Sanala PATRIMOINE

GUIDE PRATIQUE · ÉDITION NOVEMBRE 2026

Les 13 stratégies pour optimiser sa rémunération de dirigeant

Salaire, dividendes, épargne salariale, frais, avantages exonérés, retraite : la boîte à outils complète, avec les plafonds 2026 et les conditions à respecter.

Rémunération du dirigeant | Plafonds 2026 | Boîte à outils

Alexis Bied
Ingénieur patrimonial, fondateur de Sanala Patrimoine
Animateur du podcast Les Investissables

Dans ce guide

01 Le principe : 100€ qui sortent de la société

02 Stratégies 1 et 2 : rémunération et dividendes

03 Stratégies 3 à 5 : l'épargne salariale

04 Stratégies 6 et 7 : retraite et protection

05 Stratégies 8 à 11 : frais et compte courant

06 Stratégies 12 et 13 : CESU et chèques-vacances

07 La check-list

08 Les erreurs à éviter

Pour qui ?

- Vous dirigez une SAS, une SARL ou une EURL et vous fixez vous-même votre rémunération.
- Vous voulez sortir plus d'argent de votre société sans prendre de risque fiscal.
- Vous préparez votre retraite et la protection de votre famille.

> **LE MOT D'ALEXIS**
>
> Quand je reçois un dirigeant, il utilise en moyenne deux leviers sur treize : un salaire et des dividendes. Les onze autres sont légaux, documentés, et souvent plus efficaces.
>
> Ce guide reprend la boîte à outils que je présente dans ma formation aux conseillers en gestion de patrimoine, avec les plafonds 2026 et les conditions de chaque levier.

L'essentiel en une page

- **Pour 100€ de coût**, un salaire de SAS laisse 40 à 50€ nets d'impôt, un dividende 51 à 58€ : plusieurs leviers font mieux.
- **L'épargne salariale** (participation, intéressement, abondement) est la plus puissante, dès le premier salarié.
- **Les frais réels** (indemnités kilométriques, quote-part de loyer) arrivent sans impôt s'ils sont justifiés.
- **CESU (2 591€), chèques-vacances (560,11€), véhicule électrique (70% d'abattement)** : de petits montants qui s'additionnent.
- **Aucun levier ne remplace une rémunération** : sans salaire, pas de retraite ni de protection.

01

Le principe : 100€ qui sortent de la société

Chaque levier se juge sur une seule question : pour 100€ qui sortent de la société, combien arrivent dans ma poche, et combien me créent des droits ?

Pour 100€ de coût	Net pour vous (ordre de grandeur)	Droits créés
Salaire de président de SAS, tranche à 30%	40 à 45€	Retraite, prévoyance
Rémunération de gérant TNS, tranche à 30%	50 à 55€	Retraite, prévoyance
Dividende (IS 15% puis PFU)	58€	Aucun
Intéressement placé sur un PEE	90€	Aucun (épargne bloquée 5 ans)
Indemnités kilométriques, CESU	100€	Aucun

Ces ordres de grandeur ne disent pas qu'il faut tout faire passer par les leviers exonérés : ils montrent qu'au-delà d'une rémunération suffisante, chaque euro supplémentaire mérite d'être orienté vers le levier le plus efficace.

02

Stratégies 1 et 2 : rémunération et dividendes

1. La bonne rémunération

Elle couvre les besoins de votre foyer, valide vos trimestres de retraite et finance votre protection. Elle est déductible du résultat. Pour le même budget de 150 000€, un gérant majoritaire de SARL garde environ 12 900€ de plus par an qu'un président de SAS, qui cotise davantage pour sa retraite.

2. Les dividendes au bon niveau

Le bénéfice est taxé à 15% jusqu'à 42 500€, puis 25%. Le prélèvement global d'un dividende (IS puis PFU de 31,4%) est d'environ 41,7% dans la tranche à 15%, 48,6% au-delà. En SARL, la part des dividendes au-delà de 10% du capital et des comptes courants supporte des cotisations, déductibles et créatrices de droits : à partir d'une rémunération d'un plafond de la sécurité sociale, le dividende de SARL peut devenir plus intéressant que celui de SAS.

03

Stratégies 3 à 5 : l'épargne salariale

Dans une entreprise de 1 à 250 salariés, le dirigeant peut en bénéficier. Il faut au moins un salarié et des accords écrits.

