

Revenus du dirigeant d'une société

Le dirigeant d'une société peut être amené à recevoir une rémunération. En fonction de son rôle dans la société, il peut être amené à recevoir différents types de revenus (dividendes, contrat de travail, mandat social...). Il est tout à fait possible de prévoir que le dirigeant ne percevra pas de rémunération.

Gouvernance – Gérance

Décisions des associés

Prise de décision dans une société par actions simplifiée (SAS)

Prise de décision dans une société à responsabilité limitée (SARL)

Prise de décision dans une société anonyme (SA)

Prise de décision dans une société civile immobilière (SCI)

Rémunération du dirigeant

Revenus du micro-entrepreneur

Revenus d'un entrepreneur individuel

Revenus du dirigeant d'une société

Fiscalité des dividendes perçus par les associés

Protection sociale du dirigeant

Régime social du micro-entrepreneur

Tout savoir sur la protection sociale de l'entrepreneur individuel

La rémunération du gérant varie selon qu'il est associé ou non de la société. Un gérant est associé s'il détient au moins une part sociale de la société qu'il dirige.

Gérant associé

La rémunération du gérant associé varie selon qu'il est majoritaire, égalitaire ou minoritaire :

Il est **majoritaire** lorsqu'il détient plus de 50 % des parts sociales de la société.

Il est **égalitaire** lorsqu'il détient 50 % des parts sociales de la société.

Il est **minoritaire** lorsqu'il détient moins de 50 % des parts sociales de la société.

Le gérant associé majoritaire peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une rémunération au titre de son **mandat social** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice social, une SARL peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi, le gérant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre de parts sociales qu'il détient dans la société.

Lorsqu'il reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont imposés dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir le mode d'imposition qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis à cotisations sociales** dès lors qu'ils ne dépassent pas 10 % du capital social de la société.

2. Rémunération du mandat social

Le gérant majoritaire d'une SARL exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire (AGO)**. Le gérant ne peut pas décider seul. La rémunération doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer. En revanche, il faut faire attention à ce que ce vote ne soit pas un **abus de majorité**.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une charge d'exploitation pour la société. Ainsi, elle est admise en déduction des résultats de la société dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Cette rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la **catégorie des traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

3. Avantages

Le gérant peut également percevoir le ou les **avantages** suivants :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire**

Le gérant **ne peut pas** s'octroyer d'avantages **sans l'accord des associés** de la société.

Les avantages accordés au gérant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives.

Les avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la **catégorie des traitements et salaires**.

4. Statut social du gérant associé majoritaire

Le gérant a le statut de **travailleur non salarié**, il relève du régime de sécurité sociale des indépendants même s'il n'est pas rémunéré.

Le gérant associé égalitaire ou minoritaire peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une rémunération au titre de son **mandat social**, une rémunération au titre d'un **contrat de travail** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une SARL peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi le gérant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre de parts sociales qu'il détient dans la société.

Lorsque le gérant reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont imposés dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus afin de choisir celui qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis à cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le gérant égalitaire ou minoritaire d'une SARL exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le gérant ne peut pas décider seul. La rémunération doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes** de rémunération possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une charge d'exploitation pour la société. Ainsi, elle est admise en déduction des résultats de la société dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Cette rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la **catégorie des traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

3. Rémunération du contrat de travail

Le gérant égalitaire ou minoritaire peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le gérant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une charge d'exploitation pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des traitements et salaires. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

4. Avantages

Le gérant peut également percevoir le ou les **avantages** suivants :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Le gérant égalitaire ou minoritaire ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des autres associés** de la société.

Les avantages accordés au gérant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Les avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des traitements et salaires.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

5. Statut social du dirigeant

Le gérant associé égalitaire ou minoritaire a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

- Simulateur de revenus pour un salarié

Gérant non associé

Le gérant non-associé ne détient pas de parts sociales de la SARL. Il ne peut donc pas percevoir de dividendes contrairement aux associés.

