

RJ Patrimoine

LES ESSENTIELS  
VOLUME IX · 2026

CONSEIL INDÉPENDANT

UN GUIDE D'AUTEUR

# SASU ou EURL, *decode.*

*Regime social, charges, protection sociale, retraite, dividendes : tout ce qu'il faut savoir pour choisir le bon statut et ne pas le regretter dans cinq ans.*

---

*Foel Randrianarison*

CONSEILLER EN GESTION DE PATRIMOINE

# Joel Randrianarison

RJ PATRIMOINE



Edition de **mai 2026**

Donnees fiscales et sociales en vigueur au 17 mai 2026

ORIAS n° **25004202**

*Reproduction interdite sans autorisation ecrite*



*Choisir entre SASU et EURL, ce n'est pas choisir un statut juridique. C'est choisir un avenir social, fiscal et patrimonial. Derrière chaque case cochée se cachent des années de cotisations, de protection et de revenus. Ce guide donne les clés de ce choix.*

JOEL RANDRIANARISON

# Ce que vous allez *decouvrir*

## PARTIE I · LES FONDAMENTAUX

- 01 SASU ou EURL : la decision la plus importante au demarrage
- 02 Les differences fondamentales : tableau comparatif

## PARTIE II · LE SOCIAL ET LA REMUNERATION

- 03 Le regime social : assimile salarie vs TNS
- 04 Charges sociales comparees : exemple chiffre 100 000 €
- 05 Salaire vs dividendes en SASU : le calcul
- 06 Remuneration en EURL : le calcul sans echappatoire

## PARTIE III · PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE

- 07 La protection sociale : ce que chaque statut couvre vraiment
- 08 La retraite : SASU vs EURL, qui gagne sur la duree
- 09 La prevoyance : obligatoire en SASU, indispensable en EURL

## PARTIE IV · AU QUOTIDIEN

- 10 L'image bancaire : quel statut pour emprunter
- 11 Le formalisme : comptabilite, AG, obligations
- 12 L'epargne salariale : accessible en SASU, quasi impossible en EURL
- 13 Le PER : plafonds differents selon le statut

## PARTIE V · EVOLUER ET GRANDIR

- 14 Changer de statut en cours de route
- 15 Les frais de creation : comparaison
- 16 Les frais de fonctionnement annuels
- 17 Tableau recapitulatif complet : SASU vs EURL

## **PARTIE VI · CAS CONCRETS ET REFORMES**

**18** Focus : la SASU pour le consultant, l'EURL pour l'artisan

**19** Cas pratiques : trois entrepreneurs, trois choix

**20** Ce que les reformes recentes ont change

## **POUR ALLER PLUS LOIN**

**21** Les 8 erreurs a eviter

**22** FAQ – 10 questions d'entrepreneurs

**23** Lexique, sources et avertissement

**24** Conclusion : la SASU pour grandir, l'EURL pour durer

**25** La situation du conjoint : collaborateur, associe ou salarie

# I

PREMIÈRE PARTIE

## Les *fondamentaux*

---

La SASU et l'EURL ne sont pas deux variantes du même objet. Elles relèvent de deux philosophies juridiques différentes, et cette différence structure tout le reste. Deux chapitres pour poser les bases avant d'entrer dans les calculs.

# SASU ou EURL : la décision *la plus importante au démarrage.*

Quand un entrepreneur décide de créer sa société seul, il se retrouve face à un choix binaire : SASU ou EURL. Les deux formes permettent d'entreprendre en solo, avec une responsabilité limitée au montant des apports. Mais derrière cette apparente similitude se cachent des régimes sociaux, fiscaux et juridiques radicalement différents.

Le choix du statut est souvent la première décision structurante d'un projet entrepreneurial. Il détermine le montant des cotisations sociales, le niveau de protection, la flexibilité de la rémunération, l'image auprès des banques et des partenaires, et les possibilités d'évolution future.

Voici la règle fondamentale : **la SASU est une société de capitaux, l'EURL est une société de personnes**. Cette différence de nature infuse dans tous les aspects de la vie de l'entreprise. La SASU est conçue pour croître, accueillir des investisseurs, distribuer des dividendes. L'EURL est taillée pour un entrepreneur qui souhaite une structure simple, avec une gestion directe et une imposition personnelle.

## Trois profils qui se trompent de statut

**Profil n°1 – Le consultant qui choisit l'EURL par simplicité.** Il pense que l'EURL est « la SARL à un seul associé, donc la plus simple ». Il découvre trop tard qu'avec 100 000 € de résultat, ses cotisations TNS avoisinent 44 %, et qu'il n'a aucun moyen de moduler sa rémunération autrement qu'en augmentant ou diminuant son activité.

**Profil n°2 – Le freelance qui choisit la SASU par mimétisme.** Il a entendu que « tout le monde fait une SASU ». Il encaisse 40 000 € la première année, se verse un salaire minimum, et se retrouve avec une protection sociale très faible – retraite minimale, pas de prévoyance digne de ce nom – parce qu'il n'a pas anticipé le coût d'un salaire décent en SASU.

**Profil n°3 – L'entrepreneur qui pense pouvoir changer facilement.** Il crée une EURL, puis trois ans plus tard veut passer en SASU pour accueillir un investisseur. Il découvre que la transformation implique un coût, une liquidation fiscale intermédiaire, et que son comptable lui annonce 4 000 € d'honoraires pour l'opération.

Ces trois profils partagent un point commun : **ils ont choisi leur statut sans avoir compris les conséquences à cinq ans**. Ce guide est conçu pour que vous ne soyez pas l'un d'eux.

## POURQUOI CE GUIDE EST DIFFÉRENT

Il ne se contente pas de lister les caractéristiques juridiques de chaque statut. Il les traduit en conséquences concrètes : combien vous gagnez vraiment, ce que vous cotisez, ce que vous percevrez à la retraite, ce que la banque verra sur votre dossier. Chaque section contient des chiffres actualisés et des comparaisons qui parlent à un entrepreneur, pas à un juriste.

**Constantes 2026 utilisées dans ce guide.** PFU 31,4 % · PASS 48 060 € · IS 15 % jusqu'à 42 500 € puis 25 % · Plafond micro-BIC 77 700 € · Plafond micro-foncier 15 000 €. Sources : Légifrance, BOFiP, Urssaf, SSI, Service-Public.

## CHAPITRE 2

# Les différences fondamentales : *ce qui distingue vraiment la SASU de l'EURL.*

*Avant d'entrer dans les calculs, il faut poser les bases. La SASU et l'EURL ne sont pas deux variantes du même objet. Elles relèvent de deux philosophies juridiques différentes, et cette différence structure tout le reste.*

## La nature juridique

**La SASU est une société par actions simplifiée** à associé unique. Elle appartient à la famille des sociétés de capitaux. Ce qui compte, ce n'est pas la personne de l'associé, c'est le capital et les actions. Le président de la SASU est un mandataire social.

**L'EURL est une entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée.** Elle appartient à la famille des sociétés de personnes hybrides. L'associé unique est aussi le gérant. La personnalité du gérant compte davantage que dans une SASU.

Cette distinction a trois conséquences majeures :

- 1. En SASU, le président est assimilé salarié** au sens de la Sécurité sociale. Il relève du régime général. En EURL, le gérant relève du régime des travailleurs non-salariés (TNS), rattaché à la Sécurité sociale des indépendants.
- 2. En SASU, les cessions d'actions sont libres** (sauf clause statutaire contraire). En EURL, toute cession de parts à un tiers est soumise à un formalisme plus lourd et à un droit d'enregistrement de 3 %.
- 3. En SASU, la société est soumise à l'IS** par défaut, avec possibilité d'option pour l'IR sous conditions. En EURL, la société est soumise à l'IR par défaut, avec possibilité d'option pour l'IS.

