

Masterclass sur l'optimisation de la rémunération du dirigeant avec Régis MEYER

Résumé

Cette note de synthèse analyse les stratégies et les méthodologies clés présentées lors de la masterclass sur l'optimisation de la rémunération du dirigeant, animée par Régis Meyer. Le principe fondamental exposé est la supériorité quasi-systématique du régime social du Travailleur Non Salarié (TNS) sur celui de l'assimilé-salarié (SAS) en termes d'efficacité fiscale et sociale.

Les principaux points à retenir sont les suivants :

- Primauté du Statut TNS : Le passage d'une structure SAS à une SARL/EURL est identifié comme le levier d'optimisation le plus puissant, générant des économies substantielles tant pour l'entreprise que pour le dirigeant. La SAS est décrite comme "la pire" structure du seul point de vue de la rémunération.
- Méthodologie de Mission : L'approche commerciale repose sur une simulation initiale rapide pour quantifier les gains potentiels, sans en dévoiler la méthode, suivie d'une proposition basée sur les honoraires au succès (généralement un tiers des économies de la première année). La mission est exhaustive, incluant l'accompagnement à la mise en œuvre et un suivi sur 24 mois.
- Arbitrage Rémunération vs. Dividendes : En régime TNS, il est conseillé de privilégier la rémunération jusqu'à ce que le foyer fiscal atteigne la Tranche Marginale d'Imposition (TMI) de 41%. Contrairement aux idées reçues, les dividendes de TNS, bien que soumis à cotisations sociales, sont souvent plus avantageux que ceux de SAS grâce à la déductibilité de ces cotisations.
- Gestion des Risques et des Interlocuteurs : La transition vers le statut TNS impose une vigilance accrue sur deux fronts : l'obtention préalable d'une couverture prévoyance adéquate, qui peut être un point de blocage en cas de problèmes de santé, et la gestion de la relation avec l'expert-comptable, qui peut percevoir cette optimisation comme une remise en cause de son propre conseil.

- Structuration Juridique : L'utilisation d'une holding (souvent une EURL) pour facturer des prestations à la société d'exploitation (SAS) est une technique courante pour mettre en œuvre le changement de régime social. Cette structuration doit être solidement justifiée pour éviter les risques d'abus de droit social et doit être mise en place par un avocat pour sécuriser les aspects juridiques (convention de management fees, etc.).
- Cas Pratique : Une étude de cas démontre un gain net annuel pour le dirigeant pouvant aller jusqu'à 23 612 €, à coût constant pour l'entreprise, illustrant de manière concrète l'impact de ces stratégies.

Présentation de l'Intervenant : Régis Meyer

Régis Meyer, après une reconversion depuis la "supply chain management" et les télécoms, a débuté sa carrière dans la gestion de patrimoine à l'UFF. En 2020, il a fondé son propre cabinet, qui s'est positionné comme un Family Office dédié quasi-exclusivement aux dirigeants d'entreprise.

Positionnement du Cabinet :

- Cible : Dirigeants d'entreprise, avec un seuil d'entrée fixé à 1 million d'euros de patrimoine ou d'actifs.
- Services : Le cabinet se concentre sur les missions à haute valeur ajoutée telles que la structuration juridique et fiscale, l'optimisation de la rémunération, la stratégie d'investissement globale et la gestion des risques organisationnels.
- Modèle Opérationnel : La gestion d'actifs est déléguée à des maisons de gestion spécialisées, permettant à l'équipe de se focaliser sur l'ingénierie patrimoniale et de s'affranchir des contraintes de conformité liées aux arbitrages.

Modèle de Collaboration Interprofessionnelle

Régis Meyer collabore régulièrement avec d'autres conseillers en gestion de patrimoine (CGP) en sous-traitant des missions de conseil, principalement sur des problématiques d'organisation juridique et fiscale et d'optimisation de la rémunération.

