

Dirigeant : combien pouvez-vous réellement vous verser ?

Rémunération, dividendes, trésorerie et protection sociale : les bonnes questions avant de décider.

Trésorerie

Rémunération

Dividendes

Protection sociale

Mon entreprise gagne de l'argent : combien puis-je prendre ?

C'est la question que se posent, un jour ou l'autre, tous les dirigeants. La réponse dépend de votre entreprise, de votre statut et de vos besoins.

Le chiffre d'affaires, le bénéfice, l'argent en banque et ce qui reste dans votre poche sont quatre réalités différentes. Ce guide vous aide à passer de l'une à l'autre. Il s'adresse aux dirigeants d'entreprise individuelle, d'EURL, de SARL, de SASU et de SAS qui exercent déjà et veulent organiser leur revenu. Il complète notre guide « SARL, SAS ou EI : que choisir ? », consacré au choix du statut.

1	Ce que gagne l'entreprise et ce que vous pouvez percevoir	p. 3
2	Votre statut détermine les règles	p. 4
3	Partir de vos besoins personnels	p. 5
4	Calculer ce que l'entreprise peut supporter	p. 6
5	Comprendre le coût réel de votre rémunération	p. 7
6	Rémunération : décisions et formalités	p. 9
7	Dividendes : ce qu'ils permettent et ce qu'ils ne permettent pas	p. 10
8	Rémunération ou dividendes : comparer correctement	p. 11
9	Votre protection sociale fait partie du calcul	p. 13
10	Frais professionnels et avantages	p. 14
11	Organiser vos revenus pendant l'année	p. 15
12	Les erreurs à éviter et les nouveautés 2026	p. 16

Comment lire ce guide ?

Chaque chapitre part d'une question concrète, explique le mécanisme et donne un premier réflexe. Les encadrés orange résument l'essentiel ; les encadrés bordeaux signalent un point de vigilance. Les exemples chiffrés sont illustratifs : leurs hypothèses sont toutes écrites. Les exemples 2 et 3 sont déclinés pour un président de SASU, puis pour un gérant majoritaire d'EURL. Les règles citées sont celles en vigueur au 11 octobre 2026.

1 Ce que gagne l'entreprise et ce que vous pouvez percevoir

« J'ai fait un bon chiffre d'affaires, et pourtant je n'ose pas me payer. » C'est normal : le chiffre d'affaires n'est pas de l'argent disponible. Quatre notions sont à distinguer.

Notion	De quoi s'agit-il ?	Pourquoi ce n'est pas votre revenu
Chiffre d'affaires	Le total des ventes de l'année, hors TVA.	Il faut encore payer toutes les charges : achats, loyers, salaires, cotisations...
Résultat	Le bénéfice comptable : les produits moins les charges de l'exercice.	Une partie est due à l'impôt. De plus, un résultat n'est pas forcément encaissé : une facture peut être impayée.
Trésorerie	L'argent réellement disponible sur les comptes bancaires de l'entreprise.	Une partie appartient déjà à d'autres : TVA à reverser, cotisations, fournisseurs, échéances d'emprunt.
Revenu personnel	Ce qui arrive sur votre compte personnel, après cotisations et impôt.	C'est le point d'arrivée. Il dépend de la forme de votre revenu et de votre statut.

Pourquoi un bénéfice n'est pas entièrement disponible

Le résultat comptable et la trésorerie ne suivent pas le même calendrier. En effet, certaines dépenses réduisent la trésorerie sans être des charges : c'est le cas du **remboursement du capital d'un emprunt** ou de l'achat d'un équipement, dont le coût est étalé sur plusieurs années par l'amortissement. À l'inverse, certaines charges sont déjà comptées dans le résultat mais restent à payer, comme les cotisations du dernier trimestre ou des factures de fournisseurs. Enfin, une partie de l'argent en banque n'a jamais appartenu à l'entreprise : la TVA collectée sur les ventes n'est pas un produit, mais une dette envers l'État.

Exemple simple

Un emprunt de matériel

Une entreprise rembourse 1 000 € de capital d'emprunt par mois. Ces 12 000 € par an sortent de la banque, mais ils ne réduisent pas le résultat.

Exemple simple

Une facture impayée

Une facture de 5 000 € HT émise en décembre et payée en février compte dans le résultat de l'année. Pourtant, l'argent n'est pas encore en banque au 31 décembre.

À retenir

Pour savoir combien vous pouvez percevoir, partez de la trésorerie disponible et de ce qui va en sortir, et non du seul bénéfice. Le chapitre 4 vous montre comment faire, avec un exemple chiffré.

2 CHAPITRE 2 Votre statut détermine les règles

Le mot « statut » recouvre trois questions. Le **régime fiscal** : qui paie l'impôt sur le bénéfice, vous (impôt sur le revenu, IR) ou la société (impôt sur les sociétés, IS). Le **statut social** : **travailleur indépendant** ou **assimilé salarié**, qui relève du régime général sans être salarié. Le **mode de perception** : la forme sous laquelle l'argent vous parvient.

