Sanala PATRIMOINE

GUIDE PRATIQUE · ÉDITION NOVEMBRE 2026

Optimiser sa rémunération de dirigeant

Salaire, dividendes, protection sociale et retraite : la méthode pour vous payer mieux, en SAS comme en SARL.

SAS ou SARL | Salaire et dividendes | Règles 2026

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

Dans ce guide

01 Les trois façons de vous payer

02 SAS ou SARL : deux statuts sociaux

03 Le comparatif à budget égal

04 Le vrai coût d'un dividende

05 La méthode en 4 étapes pour fixer sa rémunération

06 Protection et retraite : les leviers déductibles

07 Holding : quand en créer une

08 La check-list

09 Les erreurs à éviter

Pour qui ?

- Vous créez votre société et hésitez entre SAS et SARL.
- Vous êtes dirigeant et vous fixez chaque année votre salaire et vos dividendes.
- Vous voulez mieux préparer votre retraite et votre protection sans dégrader votre revenu net.

> **LE MOT D'ALEXIS**
>
> La question que l'on me pose le plus souvent : « combien dois-je me verser, et sous quelle forme ? ». Il n'y a pas de réponse universelle, mais il y a une méthode.
>
> Ce guide prolonge l'épisode des Investissables avec Rabbah Mohamed, expert-comptable, et vous donne les repères pour décider chaque année.

L'essentiel en une page

- **Le statut social compte plus que la forme juridique** : président de SAS = assimilé salarié, gérant majoritaire de SARL = travailleur non salarié (TNS).
- **À net égal, la SAS coûte plus cher** mais cotise davantage pour la retraite ; la SARL laisse plus de marge pour une protection sur mesure.
- **Un dividende supporte environ 42% à 49% de prélèvements** au total (IS puis PFU de 31,4%), et n'ouvre aucun droit social.
- **En SARL, les dividendes au-delà de 10%** du capital et des comptes courants supportent des cotisations.
- **Le « 100% dividendes » est un piège** : pas de retraite, pas d'indemnités journalières.

01

Les trois façons de vous payer

Un dirigeant ne se rémunère pas seulement par un salaire. Il dispose de trois familles de flux, à combiner.

Flux	Fiscalité pour vous	Coût pour la société	Droits sociaux
Rémunération	Barème de l'IR, après abattement de 10% (ou frais réels)	Déductible, plus les cotisations	Oui
Dividendes	PFU de 31,4% (ou barème avec abattement de 40%)	Non déductibles : versés après IS	Non
Autres flux	Variable : nul pour un remboursement de compte courant, frais professionnels remboursés	Selon le cas	Non

Les autres flux, souvent oubliés

- **Le remboursement de compte courant d'associé** : l'argent que vous avez prêté à la société vous est rendu sans impôt ;
- **les frais professionnels** réellement engagés (indemnités kilométriques selon le barème, repas d'affaires) remboursés sur justificatifs ;
- **l'épargne salariale et retraite** (participation, intéressement, abondement, PER collectif), accessible au dirigeant dès que l'entreprise compte au moins un salarié, avec un plafond d'intéressement de 36 045€ par bénéficiaire en 2026 ;
- **les intérêts de compte courant**, déductibles dans la limite d'un taux plafond (autour de 4,3% à 4,5% en 2026), imposés au PFU pour vous ;
- **une quote-part de loyer** si vous travaillez à domicile, via une convention de mise à disposition, et **les chèques-vacances et CESU préfinancés**, exonérés dans certaines limites ;
- **les avantages en nature** (véhicule, logement), imposés et soumis à cotisations, mais parfois plus efficaces qu'un salaire équivalent.

02

SAS ou SARL : deux statuts sociaux

	Président de SAS / SASU	Gérant majoritaire de SARL / EURL
Régime	Assimilé salarié (régime général)	Travailleur non salarié
Coût pour 30 000€ de revenu imposable (Urssaf)	Environ 54 000€	Environ 45 000€
Cotisations sans rémunération	Aucune (mais aucun droit)	Cotisations minimales, environ 1 200 à 1 800€ par an
Retraite	Base + Agirc-Arrco : plus de droits	Base + complémentaire des indépendants
Indemnités journalières et décès	Régime général	Souvent comparables, parfois meilleurs à revenu égal
Chômage	Non	Non
Dividendes	PFU, sans cotisations	Cotisations au-delà de 10% du capital et des comptes courants

À retenir

L'écart de cotisations entre les deux statuts n'est pas perdu : en SARL, il peut financer une prévoyance et une épargne retraite sur mesure. La SARL n'est pas moins protectrice, elle laisse le choix. Mal utilisée, elle laisse un trou.

