes** perçues par le bénéficiaire sont **imposables** dans la catégorie des pensions de retraite après abattement de 10 %.