



LIVRE BLANC
10 leviers pour optimiser la
rémunération du dirigeant
d'entreprise



ALTIS **CONSEIL**

Conseil en rémunération et
protection sociale

SOMMAIRE

Introduction

1. Statut social du dirigeant	4
2. Statut du conjoint	6
3. Prévoyance	7
4. Retraite des régimes obligatoires	8
5. Cotisations sociales	9
6. Arbitrage primes / dividendes	10
7. Epargne-salariale	12
8. Intéressement	13
9. Avantages en nature : véhicule de fonction	14
10. Chèques restaurant, chèques-vacances	15

A propos

L'information présentée dans ce livre blanc l'est à titre indicatif et général. Elle ne peut pas être assimilée à une offre commerciale ou à des conseils ayant valeur contractuelle.

Les simulations présentées sont à jour de la réglementation au 01/01/2018.

Le texte et les illustrations relèvent des législations françaises sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle.

Introduction

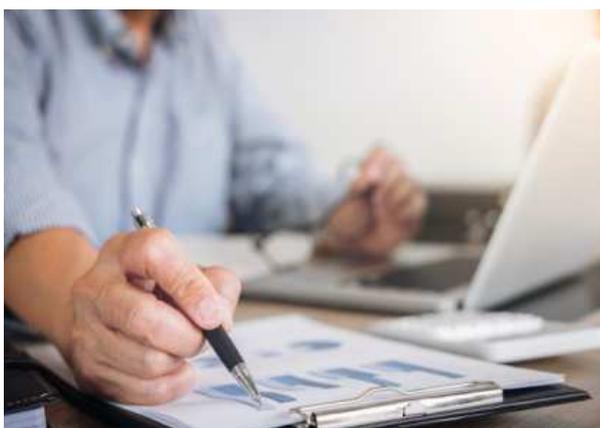
L'analyse du dispositif de rémunération et de protection sociale du dirigeant d'entreprise est au carrefour de plusieurs disciplines : droit des sociétés, droit de la sécurité sociale, droit des assurances, fiscalité... Force est de constater que cette approche est rarement abordée dans sa globalité par les conseils habituels du dirigeant d'entreprise.

L'audit de la rémunération passe par une analyse du statut juridique et fiscal le mieux adapté à la situation du dirigeant et vise à déterminer le dispositif de rémunération permettant d'optimiser les revenus immédiats et différés.

Les objectifs du dirigeants peuvent être multiples :

- Maximiser le revenu perçu et limiter le poids des charges sociales et des impôts non productifs de droit
- Optimiser la couverture des risques et s'assurer ainsi d'une protection financière en matière de prévoyance, responsabilité civile, garantie homme-clé et protection des associés
- Optimiser les revenus futurs à percevoir lors de la retraite
- Maximiser la création de valeur au sein de l'entreprise

Ce livre blanc présente des pistes de réflexion qui nous l'espérons, incitera le lecteur à s'interroger sur leur propre dispositif de rémunération et à explorer de nouvelles pistes.



1. Statut social du dirigeant

Quel est le statut social le mieux adapté au dirigeant pour optimiser les cotisations sociales, la protection sociale et la fiscalité ?

Pour analyser la rémunération du dirigeant, il convient de prendre en compte les différentes composantes du statut social : les cotisations sociales obligatoires et facultatives, les prestations correspondantes et la fiscalité.

Dirigeants assimilés salariés

Les dirigeants de société ayant la qualité de gérant minoritaire ou égalitaire d'une SARL, président, directeur général d'une SA ou président d'une SAS relèvent du régime général de la sécurité sociale dès lors qu'ils perçoivent une rémunération.

Dirigeants non salariés, TNS

Relèvent du régime de sécurité sociale des indépendants (ex RSI), les dirigeants de société ayant la qualité de gérant majoritaire de SARL, l'associé unique d'EURL, les professionnels indépendants exerçant une activité artisanale, commerciale et professions libérales.

Les régimes des dirigeants non salariés (TNS) ont rattrapé leur retard en terme de garantie avec l'alignement des remboursements santé, de la prévoyance incapacité et de la retraite de base sur le régime des dirigeants salariés. Dans le même temps, le régime des salariés a vu décroître ses performances avec une déconnection progressive des cotisations et des prestations, une élévation du taux d'appel des cotisations retraite et une dégradation de la retraite complémentaire.