## Tableau comparatif – 10 critères fondamentaux

CRITÈRE	SASU	EURL
Nature juridique	Société par actions (capitaux)	SARL unipersonnelle (personnes)
Régime social du dirigeant	Assimilé salarié — régime général	Travailleur non-salarié (TNS) — SSI
Régime fiscal par défaut	Impôt sur les sociétés (IS)	Impôt sur le revenu (IR)
Capital social minimum	1 € (libre)	1 € (libre)
Dirigeant	Président (personne physique ou morale)	Gérant (personne physique obligatoire)
Cession de titres	Libre (sauf clause d'agrément)	Soumise à agrément ; droit d'enregistrement 3 %
Nombre d'associés	1 à l'infini (devient SAS)	1 à 100 (SARL)
Entrée d'investisseurs	Fluide : création d'actions, augmentation de capital	Lourde : agrément obligatoire, formalisme des cessions
Rémunération du dirigeant	Salaire + dividendes possibles	Rémunération de gérance (pas de salaire stricto sensu)
Protection sociale	Régime général (même panier que les salariés)	Régime TNS (couverture moins étendue mais moins chère)

### LE CRITÈRE DÉCISIF

Si l'objectif est de croître rapidement, d'accueillir des associés, de distribuer des dividendes et de lever des fonds, la SASU est le véhicule adapté. Si l'objectif est une activité stable, avec une gestion simple et des prélèvements directs, l'EURL fait parfaitement l'affaire. Le mauvais choix n'est pas absolu : il dépend de ce que l'entrepreneur veut faire de sa société.

# II

## DEUXIÈME PARTIE

# Le social *et la* *rémunération*

---

Le régime social est la différence la plus lourde de conséquences entre les deux statuts. Il conditionne le montant des cotisations, l'étendue de la protection, et le niveau des futures pensions. Quatre chapitres pour comparer, chiffres à l'appui, ce que chaque statut prélève – et ce qu'il restitue.

# Le régime social : assimilé salarié (SASU) vs TNS (EURL).

Le régime social est la différence la plus lourde de conséquences entre les deux statuts. Il conditionne le montant des cotisations, l'étendue de la protection, et le niveau des futures pensions de retraite.

## Le président de SASU : assimilé salarié

Le président de SASU est affilié au **régime général de la Sécurité sociale**. Il est traité comme un salarié pour sa couverture maladie, sa retraite de base et complémentaire, et sa prévoyance. Il cotise sur son salaire, pas sur les dividendes.

Les cotisations sont calculées comme pour tout salarié cadre :

- **Part salariale** : environ 22 % du salaire brut (CSG/CRDS 9,2 %, assurance vieillesse 6,9 %, retraite complémentaire Agirc-Arrco ~4 %, etc.)
- **Part patronale** : environ 42 % du salaire brut (assurance vieillesse 8,55 %, allocations familiales 3,45 %, maladie 7 %, accidents du travail, retraite complémentaire ~6 %, etc.)
- **Coût total pour 100 € nets versés** : environ 180 € (salaire brut + cotisations patronales)

Autrement dit, chaque euro de salaire net coûte environ 1,80 € à la société. C'est le prix de la couverture sociale du régime général.

## Le gérant d'EURL : travailleur non-salarié (TNS)

Le gérant associé unique d'EURL est affilié à la **Sécurité sociale des indépendants** (SSI, ex-RSI). Il cotise sur son bénéfice professionnel, pas sur une rémunération fixe. Il n'y a pas de distinction salaire/dividendes : le résultat de l'EURL est intégralement soumis aux cotisations sociales.

Les taux de cotisations TNS pour 2026 :

- **Maladie-maternité** : de 0 % à 6,5 % selon le revenu
- **Allocations familiales** : 0 % jusqu'à 110 % du PASS (52 866 €), 3,1 % au-delà
- **CSG-CRDS** : 9,7 % (dont 6,8 % déductibles du revenu imposable)
- **Retraite de base** : 17,75 % sur la part inférieure au PASS, 0,6 % sur la totalité
- **Retraite complémentaire (RCI)** : 7 % jusqu'à environ 38 000 €, 8 % au-delà jusqu'à 4 PASS
- **Invalidité-décès** : 1,3 % dans la limite du PASS
- **Formation professionnelle** : 0,25 % sur le PASS

**Taux global effectif** : environ 44 % du bénéfice en moyenne, avec des variations selon le niveau de revenu.

#### ATTENTION AU PIÈGE DE COMPARAISON

Comparer directement 22 % + 42 % = 64 % en SASU contre 44 % en EURL est trompeur. En SASU, les cotisations ne portent que sur le salaire, pas sur les dividendes. En EURL, elles portent sur l'intégralité du résultat. Et en SASU, les dividendes subissent l'IS (15-25 %) puis le PFU (31,4 %). Le bon comparatif se fait sur l'ensemble de la rémunération nette, pas sur les taux de cotisation.

#### CHAPITRE 4

## Charges sociales comparées : *exemple chiffré avec 100 000 € de résultat.*

Rien ne vaut un exemple concret pour comprendre la différence. Voici la comparaison pour un bénéfice de 100 000 € avant toute rémunération, dans les deux statuts.

### Scénario SASU — Rémunération mixte optimisée

La stratégie classique en SASU consiste à se verser un salaire suffisant pour bénéficier d'une protection sociale correcte, et à distribuer le solde en dividendes, moins chargés que le salaire.

ÉTAPE	MONTANT
<b>Résultat avant rémunération</b>	100 000 €
Salaire brut annuel	42 000 €
Cotisations patronales (~42 %)	-17 640 €
Résultat taxable à l'IS	100 000 - 59 640 = <b>40 360 €</b>
IS (15 % sur 40 360 €)	-6 054 €
Résultat distribuable	34 306 €
Cotisations salariales (~22 % × 42 000)	-9 240 €
<b>Salaire net perçu</b>	<b>32 760 €</b>
PFU sur dividendes (31,4 % × 34 306)	-10 772 €
<b>Dividendes nets perçus</b>	<b>23 534 €</b>
<b>Revenu net total disponible</b>	<b>56 294 €</b>
Total charges et impôts	43 706 € (43,7 % du résultat)

## Scénario EURL — Imposition directe à l'IR

En EURL à l'IR, la totalité du résultat est soumise aux cotisations sociales TNS, puis à l'impôt sur le revenu. Il n'y a pas de notion de salaire ou de dividende : tout est du bénéfice professionnel.

ÉTAPE	MONTANT
<b>Bénéfice de l'EURL</b>	100 000 €
Cotisations sociales TNS (~44 %)	-44 000 €
CSG déductible (6,8 % × 100 000)	-6 800 € (déduction du revenu imposable)
Revenu imposable à l'IR	100 000 - 6 800 = <b>93 200 €</b>
IR (simulation TMI 30 %)	Environ -18 500 €
<b>Revenu net total disponible</b>	<b>100 000 - 44 000 - 18 500 ≈ 37 500 €</b>
Total charges et impôts	62 500 € (62,5 % du résultat)

Attention : ces calculs sont simplifiés. L'IR dépend du barème progressif et du quotient familial. Le taux effectif d'IR peut varier considérablement selon la situation personnelle. Mais l'ordre de grandeur est là : **l'EURL prélève davantage sur le résultat brut, mais en contrepartie, elle ne fait pas**

intervenir l'IS et permet une rémunération directe sans montage.

## Et si l'EURL opte pour l'IS ?

L'EURL peut opter pour l'impôt sur les sociétés. Dans ce cas, le fonctionnement se rapproche de celui de la SASU : le résultat est taxé à l'IS, et le gérant se verse une rémunération de gérance (déductible) et/ou des dividendes. La différence majeure : même à l'IS, le gérant d'EURL reste TNS sur sa rémunération de gérance, avec des cotisations d'environ 44 %. Les dividendes, eux, subissent les prélèvements sociaux (17,2 %) et le PFU (31,4 %).

### CE QU'IL FAUT RETENIR

En SASU, la rémunération est modulable : salaire pour la protection sociale, dividendes pour l'optimisation fiscale. En EURL, le résultat est pris dans un seul flux et subit les cotisations TNS intégralement. La SASU est plus flexible ; l'EURL est plus simple. Le choix dépend du niveau de résultat et des besoins de protection sociale.

## CHAPITRE 5

# Salaire vs dividendes en SASU : *le calcul qui change tout.*

*En SASU, la grande question est l'arbitrage entre salaire et dividendes. Le salaire coûte cher en cotisations mais ouvre des droits sociaux. Les dividendes sont fiscalement plus légers mais ne génèrent aucune protection.*

## Le coût comparé de chaque euro

Pour 100 € de résultat avant impôt dans la société :

	VOIE SALARIALE	VOIE DIVIDENDES
Résultat avant tout prélèvement	100 €	100 €
IS (15 %)	— (le salaire est déductible)	-15 €
Cotisations patronales (~42 %)	-42 €	—
Base salariale brute	100 - 42 = 58 €	—
Cotisations salariales (~22 %)	-12,76 €	—
Salaire net	<b>45,24 €</b>	—
Net après IS disponible	—	85 €
PFU 31,4 %	—	-26,69 €
Dividende net	—	<b>58,31 €</b>
<b>Dans la poche</b>	<b>45,24 €</b>	<b>58,31 €</b>

Un euro versé en dividende rapporte 29 % de plus qu'un euro versé en salaire. Mais il ne génère aucun droit à la retraite, aucune couverture prévoyance, aucune indemnité chômage. C'est un arbitrage entre **rendement immédiat** et **protection future**.