Structure	Impôt sur le bénéfice	Statut social du dirigeant	Comment vous percevez votre revenu
EI à l'IR	IR, sur tout le bénéfice	Travailleur indépendant	Par des prélèvements sur la trésorerie. Ils ne sont pas déductibles : vous êtes imposé et cotisez sur le bénéfice, que vous preniez l'argent ou non.
EI ayant opté pour l'IS	IS	Travailleur indépendant	Une rémunération, déductible du bénéfice, et éventuellement des revenus distribués. Au-delà de 10 % du bénéfice net, ces revenus distribués supportent des cotisations.
EURL, associé unique personne physique	IR par défaut, IS sur option	Travailleur indépendant	À l'IR, comme l'EI. À l'IS, une rémunération et des dividendes ; la part des dividendes au-delà de 10 % du capital, des primes d'émission et des comptes courants supporte des cotisations.
SARL, gérant majoritaire	IS (cas général)	Travailleur indépendant	Une rémunération de gérant et des dividendes, avec la même règle des 10 % pour les dividendes.
SARL, gérant minoritaire ou égalitaire	IS	Assimilé salarié	Une rémunération soumise aux cotisations du régime général et, s'il est associé, des dividendes.
SASU ou SAS, président	IS (cas le plus fréquent)	Assimilé salarié	Une rémunération soumise aux cotisations du régime général, sans assurance chômage, et des dividendes sans cotisations sociales.

Les situations particulières

- Une SARL de famille peut opter pour l'IR, sans limitation de durée. Une SARL ou une SAS de moins de 5 ans peut, sous conditions, opter pour l'IR pour 5 ans. Les règles du tableau changent alors.
- Un président de SAS peut ne percevoir aucune rémunération : il ne cotise pas, mais sa protection sociale en souffre (chapitre 9).
- Les dividendes supportent les prélèvements sociaux sur les revenus du capital, sauf la part soumise aux cotisations des indépendants, qui supporte la CSG-CRDS des revenus d'activité (chapitre 7).

Votre premier réflexe

Notez votre structure, son régime fiscal et votre statut social : tout le reste en découle.

3 CHAPITRE 3 Partir de vos besoins personnels

« De combien ai-je vraiment besoin ? » Avant de regarder l'entreprise, faites le point sur votre foyer. Un montant fixé à l'instinct est souvent trop haut, ce qui fragilise l'entreprise, ou trop bas, ce qui vous oblige à puiser dans votre épargne.

Les éléments à rassembler

- **Le budget courant du foyer** : logement, alimentation, transports, assurances, enfants.
- **Les dépenses irrégulières** : vacances, équipement, impôts locaux, réparations. Divisez leur total annuel par douze.
- **Les autres revenus du foyer** : salaire du conjoint, loyers, pensions.
- **L'épargne que vous souhaitez constituer**, y compris pour la retraite.
- **L'impôt sur le revenu** : prélevé à la source, il réduit ce que vous percevez chaque mois.

Un montant « net » : mais net de quoi ?

Le mot « net » prête à confusion. Il faut toujours préciser s'il s'agit d'un montant **avant** ou **après impôt sur le revenu**. Pour vos besoins personnels, le montant utile est celui qui arrive réellement sur votre compte, après cotisations et après impôt.

EXEMPLE 2 · PREMIÈRE ÉTAPE · ILLUSTRATIF

« Mon foyer a besoin de 3 000 € par mois »

Le dirigeant veut disposer de 3 000 € par mois **après cotisations et après impôt sur le revenu**. Son besoin annuel est donc de $3\,000\text{ €} \times 12 = 36\,000\text{ €}$ disponibles.

1 Fixer le besoin annuel après impôt

36 000 €, dans notre exemple.

2 Remonter au revenu avant impôt

On ajoute l'impôt sur le revenu, qui dépend de la situation familiale et des autres revenus du foyer.

3 Remonter à la rémunération brute

On ajoute les cotisations dues par le dirigeant. Elles dépendent de son statut social.

4 Calculer le coût pour l'entreprise

On ajoute les cotisations à la charge de l'entreprise. Le résultat est présenté au chapitre 5.

Point de vigilance

Il n'existe aucun coefficient universel pour passer du net au coût total. Le rapport dépend du statut, du niveau de revenu, de la situation familiale et de l'année. Chaque calcul se fait ligne par ligne.

4 Calculer ce que l'entreprise peut supporter

La bonne méthode part de la trésorerie disponible. On en retire ce qui doit obligatoirement en sortir, puis une réserve de sécurité. Ce qui reste forme l'enveloppe soutenable pour votre revenu.

EXEMPLE 1 · ILLUSTRATIF

« J'ai du bénéfice, mais puis-je tout prendre ? »

Une SARL clôture son exercice au 31 décembre 2026. Elle remplit les conditions du taux réduit d'IS des PME. Hypothèses : aucun acompte d'IS versé, aucune créance client, rémunération 2026 du gérant déjà payée.