La détermination du régime social le mieux adapté à la situation du dirigeant nécessite une analyse à plusieurs niveaux :

- diagnostic des risques et des opportunités
- comparaison des charges sociales et fiscales
- comparaison du niveau des prestations sociales

Pour chaque statut, il convient de déterminer le niveau de prestations sociales servies par les régimes obligatoires (indemnités journalières, invalidité-décès, retraite) et de mettre en évidence les vides de garantie. Le cas échéant, un bilan retraite pourra être réalisé pour analyser les droits acquis et le nombre de trimestres à acquérir.

Equivalence entre rémunération d'un dirigeant salarié et non salarié pour un coût entreprise identique

Le salaire d'un dirigeant assimilé salarié de équivaut à une rémunération de gérant majoritaire de :	écart %
40 000 €	47 759 €	19%
80 000 €	98 414 €	23%
120 000 €	149 714 €	25%
160 000 €	204 757 €	28%
200 000 €	260 418 €	30%
taux de charges sociales entre 70% et 74% de la rémunération perçue	taux de charges sociales entre 30 et 46% de la rémunération perçue	moyenne 25%

Compte tenu du niveau de charges sociales obligatoires, le revenu disponible du dirigeant TNS est plus élevé que le revenu du dirigeant salarié, moins de cotisation sociale se traduisant par un gain de revenu disponible.

Cotisations sociales versées en matière de retraite

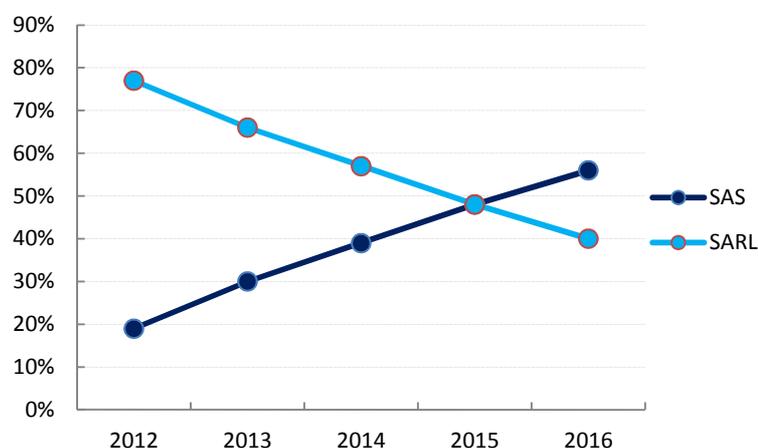
Exemple pour un revenu net de 80 000 €* de dirigeant salarié correspondant à un revenu TNS de 98 414 €*, les cotisations retraite sont les suivantes :

Dirigeants assimilés salariés		Dirigeants TNS	
Cotisation retraite de base	8 429 €	Cotisation retraite de base	7 426 €
Cotisation retraite compl.	12 306 €	Cotisation retraite compl.	7 792 €

* ces rémunérations correspondent à un coût entreprise de 137 222 €, cf. 2° ligne du tableau ci-dessus

Création d'entreprise : évolution des formes juridiques SAS et SARL

En 2016, plus de la moitié des sociétés nouvellement créées sont des SAS (statut dirigeant-salarié) alors même que 95% des créations se font sans aucun salarié !



Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements

2. Statut social du conjoint

Le conjoint participant à l'activité de l'entreprise a l'obligation d'adopter un statut qui peut être le statut de conjoint collaborateur, de salarié ou d'associé. La loi a voulu protéger le conjoint sans statut mais également lutter contre le travail dissimulé.

Conjoint associé

Le conjoint associé est celui qui détient des actions ou parts sociales dans la société (SARL, SAS...) soit en réalisant un apport personnel soit en revendiquant la qualité d'associé si le conjoint est marié sous le régime de la communauté et que l'apport a été réalisé avec un bien commun.

Le conjoint associé participant à l'activité a l'obligation d'être affilié soit au régime général des salariés s'il est associé et salarié soit au régime de la sécurité sociale des indépendants (ex RSI). Le conjoint associé ne participant pas à l'activité n'a pas d'obligation d'affiliation.

Conjoint salarié

Au niveau de la protection sociale, ce statut est le même que pour n'importe quel autre salarié de l'entreprise : affiliation obligatoire au régime général de la sécurité sociale, rémunération au moins égale au Smic et conforme à la convention collective.