#### LE PIÈGE DU SALAIRE MINIMUM

Certains présidents de SASU se versent un salaire symbolique (quelques centaines d'euros par mois) pour minimiser les cotisations, et prennent tout le reste en dividendes. Cette stratégie a un coût caché : une retraite misérable, une couverture prévoyance quasi inexistante, et une incapacité à justifier des revenus auprès des banques pour un emprunt immobilier. Avant d'optimiser à l'extrême, il faut définir le niveau de protection sociale souhaité.

## Le seuil d'équilibre

Il faut savoir qu'à partir d'un certain niveau de résultat, l'optimisation SASU devient nettement gagnante par rapport à l'EURL. Ce seuil se situe autour de 60 000 à 70 000 € de résultat annuel. En dessous, l'EURL peut être compétitive grâce à des cotisations TNS plus faibles sur les premiers euros de revenu. Au-dessus, la flexibilité salaire/dividendes de la SASU prend l'avantage.

# Rémunération en EURL : *le calcul sans échappatoire.*

En EURL, la rémunération du gérant est plus simple – et plus rigide. Il n'y a pas de double canal salaire/dividendes. Le bénéfice de l'entreprise est imposé directement au nom du gérant, et les cotisations sociales TNS sont calculées sur ce bénéfice.

## La mécanique de la rémunération TNS

Le gérant d'EURL prélève ce dont il a besoin pour vivre, par virements réguliers ou ponctuels. Ces prélèvements ne sont pas des salaires : ce sont des avances sur le résultat. En fin d'exercice, le résultat comptable est déterminé, et c'est sur ce résultat que les cotisations sociales sont calculées.

Les cotisations TNS sont provisionnées en deux temps :

- 1. Des cotisations provisionnelles** sont appelées chaque mois ou chaque trimestre, calculées sur le dernier résultat connu (généralement N-2).
- 2. Une régularisation** intervient lorsque le résultat définitif est connu, avec un ajustement à la hausse ou à la baisse.

Ce décalage peut créer des tensions de trésorerie. Un entrepreneur dont l'activité a baissé continue de payer des cotisations calculées sur les bons résultats d'il y a deux ans. Inversement, un entrepreneur en forte croissance bénéficie d'un différé de cotisations qui peut être confortable – mais la régularisation arrive tôt ou tard.

## L'impact du choix IR/IS en EURL

L'EURL est par défaut à l'IR, mais peut opter pour l'IS. Ce choix change radicalement la rémunération :

	EURL À L'IR	EURL À L'IS
<b>Base des cotisations TNS</b>	Le résultat fiscal intégral	La rémunération de gérance uniquement (les dividendes ne sont pas soumis aux cotisations TNS, seulement aux prélèvements sociaux)
<b>Moment de l'imposition</b>	L'année de réalisation du bénéfice	IS l'année de réalisation ; IR l'année de distribution des dividendes
<b>Flexibilité</b>	Faible : tout est imposé immédiatement	Forte : possibilité de mettre en réserve et de différer la distribution
<b>Optimisation</b>	Limitée au pilotage du résultat	Possible via l'arbitrage rémunération/dividendes

#### LE BON RÉFLEXE

L'option pour l'IS en EURL est une décision lourde. Elle est irrévocable. Avant d'opter, il faut simuler sur trois ans la comparaison IR/IS en intégrant les cotisations TNS, l'IS, et le PFU sur les dividendes futurs. Ce n'est pas une décision qui se prend sur un coin de table.

# III

TROISIÈME PARTIE

## Protection sociale *et* *retraite*

---

À revenu égal, le niveau de pension future et la couverture santé diffèrent sensiblement entre les deux régimes. Trois chapitres pour comprendre ce que vous cotisez vraiment, ce que vous percevrez, et comment combler les lacunes.

# La protection sociale : *ce que chaque statut couvre vraiment.*

Au-delà des cotisations, ce qui importe est ce qu'elles financent. Voici la comparaison détaillée des garanties offertes par chaque statut.

GARANTIE	SASU (ASSIMILÉ SALARIÉ)	EURL (TNS)
<b>Assurance maladie</b>	Régime général : remboursement à 70 % du tarif conventionnel. Ticket modérateur pris en charge par la mutuelle.	Régime SSI : mêmes taux de remboursement que le régime général depuis la réforme de 2020. Indemnités journalières sous conditions plus strictes.
<b>Indemnités journalières</b>	À partir du 4 <sup>e</sup> jour d'arrêt. IJ = 50 % du salaire brut dans la limite du PASS (maximum ~66 €/jour en 2026).	À partir du 4 <sup>e</sup> jour (maladie) ou du 1 <sup>er</sup> jour (accident). IJ = 1/730 du revenu annuel moyen, plafonné. Souvent plus faibles que celles du régime général sans prévoyance complémentaire.
<b>Maternité / Paternité</b>	Congé maternité 16 semaines, paternité 25 jours. IJ calculées sur le salaire.	Indemnités forfaitaires (maternité ~3 400 € forfait + IJ). Plafonnées, généralement plus faibles que le régime général.
<b>Accident du travail</b>	Couvert par la cotisation AT/MP incluse dans la part patronale. IJ majorées.	Pas de couverture AT/MP automatique. L'indemnisation relève de l'assurance maladie de base, sans majoration.
<b>Chômage</b>	Pas de droit à l'ARE (allocation chômage) pour le président de SASU. L'assurance chômage privée est la seule option.	Pas de droit à l'ARE pour le gérant d'EURL. L'assurance chômage privée est la seule option.
<b>Retraite de base</b>	Régime général (CNAV). Validation de trimestres au prorata du salaire.	Régime SSI. Validation de trimestres au prorata du revenu. Pension généralement plus faible que le régime général à salaire équivalent.
<b>Retraite complémentaire</b>	Agirc-Arrco obligatoire. Cotisations sur le salaire.	RCI (Régime Complémentaire des Indépendants) obligatoire. Cotisations sur le revenu TNS.
<b>Prévoyance</b>	Obligatoire pour les cadres (1,50 % de la tranche A du salaire). Couverture décès, invalidité.	Aucune obligation. La souscription d'un contrat Madelin est fortement recommandée.

## L'ESSENTIEL À RETENIR

Le régime général (SASU) offre une meilleure couverture en matière d'indemnités journalières, de retraite et de prévoyance de base. Le régime TNS (EURL) est moins protecteur mais moins coûteux. La différence se rattrape par des contrats de prévoyance et de retraite complémentaire facultatifs (Madelin), qui viennent combler les lacunes du régime TNS.

## CHAPITRE 8

# La retraite : SASU vs EURL, *qui gagne sur la durée.*

*La retraite est souvent le point de bascule dans le choix du statut. À résultat égal, le niveau de pension future diffère sensiblement entre les deux régimes.*

### La retraite du président de SASU

Le président assimilé salarié cotise au même régime que les salariés : **retraite de base CNAV + retraite complémentaire Agirc-Arrco**. Les droits sont calculés en points, et le niveau de pension est directement proportionnel au salaire soumis à cotisation.

Pour un salaire annuel de 42 000 € (soit 87 % du PASS en 2026), le président valide 4 trimestres par an et accumule des points Agirc-Arrco sur la base des cotisations patronales (~6 %). Après 40 ans de carrière, la pension mensuelle (base + complémentaire) peut représenter environ 40 à 50 % du salaire de référence.

**Avantage du régime général** : les pensions sont revalorisées chaque année, le calcul est transparent, et le taux de remplacement pour les cadres se situe dans une fourchette connue.

### La retraite du gérant d'EURL

Le gérant TNS cotise à la **retraite de base SSI** et au **Régime Complémentaire des Indépendants (RCI)**. Les règles de calcul sont différentes :

- **Retraite de base** : le taux de cotisation est de 17,75 % (contre ~15,45 % pour les salariés), mais la pension est calculée sur le revenu annuel moyen, avec un taux de liquidation identique à celui du régime général (50 % du revenu moyen dans la limite du PASS).
- **RCI** : le taux de cotisation est de 7 à 8 %, mais le rendement du point est moins favorable que celui de l'Agirc-Arrco. À cotisation égale, le nombre de points générés est inférieur.