Données comptables 2026	Montant	Trésorerie au 31/12/2026	Montant
Résultat avant impôt	50 000,00 €	Solde bancaire	70 000,00 €
IS : 15 % × 42 500 €	6 375,00 €	TVA à reverser	- 6 000,00 €
IS : 25 % × 7 500 €	1 875,00 €	Cotisations à payer	- 4 000,00 €
Résultat net	41 750,00 €	Fournisseurs à payer	- 5 000,00 €
		IS 2026 à payer	- 8 250,00 €
		Capital d'emprunt (12 mois)	- 12 000,00 €
		Investissement prévu	- 10 000,00 €
		Réserve de sécurité	- 15 000,00 €
		Enveloppe disponible	9 750,00 €

Il n'y a pas de double déduction : le calcul part du solde bancaire, et non du résultat. Les cotisations, l'IS et les achats correspondant aux dettes fournisseurs ont déjà été comptabilisés ; la TVA collectée est une dette envers l'État. Leur paiement reste à faire. Le capital d'emprunt et l'investissement ne sont pas des charges, mais ils consommeront de la trésorerie.

Dans cette photographie prudente, sans les encaissements futurs, la marge de trésorerie est de 9 750,00 €, contre un résultat net de 41 750,00 €. Ce n'est pas le revenu net du dirigeant : cette somme doit encore supporter cotisations et impôt. Un prévisionnel des encaissements et décaissements permettra de fixer une rémunération soutenable.

La réserve de sécurité de 15 000,00 € correspond ici, par hypothèse, à trois mois de charges fixes. Elle se fixe avec votre expert-comptable selon votre activité et sa saisonnalité.

Le plus ADALTA

Selon la mission confiée, nous établissons avec vous un prévisionnel de trésorerie sur douze mois pour fixer une enveloppe de revenu soutenable.

5 Comprendre le coût réel de votre rémunération

Entre ce que paie l'entreprise et ce que vous percevez, il y a deux étages : les **cotisations sociales**, puis l'**impôt sur le revenu**.

- **Assimilé salarié** (président de SAS, gérant minoritaire) : les cotisations sont calculées chaque mois sur la rémunération versée, comme pour un salarié, avec une part « employeur » et une part « salarié ». Il n'y a pas d'assurance chômage.
- **Travailleur indépendant** (gérant majoritaire, entrepreneur individuel) : vous payez des cotisations provisionnelles, calculées sur un revenu passé, puis une régularisation l'année suivante sur le revenu réel. Une assiette unique s'applique, avec un abattement forfaitaire de 26 %, dès les cotisations définitives de 2025, régularisées en 2026 après la déclaration des revenus 2025 (exemple 2 bis). Vous pouvez demander à l'Urssaf d'ajuster vos acomptes si votre revenu change.

EXEMPLE 2 · SECONDE ÉTAPE · ILLUSTRATIF

Hypothèses : président de SASU à l'IS, sans contrat de travail, société sans salarié, année 2026 entière. Cotisations 2026 du régime général, AT/MP à 1,00 % (le taux réel est notifié par la Carsat), sans APEC, prévoyance ni mutuelle. Personne seule (une part), sans autre revenu. Impôt calculé avec le barème des revenus 2025, le dernier publié, et la déduction de 10 % pour frais. Méthode : calcul annuel illustratif ; cotisations arrondies au centime ; bases imposables, abattements et étapes de liquidation de l'impôt arrondis selon les règles fiscales, à l'euro le plus proche.

Étape	Montant annuel
Rémunération brute (arrondie à l'euro supérieur)	51 090,00 €
+ Cotisations employeur : sécurité sociale 15 223,29 €, retraite complémentaire 3 437,17 €, formation et apprentissage 628,41 €	19 288,87 €
Coût total pour l'entreprise	70 378,87 €
- Cotisations du dirigeant : vieillesse 3 520,50 €, retraite complémentaire 2 293,25 €, CSG et CRDS 4 869,00 €	10 682,75 €
Rémunération nette avant impôt	40 407,25 €
- Impôt sur le revenu : net imposable 41 863 €, moins 10 % (4 186 €), soit 37 677 € imposables	4 407,00 €
Disponible après impôt	36 000,25 €

Dans ces hypothèses, disposer de 3 000 € par mois après impôt suppose un brut de 51 090,00 € et coûte 70 378,87 € par an à l'entreprise. Avec un autre statut ou une autre situation familiale, le résultat serait différent.

Point de vigilance

L'impôt se calcule sur le net imposable, qui réintègre la part non déductible de la CSG et la CRDS.

Le même besoin pour un gérant majoritaire

Reprenons le besoin de 36 000 € par an après impôt, mais pour un **gérant associé unique d'une EURL à l'IS**, travailleur indépendant. Le calcul change de logique : la société verse une **enveloppe de rémunération** qui couvre à la fois la rémunération nette et les cotisations du gérant. Depuis la réforme, les cotisations et la CSG-CRDS sont calculées sur cette enveloppe, diminuée d'un abattement forfaitaire de 26 %.