Un gérant minoritaire ou égalitaire de SARL est assimilé salarié, comme un président de SAS. Ce guide compare le cas le plus fréquent, le gérant majoritaire.

Qui est vraiment gérant majoritaire ?

On additionne les parts détenues directement et indirectement (via une société contrôlée), celles du conjoint marié ou pacsé (pas du concubin), des enfants mineurs non émancipés, et les parts détenues en usufruit (pas la nue-propriété seule). En cas de cogérance, on additionne les parts de tous les gérants : s'ils dépassent ensemble 50%, tous sont majoritaires, même celui qui ne détient aucune part.

Situation	Gérant majoritaire ?
30% en direct, 25% pour sa concubine	Non (55% s'ils se pacsent ou se marient)
35% en direct + holding contrôlée à 70% qui détient 20%	Oui : 35% + 20% = 55%
Deux cogérants à 30% et 15%	Non : 45% au total
Nue-propriété de 60%, usufruit donné	Non : 0% retenu
Trois cogérants à 40%, 18% et 0%	Oui, tous, y compris celui à 0%

03

Le comparatif à budget égal

Comparer les statuts sur le seul net en poche est une erreur. Je raisonne avec trois chiffres : le coût entreprise, le revenu net perçu et le revenu global (net + cotisations qui créent des droits). L'objectif : transformer chaque euro de coût entreprise en un maximum de revenu global.

150 000€ de budget de rémunération

	SAS	SARL
Cotisations sociales	62 892€	42 992€
Rémunération nette	87 108€	107 008€
Impôt sur le revenu	17 464€	24 474€
Net en poche	69 644€	82 534€
Cotisations retraite créatrices de droits	23 585€	18 662€
Revenu global	**93 229€**	**101 196€**

Célibataire sans enfant, activité commerciale, règles 2026, 100% en rémunération. La SARL laisse environ 12 900€ de plus par an ; en contrepartie, chaque année en SAS rapporte environ 295€ de retraite annuelle en plus. Sur 30 ans : environ 386 700€ de revenu disponible en plus en SARL, contre environ 177 000€ de retraite perdue sur 20 ans de retraite, si l'écart est placé.

Le dividende de SARL n'est pas toujours perdant

Les cotisations sur dividendes sont déductibles (elles réduisent l'IS), dégressives et créatrices de droits. Pour 100€ de coût pour la société, avec un IS à 25% :

Rémunération du gérant	Dividende net, SAS	Dividende net, SARL
Moins de 1 PASS (48 060€)	68,60€	65,50€
Entre 1 et 4 PASS	68,60€	72,39€
Entre 4 et 5 PASS	68,60€	75,00€
Au-delà de 5 PASS	68,60€	75,32€

La régularisation des cotisations TNS

Les cotisations sont d'abord calculées sur un revenu provisionnel, puis régularisées l'année suivante : après deux bonnes années, le total peut approcher 70% du revenu. Demandez un recalcul de vos acomptes sur votre revenu estimé et provisionnez chaque mois. Depuis 2026, l'assiette des cotisations des indépendants est unique, après un abattement forfaitaire de 26%.

04

Le vrai coût d'un dividende

Un dividende paraît moins cher qu'un salaire parce qu'il ne supporte pas de cotisations. Mais il arrive après l'impôt sur les sociétés.

Pour 100€ de bénéfice	IS à 15%	IS à 25%
Impôt sur les sociétés	15€	25€
Dividende versé	85€	75€
PFU de 31,4%	26,69€	23,55€
Net en poche	**58,31€**	**51,45€**
Prélèvement global	**41,7%**	**48,6%**

Le taux réduit de 15% s'applique jusqu'à 42 500€ de bénéfice, pour les PME dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 10M€ et détenues à 75% au moins par des personnes physiques. Au-delà, chaque euro distribué coûte près de la moitié.