Pour un revenu annuel de 100 000 € brut en EURL, les cotisations retraite sont plus élevées qu'en SASU (pas de plafonnement salarial), mais le rendement des points est moins bon. Résultat : **à revenu net égal, la retraite du TNS est inférieure à celle de l'assimilé salarié.**

~45-50%

TAUX DE REMPLACEMENT  
SASU (BASE +  
COMPLÉMENTAIRE)

~30-40%

TAUX DE REMPLACEMENT  
TNS (BASE + RCI)

~48 060 €

PASS 2026 — PLAFOND  
RETRAITE DE BASE

~40 ans

CARRIÈRE COMPLÈTE  
POUR UNE PENSION  
PLEINE

#### NE PAS SE TROMPER DE COMBAT

Dire que « la retraite des indépendants est plus faible » est vrai, mais incomplet. Le TNS cotise moins pour sa retraite complémentaire en proportion de son revenu. La différence est un choix : moins de cotisations aujourd'hui contre une pension plus modeste demain. L'écart se comble par une épargne retraite volontaire (PER, assurance-vie, immobilier).

## CHAPITRE 9

# La prévoyance : obligatoire en SASU, *indispensable en EURL.*

La prévoyance couvre les risques décès, invalidité et incapacité de travail. Elle est le parent pauvre de la comparaison statutaire — et pourtant, c'est l'un des sujets les plus importants pour un entrepreneur.

## En SASU : la prévoyance est obligatoire

Le président de SASU, en tant qu'assimilé cadre, bénéficie de la **prévoyance obligatoire des cadres** (article 7 de la convention collective des cadres de 1947). La cotisation est de 1,50 % de la tranche A du salaire (soit  $1,50\% \times 48\,060\text{ €} = 721\text{ €}$  maximum par an, entièrement à la charge de l'employeur).

Les garanties minimales incluent :

- Un capital décès (généralement 2 à 3 fois le salaire annuel)
- Une rente éducation pour les enfants à charge
- Une rente d'invalidité en cas d'incapacité permanente

Ce socle minimal peut être renforcé par un contrat de prévoyance complémentaire. Attention : la cotisation de 1,50 % ne couvre que le salaire en dessous du PASS. Pour un président dont le salaire dépasse le PASS, la couverture au-delà est facultative — et souvent insuffisante si elle n'est pas complétée.

## En EURL : la prévoyance est facultative

Le gérant TNS n'a **aucune obligation de prévoyance**. Il peut souscrire des contrats Madelin (déductibles du revenu imposable dans certaines limites) pour se couvrir en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès.

Les contrats Madelin permettent de déduire les cotisations du bénéfice imposable, dans la limite de plafonds spécifiques :

- **Prévoyance complémentaire** : 3,75 % du bénéfice + 7 % du PASS
- **Retraite Madelin** : 10 % du bénéfice (plafonné à 8 PASS) + 15 % sur la fraction comprise entre 1 et 8 PASS

#### LE VRAI RISQUE DU TNS

Un gérant d'EURL sans prévoyance qui subit un arrêt de travail prolongé perçoit des indemnités journalières SSI très faibles (souvent moins de 50 € par jour). Sans contrat Madelin incapacité, il n'a aucune autre source de revenu pendant son arrêt. La prévoyance en EURL n'est pas une option : c'est une nécessité à budgéter dès la création.

# IV

QUATRIÈME PARTIE

## *Au quotidien*

---

*Au-delà des grands chiffres, le statut juridique influence la vie concrète de l'entrepreneur : sa relation avec son banquier, ses obligations comptables, ses possibilités d'épargne salariale et de retraite. Quatre chapitres sur les aspects pratiques.*

# L'image bancaire : *quel statut pour emprunter.*

Le statut juridique influence directement la perception du banquier – et donc la capacité à emprunter, que ce soit pour un besoin professionnel ou personnel.

## Le président de SASU : un profil rassurant

Le président de SASU dispose d'un bulletin de salaire. Ce document, familier aux banquiers, simplifie l'analyse du dossier de prêt. Le salaire régulier, même modeste, est considéré comme un revenu stable. Les relevés de compte de la SASU montrent une trésorerie distincte de celle du dirigeant, ce qui rassure sur la santé financière de l'entreprise.

En revanche, si le président se verse un salaire très faible et prélève l'essentiel en dividendes, le banquier peut être plus réticent. Les dividendes sont des revenus variables, non garantis, qui dépendent des résultats de la société. Un banquier prudent les pondérera à 50 % dans le calcul du revenu de référence.

## Le gérant d'EURL : la preuve par les avis d'imposition

Le gérant d'EURL ne dispose pas de bulletin de salaire. Sa capacité d'emprunt est évaluée sur la base de ses **avis d'imposition** des deux ou trois dernières années. Le banquier examine la récurrence et la tendance du bénéfice professionnel.

Un gérant dont le bénéfice est irrégulier (années fastes suivies d'années creuses) sera pénalisé. La règle implicite des banques : trois ans de revenus stables ou croissants pour rassurer le comité de crédit. Un primo-entrepreneur en EURL aura plus de difficultés à emprunter qu'un président de SASU avec un an d'ancienneté et un salaire mensuel régulier.

SITUATION	SASU	EURL
Justificatif de revenu	Bulletin de salaire mensuel	Avis d'imposition (N-1, N-2)
Pondération des dividendes	Souvent 50 % du montant	Sans objet (pas de dividendes)
Ancienneté requise	6 à 12 mois de salaire	Souvent 2 à 3 bilans
Crédit immobilier personnel	Facilité par le bulletin de salaire	Possible mais plus exigeant en apport
Crédit professionnel	Analyse des comptes de la SASU	Analyse des comptes de l'EURL + revenus du gérant

## CONSEIL PRATIQUE

Si l'objectif personnel inclut un achat immobilier dans les deux ans, la SASU avec un salaire régulier présente un avantage significatif. Si le projet immobilier est éloigné, les deux statuts se valent à condition d'avoir trois bilans solides en EURL.

## CHAPITRE 11

# Le formalisme : comptabilité, AG, *obligations administratives.*

Le niveau de formalisme diffère sensiblement entre les deux statuts. La SASU est souvent perçue comme plus simple – mais cette simplicité a un prix.

## Les obligations communes

Les deux formes sociales partagent un socle d'obligations :

- Tenue d'une comptabilité conforme au Plan Comptable Général
- Dépôt annuel des comptes au greffe du tribunal de commerce
- Établissement d'un rapport de gestion (simplifié pour les petites entreprises)
- Tenue des registres légaux (registre des décisions, etc.)

## Les spécificités de la SASU

La SASU est réputée plus souple que l'EURL sur plusieurs points :

- **Pas de commissaire aux comptes obligatoire** en dessous de 2 des 3 seuils (4 M€ de total bilan, 8 M€ de CA, 50 salariés). En pratique, rarement nécessaire pour une SASU unipersonnelle.
- **Les décisions de l'associé unique** sont consignées dans un registre, sans formalisme d'assemblée générale. Une simple décision écrite suffit pour approuver les comptes, affecter le résultat, ou modifier les statuts.
- **La rédaction des statuts** est très libre : la SASU permet d'aménager les règles de gouvernance comme on le souhaite (nomination du président, pouvoirs, modalités de décision).

## Les spécificités de l'EURL

- **L'approbation des comptes** suit le formalisme de la SARL : un procès-verbal d'assemblée générale doit être établi, même si l'associé est unique. Le registre des délibérations est obligatoire.
- **Les statuts de l'EURL** sont plus encadrés que ceux de la SASU. La marge de liberté rédactionnelle est plus étroite.

- **Le gérant doit être une personne physique.** En SASU, le président peut être une personne morale (une autre société). Cette flexibilité est utile dans les montages de groupe.

OBLIGATION	SASU	EURL
Comptabilité	Obligatoire (bilan, compte de résultat, annexe)	Obligatoire (mêmes obligations)
Dépôt des comptes	Greffe chaque année	Greffe chaque année
Approbation des comptes	Décision de l'associé unique (simple)	PV d'AG (formalisme SARL)
Commissaire aux comptes	Rarement obligatoire	Rarement obligatoire
Rapport de gestion	Obligatoire (simplifié)	Obligatoire (simplifié)
Coût comptable annuel	1 200 à 2 500 €	1 000 à 2 000 €

#### LE VRAI DU FAUX

« La simplicité de la SASU est un mythe quand on fait sa comptabilité soi-même, mais une réalité quand on délègue à un expert-comptable. À l'inverse, l'EURL demande un peu plus d'attention administrative, mais le coût de la délégation comptable est souvent légèrement inférieur. »

## CHAPITRE 12

# L'épargne salariale : accessible en SASU, quasi impossible en EURL.

L'épargne salariale est l'un des avantages méconnus de la SASU. En tant que société par actions, elle peut mettre en place des dispositifs d'intéressement, de participation, et un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne retraite collectif (PERECO).