Il peut cependant cumuler plusieurs types de rémunérations : une rémunération au titre de son **mandat social**, une rémunération au titre de son **contrat de travail** et des **avantages**.

Rémunération du mandat social

Le gérant non-associé d'une SARL exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une charge d'exploitation pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

La rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des traitements et salaires. Elle est soumise à cotisations sociales.

Rémunération du contrat de travail

Le gérant non associé peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir des pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une charge d'exploitation pour la société. Ainsi, elle est admise en déduction des résultats de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Elle est soumise à cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

- Simulateur de revenus pour un salarié

Avantages

Le gérant peut percevoir le ou les **avantages** suivants :

Avantages en nature : logement, voiture,...

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Le gérant non associé ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des associés** de la société.

Les avantages accordés au gérant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en déduction des résultats de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la **catégorie des traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Statut social du gérant

Le gérant non associé a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, de son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

La rémunération du dirigeant d'une SAS varie selon qu'il est associé ou non. Un dirigeant est associé s'il détient au moins une part sociale de la société qu'il dirige.

À savoir

Dans une SAS, le dirigeant peut être un président seul, un président accompagné d'un directeur général ou de plusieurs directeurs généraux. Il peut s'agir d'une personne physique ou d'une autre société.

Dirigeant associé (personne physique)
--

La rémunération du dirigeant varie selon qu'il est associé majoritaire, minoritaire ou égalitaire.

Il est **majoritaire** lorsqu'il détient plus de 50 % des actions de la société.

Il est **égalitaire** lorsqu'il détient 50 % des actions de la société.

Il est **minoritaire** lorsqu'il détient moins de 50 % des actions de la société.

Le dirigeant associé majoritaire d'une SAS peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une **rémunération au titre de son mandat social** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une SAS peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**. Ainsi le dirigeant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société.

Lorsque le dirigeant reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont imposés dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir le mode d'imposition qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis à cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le dirigeant associé majoritaire d'une SAS exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire (AGO)**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer. En revanche, il faut faire attention à ce que ce vote ne constitue pas un abus de majorité.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

La rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

3. Avantages

À ces rémunérations (dividendes et mandat social) peuvent s'ajouter des **avantages** :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire**

Le dirigeant **ne peut pas** s'octroyer d'avantages **sans l'accord des autres associés** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Les associés peuvent attribuer des **actions à titre gratuit** au titre du mandat social du dirigeant. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la page du Bofip dédiée au sujet.

4. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

Le dirigeant associé égalitaire ou minoritaire peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une rémunération au titre d'un **mandat social**, une rémunération au titre d'un **contrat de travail** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une SAS peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**. Ainsi le dirigeant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société.

Lorsqu'il reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont imposés dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir celui qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis à cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le dirigeant associé minoritaire ou égalitaire d'une société exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire (AGO)**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

La rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

3. Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social sans une SAS avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

4. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter à ces rémunérations (dividendes, mandat social, contrat de travail) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice.

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint.

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des autres associés**.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive. Ils sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Les associés peuvent attribuer des **actions à titre gratuit** au titre du mandat social et/ou au titre du contrat de travail du dirigeant. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter [la page du Bofip dédiée au sujet](#).

5. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, de son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

- [Simulateur de revenus pour un salarié](#)

Dirigeant associé (société)

La rémunération de la société dirigeante varie selon qu'elle est associée majoritaire, minoritaire ou égalitaire.

Elle est **majoritaire** lorsqu'elle détient plus de 50 % des actions de la société.

Elle est **égalitaire** lorsqu'elle détient 50 % des actions de la société.

Elle est **minoritaire** lorsqu'elle détient moins de 50 % des actions de la société.

La société associée majoritaire qui dirige une SAS peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes** et une **rémunération au titre de son mandat social**

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une SAS peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**. Ainsi la société dirigeante peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'elle détient dans la SAS.