Une difficulté peut se poser au niveau de Pôle emploi pour l'affiliation du conjoint à l'assurance-chômage. Il faut s'assurer que le conjoint salarié bénéficiera bien des prestations en cas de chômage.

Conjoint collaborateur

Ce statut concerne le conjoint ou le partenaire pacsé du commerçant, de l'artisan ou du professionnel libéral, de l'associé unique d'EURL de 20 salariés au plus ou du gérant majoritaire de SARL de 20 salariés au plus.

Le conjoint doit exercer une activité régulière dans l'entreprise, ne pas percevoir de rémunération et ne pas avoir la qualité d'associé.

Le conjoint collaborateur relève alors des régimes de retraite et de prévoyance du dirigeant (sécurité sociale des indépendants - ex RSI - ou caisse des professions libérales) et bénéficie des prestations retraite, indemnités journalières et invalidité-décès.

Optimiser la retraite du conjoint participant : statut de salarié et de collaborateur ?

- Les écarts de cotisation semblent en faveur du conjoint collaborateur
- Le statut de conjoint salarié peut s'avérer intéressant le cas échéant, pour permettre au dirigeant d'accéder à l'épargne-salariale. En optant pour le salariat, le conjoint ouvre le droit au dirigeant de mettre en place les plans d'épargne-salariale.

3. La prévoyance pour garantir des revenus de remplacement

Les revenus de remplacement permettent d'assurer une rémunération aux dirigeants dans l'incapacité temporaire ou définitive d'exercer son activité.

La démarche d'optimisation de la rémunération doit prévoir en préalable un bilan prévoyance.

Prévoyance incapacité, invalidité - décès

Les garanties des régimes obligatoires génèrent des prestations insuffisantes en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès. Les prestations ne sont pas déterminées par rapport au montant du revenu réel mais par rapport à un revenu de référence plafonné. L'étude devra déterminer la couverture prévoyance complémentaire à mettre en place et le niveau des garanties en fonction du revenu réel. Ces garanties ont vocation à être produites par le revenu professionnel.

Indemnités journalière versées en cas d'incapacité temporaire de travail

	indemnités journalières des salariés	indemnités journalières des artisans et commerçants
Montant de l'indemnité journalière	50 % des salaires bruts moyens des 3 mois précédant l'arrêt dans la limite de 1,8 fois le Smic	1/730 du revenu d'activité annuel moyen des 3 années dans la limite de 1 Pass
Franchise	délai de carence de 3 jours	délai de carence de 3 jours (sauf si arrêt < 7 jours délai de 7 jours)
Montant maximum	43,80 € par jour	53,74 € par jour
Durée	360 IJ sur une période glissante de 3 ans sauf si ALD	360 IJ sur une période glissante de 3 ans sauf si ALD

Assurance homme clé

Le montant du capital garanti correspond aux pertes financières que subirait l'entreprise en cas de décès ou d'incapacité de travail de l'homme clé, le dirigeant. Ce capital permet de faire face aux engagements financiers de l'entreprise pour

- compenser la baisse du chiffre d'affaires et/ou du bénéfice
- payer les charges fixes de l'entreprise
- financer le recrutement d'un nouveau manager
- sécuriser la valeur de l'entreprise en vue de son éventuelle transmission

Assurance entre associés

C'est un contrat d'assurance souscrit par les associés d'une société au bénéfice des autres associés survivants. Ce contrat couvre les conséquences financières résultant de la disparition de l'un d'entre eux par le paiement d'un capital permettant aux associés survivants de racheter aux héritiers les parts de l'associé décédé.

4. Retraite des régimes obligatoires

Quelle sont les leviers pour optimiser la retraite des régimes obligatoires ?

Analyser le relevé de carrière et corriger les erreurs

Le relevé individuel de situation (RIS) retrace l'historique des droits à retraite connus par les différents régimes de retraite obligatoire.

L'assuré peut vérifier que les éléments communiqués aux régimes de retraite correspondent bien à la réalité de sa carrière. Des erreurs et omissions peuvent survenir lors de l'enregistrement des droits (nombre de trimestres cotisés, points de retraite engrangés, revenus pris en compte pour le calcul des droits...) et en particulier lors de changement de statut (emploi en tant que salarié puis activité libérale, période de chômage, arrêt-maladie, carrière à l'étranger...).

D'après la Cour des comptes, pour 2016, 11% des pensions liquidées étaient entachées d'une erreur financière. Il est préférable de signaler le plus tôt possible les anomalies et demander la mise à jour aux caisses de retraite.