Hypothèses : activité commerciale, année 2026 entière, cotisations définitives calculées avec le barème 2026 des artisans-commerçants ; taux progressifs maladie et allocations familiales calculés sans arrondi ; pas de frais réels, de contrat Madelin ni de prévoyance. Personne seule, sans autre revenu ; barème de l'impôt sur les revenus 2025 et déduction de 10 % ; mêmes règles d'arrondi que l'exemple 2.

Étape	Montant annuel
Enveloppe de rémunération, coût pour l'entreprise (arrondie à l'euro supérieur)	59 370,00 €
Assiette sociale : 59 370,00 € × 74 %	43 933,80 €
- Cotisations sociales : maladie 2 447,43 € (taux de 5,5707 %), indemnités journalières 219,67 €, retraite de base 7 850,97 €, retraite complémentaire 3 558,64 €, invalidité-décès 571,14 €, allocations familiales 0,00 €, formation 120,15 €	14 768,00 €
- CSG et CRDS : 9,70 % de l'assiette	4 261,58 €
Rémunération nette avant impôt	40 340,42 €
- Impôt sur le revenu : enveloppe moins cotisations et CSG déductible, soit 41 615 €, moins 10 % (4 162 €), soit 37 453 € imposables	4 340,00 €
Disponible après impôt	36 000,42 €

Dans ces hypothèses, le même revenu disponible coûte 59 370,00 € à l'EURL, contre 70 378,87 € à la SASU. Toutefois, cette comparaison ne dit pas tout : les droits acquis ne sont pas identiques, notamment en matière d'indemnités journalières, de retraite complémentaire et de prévoyance (chapitre 9).

Point de vigilance : le décalage des cotisations

Ce calcul donne les cotisations définitives de 2026. En pratique, le gérant paie en 2026 des acomptes calculés sur son revenu de 2025, puis une régularisation en 2027. Si sa rémunération augmente, un complément important sera dû l'année suivante : provisionnez-le chaque mois.

6 CHAPITRE 6 Rémunération : décisions et formalités

« Puis-je décider seul de ma rémunération ? » Si vous êtes l'associé unique, oui : vous la fixez par une décision d'associé unique, dans le respect des statuts et du formalisme prévu. Dans les autres cas, le dirigeant ne fixe pas seul sa propre rémunération : une décision régulière de l'organe compétent est nécessaire.

Structure	Qui décide ?	Ce qu'il faut conserver
SARL ou EURL	Les statuts ou une décision des associés (de l'associé unique en EURL). Elle peut être fixe, variable ou les deux.	Le procès-verbal de décision, renouvelé si le montant change.
SAS ou SASU	L'organe prévu par les statuts : associés, associé unique ou autre organe.	La décision prise selon les statuts.
Entreprise individuelle à l'IR	Aucune décision : l'entrepreneur prélève sur la trésorerie.	Le suivi de ses prélèvements, pour piloter la trésorerie.

Pour être déductible du résultat imposable, la rémunération d'un dirigeant de société à l'IS doit correspondre à un **travail effectif** et ne pas être **excessive** au regard du service rendu.

Trois flux à ne jamais confondre

Rémunération

La contrepartie de votre fonction de dirigeant. C'est une charge de la société, soumise aux cotisations et à l'impôt sur le revenu.

Prélèvement

En entreprise individuelle à l'IR, ce n'est pas une charge. Vous êtes imposé sur le bénéfice, que vous preniez l'argent ou non.

Compte courant

Une somme que vous avez avancée à la société. Son remboursement vous rend votre argent : ce n'est pas un revenu, mais il réduit la trésorerie.

Le traitement en pratique

- **Assimilé salarié** : bulletin et déclaration sociale nominative (DSN) chaque mois, avec prélèvement à la source.
- **Travailleur indépendant** : pas de bulletin ; l'impôt est payé par acomptes, en principe le 15 de chaque mois.

Point de vigilance

Le gérant d'une SARL ne peut pas avoir un compte courant débiteur ni emprunter à la société.

Votre premier réflexe

Faites décider votre rémunération par écrit, avant de commencer à vous la verser.

7 Dividendes : ce qu'ils permettent et ce qu'ils ne permettent pas

Un dividende rémunère l'associé en tant que propriétaire, et non son travail. Il obéit à des règles propres.

Les conditions pour distribuer

1

Des sommes légalement distribuables

Le bénéfice de l'exercice, diminué des pertes antérieures, de la dotation à la réserve légale (5 % du bénéfice, jusqu'à ce que cette réserve atteigne 10 % du capital) et des réserves imposées par les statuts, augmenté du report bénéficiaire. Les associés peuvent aussi décider de distribuer des réserves disponibles, en indiquant les postes prélevés.

2

Des comptes approuvés

En SARL, EURL et SASU, les comptes sont approuvés dans les six mois de la clôture. En SAS comprenant plusieurs associés, le délai est fixé par les statuts. Les associés décident alors de l'affectation du résultat.