## Ce que la SASU permet

Le président de SASU peut se verser une **prime d'intéressement ou de participation**, exonérée de cotisations sociales (hors CSG-CRDS à 9,7 %) et d'impôt sur le revenu si elle est placée sur un PEE ou un PERECO pendant 5 ans. Cette enveloppe peut atteindre jusqu'à 20 % du salaire brut annuel pour la participation, et jusqu'à 75 % du PASS pour l'intéressement (soit 36 045 € en 2026).

Concrètement, un président de SASU qui se verse un salaire de 42 000 € peut percevoir, en plus des dividendes, jusqu'à 8 400 € de participation défiscalisée et sans cotisations sociales (hormis la CSG-CRDS). Cette somme, placée sur un PEE ou un PERECO, échappe à l'IR pendant la période de conservation.

Le PERECO permet d'aller plus loin : l'épargne y est bloquée jusqu'à la retraite, mais l'abondement éventuel de la société est déductible de l'IS et exonéré de cotisations sociales. C'est un outil de capitalisation retraite extrêmement puissant, auquel l'EURL n'a pas accès.

## Pourquoi l'EURL est exclue

L'EURL n'est pas une société par actions. Le Code du travail réserve les dispositifs d'épargne salariale aux sociétés de capitaux (SA, SAS, SASU) et à certaines formes coopératives. Le gérant d'EURL ne peut pas se verser de participation ou d'intéressement, et ne peut pas bénéficier d'un PEE ou d'un PERECO au sein de sa propre structure.

### UN AVANTAGE SASU SOUVENT IGNORÉ

Pour un entrepreneur qui souhaite optimiser sa rémunération et préparer sa retraite, l'épargne salariale en SASU est un levier puissant. Elle permet de sortir des fonds de la société avec une fiscalité et des cotisations sociales réduites, tout en constituant une épargne de long terme. C'est un avantage que l'EURL ne peut pas offrir.

## CHAPITRE 13

# Le PER : plafonds différents *selon le statut.*

Le Plan d'Épargne Retraite individuel est ouvert à tous, mais les plafonds de déduction fiscale diffèrent selon que l'on est salarié (assimilé) ou TNS.

## Pour le président de SASU : le plafond salarié

Le président assimilé salarié peut déduire ses versements volontaires sur un PER individuel dans la limite du plus élevé des deux plafonds suivants :

- **10 % du PASS** (soit 4 806 € en 2026), ou
- **10 % du salaire brut**, dans la limite de 8 PASS (soit 38 448 € en 2026)

Pour un président dont le salaire est de 42 000 €, le plafond est de 4 200 € (10 % du salaire brut). Pour un président dont le salaire est de 80 000 €, le plafond est de 8 000 €.

## Pour le gérant d'EURL : le plafond Madelin

Le gérant TNS bénéficie du dispositif **Madelin retraite**, dont les plafonds sont nettement plus généreux :

- **10 % du bénéfice imposable** dans la limite de 8 PASS (soit 38 448 € en 2026), plus
- **15 % du bénéfice imposable** sur la fraction comprise entre 1 et 8 PASS

Pour un bénéfice de 100 000 €, le calcul est le suivant :

$$10 \% \times 100\ 000 = 10\ 000\ €$$

$$15 \% \times (100\ 000 - 48\ 060) = 15 \% \times 51\ 940 = 7\ 791\ €$$

Plafond total : **17 791 €**

Le TNS peut donc déduire jusqu'à 17 791 € de cotisations retraite Madelin de son bénéfice imposable, contre 4 200 € maximum pour l'assimilé salarié au même niveau de revenu.

	SASU (ASSIMILÉ SALARIÉ)	EURL (TNS MADELIN)
Base de calcul	Salaire brut annuel	Bénéfice imposable
Taux de déduction	10 % du salaire	10 % + 15 % au-delà du PASS
Plafond 2026 (revenu 100 000 €)	10 000 € max (si salaire = 100 K€)	~17 791 €
Plafond 2026 (revenu 42 000 €)	4 200 €	4 200 €

#### LE PIÈGE DE COMPARAISON

Le plafond Madelin est plus élevé, mais il faut avoir la trésorerie pour cotiser. Un gérant d'EURL qui a déjà payé 44 % de cotisations TNS sur son bénéfice doit encore prélever 17 791 € pour alimenter son PER Madelin. L'effort de trésorerie total peut dépasser 60 % du résultat. L'avantage fiscal est réel, mais il ne faut pas sous-estimer la ponction sur le disponible.

# V

CINQUIÈME PARTIE

## Évoluer *et grandir*

---

*Le statut choisi au démarrage n'est pas gravé dans le marbre. Mais changer coûte cher. Quatre chapitres pour comprendre les coûts de création, de fonctionnement, et de transformation – et le tableau récapitulatif qui résume tout.*

# Changer de statut en cours de route : *comment, combien, quand.*

Le statut choisi au démarrage n'est pas irréversible. La transformation d'une EURL en SASU – ou l'inverse – est possible, mais elle a un coût et des conséquences fiscales à ne pas négliger.

## Transformer une EURL en SASU

La transformation d'une EURL en SASU est l'opération la plus fréquente. Elle intervient généralement lorsque l'entrepreneur souhaite :

- Accueillir des investisseurs ou associés
- Mettre en place une épargne salariale
- Passer sous le régime social des assimilés salariés
- Simplifier la transmission de l'entreprise

Le coût de la transformation comprend :

- **Honoraires d'avocat ou d'expert-comptable** : 2 000 à 4 000 € (rédaction des nouveaux statuts, formalités)
- **Frais de greffe** : ~200 €
- **Frais d'annonce légale** : ~150 €
- **Rapport du commissaire à la transformation** : obligatoire si la société a plus de 3 ans d'existence ou si l'actif net est inférieur au capital (~1 500 à 3 000 €)
- **Éventuelle imposition des plus-values latentes** si la transformation s'accompagne d'un changement de régime fiscal (IR vers IS), avec possibilité de sursis d'imposition

Total approximatif : 4 000 à 8 000 € selon la complexité.

## Transformer une SASU en EURL

Plus rare, cette transformation est parfois motivée par la volonté de réduire les cotisations sociales ou de simplifier la structure. Le coût est comparable (4 000 à 7 000 €), mais il faut prêter attention au changement de régime social : le passage d'assimilé salarié à TNS entraîne une perte de droits (retraite complémentaire Agirc-Arrco, prévoyance obligatoire).

## ANTICIPER PLUTÔT QUE GUÉRIR

Une transformation coûte entre 4 000 et 8 000 € et prend 2 à 4 mois. C'est le prix d'un mauvais choix initial. La règle est simple : avant de créer, il faut se projeter à 5 ans. Si l'objectif est de s'associer, de lever des fonds ou de transmettre, la SASU est le bon choix dès le départ. L'EURL est idéale pour une activité stable, sans ambition de croissance capitalistique externe.

## CHAPITRE 15

# Les frais de création : *comparaison.*

Les frais de création sont globalement équivalents entre les deux statuts, mais quelques différences existent.

POSTE DE DÉPENSE	SASU	EURL
Rédaction des statuts (expert-comptable ou avocat)	800 à 1 500 €	800 à 1 500 €
Frais de greffe (immatriculation)	~37 € (guichet unique)	~37 € (guichet unique)
Annonce légale (journal habilité)	150 à 250 €	150 à 250 €
Domiciliation (si hors domicile)	200 à 500 €/an	200 à 500 €/an
Stage de gestion (EURL pour activités artisanales/commerciales)	Non requis	Parfois requis (artisanat, commerce)
<b>Total approximatif</b>	<b>1 000 à 2 000 €</b>	<b>1 000 à 2 000 €</b>

La différence porte moins sur le coût de création que sur le **coût de fonctionnement annuel**. En SASU, la paie (bulletins de salaire, déclarations sociales nominatives) ajoute un coût supplémentaire de 500 à 1 200 € par an s'il est externalisé. En EURL, il n'y a pas de paie — les cotisations TNS sont calculées par l'Urssaf et le gérant n'établit pas de bulletin de salaire pour lui-même.