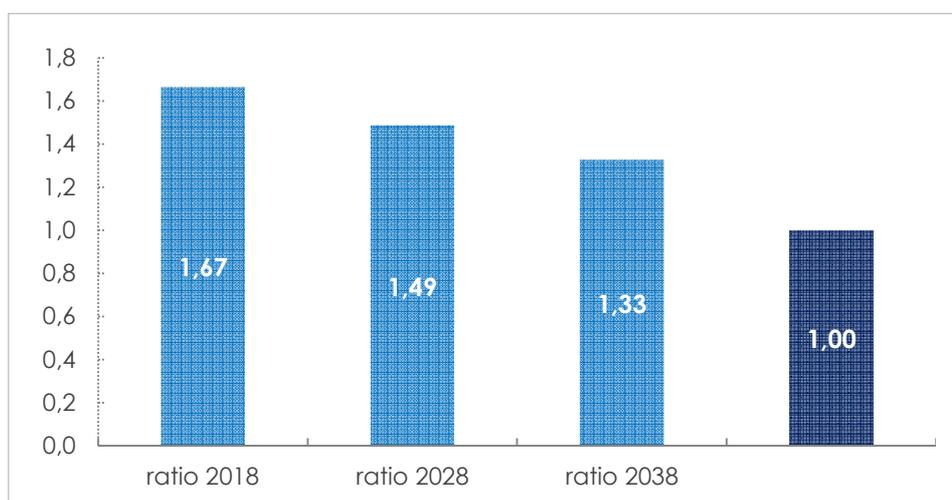
La vérification du relevé de retraite peut ainsi se traduire par des trimestres supplémentaires ou une réévaluation du nombre de points ou des revenus de référence.

Optimiser les droits à retraite du régime obligatoire

Il est possible d'optimiser la date de départ en retraite et le montant des droits :

- La **surcote** consiste à cotiser au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour partir à la retraite, permettant ainsi d'obtenir une majoration de la pension de retraite
- Le **cumul emploi-retraite** permet de reprendre une activité rémunérée après la liquidation de sa retraite
- La **retraite progressive** consiste à travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension de retraite
- Le **changement de statut social**, le niveau de rémunération et de cotisations retraite a un impact sur le calcul du revenu annuel moyen

Evolution du ratio : nombre de cotisants / nombre de retraités



Source Harvest – simulation réalisée sur la base des données de l'INSEE - hypothèse de taux de chômage de 7%

5. Arbitrage primes / dividendes

Quel revenu disponible suite au versement de dividendes ? Le régime d'imposition des dividendes du dirigeant salarié est-il plus favorable que celui du dirigeant TNS ?

Régime fiscal des dividendes

Les dirigeants de société soumise à l'impôt sur les sociétés sont imposables sur

- Les rémunérations qu'ils perçoivent (catégorie traitements et salaires ou rémunération de l'art. 62)
- Les dividendes qu'ils perçoivent (catégorie revenu de capitaux mobiliers)

La loi de finances pour 2018 a profondément réformé l'imposition des dividendes avec l'instauration du prélèvement forfaitaire unique (PFU)

Régime social des dividendes

Les dividendes perçues par les dirigeants TNS (gérants majoritaires de SARL), par son conjoint, son partenaire pacsé ou ses enfants mineurs sont assujetties à cotisations sociales pour la fraction supérieure à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant.

Les dividendes perçues par les dirigeants relevant du régime social des salariés (gérants minoritaires de SARL, présidents de SAS ou de SA) ne sont pas assujetties à cotisation sociale et supportent des prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

Versement de dividendes Comparaison entre gérant majoritaire de SARL et dirigeant de SAS

Exemple : affectation d'une disponibilité de 65 000 €

Versement dividendes - gérant SARL		Versement dividendes - dirigeant SAS	
bénéfice net avant IS	65 000 €	bénéfice net avant IS	65 000 €
Impôt sur les sociétés	9 171 €	Impôt sur les sociétés	13 244 €
charges sociales sur dividendes	14 549 €	charges sociales sur dividendes	0
dividendes bruts	41 280 €	dividendes bruts	51 756 €
PFU 12,8%	5 284 €	PFU 12,8% + PS 17,2%	15 527 €
revenu immédiat	35 996 €	revenu immédiat	36 229 €
taux d'"efficacité"	55%	taux d'"efficacité"	56%
revenu immédiat + cotisations retraite	3 681		
taux efficacité avec cotisations retraite	61%		

Constats

Le dirigeant de SAS perçoit des dividendes non assujetties à cotisation sociale, seulement aux prélèvements sociaux de 17,2%. Les prélèvements sociaux ne génèrent pas de droit.