- Partage d'Honoraires : Un accord sur la répartition des honoraires est établi en amont de chaque mission.
- Modes de Collaboration :

- Apporteur d'Affaires : Le CGP présente Régis Meyer à son client pour une mission spécifique.
- Marque Blanche : Le cabinet de Régis Meyer produit l'analyse, mais le CGP la présente sous son propre nom. Ce modèle est déconseillé par Régis Meyer car il implique que le CGP assume l'entière responsabilité du conseil vis-à-vis du client final.

Méthodologie de la Mission d'Optimisation

L'approche pour une mission d'optimisation de la rémunération est structurée en plusieurs étapes claires, de la phase de diagnostic à la mise en œuvre.

1. Diagnostic Initial et Collecte d'Informations

La première étape consiste à évaluer rapidement le potentiel d'optimisation.

- Indicateur Clé : Le statut juridique de la société. Un dirigeant en SAS est presque systématiquement un candidat idéal à l'optimisation.
- Principe Directeur : "Rien ne bat le TNS, que ce soit au niveau de la REM ou au niveau du dividende."
- Documents et Informations Requises :
 - Le dernier bilan de la société.
 - Le dernier avis d'imposition du foyer fiscal.
 - Les statuts de la société et le pacte d'associés.
 - Informations sur le foyer fiscal : situation maritale, revenus du conjoint, nombre d'enfants.
 - Rémunération brute actuelle et dividendes versés.

2. Définition des Objectifs du Dirigeant

Il est crucial de déterminer l'objectif principal du client, car il conditionne la stratégie.

- Scénario 1 (Privilégié) : Réduire le coût pour l'entreprise.
 - Objectif : Conserver le même revenu net pour le dirigeant tout en diminuant le coût global pour l'entreprise.

- Avantage : Les gains sont maximisés car ils portent sur les économies de charges sociales, sans être atténués par une hausse de l'impôt sur le revenu. La trésorerie ainsi dégagée peut être réinvestie.

- Scénario 2 : Augmenter le revenu du dirigeant.

- Objectif : Maintenir le même coût pour l'entreprise tout en augmentant le revenu net du dirigeant.

- Inconvénient : Le gain issu de la baisse des charges sociales est en partie absorbé par l'augmentation de l'impôt sur le revenu du dirigeant.

3. Approche Commerciale et Facturation

La présentation de l'offre est conçue pour être percutante et basée sur les résultats.

- Démonstration de la Valeur : Une simulation préliminaire est réalisée en quelques secondes pour chiffrer l'économie potentielle sans révéler la méthode.

- Modèle de Rémunération :

- Success Fees : Les honoraires représentent généralement un tiers des économies réalisées la première année.

- Argumentaire de Vente : "On s'engage à vous faire gagner 3 fois le montant de nos honoraires sur les 12 prochains mois."

- Conditions de Paiement :

- Un acompte de 50% est demandé au démarrage de la mission.

- La facturation du solde intervient à la livraison du conseil, et non à la réalisation effective des économies par le client.

4. Périmètre de la Mission

La prestation va au-delà d'une simple étude et inclut un accompagnement complet.

- Mise en Œuvre : Coordination avec les experts-comptables et avocats pour les modifications statutaires, la création de holdings, etc.

- Suivi Inclus : Un suivi sur 24 mois est assuré pour ajuster la stratégie en cas de réforme sociale ou fiscale, sans surcoût.

Enjeux et Points de Vigilance

Plusieurs défis doivent être anticipés et gérés pour assurer le succès de la mission.

Gestion de la Relation avec l'Expert-Comptable

L'expert-comptable est un interlocuteur central et parfois un point de friction.

- Problématique : L'expert-comptable peut se sentir mis en défaut ou craindre de perdre une partie de son influence. Son ego peut le pousser à freiner, voire à faire échouer la mission.
- Stratégies de contournement :
 - Dédramatiser : Expliquer au client que l'optimisation de la rémunération n'est pas le cœur de métier de son expert-comptable et qu'il ne faut pas lui en tenir rigueur.
 - Inclure : Impliquer l'expert-comptable dans le processus (par exemple, pour la collecte des pièces) afin de le positionner comme un partenaire.
 - Inciter : Mettre en avant le fait que la création d'une holding lui apportera une comptabilité supplémentaire à facturer.