# Les frais de fonctionnement *annuels*.

POSTE ANNUEL	SASU	EURL
Expert-comptable	1 200 à 2 500 €	1 000 à 2 000 €
Paie du dirigeant	500 à 1 200 € (si externalisé)	0 € (pas de bulletin de salaire)
Cotisations sociales minimales	Aucun minimum si pas de salaire	Cotisation minimale maladie : ~500 €/an même sans bénéfice
Banque professionnelle	150 à 400 €/an	150 à 400 €/an
Assurance RC professionnelle	Variable selon activité	Variable selon activité
<b>Total approximatif (hors cotisations)</b>	<b>2 000 à 4 000 €</b>	<b>1 500 à 3 000 €</b>

## CE QU'IL FAUT RETENIR

L'EURL est moins coûteuse en fonctionnement annuel, de 500 à 1 200 € par an, principalement grâce à l'absence de gestion de paie. Cet écart est modeste en valeur absolue mais peut peser pour une activité à faible marge ou en phase de lancement.

# Tableau récapitulatif complet : *SASU vs EURL.*

CRITÈRE	SASU	EURL
Régime social	Assimilé salarié (régime général)	Travailleur non-salarié — TNS (SSI)
Charges sociales	~64 % (salarial + patronal) sur le salaire uniquement	~44 % sur l'intégralité du résultat
Régime fiscal par défaut	IS (15 % → 25 %)	IR (barème progressif)
Dividendes	Oui — PFU 31,4 % (ou option barème)	Non (tout est bénéfice soumis à l'IR + cotisations)
Flexibilité rémunération	Élevée : salaire + dividendes	Limitée : tout est imposé en bloc
Protection maladie	Régime général (bonne couverture)	SSI (couverture équivalente, IJ plus faibles)
Retraite	CNAV + Agirc-Arrco (bonne)	SSI + RCI (plus modeste)
Prévoyance	Obligatoire (1,50 % TA)	Facultative (Madelin recommandé)
Chômage	Pas de droit ARE	Pas de droit ARE
Épargne salariale	Possible (PEE, PERECO, intéressement)	Impossible
PER individuel	Plafond : 10 % du salaire brut	Plafond Madelin : 10 % + 15 %
Entrée d'associés	Fluide (cession d'actions)	Lourde (agrément obligatoire)
Image bancaire	Bonne (bulletin de salaire)	Correcte (3 ans d'avis d'imposition requis)
Formalisme	Souple (décision de l'associé unique)	Modéré (PV d'AG, statuts plus encadrés)
Coût création	1 000 à 2 000 €	1 000 à 2 000 €
Coût annuel	2 000 à 4 000 €	1 500 à 3 000 €
Transformation	Vers EURL : 4 000 à 7 000 €	Vers SASU : 4 000 à 8 000 €
Profil idéal	Croissance, investisseurs, dividendes	Stabilité, simplicité, activité pérenne

#### EN UN COUP D'ŒIL

La SASU est le choix de la flexibilité et de la croissance. L'EURL est le choix de la simplicité et de la stabilité. Aucun n'est « meilleur » dans l'absolu – tout dépend de ce que l'entrepreneur veut construire, et dans quel horizon de temps.

# VI

SIXIÈME PARTIE

## Cas concrets *et* *réformes*

---

Les règles et les tableaux ne suffisent pas à décider. Trois chapitres pour mettre les principes à l'épreuve du réel : profils d'activité, cas pratiques chiffrés, et impact des réformes récentes sur le choix de statut.

## Focus : la SASU pour le consultant, *l'EURL pour l'artisan.*

*Au-delà des considérations générales, certains profils d'activité orientent naturellement vers un statut plutôt que l'autre. Voici les cas typiques rencontrés en pratique.*

### Le consultant, le coach, le freelance intellectuel

Pour une activité de prestation intellectuelle (conseil, formation, développement informatique, design), la SASU présente trois avantages décisifs :

- **L'image commerciale** : la SASU est perçue comme une structure plus moderne, plus « corporate ». Pour un consultant qui facture des grands comptes, le statut de président de SASU est mieux accepté que celui de gérant d'EURL, surtout quand il s'agit de négocier des tarifs élevés.
- **La rémunération flexible** : en année faste, le consultant se verse un salaire confortable et des dividendes. En année creuse, il réduit le salaire et puise dans la trésorerie accumulée. Cette flexibilité est précieuse pour une activité cyclique.
- **L'épargne salariale** : un consultant qui facture 150 000 € par an peut se verser un intéressement défiscalisé, placer cette somme sur un PEE, et réduire significativement sa pression fiscale tout en capitalisant.

### L'artisan, le commerçant, le restaurateur

Pour une activité de proximité (boulangerie, salon de coiffure, petite entreprise du bâtiment, commerce de détail), l'EURL mérite d'être considérée sérieusement pour trois raisons :

- **La simplicité de gestion** : pas de paie à établir pour le gérant, pas de DSN mensuelle. Dans une activité où le dirigeant est d'abord sur le terrain, cette simplicité a une vraie valeur.
- **Les cotisations TNS modérées sur les premiers revenus** : un commerçant qui dégage 30 000 € de bénéfice annuel paie moins de cotisations en EURL qu'en SASU (pas de cotisations patronales à 42 %, des taux TNS plus faibles sur les bas revenus).
- **La transmission facilitée** : l'EURL, proche de la SARL familiale, se prête bien à une transmission aux enfants ou au conjoint. Le formalisme SARL est plus familier aux notaires et aux tribunaux de commerce pour les fonds artisanaux.

## LE PRINCIPE DE COHÉRENCE

Il n'y a pas de réponse universelle. Mais il y a une règle de bon sens : le statut doit correspondre au modèle économique. Une activité à forte valeur ajoutée et marge élevée (consultant) justifie les coûts de structure de la SASU. Une activité à marge modeste et volume d'affaires stable (artisan) trouve dans l'EURL un véhicule sobre et adapté.

## CHAPITRE 19

# Cas pratiques : trois entrepreneurs, trois choix.

Rien ne vaut des exemples concrets pour illustrer la logique de choix. Voici trois cas représentatifs.

### Cas n°1 — Sophie, 32 ans, développeuse freelance

Situation : célibataire, loyer 1 200 € à Lyon, TJM 550 €, prévisionnel 90 000 € de CA/an. Pas de projet immobilier à moins de 3 ans. Objectif : maximiser le revenu disponible et préparer sa retraite.

**Choix recommandé : SASU.** Avec 90 000 € de chiffre d'affaires, Sophie peut se verser un salaire de 36 000 € brut (bonne protection sociale, validation des trimestres, couverture prévoyance cadre) et distribuer environ 25 000 € de dividendes nets. Elle peut également ouvrir un PERECO pour placer une partie de sa rémunération en épargne retraite défiscalisée. L'EURL lui aurait coûté plus cher en cotisations TNS sans lui offrir la flexibilité des dividendes.

### Cas n°2 — Marc, 45 ans, plombier-chauffagiste

Situation : marié, 2 enfants, propriétaire de sa résidence principale. Bénéfice annuel stable autour de 55 000 €. Emploie un apprenti. Souhaite transmettre son fonds à son fils dans 15 ans.

**Choix recommandé : EURL.** Avec 55 000 € de bénéfice, Marc est dans la zone où l'EURL reste compétitive. Les cotisations TNS sont supportables (environ 40 % effectifs) et l'absence de paie simplifie la gestion. La perspective de transmission au fils favorise l'EURL, plus proche du modèle SARL familiale. Si Marc a besoin de liquidités pour un projet, l'option pour l'IS en EURL reste possible plus tard, sans transformation.

### Cas n°3 — Karim, 38 ans, consultant en stratégie

Situation : marié, un enfant, loyer 2 500 € à Bordeaux. CA prévisionnel 180 000 €. Veut acheter un appartement dans 18 mois. Souhaite optimiser sa rémunération et envisage de s'associer d'ici 3 ans.

**Choix recommandé : SASU, sans hésitation.** Avec 180 000 € de chiffre d'affaires, l'arbitrage salaire/dividendes devient très favorable. Karim peut se verser un salaire de 60 000 € brut (bulletin de salaire solide pour le prêt immobilier) et distribuer environ 60 000 € nets de dividendes. La perspective d'association à 3 ans élimine l'EURL : la transformation coûterait 6 000 € inutilement. Le PERECO et l'épargne salariale viendront compléter le dispositif.