Dispositif	Plafond 2026	Pour vous	Pour la société
3. Participation	36 045€	Exonérée d'IR si placée, CSG-CRDS 9,7%	Déductible, forfait social 0% sous 50 salariés
4. Intéressement	36 045€	Exonéré d'IR si placé, CSG-CRDS 9,7%	Déductible, forfait social 0% sous 250 salariés
5. Abondement	3 844,80€ (PEE), 7 689,60€ (PER collectif)	Exonéré d'IR, CSG-CRDS 9,7%	Déductible, forfait social 0% sous 50 salariés

Les points techniques

- la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, facultative en dessous ; un salarié présent moins de la moitié de l'exercice peut en être exclu ;
- l'intéressement doit reposer sur une formule aléatoire et mesurable, définie par accord, avant la fin du premier semestre pour l'année en cours ;
- l'intéressement est souvent réparti en fonction des salaires : la rémunération du dirigeant influence donc sa part.

La séquence optimale avec au moins un salarié

1. Rémunération nécessaire pour vivre.
2. Participation, si le résultat le permet.
3. Intéressement, objectifs fixés avant juin.
4. Abondement sur vos versements volontaires.
5. Dividendes une fois le bénéfice ramené dans la tranche d'IS à 15%.

04

Stratégies 6 et 7 : retraite et protection

6. Le PER individuel

Les versements sont déductibles dans un plafond fonction de vos revenus : pour un TNS, 10% du bénéfice dans la limite de 8 plafonds de la sécurité sociale, plus 15% de la fraction entre 1 et 8 plafonds, soit jusqu'à environ 88 900€ en 2026. Depuis 2026, les plafonds non utilisés se reportent sur 5 ans et les versements après 70 ans ne sont plus déductibles.

7. Les contrats collectifs et Madelin

Prévoyance, santé et retraite supplémentaire : pour un président de SAS, les contrats collectifs et obligatoires sont exonérés de cotisations dans certaines limites ; pour un gérant majoritaire, les contrats Madelin sont déductibles du bénéfice. C'est la façon la plus efficace de combler l'écart de protection d'un TNS.

05

Stratégies 8 à 11 : frais et compte courant

Levier	Règle	Point de vigilance
8. Indemnités kilométriques	Barème fiscal, véhicule personnel, déplacements professionnels	Relevé détaillé : date, trajet, motif, kilomètres
9. Véhicule électrique	Avantage en nature réduit de 70%, plafond 4 641,60€ en 2026, jusqu'au 31/12/2027	Véhicule 100% électrique éligible
10. Quote-part de loyer	Convention de mise à disposition, prorata de surface	Factures et calcul de surface conservés
11. Intérêts de compte courant	Taux plafond autour de 4,3% à 4,5% en 2026, PFU pour vous	Capital entièrement libéré

Le bon réflexe

Ces leviers sont des remboursements de frais ou des intérêts réels : sans justificatif, ils sont requalifiés en rémunération, avec cotisations et pénalités. Formalisez chaque convention par écrit.

06

Stratégies 12 et 13 : CESU et chèques-vacances

12. Les CESU préfinancés

Exonérés de cotisations et d'impôt dans la limite de 2 591€ par an et par bénéficiaire en 2026 et des frais réels : ménage, garde d'enfant, jardinage, soutien scolaire.

13. Les chèques-vacances

Dans une entreprise de moins de 50 salariés sans CSE, la contribution de l'employeur est exonérée de cotisations (hors CSG et CRDS) dans la limite de 30% du SMIC mensuel brut par bénéficiaire et par an : 546,91€ jusqu'au 31 mai 2026, 560,11€ depuis le 1er juin. Les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés y ont accès.

Le piège pour un dirigeant seul

La contribution globale de l'employeur est plafonnée à la moitié du SMIC mensuel multipliée par le nombre de salariés. Sans salarié, l'exonération est difficile à mobiliser. Il faut aussi un accord collectif et une modulation selon les rémunérations.

Bonus : le co-démembrement temporaire

La société achète l'usufruit temporaire de parts de SCPI ou d'un bien pour 10 à 15 ans, vous achetez la nue-propriété. À la fin, vous récupérez la pleine propriété sans fiscalité. Puissant, mais surveillé : la valeur de l'usufruit et l'intérêt pour la société doivent être justifiés.

07

La check-list

À cocher avant de décider. Si une case reste vide, c'est le sujet à creuser en priorité.

