

Pourquoi faire appel à un Conseil en gestion de patrimoine indépendant ?

Le conseil en gestion de patrimoine indépendant est un professionnel du conseil qui exerce en libéral. Généraliste du patrimoine, il établit pour ses clients un bilan patrimonial, les conseille et leur propose une vision globale de leur patrimoine. Ceci en toute indépendance puisqu'il ne dépend d'aucun réseau.

Ainsi, il est à même de préconiser au chef d'entreprise une stratégie de rémunération qui prend en compte toutes les composantes de sa problématique : choix du statut, du mode de rémunération, couverture sociale, épargne retraite, fiscalité...

Parce qu'il connaît tous les autres aspects du patrimoine de son client, ses perspectives, sa situation familiale, il sera à même de recommander une solution personnalisée qui répondra à toutes les attentes de son client, à court terme comme à moyen ou long terme. Ainsi, il sera à même d'aller au-delà du conseil en rémunération et proposer, par exemple, des solutions pour optimiser la retraite du dirigeant ou la transmission de l'entreprise. Parce qu'il établit avec son client une relation durable, fondée sur la confiance et la disponibilité, il pourra, à tout moment, réexaminer la situation en fonction des évolutions de la situation.

Comment choisir mon Conseil en gestion de patrimoine indépendant ?

La Chambre des indépendants du patrimoine est le syndicat représentatif des conseils en gestion de patrimoine indépendants.

Elle n'admet que des professionnels avérés, sous conditions d'honorabilité, de diplômes et d'expériences professionnelles.

Elle contrôle ses adhérents et exige d'eux qu'ils se forment en permanence.

Ceux-ci sont couverts par une assurance responsabilité civile professionnelle.

Les adhérents de la Chambre des indépendants du patrimoine sont tous signataires d'une charte de qualité qui les engage.

Tous les cabinets adhérents ont opté pour le statut réglementé de conseiller en investissements financiers, sont inscrit à ce titre auprès de l'AMF et respectent scrupuleusement les obligations réglementaires.

Vous trouverez la liste des adhérents de la Chambre sur le site internet : www.independants-patrimoine.fr.

Charte

Face à vous un professionnel qui s'engage à

- Respecter les dispositions réglementaires et la déontologie tant à l'égard de ses clients que de son environnement professionnel
- Agir avec loyauté, compétence, diligence et indépendance au mieux des intérêts de ses clients
- Maintenir en permanence ses connaissances et ses compétences au niveau requis par l'évolution des techniques et du contexte économique et réglementaire
- S'enquérir de la situation globale de son client, de son expérience et de ses objectifs avant de formuler un conseil
- Avoir recours à d'autres professionnels quand l'intérêt du client l'exige
- Communiquer de manière appropriée les informations utiles à la prise de décision par ses clients, ainsi que celles concernant les modalités de sa rémunération
- Respecter le secret professionnel
- S'interdire de recevoir des fonds en dehors des honoraires qui lui sont dus

**200 000 familles font confiance
aux 2 000 conseils en gestion de patrimoine
indépendants agréés par la Chambre
des indépendants du patrimoine.**



10, rue de la Pépinière - 75008 Paris - Tél. 01 44 69 88 88
Fax 01 44 69 88 81 - Email : info@independants-patrimoine.fr

www.independants-patrimoine.fr



Chambre
des indépendants
du patrimoine

Conseil

Le conseil en rémunération

ACTIVITÉ CONSEIL **fiche pratique n°4**



Quels sont les objectifs du conseil en rémunération ?

Construire la rémunération d'un dirigeant d'entreprise nécessite une étude approfondie et personnalisée. De nombreux facteurs doivent être étudiés pour répondre d'une part aux intérêts du dirigeant et de l'entreprise et d'autre part à la réglementation.

Le conseil en rémunération vise 2 objectifs combinés : réduire le coût de fabrication de la rémunération immédiate et développer la rémunération globale, fiscalement et socialement optimisée.