3

Une mise en paiement dans les délais

Le dividende doit être payé dans les 9 mois suivant la clôture.

La fiscalité en 2026

Par défaut, les dividendes perçus en 2026 supportent le **prélèvement forfaitaire unique** de 31,4 % : 12,8 % d'impôt sur le revenu et 18,6 % de prélèvements sociaux. Pour un gérant majoritaire, la part soumise aux cotisations des indépendants supporte l'impôt de 12,8 %, mais pas ces prélèvements sociaux. Sur option globale, désormais révocable, ils peuvent relever du barème, après abattement de 40 %. Un acompte de 12,8 % est prélevé lors du versement, sauf dispense demandée avant le 30 novembre de l'année précédente lorsque le revenu fiscal de référence de l'avant-dernière année est inférieur à 50 000 € (personne seule) ou 75 000 € (couple).

Dirigeant	Cotisations sociales sur les dividendes
Président de SAS ou SASU	Aucune. Seuls les prélèvements sociaux de 18,6 % s'appliquent.
Gérant majoritaire de SARL, associé unique d'EURL	Cotisations des indépendants au-delà de 10 % du capital, des primes d'émission et des comptes courants.
Entrepreneur individuel à l'IS	Cotisations sur la part qui dépasse 10 % du bénéfice net.

Point de vigilance

Les dividendes ne sont pas un revenu mensuel : ils sont décidés après l'arrêté des comptes et supposent une trésorerie suffisante. Ceux d'un président de SAS ou de SASU ne génèrent pas de droits sociaux au titre du mandat ; pour un gérant majoritaire, la fraction soumise aux cotisations des indépendants participe au financement de sa protection sociale et peut contribuer à ses droits, dans les limites applicables. Toute distribution doit reposer sur des sommes légalement distribuables et respecter les règles de protection des capitaux propres.

8 Rémunération ou dividendes : comparer correctement

Exemple 3, illustratif. Le cas du gérant majoritaire est traité page suivante. Une SASU à l'IS, éligible au taux réduit des PME, dispose pour 2026 d'une **ressource de 80 000,00 €** avant rémunération du président et avant IS. Le président est associé unique, personne seule, sans autre revenu. Mêmes hypothèses de cotisations et d'impôt que l'exemple 2. La réserve légale est déjà dotée en totalité ; il n'y a aucune perte antérieure. Tout le bénéfice est distribué en 2027, au PFU, en supposant inchangés les taux de 2026.

	A · Tout en rémunération	B · Rémunération + dividendes
Rémunération brute	58 078,56 €	30 000,00 €
Cotisations employeur	21 921,44 €	11 265,00 €
IS : 15 % du bénéfice (0 € en A, 38 735 € en B)	0,00 €	5 810,00 €
Dividendes versés en 2027	0,00 €	32 925,00 €
Cotisations du président	12 065,80 €	6 252,08 €
Impôt sur la rémunération	5 974,00 €	788,00 €
PFU sur les dividendes (12,8 % + 18,6 %)	0,00 €	10 338,00 €
Disponible sur la rémunération (2026)	40 038,76 €	22 959,92 €
Disponible sur les dividendes (2027)	0,00 €	22 587,00 €
Total disponible	40 038,76 €	45 546,92 €

Détail : en B, le PFU se décompose en 4 214,00 € d'impôt et 6 124,00 € de prélèvements sociaux. L'impôt sur la rémunération B tient compte d'une décote de 372,00 €. En A, la rémunération brute est calculée pour que son coût total soit égal à 80 000,00 €. Total des prélèvements (cotisations, IS, impôt et prélèvements sociaux) : 39 961,24 € en A, 34 453,08 € en B.

Comment lire ce résultat

Dans ces hypothèses, la stratégie B laisse 5 508,16 € de plus au dirigeant. Toutefois, cet écart a une contrepartie. D'abord, près de la moitié du revenu B n'arrive qu'en 2027, après l'approbation des comptes. Ensuite, la rémunération B, deux fois plus faible, procure moins de droits : retraite de base et complémentaire, indemnités journalières, invalidité. Les deux rémunérations permettent toutefois de valider quatre trimestres de retraite en 2026. Enfin, un autre statut, une autre situation familiale ou l'option pour le barème donneraient d'autres chiffres.

À retenir

Aucune répartition n'est gagnante dans tous les cas. Comparez vos options sur une même ressource de départ, en intégrant le calendrier et la protection sociale.

Le gérant majoritaire face aux dividendes

Même ressource de 80 000,00 € avant rémunération et avant IS, mais dans une **EURL à l'IS au capital de 1 000 €**, dont le gérant associé unique est travailleur indépendant. Mêmes hypothèses que l'exemple 2 bis. Année « de croisière » : mêmes montants chaque année, dividendes issus du bénéfice de l'année précédente. Les cotisations dues sur les dividendes sont prises en charge par l'EURL dans l'enveloppe de rémunération. Aucune prime d'émission ni aucune somme en compte courant n'augmente le seuil de 10 %, qui est donc de 100 €.