Le gérant majoritaire de SARL paie des cotisations sociales, déductibles du revenu imposable. Il a ainsi généré des droits pour sa retraite d'un montant de cotisation de 3 681 €.

Au final, on a un taux d'efficacité du revenu disponible (incluant les cotisations retraite) de **61%** pour le gérant de SARL et de **56%** pour le Président de SAS.

6. L'Épargne - salariale

Malgré ses avantages, l'épargne salariale est peu répandue dans les TPE/PME alors qu'elle est un outil incontournable d'optimisation de la rémunération complémentaire du dirigeant et des salariés

Du point de vue de l'entreprise, l'épargne salariale est un moyen de verser des primes dans des conditions sociales et fiscales beaucoup plus avantageuses que le salaire. Les sommes sont exonérées de cotisations patronales et salariale et soumises à un forfait social de 8 à 20% et à la CSG-CRDS (9,7%). Exonérées d'impôt sur le revenu à la condition d'être épargnées, les primes sont alors jusqu'à deux fois plus efficaces que du salaire.

Les dirigeants salariés et les dirigeants TNS peuvent bénéficier de l'épargne salariale dans les entreprise ayant un effectif compris entre 1 et 250 salariés.

Deux dispositifs existent : la participation et l'intéressement

La participation est obligatoire à partir de 50 salariés.

L'intéressement est facultatif, l'accord d'intéressement fixe des objectifs financiers ou d'amélioration de la performance, dont l'atteinte déclenche le versement d'une prime répartie entre les salariés.

L'abondement de l'entreprise sur les versements volontaires

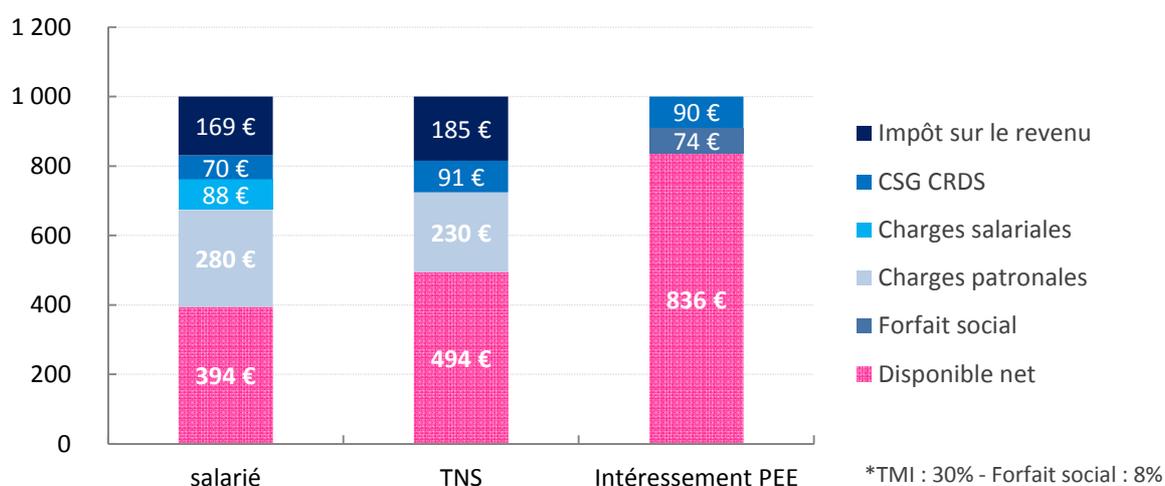
Les salariés et le dirigeant peuvent faire des versements volontaires complétés par un abondement de l'entreprise, exonéré d'impôt sur le revenu et plafonné à 6 357 € pour le PERP et 3 179 € pour le PEE par an et par bénéficiaire.

Deux plans d'épargne salariale pour recevoir les versements

Le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) permet au dirigeant et à ses salariés de se constituer une épargne à moyen terme, bloquée 5 ans. Les plus-values sont exonérées d'IR et soumises aux prélèvements sociaux de 17,2 %.