Les dividendes perçus doivent être **déclarés**. Le mode d'imposition des dividendes varie en fonction du mode d'imposition de la société dirigeante :

Si la société dirigeante est soumise à l'IS : les dividendes sont imposés à l'IS au taux applicable à la société.

Si la société dirigeante est soumise à l'IR : les dividendes sont imposés dans la catégories des revenus de capitaux mobiliers ou dans la catégorie des BIC / BNC selon qu'ils constituent des revenus d'activité professionnelle ou non-professionnelle.

Les dividendes ne sont **pas soumis aux cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

La société dirigeante associée majoritaire d'une SAS exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire (AGO)**. La société dirigeante ne peut pas décider seule de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel elle a le droit de participer. En revanche, il faut faire attention à ce que ce vote ne soit pas **un abus de majorité**.

Il existe **3 formes** de rémunération possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en de la SAS, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Le mode d'imposition de la rémunération varie en fonction du mode d'imposition de la société dirigeante :

Si la société dirigeante est soumise à l'IS : les dividendes sont imposés à l'IS au taux applicable à la société.

Si la société dirigeante est soumise à l'IR : les dividendes sont imposés dans la catégories des revenus de capitaux mobiliers ou dans la catégorie des BIC / BNC selon qu'ils constituent des revenus d'activité professionnelle ou non-professionnelles.

L'activité exercée au titre du mandat social est assimilée à une **prestation de services** de la part de la société dirigeante. Ainsi, elle est **soumise à la TVA**.

La société associée égalitaire ou minoritaire qui dirige une SAS peut percevoir des **dividendes** et une **rémunération au titre de son mandat social**

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une SAS peut réaliser des bénéfices. Les associés peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux associés, on parle alors de **dividendes**. Ainsi la société dirigeante peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'elle détient dans la SAS.

Les dividendes perçus doivent être **déclarés**. Le mode d'imposition des dividendes varie en fonction du mode d'imposition de la société dirigeante :

Si la société dirigeante est soumise à l'IS : les dividendes sont imposés à l'IS au taux applicable à la société.

Si la société dirigeante est soumise à l'IR : les dividendes sont imposés dans la catégories des revenus de capitaux mobiliers ou dans la catégorie des BIC / BNC selon qu'ils constituent des revenus d'activité professionnelle ou non-professionnelle.

Les dividendes ne sont **pas soumis aux cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

La société dirigeante associée minoritaire ou égalitaire d'une SAS exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire (AGO)**. Le dirigeant ne peut pas décider seul. La rémunération doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes** de rémunération possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la sas, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Le mode d'imposition de la rémunération varie en fonction du mode d'imposition de la société dirigeante :

Si la société dirigeante est soumise à l'IS : les dividendes sont imposés à l'IS au taux applicable à la société.

Si la société dirigeante est soumise à l'IR : les dividendes sont imposés dans la catégories des revenus de capitaux mobiliers ou dans la catégorie des BIC / BNC selon qu'ils constituent des revenus d'activité professionnelle ou non-professionnelles.

L'activité exercée au titre du mandat social est assimilée à une **prestation de services** de la part de la société dirigeante. Ainsi, elle est soumise à la TVA.

Dirigeant non associé (personne physique)

Le dirigeant n'est pas un associé de la société lorsqu'il ne détient pas d'action de celle-ci. Il ne peut donc pas percevoir des dividendes contrairement aux associés.

Il a cependant la possibilité de cumuler plusieurs rémunérations : une **rémunération au titre de son mandat social**, une **rémunération au titre de son contrat de travail** et des **avantages**.

Rémunération du mandat social

Le dirigeant d'une SAS exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Il peut renoncer à être rémunéré s'il le souhaite.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** au titre du mandat social peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale**

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Cette rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vos pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

- [Simulateur de revenus pour un salarié](#)

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Les associés peuvent attribuer des **actions à titre gratuit** au titre du mandat social et/ou au titre du contrat de travail du dirigeant. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter [la page du Bofip dédiée au sujet](#).