	C · Tout en rémunération	D · Rémunération + dividendes
Enveloppe de rémunération	80 000,00 €	41 265,00 €
IS : 15 % du bénéfice (0 € en C, 38 735 € en D)	0,00 €	5 810,00 €
Dividendes perçus	0,00 €	32 925,00 €
dont part au-delà de 10 % du capital (100 €)	0,00 €	32 825,00 €
Assiette sociale (74 % de l'enveloppe et de cette part)	59 200,00 €	54 826,60 €
Cotisations sociales, CSG et CRDS	25 116,72 €	23 307,57 €
Impôt sur la rémunération	8 386,00 €	60,00 €
Impôt de 12,8 % sur les dividendes	0,00 €	4 214,00 €
Prélèvements sociaux de 18,6 % sur 100 €	0,00 €	19,00 €
Disponible sur la rémunération	46 497,28 €	17 897,43 €
Disponible sur les dividendes	0,00 €	28 692,00 €
Total disponible	46 497,28 €	46 589,43 €

La part des dividendes soumise aux cotisations des indépendants supporte la CSG-CRDS des revenus d'activité ; elle n'est donc pas soumise aux prélèvements sociaux de 18,6 %, qui ne portent ici que sur les 100 € restants.

Comment lire ce résultat

Dans ces hypothèses, les deux stratégies sont quasiment équivalentes : l'écart de 92,15 € est trop faible pour guider à lui seul une décision. En effet, avec un capital de 1 000 €, la quasi-totalité des dividendes supporte les cotisations des indépendants. En D, plus de la moitié du revenu dépend d'une décision annuelle de distribution. Avec un capital ou un compte courant plus élevés, la comparaison changerait.

À retenir

Pour un gérant majoritaire, les dividendes ne permettent pas, en principe, d'échapper aux cotisations au-delà du seuil de 10 %. Leur intérêt se mesure au cas par cas.

9 Votre protection sociale fait partie du calcul

Les cotisations financent vos droits : réduire sa rémunération, c'est souvent réduire sa protection.

Risque	Assimilé salarié	Travailleur indépendant
Indemnités journalières maladie	Versées après 3 jours de carence, sous conditions d'heures ou de rémunération cotisée minimales. Leur montant dépend de la rémunération, dans la limite d'un plafond.	Versées après 3 jours de carence, après au moins un an d'affiliation et sous conditions de cotisation. Calculées sur le revenu moyen des trois dernières années.
Retraite	Retraite de base et complémentaire, qui dépendent de la rémunération soumise à cotisations, dans la limite de seuils et de plafonds.	Retraite de base et complémentaire, calculées sur le revenu professionnel.
Invalidité et décès	Couverture du régime général, liée à la rémunération.	Couverture des indépendants, liée au revenu.
Perte d'activité	Pas d'assurance chômage au titre du mandat social. Une exception existe en cas de contrat de travail distinct, après examen par France Travail.	Pas d'assurance chômage. Une allocation des travailleurs indépendants existe, sous des conditions strictes.

Une rémunération faible ou nulle

Ainsi, en 2026, il faut avoir cotisé sur 1 803,00 € de rémunération (150 fois le Smic horaire du 1^{er} janvier) pour valider un trimestre de retraite au régime général, soit 7 212,00 € pour quatre trimestres. Sans rémunération, le mandat de président de SAS ne génère pas de nouveaux droits à retraite ni aux indemnités journalières, et ses dividendes non plus. D'éventuels droits issus d'une autre activité ou d'un maintien de droits doivent être examinés séparément. Pour un gérant majoritaire, la fraction des dividendes soumise aux cotisations entre dans l'assiette et peut contribuer à ses droits.

Les garanties à examiner

- Le montant des indemnités journalières dont vous disposeriez en cas d'arrêt, et la durée pendant laquelle vous pourriez vivre sans revenu.
- Votre relevé de carrière, pour vérifier les trimestres validés.
- Un contrat de prévoyance (arrêt de travail, invalidité, décès) et une complémentaire santé adaptés à votre situation.

Le plus ADALTA

Selon la mission confiée, nous mesurons avec vous les droits sociaux que procure chaque scénario de rémunération, et pas seulement son coût. Vous arbitrez en connaissant ce que vous gagnez et ce à quoi vous renoncez.

10 Frais professionnels et avantages : garder les bons réflexes

« Je fais passer mes repas en note de frais, c'est autant que je n'ai pas à me verser. » Attention : une dépense remboursée n'est pas un complément de revenu. C'est la compensation d'un coût que vous avez supporté pour l'entreprise.