Le Plan d'épargne retraite collectif (PERCO) bénéficie des mêmes avantages fiscaux et sociaux que le PEE mais les sommes sont disponibles à la retraite et en cas d'achat de la résidence principale.

Efficacité du versement d'une somme de 1 000 € : rémunération ou épargne- salariale ?



Pour un coût entreprise de 1.000 €, une rémunération* sous forme de :

- Salaire : présente une efficacité de **39%**
- Rémunération de gérant : présente une efficacité de **49%**
- Prime intéressement sur PEE : présente une efficacité de **84%**

7. L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne-salariale offrant aux salariés et aux dirigeants la possibilité d'être associés directement à la réussite et à la croissance de l'entreprise. Elle donne la possibilité d'accorder des rémunérations supplémentaires en grande partie exonérées de charges sociales et fiscales.

La mise en place d'un accord d'intéressement permet de

- Fédérer les salariés autour d'objectifs communs pour améliorer la performance de l'entreprise
- Maîtriser les sommes versées en définissant un montant et des plafonds
- Distribuer des primes complémentaires largement exonérées de charges sociales et fiscales
- Favoriser la motivation, la fidélisation et le recrutement des salariés
- Réaliser une optimisation patrimoniale dans une TPE familiale

L'accord d'intéressement doit respecter trois contraintes réglementaires

- Etre aléatoire : l'accord doit indiquer explicitement une formule de calcul, ce qui implique qu'aucun montant minimum ne peut être fixé ou garanti à l'avance du fait de la formule retenue
- Etre collectif : tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de l'accord
- L'accord ne peut pas se substituer à des éléments de salaire, la portée de cette interdiction étant limitée à un délai de 12 mois

La formule de calcul doit faire appel à des éléments objectivement mesurables

- Les objectifs peuvent être liés à des indicateurs financiers ou comptables mesurant la rentabilité économique ou financière de l'entreprise tels que le résultat d'exploitation, le résultat courant, le bénéfice net comptable, le bénéfice fiscal...
- Les objectifs peuvent être liés aux performances et se mesurer notamment par l'atteinte d'objectif de qualité, de sécurité, de satisfaction client ou par l'amélioration de la productivité. Les paramètres choisis doivent toujours être objectifs, quantifiables et vérifiables par rapport à une situation de référence.

Avantage sociaux et fiscaux

- L'entreprise peut déduire les primes d'intéressement de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés et bénéficie d'une exonération de charges sociales, un forfait social est dû à un taux de 8 à 20% (taux de **8%** pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés mettant en place l'intéressement pour la première fois)
- Pour les bénéficiaires : exonération d'impôt sur le revenu en cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, hors CSG/CRDS

Dans les entreprises de 1 à 49 salariés, moins de 15 % des salariés bénéficient d'un accord d'intéressement. Ce chiffre monte à plus de 50 % pour les plus grandes entreprises qui mettent déjà en place la participation, obligatoire à partir de 50 salariés. Le projet de loi Pacte pour les entreprises qui sera présenté au mois de mai prochain devrait contenir des mesures d'incitation à l'épargne-salariale pour les plus petites entreprises.

8. Les cotisations productrices de droit

Il y a t il une corrélation entre les cotisations sociales payées et les prestations correspondantes servies par les régimes obligatoires ?

Cotisations redistributives et cotisations productives de droits

Certaines contributions sociales, les taxes et impôts ne génèrent aucun droit pour le cotisant. Il s'agit de charges redistributives. A l'inverse, les cotisations sociales productives de droits pour le redevable peuvent être prises en compte dans la rémunération indirecte.

De manière générale, on constate que les cotisations productives de droits se réduisent au fur et à mesure que la rémunération augmente pour le dirigeant salarié et cela est encore plus vrai pour le dirigeant TNS.

Absence de corrélation entre le niveau des prestations et le montant des cotisations

Le dirigeant assimilé salarié verse une cotisation maladie au taux de 13 %, le dirigeant TNS une cotisation maladie est de 6,35% alors même que les prestations frais de santé sont identiques quelque soit le régime. La cotisation maladie est appelée sur la totalité du salaire et du revenu professionnel.

Cotisations minimum pour l'ouverture des droits

En matière de retraite, les droits à pension de retraite de base et complémentaire ne sont accordés que sous réserve qu'une rémunération minimum assujettie aux cotisations sociales soit perçue par le dirigeant. Il convient de vérifier que le montant de la rémunération assure l'acquisition de 4 trimestres et d'un nombre de points suffisants chaque année. (Par exception, ce n'est pas le cas pour la retraite de base des dirigeants non salariés soumis à l'obligation de paiement d'une cotisation minimale).