- [ ] Ma rémunération couvre mes besoins, ma retraite et ma protection.
- [ ] Mon bénéfice distribué reste, si possible, dans la tranche d'IS à 15%.
- [ ] Si j'ai au moins un salarié, j'ai étudié participation, intéressement et abondement.
- [ ] L'accord d'intéressement est signé avant la fin du premier semestre.
- [ ] J'ai calculé mon plafond PER, reports des 5 dernières années compris.
- [ ] Ma prévoyance et ma retraite passent par des contrats déductibles.
- [ ] Je tiens un relevé de mes kilomètres professionnels.
- [ ] La convention de mise à disposition de mon domicile est écrite et chiffrée.
- [ ] Mon compte courant est rémunéré au taux plafond, capital libéré.
- [ ] J'ai vérifié les conditions des CESU et des chèques-vacances pour ma société.
- [ ] Mon expert-comptable a validé chaque levier.

08

Les erreurs à éviter

1 **Tout passer en dividendes**

Pas de retraite, pas de protection, et un prélèvement de 42 à 49%.

2 **Mettre en place l'intéressement sans accord valable**

Sans formule aléatoire et accord signé à temps, les sommes sont requalifiées en salaire.

3 **Rembourser des frais sans justificatif**

Requalification en rémunération, avec cotisations et pénalités.

4 **Commander des chèques-vacances sans salarié**

Le plafond global dépend du nombre de salariés.

5 **Rémunérer le compte courant au-dessus du taux plafond**

La fraction excédentaire n'est pas déductible.

6 **Oublier la retraite**

Les leviers exonérés ne créent pas de droits, sauf l'abondement sur un PER collectif.

ET MAINTENANT ?

Mettez en place les bons leviers

Je passe en revue avec vous et votre expert-comptable les 13 stratégies, et nous mettons en place celles qui ont du sens pour votre société et votre famille.

- Un premier rendez-vous de découverte, en visio, sans engagement.
- Une analyse chiffrée de votre situation, avec votre expert-comptable si besoin.
- Des recommandations écrites, conformes à la réglementation (rapport d'adéquation).

Prendre rendez-vous avec Alexis →

Lien direct : calendly.com/alexis-bied/1

Pour aller plus loin
L'article complet, l'épisode des Investissables et le simulateur : www.sanala.fr/guides/strategies-remuneration-dirigeant.html

Sources officielles

- Urssaf : chèques-vacances et aides aux services à la personne, conditions d'exonération
  https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/gerer-entreprise/comite-social-et-economique/prestations-cse-exo-conditions.html
- Légifrance, Code du tourisme art. L411-1 et suivants : chèques-vacances
  https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006074073/LEGISCTA000006143216/
- Urssaf : le forfait social (épargne salariale)
  https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/forfait-social.html
- economie.gouv.fr : les chèques-vacances en entreprise
  https://www.economie.gouv.fr/entreprises/gerer-ses-ressources-humaines-et-ses-salaries/entreprises-tout-ce-que-vous-devez-savoir
- impots.gouv.fr : taux de l'impôt sur les sociétés
  https://www.impots.gouv.fr/international-professionnel/impot-sur-les-societes
- economie.gouv.fr : PFU de 31,4% depuis le 1er janvier 2026
  https://www.economie.gouv.fr/particuliers/impots-et-fiscalite/gerer-mes-autres-impots-et-taxes/comment-fonctionne-le-prelevement-forfaitaire-unique-pfu

Avertissement

Ce guide est un document d'information à caractère général. Il ne constitue ni un conseil personnalisé, ni une recommandation d'investissement, ni une consultation juridique ou fiscale. Les règles citées sont celles en vigueur à la date de rédaction et peuvent évoluer, notamment avec la loi de finances pour 2027 en cours de discussion. Les exemples chiffrés sont simplifiés et illustratifs. Avant toute décision, faites étudier votre situation par un professionnel. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

Mentions légales

Sanala Patrimoine, SARL au capital de 1 500€, RCS Saint-Pierre 987 386 604. Conseiller en investissements financiers (CIF) et courtier en assurance (COA) immatriculé à l'ORIAS sous le n° 24004574 (www.orias.fr), adhérent de l'ANACOFI-CIF, association agréée par l'AMF. Carte CPI n° 1310 2024 000 000 108 délivrée par la CCI Marseille-Provence, sans détention de fonds. Responsabilité civile professionnelle : MMA Entreprise. Autorités de contrôle : AMF et ACPR.

Document gratuit, réservé à un usage personnel. Reproduction interdite sans autorisation. © Sanala Patrimoine, novembre 2026.