Dépense	Ce qui est admis	Ce qui pose problème
Déplacements	Les trajets réalisés pour l'entreprise, justifiés (date, objet, kilométrage), remboursés au réel ou selon un barème.	Les trajets personnels ou les justificatifs reconstitués après coup.
Repas	Un repas d'affaires avec un client ou un repas pris en déplacement professionnel, avec la facture et le nom des invités.	Les repas du quotidien sans lien avec l'activité.
Véhicule	Un véhicule de société utilisé pour l'activité. Son usage privé constitue un avantage en nature, à évaluer et à déclarer.	Un usage privé non déclaré.
Matériel	Les équipements nécessaires à l'activité, facturés au nom de l'entreprise.	Les achats personnels réglés avec la carte de l'entreprise.
Dépenses mixtes	La seule part professionnelle, déterminée selon une clé de répartition justifiable (téléphone, bureau à domicile...).	La prise en charge totale d'une dépense en partie personnelle.

Les trois règles d'or

- 1 Un intérêt pour l'entreprise**
 La dépense doit être engagée dans l'intérêt de l'entreprise et non pour vos besoins personnels.
- 2 Un justificatif**
 Facture au nom de l'entreprise, note de frais datée et motivée, conservées avec la comptabilité.
- 3 Une séparation stricte**
 Un compte bancaire et une carte réservés à l'entreprise. L'argent de la société n'est pas votre argent, même si vous en êtes l'unique associé.

Point de vigilance

Une dépense personnelle prise en charge par la société peut être requalifiée en rémunération ou en distribution. Elle est alors soumise à l'impôt, voire aux cotisations, avec des pénalités. Dans les cas les plus graves, elle peut constituer un abus de biens sociaux.

Organiser vos revenus pendant l'année

Un revenu de dirigeant se pilote. Fixez un montant mensuel régulier, prudent, puis ajustez-le à des moments prévus, plutôt qu'au gré du solde bancaire.

Un calendrier simple, pour un exercice clos au 31 décembre

Quand ?	Quoi ?
Début d'année	Faire voter la rémunération de l'année ; mettre à jour le prévisionnel de trésorerie.
Chaque mois	Verser la rémunération convenue ; suivre la trésorerie et les échéances à venir.
Chaque trimestre	Comparer l'activité au prévisionnel ; ajuster si besoin la rémunération par une nouvelle décision ; pour un indépendant, demander la révision de ses acomptes si son revenu change nettement.
Avant la clôture	Estimer le résultat, l'IS et les cotisations ; arbitrer un éventuel complément de rémunération.
Avant le 30 novembre	Demander, si vous y avez droit, la dispense d'acompte de 12,8 % sur les dividendes de l'année suivante.
Dans les six mois de la clôture (SARL, EURL, SASU) ; en SAS à plusieurs associés, dans le délai fixé par les statuts	Approuver les comptes, décider de l'affectation du résultat et des éventuels dividendes.
Dans les 9 mois de la clôture	Payer les dividendes décidés.

Si votre activité est saisonnière, lissez votre rémunération sur l'année et constituez une réserve pendant les mois forts. Pour un indépendant, gardez à l'esprit qu'une forte hausse de revenu entraînera une régularisation de cotisations l'année suivante.

Votre checklist avant de décider

- Je connais ma structure, son régime fiscal et mon statut social.
- J'ai chiffré mon besoin personnel annuel, en précisant s'il est avant ou après impôt.
- J'ai calculé l'enveloppe soutenable à partir de la trésorerie, des échéances et d'une réserve.
- Je connais le coût total de ma rémunération pour l'entreprise.
- J'ai mesuré la protection sociale que me procure le montant choisi.
- Ma rémunération a fait l'objet d'une décision écrite.
- Pour les dividendes, je dispose de sommes légalement distribuables et de la trésorerie nécessaire, et je connais leur régime social selon mon statut.

12

CHAPITRE 12

Les erreurs à éviter

1

Se payer selon le solde bancaire

Le solde du jour contient la TVA, les cotisations et l'impôt à payer. Le bon réflexe : raisonner sur l'enveloppe disponible après échéances.

2

Oublier les cotisations et l'impôt à venir

Pour un indépendant, la régularisation de l'année suivante peut être lourde. Le bon réflexe : provisionner chaque mois.

3

Distribuer plus que la société ne peut

Toute distribution doit reposer sur des sommes légalement distribuables et une trésorerie suffisante. Le bon réflexe : vérifier les deux.

4

Réduire excessivement sa protection

Pour un président de SAS, tout en dividendes, le mandat ne génère ni trimestre de retraite ni droit aux indemnités journalières. Le bon réflexe : chiffrer vos droits avant de décider.

5

Mélanger argent personnel et argent de la société

Les dépenses personnelles payées par la société peuvent être requalifiées. Le bon réflexe : des comptes séparés et des justificatifs.