#### LA RÈGLE DE DÉCISION

« La décision ne se prend pas sur un seul critère — le chiffre d'affaires — mais sur un faisceau : CA prévisionnel, projets personnels, horizon de détention, objectifs de retraite, perspective d'association. C'est la cohérence d'ensemble qui fait le bon choix. »

## CHAPITRE 20

# Ce que les réformes récentes *ont* changé.

*Le paysage de la création d'entreprise a connu plusieurs évolutions ces dernières années. Voici ce qu'il faut savoir pour faire le bon choix en 2026.*

## La LFSS 2025 et les cotisations TNS

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025 a poursuivi le rapprochement entre les régimes. Les IJ des TNS ont été revalorisées, réduisant l'écart avec celles du régime général. La retraite complémentaire des indépendants (RCI) a vu son taux de cotisation ajusté — 7 % jusqu'à 38 000 €, 8 % au-delà — pour améliorer le rendement des points. Ces évolutions réduisent l'avantage historique de la SASU en matière de protection sociale, sans le supprimer.

## Le guichet unique des formalités d'entreprises

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le guichet unique électronique (INPI) centralise toutes les formalités de création, modification et cessation. Cette simplification profite aux deux statuts, mais elle a un effet indirect : la création d'une SASU, qui nécessitait historiquement plus de formalités (nomination du président, etc.), est devenue presque aussi simple que celle d'une EURL.

## La revalorisation du PASS

Le PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) est fixé à 48 060 € pour 2026. Cette revalorisation annuelle impacte de nombreux calculs : plafond des IJ, base de calcul de la retraite de base, seuils de cotisations (allocations familiales en TNS, tranche A de la prévoyance cadre). Un entrepreneur qui suit ces évolutions ajuste sa stratégie de rémunération en conséquence.

#### **VEILLE OBLIGATOIRE**

Les règles sociales et fiscales évoluent chaque année. La LFSS, la loi de finances, les décrets d'application modifient les taux, les plafonds, les conditions d'éligibilité. Un statut choisi en 2026 doit être réévalué en 2027 à la lumière des nouvelles règles. La création d'une société est un acte unique, mais la gestion du statut est un processus continu.



POUR ALLER PLUS LOIN

# Erreurs, FAQ, lexique *et conclusion*

---

*Toute la théorie de ce guide n'a de valeur qu'à condition d'être traduite en décisions. Cinq chapitres pour identifier les erreurs classiques, répondre aux questions fréquentes, décoder les termes techniques, et poser la conclusion – avec une annexe sur la situation du conjoint.*

## Les 8 erreurs à éviter.

Huit pièges récurrents qui transforment un statut bien choisi en source de regrets. Si une seule erreur devait être retenue, ce serait la première : créer une SASU sans prévoir de salaire.

- 1. 1. Créer une SASU sans prévoir de salaire.** Un président sans salaire n'a aucune couverture retraite, une prévoyance minimale, et pas de bulletin de paie pour emprunter. Le salaire minimum est un investissement dans sa protection, pas une dépense.
- 2. 2. Rester en EURL à l'IR quand le bénéfice dépasse 80 000 €.** Au-delà de ce seuil, l'option pour l'IS devient généralement plus favorable. La TMI élevée et les cotisations TNS importantes justifient de basculer à l'IS, quitte à gérer la sortie des dividendes via le PFU.
- 3. 3. Négliger la prévoyance en EURL.** Un gérant TNS sans contrat Madelin est dangereusement sous-protégé en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité. La prévoyance Madelin doit être souscrite dès la création.
- 4. 4. Se verser uniquement des dividendes en SASU.** Les dividendes ne créent aucun droit à la retraite, aucune protection sociale. Une rémunération 100 % dividendes, c'est une stratégie de court terme qui sacrifie le long terme.
- 5. 5. Choisir l'EURL « parce que c'est plus simple » sans avoir fait le calcul.** La simplicité de l'EURL est réelle, mais elle a un prix en termes de prélèvements et de protection sociale. Ce prix doit être connu et assumé, pas découvert.
- 6. 6. Oublier le coût de la transformation future.** Une transformation EURL → SASU coûte 4 000 à 8 000 €. Si l'ambition est de s'associer dans 3 ans, la SASU doit être le choix initial.
- 7. 7. Sous-estimer l'impact du régime social sur la capacité d'emprunt.** Le banquier préfère le bulletin de salaire du président de SASU aux avis d'imposition du gérant d'EURL. Un projet immobilier à court terme favorise la SASU.
- 8. 8. Ignorer les cotisations sociales minimales en EURL.** Même en l'absence de bénéfice, le gérant d'EURL doit s'acquitter d'une cotisation minimale maladie (environ 500 € par an). Ce coût fixe doit être intégré dans le plan de trésorerie.

---

*“Le pire choix est de ne pas choisir — de procrastiner la création par peur de se tromper de statut. ”*

---

## FAQ — 10 questions *d'entrepreneurs*.

### ❓ Quel est le meilleur statut pour un freelance qui débute ?

Si le chiffre d'affaires prévisionnel est inférieur à 50 000 €, l'EURL est souvent plus simple et moins coûteuse en frais de fonctionnement. Entre 50 000 et 80 000 €, la SASU commence à devenir compétitive grâce à l'arbitrage salaire/dividendes. Au-delà de 80 000 €, la SASU est généralement plus avantageuse. Mais ces seuils sont des ordres de grandeur : chaque situation mérite une simulation personnalisée.

### ❓ Peut-on être salarié ailleurs et avoir une SASU ou une EURL ?

Oui, dans les deux cas. En SASU, le président peut cumuler son mandat social avec un contrat de travail salarié dans une autre entreprise. Les cotisations sociales sont dues dans chaque cadre. En EURL, le gérant TNS peut également cumuler avec un emploi salarié. Il faut simplement vérifier les clauses d'exclusivité ou de non-concurrence du contrat de travail.

### ❓ Faut-il obligatoirement un expert-comptable ?

Légalement, non. En pratique, oui. La comptabilité d'une SASU ou d'une EURL ne s'improvise pas. Une erreur dans les déclarations fiscales ou sociales peut coûter beaucoup plus cher que les honoraires du comptable. En SASU, la paie du président ajoute une complexité supplémentaire qui justifie pleinement l'externalisation.

### ❓ Les dividendes de SASU sont-ils soumis aux cotisations sociales ?

Les dividendes de SASU perçus par le président sont soumis aux **prélèvements sociaux** (17,2 % dans le cadre du PFU 2026), mais pas aux cotisations sociales du régime général. En revanche, si la part des dividendes excède 10 % du capital social, de la prime d'émission et des sommes versées en compte courant, la fraction excédentaire est soumise à cotisations sociales. Cette règle, souvent ignorée, est un piège classique.

### ❓ Peut-on passer de l'EURL à la SASU sans tout casser ?

Oui, c'est une opération de transformation classique. Elle ne crée pas une nouvelle personne morale : la société continue avec un nouveau statut. Le coût se situe entre 4 000 et 8 000 € (honoraires, commissaire à la transformation si requis, greffe, annonce légale). Si la transformation s'accompagne d'un passage de l'IR à l'IS, il faut traiter les conséquences fiscales de ce changement.

### ❓ Quelle rémunération minimale pour valider 4 trimestres de retraite ?

En SASU, il faut un salaire annuel d'au moins 150 fois le SMIC horaire (soit environ 1 780 € en 2026) pour valider un trimestre, et 4 fois ce montant pour valider 4 trimestres (soit environ 7 120 € par an). Mais valider des trimestres ne suffit pas : le montant de la pension dépend du salaire soumis à cotisations. Un salaire de 7 120 € valide les trimestres mais donne une pension très faible. En EURL, le seuil de validation est équivalent, basé sur le revenu TNS.

### 🔗. Est-il vrai que la SASU est « la meilleure » dans tous les cas ?

Non. C'est un mythe répandu mais faux. La SASU est plus flexible, plus adaptée à la croissance, et permet l'épargne salariale. Mais pour un entrepreneur dont l'activité est modeste et stable, l'EURL reste parfaitement pertinente : moins de formalisme de paie, pas de double imposition IS + PFU, et un plafond de déduction retraite Madelin plus généreux. Le « meilleur » statut est celui qui correspond au projet, pas celui dont on entend le plus parler.

### 🔗. Comment se verser un salaire en SASU ?

Le président de SASU doit établir un bulletin de paie chaque mois (ou chaque trimestre s'il le souhaite) et déclarer les cotisations sociales via la DSN (Déclaration Sociale Nominative). Le salaire est décidé par l'associé unique (qui est aussi le président) et doit être proportionné à l'activité et aux capacités financières de la société. Il n'y a pas de montant minimum légal.