Barème ou flat tax ?

Sur option, les dividendes peuvent être imposés au barème après un abattement de 40%. C'est intéressant si votre tranche marginale est de 0% ou 11%, plus rarement à 30%. L'option est globale : elle vaut pour tous vos revenus de capitaux de l'année.

En SARL : la règle des 10%

Pour un gérant majoritaire, la part des dividendes qui dépasse 10% du capital social, des primes d'émission et des comptes courants d'associé supporte les cotisations TNS. Avec un capital de 1 000€, le seuil est de 100€. D'où l'intérêt d'un capital adapté dès la création, ou d'une holding.

05

La méthode en 4 étapes pour fixer sa rémunération

1. **Partir de votre besoin net personnel.** Ce dont votre foyer a besoin chaque mois, plus votre capacité d'épargne visée. C'est le socle, versé de préférence en rémunération régulière.
2. **Fixer votre niveau de protection.** Quel revenu en cas d'arrêt de travail ? Quel capital en cas de décès ? Quelle retraite ? En TNS, une partie se construit avec des contrats dédiés, dont les cotisations sont déductibles dans certaines limites.
3. **Regarder le bénéfice et les besoins de l'entreprise.** Trésorerie de sécurité, investissements, remboursement d'emprunts. Garder un bénéfice proche de 42 500€ permet de rester au taux réduit d'IS.
4. **Arbitrer le complément entre salaire, épargne salariale et dividendes.** Avec au moins un salarié, la séquence la plus efficace est souvent : rémunération nécessaire, participation, intéressement, abondement, puis dividendes une fois le bénéfice ramené dans la tranche d'IS à 15%. Comparez, pour chaque euro supplémentaire, le coût d'une rémunération (cotisations et impôt à votre tranche) et celui d'un dividende (IS puis PFU). Le simulateur de l'article fait ce calcul pour vous.

Trois profils, trois réponses

- **Le créateur indemnisé par France Travail** : souvent une SASU sans rémunération au départ, pour conserver ses allocations, puis une rémunération progressive.
- **Le dirigeant établi, 120 000€ de bénéfice** : une rémunération qui couvre le besoin du foyer et la protection, une part de bénéfice laissée au taux réduit, des dividendes ou une holding pour le surplus.
- **Le dirigeant à 10 ans de la retraite** : rémunération suffisante pour valider les trimestres et les points, versements PER à forte économie d'impôt, préparation de la cession.

06

Protection et retraite : les leviers déductibles

En TNS (gérant majoritaire)

- les contrats de prévoyance, de santé et de retraite dits « Madelin » et le PER individuel sont déductibles du bénéfice imposable, dans des plafonds fixés en fonction du revenu et du plafond annuel de la sécurité sociale (48 060€ en 2026) ;
- les cotisations facultatives sont l'outil principal pour combler l'écart avec un assimilé salarié.

En assimilé salarié (président de SAS)

- les contrats collectifs et obligatoires (prévoyance, santé, PER d'entreprise obligatoire) financés par la société sont exonérés de cotisations et déductibles, dans certaines limites ;
- le PER individuel reste ouvert, déductible du revenu imposable dans le plafond épargne retraite.

La retraite de base

Elle dépend de vos 25 meilleures années, du nombre de trimestres validés et de votre âge de départ. La réforme de 2023 a été suspendue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 : l'âge légal est figé à 62 ans et 9 mois pour la génération 1964, et l'âge de 64 ans ne s'appliquera qu'à partir de la génération 1969. Vérifiez votre relevé de carrière sur info-retraite.fr : il comporte souvent des erreurs.

Le PER, à double tranchant

Les versements réduisent l'impôt à votre tranche marginale aujourd'hui, mais le capital sera imposé à la sortie. Il est d'autant plus intéressant que votre tranche est élevée maintenant et plus faible à la retraite.

07

Holding : quand en créer une

Une holding permet de remonter les dividendes de la société d'exploitation avec une fiscalité quasi nulle (régime mère-fille : seule une quote-part de 5% est imposée), pour les réinvestir sans passer par l'impôt personnel.