Les nouveautés 2026 à connaître

- **Dividendes** : la CSG sur les revenus de placement passe de 9,2 % à 10,6 % depuis le 1^{er} janvier 2026. Les prélèvements sociaux atteignent 18,6 % et le PFU 31,4 %, contre 30 % auparavant. L'option pour le barème n'est plus irrévocable.
- **Indépendants** : depuis avril 2026 et la déclaration des revenus 2025, une assiette unique s'applique au calcul des cotisations et de la CSG-CRDS, avec un abattement forfaitaire de 26 %. Elle vaut pour la régularisation des revenus 2025. Les barèmes ont été ajustés : taux plein maladie de 8,5 %, retraite complémentaire des artisans-commerçants à 8,10 % puis 9,10 %.
- **Assimilés salariés** : en 2026, les taux réduits des cotisations maladie et allocations familiales sont supprimés, sauf cas particuliers. Pour un président de SAS, ces cotisations s'appliquent donc au taux plein. La cotisation vieillesse déplafonnée employeur passe de 2,02 % à 2,11 %.
- **Repères 2026** : plafond de la sécurité sociale à 48 060 € par an ; Smic horaire de 12,02 € au 1^{er} janvier, puis 12,31 € au 1^{er} juin. Barème de l'impôt sur les revenus 2025 revalorisé de 0,9 %. Taux réduit d'IS des PME inchangé : 15 % jusqu'à 42 500 € de bénéfice.

Textes de référence

Les informations de ce guide sont à jour au 11 octobre 2026. Elles reposent notamment sur les sources suivantes, consultées à cette date :

- **Impôt sur les sociétés** : CGI, art. 219 ([Légifrance](#)) ; [BOI-IS-LIQ-20-20](#) et [BOI-IS-LIQ-20-10](#).
- **Rémunération des dirigeants** : CGI, art. 39-1-1° ([BOI-IS-BASE-30-20-10](#)) ; prélèvements de l'exploitant ([BOI-BIC-CHG-40-50-10](#)).
- **Impôt sur le revenu** : barème des revenus 2025 ([BOI-IR-LIQ-20-10](#)), décote ([BOI-IR-LIQ-20-20-30](#)), déduction de 10 % ([BOI-BAREME-000035](#)) ; [Brochure pratique IR 2026](#).
- **Dividendes** : loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 (LFSS 2026), art. 12, et loi n° 2026-103 du 19 février 2026 (LF 2026), telles que présentées par [impots.gouv.fr](#) et [service-public.fr](#) ([F2329](#)).
- **Cotisations 2026** : Urssaf, [taux du secteur privé](#), [plafonds](#), [Smic](#), [nouveau 2026](#), [chômage](#) et [AGS](#).
- **Statut et revenus du dirigeant** : Service Public Entreprendre, fiches [F38152](#), [F36065](#), [F36007](#), [F37411](#), [F36380](#), [F36211](#).
- **Indépendants** : Urssaf, [taux des artisans-commerçants](#), [réforme de l'assiette](#), [notice de la déclaration des revenus 2026](#) ; Service Public [F23890](#), [A18879](#), [F38656](#), [F23994](#) (ATI).
- **Sociétés et retraite** : réserve légale ([F24024](#)), approbation des comptes et dividendes ([F31214](#)) ; validation des trimestres ([F1761](#)).

Avertissement

Ce guide est à usage exclusivement informatif. Il simplifie volontairement des règles parfois complexes et ne se substitue pas au conseil d'un expert-comptable : chaque cas est unique. Les montants et les taux évoluent chaque année. Avant toute décision, faites étudier votre situation par un professionnel (voir l'avertissement complet en dernière page).

Pour préparer votre simulation

Vos besoins mensuels et les revenus de votre foyer ; vos derniers comptes, la trésorerie prévisionnelle et les emprunts ; vos statuts, le capital et le solde de votre compte courant ; votre dernier avis d'impôt ; votre relevé de carrière et la protection sociale que vous souhaitez.

Nos autres guides

SARL, SAS ou EI : que choisir ?

Le guide pour choisir le statut de votre entreprise.

Premier salarié : réussir sa première embauche

Tous nos guides sur [adalta.fr/guides-ressources](#)

Votre situation est unique

Ce guide vous donne les bons repères. Pour fixer votre rémunération et vos dividendes, rien ne remplace une simulation construite sur vos chiffres : trésorerie, statut, foyer et protection sociale.

Prenons 30 minutes pour en parler, gratuitement et sans engagement.

[Prendre rendez-vous sur adalta.fr](https://adalta.fr)

Conseil fiscal

Expertise-comptable

Social et paie

Création et choix du statut

Droit des sociétés

DAF externalisé

Avertissement important

Ce guide est diffusé à titre exclusivement informatif et pédagogique. Il présente des règles générales, volontairement simplifiées, en vigueur à la date de sa rédaction (octobre 2026). Les textes, taux et seuils évoluent régulièrement. Les exemples chiffrés sont illustratifs et reposent sur des hypothèses précises.

Il ne constitue ni une consultation, ni un conseil juridique, fiscal ou social, et ne se substitue en aucun cas à l'analyse personnalisée d'un expert-comptable. Chaque situation est unique : le montant de votre rémunération, le choix entre rémunération et dividendes ou le niveau de votre protection sociale dépendent d'éléments propres à chaque personne (activité, statut, trésorerie, revenus, situation familiale, projets).

Aucune décision ne doit être prise sur le seul fondement de ce guide. Le cabinet ADALTA ne saurait être tenu responsable des conséquences d'une décision prise sans étude préalable de votre situation par un professionnel.