Avantages

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des associés** de la société.

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant peut percevoir (dividendes, mandat social, contrat de travail) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'**impôt sur le revenu (IR)** dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Statut social du dirigeant non-associé

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

Dirigeant non associé (société)

Une société dirigeante est non associée de la société lorsqu'elle ne détient pas d'action de celle-ci. Elle ne peut donc pas percevoir des dividendes contrairement aux associés.

La société dirigeante non associée peut recevoir une **rémunération au titre de son mandat social**

La société dirigeante d'une SAS exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit** ou **rémunéré**.

Elle peut renoncer à la rémunération si elle le souhaite.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** au titre du mandat social peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale**

Il existe **3 formes de rémunération** possibles qui sont les suivantes :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Le mode d'imposition de la rémunération varie en fonction du mode d'imposition de la société dirigeante :

Si la société dirigeante est soumise à l'IS : les dividendes sont imposés à l'IS au taux applicable à la société.

Si la société dirigeante est soumise à l'IR : les dividendes sont imposés dans la catégories des revenus de capitaux mobiliers ou dans la catégorie des BIC / BNC selon qu'ils constituent des revenus d'activité professionnelle ou non-professionnelles.

L'activité exercée au titre du mandat social est assimilée à une **prestation de services** de la part de la société dirigeante. Ainsi, elle est soumise à la TVA.

La direction peut être exercée par des interlocuteurs différents en fonction du type de société anonyme :

Une **société anonyme à conseil d'administration** est dirigée par le président du conseil d'administration, le directeur général ou le directeur général délégué.

Une **société anonyme à conseil de directoire** est dirigée par les membres du directoire.

Président du conseil d'administration, directeur général et directeur délégué

Les règles en matière de rémunération varient selon que le dirigeant est un actionnaire ou non de la société. Un dirigeant est actionnaire dès lors qu'il détient au moins une action de la société. Les règles varient également selon que le dirigeant est membre ou non du conseil d'administration.

La rémunération du dirigeant varie selon qu'il est actionnaire majoritaire, minoritaire ou égalitaire.

Le dirigeant est **majoritaire** lorsqu'il détient plus de 50 % des actions de la société .

Le dirigeant est **égalitaire** lorsqu'il détient 50 % des actions de la société .

Le dirigeant est **minoritaire** lorsqu'il détient moins de 50 % des actions de la société .

En tant que dirigeant actionnaire majoritaire membre du conseil d'administration, il a la possibilité de cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une **rémunération pour son rôle d'administrateur**, une **rémunération au titre de son mandat social** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une société peut réaliser des bénéfices. Les actionnaires peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux actionnaires, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi le dirigeant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société. Lorsque le dirigeant reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**.

Ils sont **imposés** dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir le mode d'imposition qui est le plus favorable.

2. Rémunération au titre de son statut d'administrateur

Les actionnaires réunis lors d'une assemblée générale peuvent décider d'accorder une rémunération annuelle aux membres du conseil d'administration de la société. Cette décision est générale prise lors de l'assemblée générale tenue pour l'approbation des comptes de la société mais elle peut être rendue au cours d'une autre assemblée générale ordinaire (AGO).

La somme accordée est ensuite répartie entre les administrateurs par le conseil d'administration. En général, le président ou le directeur administrateur va recevoir une part supérieure. Le dirigeant peut renoncer à cette rémunération.

La rémunération que perçoit le dirigeant pour son rôle d'administrateur est imposée dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Le dirigeant peut déduire de cette rémunération les frais qu'il a engagés au cours de l'année pour son activité d'administrateur pour leur montant réel et avec justificatif. Cette **déduction** est possible s'il a opté pour le barème de l'impôt sur le revenu.

Cette rémunération n'est **pas soumise aux cotisations sociales**.

