

Statut du dirigeant : préférez-vous la dépendance ou la liberté ?

Publié le : 27/04/2016

Auteur : Olifan Group

Choisir entre statut salarié ou non salarié, pour un dirigeant, c'est décider s'il s'en remet aux organismes de retraite et de prévoyance ou s'il préfère disposer de marges de manœuvre. Explications.

Rappelons que le statut du dirigeant lui est souvent imposé par l'organisation juridique de sa société. Dans une SAS, il sera forcément salarié. Dans une SARL, il sera travailleur non salarié (TNS) s'il est gérant majoritaire, salarié dans le cas contraire.

Bien entendu, le statut de l'entreprise doit primer pour la bonne marche de l'activité : ne renversons pas les priorités.

Gare aux idées reçues et aux conseils peu inspirés

Mais à ceux qui ont le choix, il faut dire que le statut du dirigeant est souvent défini sur la base d'idées reçues, de conseils peu inspirés ou de réactions de colère face à une réforme fiscale.

On dit ici et là que le statut salarié est plus sûr. Mais qui n'a pas entendu parler du grave **déséquilibre financier de l'AGIRC et de l'ARRCO** ? Il ne pourra être corrigé qu'au prix d'économies drastiques. Les futurs retraités salariés les paieront très cher.

La socialisation des dividendes a provoqué de nombreuses migrations de SARL vers la SAS. Au passage, les dirigeants concernés, qui étaient TNS, sont devenus salariés.

Pour quel gain ? Nous avons démontré dans un article de ce blog qu'[en fin de compte, leur revenu net disponible baisse...](#)

Une étude personnalisée du statut du dirigeant

Le seul moyen d'en avoir le cœur net est de mener une étude personnalisée du statut du dirigeant. Olifan Group en réalise une bonne cinquantaine par an. Elles sont très instructives et font tomber bien des idées reçues.

Dans la plupart des cas, elles montrent que **le statut de TNS coûte moins cher**, en particulier pour les rémunérations élevées : l'écart avec le statut salarié varie entre 7 et 15 %.

Il offre une protection sociale obligatoire (maladie, invalidité, décès, retraite) **plus limitée**. Le dirigeant peut utiliser les sommes qu'il économise pour augmenter sa rémunération, pour souscrire des garanties individuelles d'assurance qui complètent sa couverture obligatoire, ou pour panacher ces options.

Faut-il en déduire que les deux situations reviennent au même ? Certainement pas.

Dirigeant non salarié : des déductions fiscales plus élevées

D'une part, parce que le dirigeant TNS bénéficie, à rémunération égale, de plafonds de déductibilité fiscale bien plus élevés pour sa prévoyance et son épargne retraite.

Prenons l'exemple **d'un dirigeant qui se verse 80 000 euros d'appointements par an**. S'il est salarié, son enveloppe sociale payée par l'employeur sera de 3 500 euros par an en prévoyance et de 4 000 euros en retraite.

En revanche, s'il est TNS, il bénéficiera d'une enveloppe Madelin de 5 790 euros (+ 66 %) en prévoyance et 19 640 euros (4,9 fois plus !) en retraite.

Second exemple, **avec des appointements à 110 000 euros par an** : le dirigeant en statut TNS disposera d'une enveloppe Madelin de 6948 euros au lieu de 3 932 pour sa prévoyance, et de 29 900 euros au lieu de 5 500 pour sa retraite !

Ces enveloppes donnent au dirigeant TNS une confortable marge de manœuvre. Il peut ajuster ses versements en fonction de son âge, de la marche de ses affaires, de sa situation familiale etc.

Dirigeant salarié : pas de prise sur le système

Seconde différence entre dirigeant TNS et salarié : ce dernier est dépendant d'un système sur lequel il n'a aucune prise.

En tant que bénéficiaire de la mutuelle et de la prévoyance d'entreprise, **il ne peut pas s'octroyer des garanties plus favorables que ses cadres** : le même contrat vaut pour tous.

Si les caisses de [retraite des salariés](#) continuent à plonger ces prochaines années, **il subira la baisse de sa future pension**. Et comme vu plus haut, il aura peu de marge fiscale pour investir pour son propre compte sur un contrat de capitalisation.

Le statut de TNS a aussi des inconvénients

Je n'en conclus pas pour autant que le statut du TNS a tous les avantages. Il est sans doute moins favorable aux dirigeants touchés par de sérieux problèmes de santé. Il impose des **hausse de tarif liées à l'âge** sur les contrats de prévoyance. Le Régime social des indépendants (RSI) n'est pas réputé pour sa rigueur de gestion.

On déconseillera aussi le statut TNS aux dirigeants qui ont un tempérament plus cigale que fourmi. **Ils risquent d'oublier de compléter leur prévoyance ou leur retraite, puisque rien ne les y oblige.**

Le choix du statut du dirigeant, au-delà des chiffres d'une étude, c'est un questionnement de fond : préfère-t-il se raccrocher à un système dont il est dépendant, et dans lequel les organismes de retraite et de prévoyance décident pour lui ? ou choisir la liberté pour organiser sa protection sociale et sa retraite "à sa main" ?

[Par Olifan Group](#)

Lire aussi :

- Dirigeants, faut-il héberger votre patrimoine dans une holding
- Dirigeants d'entreprise, nous éclairons vos décisions