La Prévoyance : un Prérequis Indispensable

La couverture santé et prévoyance est un point bloquant potentiel pour le passage en TNS.

- Risque Majeur : Un problème de santé peut rendre le client inassurable en prévoyance TNS, ce qui invalide toute la stratégie.
- Chronologie Impérative :
 1. Auditer et souscrire le contrat de prévoyance TNS.
 2. Changer le statut juridique de la société *après* l'acceptation de la prévoyance pour éviter toute période sans couverture.
- Question à poser en amont : "Avez-vous des problèmes de santé qui pourraient vous empêcher de vous assurer ?"

Risques Juridiques et Fiscaux

La structuration doit être robuste pour résister à un éventuel contrôle.

- Abus de Droit Social : L'URSSAF pourrait contester une holding créée dans le seul but de bénéficier du régime TNS. Il est essentiel de documenter d'autres justifications valables (choix du régime de retraite, sécurité juridique de la SARL, pérennité de la couverture prévoyance en cas de vente de la filiale).
- Rémunération Excessive : Un risque existe lors de sorties de dividendes très importantes en TNS. Les cotisations sociales payées par l'entreprise sur ces dividendes sont considérées comme un supplément de rémunération. Une augmentation soudaine et massive de la rémunération (ex: de 100k€ à 310k€) pourrait être jugée excessive si elle n'est pas justifiée économiquement.
- Convention de Management Fees : Doit être rédigée par un avocat pour distinguer clairement le mandat social des fonctions techniques et pour sécuriser la facturation entre la holding et la filiale.

Leviers Stratégiques d'Optimisation

1. Le Changement de Régime Social (SAS vers TNS)

C'est le levier principal et le plus impactant. La méthode la plus courante est de créer une holding (EURL/SARL à l'IS) qui détient les parts de la société d'exploitation (SAS). Le dirigeant devient gérant TNS de sa holding et facture des prestations à la filiale.

2. L'Arbitrage Rémunération / Dividendes en TNS

L'analyse chiffrée contredit l'idée reçue selon laquelle les dividendes de SAS sont plus avantageux.

- Règle d'Or : Privilégier la rémunération jusqu'à ce que le foyer fiscal atteigne la TMI de 41%.
- Avantage des dividendes TNS :
 - Les cotisations sociales payées sur la part des dividendes excédant 10% du capital social sont déductibles du revenu imposable du dirigeant (dispositif Madelin, art. 154 bis du CGI).
 - L'entreprise peut prendre en charge ces cotisations, qui sont alors déductibles de son résultat imposable à l'IS.

- Résultat : Le rendement net d'un dividende de TNS est souvent supérieur à celui d'un dividende de SAS, surtout pour les dirigeants dans les TMI les plus élevées.

3. L'Épargne Salariale

Ce levier est puissant mais son application est plus situationnelle.

- Contrainte : Le dispositif doit bénéficier à l'ensemble des salariés, ce qui peut représenter un coût important pour l'entreprise.
- Scénario Idéal : L'optimisation "intra-conjugale". Le conjoint est employé (avec un contrat de travail réel et effectif) dans la holding, ce qui permet de mettre en place l'épargne salariale pour le couple.
- Points de vigilance : Nécessite un véritable contrat de travail, un lien de subordination, et la vérification d'éventuelles clauses d'exclusivité dans le contrat de travail principal du conjoint.

Analyse du Cas Pratique

Le cas présenté illustre la mise en œuvre concrète de ces stratégies.

Analyse du résultat :

1. Gain Net Immédiat : À coût constant pour son entreprise, le dirigeant augmente son revenu net disponible de 17 453 € par an. La baisse des cotisations retraite est largement compensée par ce gain, qui peut être utilisé pour capitaliser via un PER par exemple.
2. Optimisation Avancée : En combinant le passage en TNS avec un arbitrage optimisé entre rémunération et dividendes (exploitant le capital social élevé de sa holding), le gain annuel a été porté à 23 612 €. Cette stratégie a été retenue car le client n'accordait que peu d'importance à la constitution de droits à la retraite par répartition.