3. Rémunération du mandat social

Le dirigeant majoritaire d'une société exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant actionnaire majoritaire ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer. En revanche, il faut faire attention à ce que ce vote ne soit pas **un abus de majorité**.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

La rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

4. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant peut percevoir (dividendes, statut d'administrateur, mandat social) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire**

Le dirigeant **ne peut pas** s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

5. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et des ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

Le dirigeant actionnaire minoritaire ou égalitaire peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une **rémunération pour son rôle d'administrateur**, une **rémunération au titre d'un mandat social**, une **rémunération au titre d'un contrat de travail** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une société peut réaliser des bénéfices. Les actionnaires peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux actionnaires, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi, le gérant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société.

Lorsque le dirigeant reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont **imposés** dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir celui qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis aux cotisations sociales**.

2. Rémunération au titre de son statut d'administrateur

Les actionnaires réunis lors d'une assemblée générale peuvent décider d'accorder une rémunération annuelle aux membres du conseil d'administration de la société. Cette décision est généralement prise lors de l'assemblée générale tenue pour l'approbation des comptes de la société mais elle peut être rendue au cours d'une autre assemblée générale ordinaire (AGO).

La somme accordée est ensuite répartie entre les administrateurs par le conseil d'administration. En général, le président ou le directeur administrateur va recevoir une part supérieure. Le dirigeant peut renoncer à sa rémunération. La rémunération perçue par le dirigeant pour son rôle d'administrateur est imposée dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Le dirigeant peut déduire de cette rémunération les frais qu'il a engagés au cours de l'année pour son activité d'administrateur pour leur montant réel et avec justificatif. Cette **déduction** est possible s'il a opté pour le barème de l'impôt sur le revenu.

Cette rémunération n'est **pas soumise à cotisations sociales**.

3. Rémunération du mandat social

Le dirigeant minoritaire ou égalitaire d'une société exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit ou rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant ne peut pas décider seul. La rémunération doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

La rémunération est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

4. Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies : Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

5. Avantages

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant peut percevoir (dividendes, statut d'administrateur, mandat social, contrat de travail) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation pour la société**. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

6. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

• Simulateur de revenus pour un salarié

Le dirigeant non actionnaire administrateur peut cumuler plusieurs rémunérations : rémunération pour son **rôle d'administrateur**, une rémunération au titre d'un **mandat social**, une rémunération au titre d'un **contrat de travail** et des **avantages**.

1. Rémunération au titre de son statut d'administrateur

Les actionnaires réunis lors d'une assemblée générale peuvent décider d'accorder une rémunération annuelle aux membres du conseil d'administration de la société. Cette décision est généralement prise lors de l'assemblée générale tenue pour l'approbation des comptes de la société mais elle peut être rendue au cours d'une autre assemblée générale ordinaire (AGO).

La somme accordée est ensuite répartie entre les administrateurs par le conseil d'administration. En général, le président ou le directeur administrateur va recevoir une part supérieure. Le dirigeant peut renoncer à sa rémunération. La rémunération que perçoit le dirigeant pour son rôle d'administrateur est imposée dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Le dirigeant peut déduire de cette rémunération les frais qu'il a engagés au cours de l'année pour son activité d'administrateur pour leur montant réel et avec justificatif. Cette déduction est possible s'il a opté pour le barème de l'impôt sur le revenu.

Cette rémunération n'est **pas soumise aux cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le dirigeant d'une société exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

3. Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats** de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise à cotisations sociales.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vos pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

4. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant peut percevoir (dividendes, statut d'administrateur, mandat social) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

5. Régimes fiscal et social des rémunérations

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

• Simulateur de revenus pour un salarié

La rémunération du dirigeant varie selon qu'il est actionnaire majoritaire, minoritaire ou égalitaire.

Le dirigeant est **majoritaire** lorsqu'il détient plus de 50 % des actions de la société .

Le dirigeant est **égalitaire** lorsqu'il détient 50 % des actions de la société .

Le dirigeant est **minoritaire** lorsqu'il détient moins de 50 % des actions de la société .