- **Utile** si vous réinvestissez régulièrement (immobilier, participations, placements de trésorerie) ou si vous préparez une cession ;
- **inutile** si vous consommez l'essentiel de vos revenus : l'argent devra de toute façon sortir au PFU ;
- **à encadrer** : une holding qui finance des dépenses personnelles s'expose à une requalification en distribution.

Le calendrier annuel du dirigeant

Quand	Quoi
Avant la clôture	Estimer le résultat, ajuster la rémunération de l'exercice, prévoir les cotisations
Avant le 31 décembre	Versements PER et contrats de retraite pour l'année
Dans les 6 mois après la clôture	Approbation des comptes, décision de distribution de dividendes
Printemps	Déclaration des revenus : choix entre PFU et barème
Chaque année	Revoir prévoyance, retraite et besoin de revenu du foyer

08

La check-list

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

- [ ] Je connais mon besoin de revenu net mensuel et ma capacité d'épargne.
- [ ] Je sais quel statut social j'ai (assimilé salarié ou TNS) et ce qu'il couvre.
- [ ] J'ai chiffré mon revenu en cas d'arrêt de travail et le capital en cas de décès.
- [ ] J'ai une estimation de ma future retraite (relevé de carrière, simulateur info-retraite).
- [ ] Je connais le bénéfice prévisionnel de l'exercice et le seuil de 42 500€.
- [ ] J'ai comparé, pour mon cas, salaire et dividendes au-delà de mon besoin.
- [ ] En SARL : je connais mon seuil de 10% (capital, primes, comptes courants).
- [ ] J'ai décidé de mes versements PER avant le 31 décembre.
- [ ] J'ai vérifié si une holding a du sens pour mes projets de réinvestissement.
- [ ] Ma rémunération est validée chaque année avec mon expert-comptable et mon conseil.

09

Les erreurs à éviter

1 **Se verser 100% en dividendes**

Pas de retraite, pas d'indemnités journalières, et un prélèvement global de 42 à 49%.

2 **Créer une SARL au capital de 1 000€**

La règle des 10% soumet presque tous les dividendes aux cotisations.

3 **Choisir son statut sur le seul coût des charges**

L'écart doit financer la protection, sinon il se paie au premier arrêt de travail.

4 **Oublier le chômage à la création**

En EURL, la rémunération de gérant réduit l'allocation ; en SASU, c'est souvent plus simple.

5 **Faire payer des dépenses personnelles par la société**

Requalification en distribution, majorations et cotisations.

6 **Ne jamais revoir sa rémunération**

Les seuils, les taux et votre situation changent chaque année.

ET MAINTENANT ?

Faites optimiser votre rémunération

Je calcule avec vous la répartition salaire, dividendes et protection qui maximise votre revenu net et votre retraite, en lien avec votre expert-comptable.

- 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/sas-ou-sarl.html

Sources officielles

- Urssaf : plafond de la sécurité sociale 2026
  https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/plafonds-securite-sociale.html
- Urssaf : « À chaque statut, sa protection sociale » (comparatif TNS / assimilé salarié 2026)
  https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/Diaporama_TI_statuts_hors_AE.pdf
- Urssaf : notice de la déclaration de revenus 2026 des indépendants (dividendes au-delà de 10%)
  https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/outils-documentation/formulaires-modeles/independant-notice-revenus-2026.pdf
- mon-entreprise.urssaf.fr : simulateur de dividendes
  https://mon-entreprise.urssaf.fr/simulateurs/dividendes
- 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
- BOFiP, BOI-IR-LIQ-20-10 : barème de l'impôt sur le revenu 2026
  https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/2491-PGP.html/identifiant=BOI-IR-LIQ-20-10-20260407
- impots.gouv.fr : taux de l'impôt sur les sociétés
  https://www.impots.gouv.fr/international-professionnel/impot-sur-les-societes
- Les Investissables : SAS vs SARL : quel est le meilleur statut pour entreprendre ? Un expert-comptable nous dit tout
  https://www.youtube.com/watch?v=zFKcidEQyEQ

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.