- Réduire le coût de fabrication d'une rémunération immédiate consiste à maintenir le montant du revenu net de tous prélèvements, en préservant intégralement la protection sociale, mais en réduisant la dépense entreprise. Cette approche vise principalement le dirigeant qui dispose de tous les leviers en la matière : choix du statut, optimisation des dividendes, gestion des avantages en nature, élaboration d'une protection sociale à la carte...
- Développer une politique de rémunération globale concerne tous les acteurs de l'entreprise : dirigeants, cadres et employés. Il s'agit de concevoir un package cohérent, combinant rémunération fixe, rémunération de performance et rémunération différée. Cette idée de la rémunération globale a prospéré ces dernières années, en raison de la multiplication des outils de rémunération bénéficiant d'exonérations, fiscale et/ou sociale, comme les régimes de retraite par capitalisation (« article 83 », PERE, « article 39 » ou Madelin) ou l'épargne salariale (intéressement, PEE et PERCO).

Quelles sont les principales options offertes aux chefs d'entreprise ?

Pour optimiser sa rémunération, le chef d'entreprise dispose de deux catégories de solutions : les techniques « de base » et les techniques « complexes ».

Les techniques de base :

- Le choix du statut.
- L'optimisation des dividendes.
- La gestion des avantages en nature.
- La maximisation de l'épargne et de la prévoyance professionnelles.

Les techniques complexes :

- La création d'une société holding, patrimoniale et de rémunération.
- L'optimisation intra conjugale.
- La capitalisation dans une structure soumise à l'impôt sur les sociétés.

Quels sont les différents statuts ?

Le créateur d'entreprise peut choisir entre différents régimes :

- Le régime des travailleurs salariés (TS) : PDG ou DG de SA ou SAS, Gérant minoritaire de SARL
- Le régime des travailleurs non salariés (TNS) : Gérant majoritaire de SARL, EURL ou SNC.

Le régime des professions libérales est réservé à des professions déterminées.

La différence entre les différents statuts se situe essentiellement au plan social.

Un TS paie plus de cotisations sociales (environ 60%) qu'un TNS (environ 30%). En revanche, sa couverture sociale (retraite complémentaire, assurance décès et invalidité) est supérieure. Le TNS devra donc organiser lui-même sa protection sociale.

Longtemps, le statut TS a été privilégié. Ce n'est plus le cas maintenant. En effet, le statut de TNS offre plus de souplesse et les dispositions offertes par la loi Madelin (déduction fiscale des cotisations facultatives de retraite, de santé et de prévoyance) l'ont rendu plus attractif.

La plupart des dirigeants opte désormais pour le régime de gérant majoritaire, donc de TNS.

L'entreprise peut-elle prendre en charge les cotisations sociales du gérant majoritaire ?

Les cotisations sociales du TNS sont des charges personnelles. C'est donc à lui de s'en acquitter et de les déduire ensuite de ses revenus professionnels. Toutefois, l'entreprise peut, sur décision de l'AG, prendre en charge les cotisations sociales de son gérant majoritaire. Mais, dans ce cas, elles sont considérées comme un supplément de rémunération et ne seront pas comptabilisées dans les « charges sociales » mais dans les « rémunérations ».

Le dirigeant peut-il bénéficier d'autres avantages ?

Les avantages en nature ont toute leur place dans une stratégie de rémunération. Souvent, il est plus pertinent d'octroyer au dirigeant des avantages en nature qu'une augmentation de sa rémunération.

D'autres dispositifs sont possibles, comme l'épargne salariale. Les dirigeants des entreprises de moins de 100 salariés ont droit aux avantages du Plan d'Épargne Entreprise.

Comment préparer la transmission de l'entreprise ?

Le conseil en rémunération s'inscrit très naturellement dans la problématique plus large de la préparation à la transmission.

Pour optimiser la rémunération du dirigeant, ou de ses principaux collaborateurs, il est par exemple de plus en plus fréquent d'opter pour une société holding.

Cette société a une double vocation :

- Du point de vue de la rémunération : élaborer un système de rémunération au service des objectifs opérationnels de la société, tout en étant fiscalement et socialement optimisé.
- Du point de vue patrimonial : détenir tout ou partie des participations du dirigeant.

La vocation patrimoniale de cette société offre à l'entrepreneur l'occasion d'une nouvelle impulsion, pour accélérer la préparation de la transmission.

Concernant la transmission subie - le décès du dirigeant en activité - il cherchera à en atténuer les effets économiques et fiscaux, via un engagement de conservation des titres, une rédaction appropriée des statuts ou encore la mise en place de contrats d'assurance homme clé.

Concernant la transmission organisée, il pourra planifier et faciliter la vente de son entreprise, à l'intérieur ou à l'extérieur de son cercle familial.