Le dirigeant actionnaire majoritaire membre du conseil d'administration peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une rémunération au titre de son **mandat social** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une société peut réaliser des bénéfices. Les actionnaires peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux actionnaires, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi, le dirigeant peut recevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société.

Lorsque le dirigeant reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont **imposés** dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir le mode d'imposition qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis aux cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le dirigeant majoritaire d'une société exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer. En revanche, il faut faire attention à ce que ce vote ne soit pas un **abus de majorité**.

Il existe **3 formes** de rémunération possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle: une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en **déduction des résultats de la société**, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

3. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant peut percevoir (dividendes, mandat social) :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire**

Le dirigeant **ne peut pas** s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Les avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

4. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

Le dirigeant actionnaire égalitaire ou minoritaire peut cumuler plusieurs rémunérations : des **dividendes**, une rémunération au titre d'un **mandat social**, une **rémunération au titre d'un contrat de travail** et des **avantages**.

1. Dividendes

À la fin d'un exercice, une société peut réaliser des bénéfices. Les actionnaires peuvent, selon les besoins et projets de la société, décider de mettre ces bénéfices en réserve ou les distribuer. Cette décision est prise en assemblée générale lors de l'approbation des comptes. Lorsque ces bénéfices sont distribués aux actionnaires, on parle alors de **dividendes**.

Ainsi le dirigeant peut percevoir des dividendes qui seront calculés en fonction du nombre d'actions qu'il détient dans la société.

Lorsqu'il reçoit des dividendes, il doit **les déclarer**. Ils sont **imposés** dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers au **prélèvement forfaitaire unique** à 30 % (12,8 % d'impôt sur le revenu et 17,2 % de prélèvements sociaux) . Il est cependant possible d'opter pour une imposition des dividendes au **barème de l'impôt sur le revenu (IR)** après un abattement de 40 % .

Il est important de comparer les 2 modes d'imposition en fonction du montant des dividendes perçus pour choisir celui qui est le plus favorable.

Les dividendes ne sont **pas soumis aux cotisations sociales**.

2. Rémunération du mandat social

Le dirigeant actionnaire minoritaire ou égalitaire d'une société exerce un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

3. Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vos pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

4. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant perçoit :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des **traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

5. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et des ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

• Simulateur de revenus pour un salarié

Le dirigeant non actionnaire et non administrateur peut cumuler plusieurs rémunérations : une rémunération au titre de son **mandat social**, une rémunération au titre d'un **contrat de travail** et des **avantages**.

1. Rémunération du mandat social

Le dirigeant non actionnaire et non administrateur d'une société exerce un **mandat social** qui peut être **à titre gratuit** ou **rémunéré**.

Le **choix** d'une rémunération et son **montant** peuvent être déterminés de l'une des manières suivantes :

Dans les **statuts**, mais c'est rare. La rémunération peut être amenée à évoluer, le fait qu'elle soit inscrite dans les statuts rend son évolution plus difficile.

Lors d'une **assemblée générale ordinaire**. Le dirigeant ne peut pas décider seul de sa rémunération. Elle doit être proposée à un vote auquel il a le droit de participer.

Il existe **3 formes de rémunération** possibles :

Rémunération fixe (traitement fixe) : le montant de la rémunération est déterminé et il n'est pas censé bouger. Il peut aussi être fixé par rapport au montant du salaire d'un salarié d'un niveau hiérarchique défini. Par exemple, ce montant est égal à x fois le montant du salaire de ce salarié.

Rémunération proportionnelle (traitement proportionnel) : le montant de la rémunération est proportionnel aux bénéfices ou au chiffre d'affaires de la société.

Rémunération à la fois fixe et proportionnelle : une partie est fixe et déterminée. L'autre partie varie en fonction des bénéfices ou du chiffre d'affaires de la société.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

2. Rémunération du contrat de travail

Le dirigeant peut cumuler son mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le dirigeant et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

3. Avantages

Des **avantages** peuvent s'ajouter aux rémunérations que le dirigeant perçoit :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des **traitements et salaires**.