Plafonnement des prestations

Pour le dirigeant salarié; la cotisation pour les indemnités journalières est appelée sur la totalité du salaire pour le dirigeant salarié alors que les indemnités servies sont proportionnelles au salaire jusqu' à 1,8 fois le smic.

Pour analyser un niveau optimal de rémunération du dirigeant, il convient donc de prendre en compte non seulement les cotisations sociales dues mais également les prestations correspondantes.



9. Avantages en nature : véhicule de fonction

Le véhicule du chef d'entreprise doit-il être un véhicule de fonction de l'entreprise ou un véhicule personnel mis à disposition de l'entreprise pour les déplacements professionnels ?

Véhicule de fonction de l'entreprise mis à disposition du dirigeant

L'avantage en nature résultant de l'utilisation privative du véhicule par le dirigeant constitue une rémunération soumise aux cotisations sociales. L'avantage peut être évalué forfaitairement selon un pourcentage du prix d'achat du véhicule.

L'avantage en nature évalué forfaitairement est d'autant plus intéressant que le véhicule de fonction est abondamment utilisé à titre privé.

Véhicule personnel mis à disposition de l'entreprise pour les déplacements professionnels (barème fiscal)

Les frais liés à l'utilisation du véhicule personnel du dirigeant pour des déplacements professionnels peuvent être remboursés, en franchise de cotisations, par voie d'indemnités forfaitaires kilométriques, dans les limites fixées par les barèmes kilométriques publiés par l'administration fiscale. Le barème fiscal est plafonné à 0,401€ au km pour des véhicules de 7 CV.

Véhicule personnel mis à disposition de l'entreprise pour les déplacements professionnels (frais réels)

Pour le dirigeant d'entreprise, des dispositions du code général des impôts prévoient que les indemnités kilométriques peuvent être remboursées aux frais réels du prix de revient kilométrique sous réserve d'apporter les justificatifs. Les indemnités kilométriques comprennent alors l'amortissement de la perte de valeur du véhicule au prorata de l'utilisation professionnelle et toutes les dépenses afférentes. Ces indemnités kilométriques ne sont pas imposables.

En conclusion, moins on a besoin d'un véhicule à titre professionnel et plus il est intéressant que ce soit un véhicule de fonction !



10. Titres-restaurant, chèques-vacances et bons d'achat

Accessoires de la rémunération, les titres-restaurant et chèques-vacances sont appréciés des salariés et ouvrent droit à des exonérations sociales et fiscales, y compris pour les dirigeants d'entreprise dans certaines conditions.

Titres-restaurant

Le titre-restaurant a été institué pour permettre aux salariés de déjeuner à l'extérieur de leur entreprise à des conditions financières avantageuses. Le prix du repas est financé par le salarié et l'employeur.

Le dirigeant assimilé salarié et le gérant de SARL sont également éligibles dans certaines conditions. L'entreprise bénéficie d'une exonération de charges sociales et fiscales sur la participation de l'employeur, dans certaines limites.

Le complément de rémunération qui en résulte pour le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu.

Chèques-vacances

Les chèques-vacances sont des titres de paiement permettant aux salariés de régler des dépenses liées à leurs vacances (transports en commun, hébergement, repas et activités de loisirs).

Ils sont financés par les salariés et par une contribution de l'employeur.

Le dirigeant assimilé salarié et le gérant de SARL sont également éligibles dans certaines conditions. L'entreprise bénéficie d'une exonération de charges sociales et fiscales sur la participation de l'employeur, dans certaines limites.

La participation de l'employeur est alors exonérée d'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.

Bons d'achat et cadeaux

Un cadeau remis au salarié par l'employeur est considéré en principe, comme un avantage en nature soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Il existe une tolérance de l'administration* pour les bons d'achat ou des chèques-cadeaux remis à l'occasion d'un événement particulier (mariage, naissance, retraite, Noël des enfants, rentrée scolaire). Les chèques « culture » (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) sont également concernés.



* Sous réserve de respecter les conditions selon la réglementation en vigueur

A propos

ALTIS Conseil est spécialisé dans le conseil en rémunération et protection sociale du dirigeant.

L'analyse du dispositif de rémunération et les préconisations qui en découlent visent à améliorer la rémunération immédiate et différée du dirigeant, renforcer sa protection sociale et limiter les charges sociales et fiscales.

Les missions sont rémunérées sous forme d'honoraires forfaitaires.

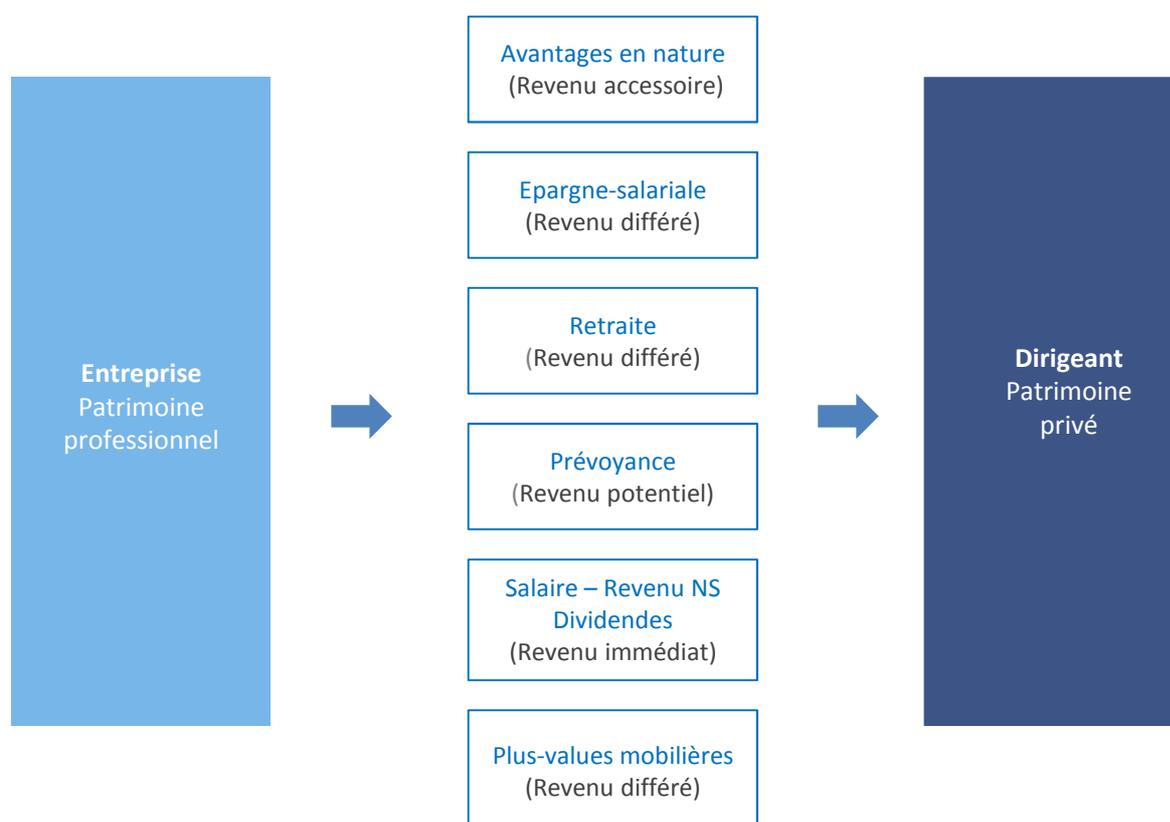
ALTIS Conseil ne propose pas de contrat d'assurance afin d'assurer un conseil objectif et impartial. Un accompagnement à la mise en oeuvre des préconisations est proposé.

L'audit rémunération et protection sociale concerne 100% des dirigeants d'entreprise de TPE/PME.

Un questionnaire abordant 15 points clés associé à un logiciel Expert permet d'initier une première analyse des droits et cotisations du dirigeant et identifier des pistes d'optimisation.

www.altis-conseil.fr

Optimisation de la rémunération du dirigeant



ALTIS CONSEIL

SARL au capital de 10 000 €

Siège social: 155 cours Berriat 38000 Grenoble T. 04 58 00 18 10 - F. 04 58 00 18 09

Immatriculée au RCS de Grenoble n°830 017 547- Siren 830017547

L'activité de conseil aux entreprises est couverte par une assurance de responsabilité civile professionnelle souscrite auprès de MMA IARD pour un montant de garantie de 900 000€.

www.altis-conseil.fr