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

4. Statut social du dirigeant

Le dirigeant a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

• Simulateur de revenus pour un salarié

**Membres du
directoire**

Rémunération du mandat social

Les membres du directoire d'une société exercent un **mandat social** qui peut être à **titre gratuit** ou **rémunéré**.

La rémunération du mandat social constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**. Elle est soumise aux cotisations sociales.

Rémunération du contrat de travail

Les membres du directoire peuvent cumuler leur mandat social avec un **contrat de travail** si les conditions suivantes sont remplies :

Le contrat de travail doit correspondre à un **travail technique et effectif** distinct de celui exercé au titre du mandat social.

Il doit exister un **lien de subordination** entre le membre du directoire et la société. Il ne doit pas avoir les pouvoirs les plus étendus ni être totalement indépendant dans ses activités.

La rémunération du contrat de travail constitue une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, elle est admise en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Elle est imposable à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Exemple

Le dirigeant d'une société exerce en plus de son mandat social les fonctions de vendeur dans une de ses boutiques. Il perçoit une rémunération pour son activité de vendeur par le biais d'un contrat de travail. Son travail est contrôlé par les associés de la société, autrement-dit, il n'est pas autonome. Toutes les conditions sont remplies pour que le cumul soit valable.

Pour avoir une idée du coût du contrat de travail, vous pouvez consulter le simulateur de salaire brut suivant :

- [Simulateur de revenus pour un salarié](#)

À savoir

La modification ou la cessation du mandat social n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Avantages

Le dirigeant ne peut pas s'octroyer d'avantages **sans l'accord des actionnaires** de la société.

Il peut percevoir les **avantages** suivants :

Avantages en nature : logement, voiture, etc.

Gratification exceptionnelle de fin d'exercice

Indemnité spéciale de départ à la retraite et **retraite complémentaire** pour le conjoint

Les avantages accordés au dirigeant représentent également une **charge d'exploitation** pour la société. Ainsi, les sommes versées sont admises en de la société, dès lors qu'elle correspond à un travail effectif et n'est pas excessive.

Ces avantages sont imposables à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des **traitements et salaires**.

Statut social des membres du directoire

Un dirigeant membre du directoire a le **statut d'assimilé-salarié**, ce qui lui permet de bénéficier du **régime général de protection des salariés**. Il paye des cotisations sur la base des rémunérations qu'il perçoit au titre de son mandat social, son contrat de travail (s'il en a un) et de ses avantages.

En revanche, il ne cotise pas pour l'assurance chômage à laquelle il n'a pas droit. Il pourra éventuellement bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre de son contrat de travail s'il en a un.

Et aussi...

- [Fiscalité des dividendes perçus par les associés](#)
- [Nomination du dirigeant d'une société](#)
- [Régime fiscal des rémunérations des dirigeants de société \(personne physique\)](#)

**Services en
ligne**

- [Simulateur de versement de dividendes](#)
Simulateur
- [Simulateur de revenus SASU](#)
Simulateur

Et aussi...

- [Fiscalité des dividendes perçus par les associés](#)
- [Nomination du dirigeant d'une société](#)
- [Régime fiscal des rémunérations des dirigeants de société \(personne physique\)](#)

**Textes de
référence**

- Code de la sécurité sociale : article L311-3
Statut social du dirigeant
- Code général des impôts : article 123 bis
Régime fiscal dividendes
- Code général des impôts : article 200 A
Prélèvement forfaitaire unique dividendes
- Code général des impôts : article 39
Frais déductibles résultat fiscal société
- Code de commerce : L232-12
Distribution des dividendes
- Code de commerce : article L227-1
SAS dispositions applicables
- Code de commerce : article L225-45
Rémunération des administrateurs
- Code de commerce : article L225-59
Nomination membres du directoire
- Code de commerce : article L225-63
Rémunération des membres du directoire
- Code du commerce : articles L225-197-1 à L225-197-5
Personnes pouvant recevoir des actions



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00