### 🔗. En EURL, peut-on déduire des charges de son résultat ?

Oui. L'EURL à l'IR détermine son résultat comme toute entreprise : les charges professionnelles (locaux, matériel, déplacements, frais de gestion, etc.) sont déductibles. Le résultat net est ensuite soumis à l'IR et aux cotisations TNS. Les cotisations Madelin (prévoyance, retraite) sont également déductibles dans les limites de plafonds spécifiques.

### 🔗. SASU à l'IR : est-ce possible et est-ce intéressant ?

Oui, une SASU peut opter pour l'IR si elle remplit certaines conditions (moins de 5 ans d'existence, activité commerciale, artisanale, agricole ou libérale, moins de 50 salariés, CA ou total bilan inférieur à 10 M€). L'option est temporaire (5 ans maximum). Elle est rarement retenue car elle fait perdre les avantages de l'IS (arbitrage salaire/dividendes, mise en réserve, etc.). La SASU à l'IR est un statut de niche, pertinent uniquement en phase de démarrage avec des pertes prévisionnelles imputables sur le revenu global.

# Lexique

TERME	DÉFINITION
<b>Agirc-Arrco</b>	Régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés et assimilés cadres. Cotisations sur le salaire brut.
<b>Assimilé salarié</b>	Statut social du président de SASU : affilié au régime général, cotise comme un salarié, protégé comme un salarié. Pas de contrat de travail pour autant.
<b>CNAV</b>	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. Gère la retraite de base du régime général (SASU).
<b>Cotisations patronales</b>	Part des cotisations sociales à la charge de l'employeur (la SASU). Environ 42 % du salaire brut.
<b>Cotisations salariales</b>	Part des cotisations sociales retenues sur le salaire brut du président. Environ 22 % du salaire brut.
<b>CSG-CRDS</b>	Contribution Sociale Généralisée et Contribution au Remboursement de la Dette Sociale. Taux global 9,7 % en 2026, dont 6,8 % déductibles du revenu imposable.
<b>DSN</b>	Déclaration Sociale Nominative. Transmission mensuelle des données de paie aux organismes sociaux. Obligatoire pour la SASU.
<b>EURL</b>	Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée. SARL à associé unique. Régime fiscal IR par défaut, option possible pour l'IS.
<b>IS</b>	Impôt sur les Sociétés. Taux : 15 % jusqu'à 42 500 €, 25 % au-delà. Applicable par défaut en SASU.
<b>Madelin</b>	Dispositif de déduction fiscale pour les TNS : cotisations de prévoyance et de retraite complémentaire déductibles du bénéfice imposable.
<b>PASS</b>	Plafond Annuel de la Sécurité Sociale : <b>48 060 € en 2026</b> . Sert de référence pour le calcul de nombreuses cotisations et prestations.
<b>PEE</b>	Plan d'Épargne Entreprise. Dispositif d'épargne salariale collectif. Accessible en SASU, impossible en EURL.
<b>PERECO</b>	Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif. Épargne retraite salariale. Accessible en SASU.
<b>PFU</b>	Prélèvement Forfaitaire Unique / Flat Tax. Taux 2026 : 31,4 % (12,8 % IR + 17,2 % PS + éventuelle contribution). Applicable aux dividendes et plus-values.
<b>RCI</b>	Régime Complémentaire des Indépendants. Retraite complémentaire obligatoire des TNS (EURL).
<b>SASU</b>	Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle. SAS à associé unique. Régime fiscal IS par défaut.

TERME	DÉFINITION
SSI	Sécurité Sociale des Indépendants (ex-RSI). Gère la protection sociale des TNS : maladie, retraite de base, IJ.
TMI	Taux Marginal d'Imposition. La tranche la plus élevée du barème progressif de l'IR applicable à vos revenus.
TNS	Travailleur Non-Salarié. Statut social du gérant d'EURL. Affiliation à la SSI.
Urssaf	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales. Interlocuteur pour les cotisations TNS (EURL) et les cotisations patronales (SASU).

## Sources et références

Code général des impôts · Code de la Sécurité sociale · Code du travail · Code de commerce · BOFiP-Impôts · Légifrance · Service-Public · Urssaf · Sécurité sociale des indépendants · Agirc-Arrco · INPI · impots.gouv.fr.

## ORIAS et statut

RJ Patrimoine est immatriculé au Registre Unique des Intermédiaires en Assurance, Banque et Finance sous le n° 25004202, en qualité de Courtier en Assurances et Mandataire d'Intermédiaire en Opérations de Banque et Services de Paiement. Cette immatriculation, vérifiable sur [orias.fr](https://orias.fr), garantit le respect des obligations réglementaires en matière de conseil en gestion de patrimoine.

## Avertissement

Ce guide a été rédigé avec le plus grand soin et les données vérifiées aux sources officielles. Il ne constitue en aucun cas un conseil personnalisé en investissement, en stratégie patrimoniale ou en droit des sociétés. Chaque situation est unique et mérite une analyse individuelle par un professionnel qualifié, prenant en compte l'ensemble du patrimoine, de la situation familiale, des objectifs et de la sensibilité au risque du souscripteur. Les taux, seuils et plafonds cités sont en vigueur au 17 mai 2026. Les calculs présentés sont des simulations sous hypothèses constantes ; les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

Document mis à jour le 17 mai 2026 · Reproduction interdite sans autorisation

# Conclusion : la SASU pour grandir, *l'EURL pour durer.*

La SASU et l'EURL sont deux réponses différentes à la même question : comment structurer son entreprise individuelle ? Aucune n'est universellement supérieure. Le choix dépend du projet entrepreneurial, du niveau de résultat attendu, des besoins de protection sociale, et de la stratégie de sortie.

La SASU est le choix de la flexibilité. Elle permet d'arbitrer entre salaire et dividendes, de mettre en place une épargne salariale, d'accueillir des investisseurs sans formalisme lourd, et de bénéficier de la protection sociale du régime général. Elle est taillée pour les entrepreneurs qui voient grand – ou qui veulent pouvoir le faire un jour.

L'EURL est le choix de la simplicité assumée. Pas de paie à gérer, pas de double imposition IS/PFU tant qu'on reste à l'IR, une structure de coûts de fonctionnement plus légère. Elle est adaptée aux entrepreneurs qui recherchent une stabilité, qui ne souhaitent pas de montages complexes, et dont l'activité est appelée à rester modeste ou à croître lentement.

**~60 000 €**

SEUIL DE BASCULE : AU-DELÀ, LA SASU DEVIENT PLUS AVANTAGEUSE

**4 000-8 000 €**

COÛT D'UNE TRANSFORMATION EURL → SASU

**~44 %**

TAUX DE COTISATIONS TNS (EURL)

**~64 %**

TAUX DE COTISATIONS SALARIALES + PATRONALES SUR SALAIRE SASU

## LE MOT DE LA FIN

« Le choix du statut est la première décision stratégique d'un entrepreneur. Elle engage la fiscalité, la protection sociale, la capacité d'emprunt et la transmission de l'entreprise. Ce n'est pas une décision administrative : c'est une décision patrimoniale. »

Si ce guide a permis de clarifier les différences, il ne remplace pas une simulation personnalisée. Le seuil de bascule entre EURL et SASU dépend du chiffre d'affaires prévisionnel, de la situation familiale, du besoin de protection sociale, des projets immobiliers et des objectifs de retraite. Chaque paramètre compte.

## LA PROCHAINE ÉTAPE

Une simulation chiffrée avec vos hypothèses, votre TMI, votre niveau de résultat prévisionnel et vos objectifs personnels. C'est le seul moyen de transformer les principes de ce guide en une décision éclairée. Le premier rendez-vous est un audit de votre situation, pas une vente.

## Annexe : Les questions à se poser avant de choisir

Avant de signer les statuts, voici les cinq questions qui permettent de trancher entre SASU et EURL :

1. **Quel est mon chiffre d'affaires prévisionnel à 3 ans ?** En dessous de 60 000 € de résultat, l'EURL est compétitive. Au-dessus, la SASU prend l'avantage.
2. **Vais-je avoir besoin d'un bulletin de salaire pour un prêt immobilier ?** Si oui, la SASU avec un salaire régulier est préférable.
3. **Ai-je l'intention d'accueillir des associés ou des investisseurs ?** Si oui, la SASU est le bon véhicule — la transformation ultérieure coûte cher.
4. **Quel niveau de protection sociale est-ce que je vise ?** Si la priorité est une couverture maximale (retraite, prévoyance, IJ), le régime général de la SASU est plus protecteur.
5. **Suis-je prêt à assumer le coût et la complexité de la paie ?** La SASU impose la DSN et les bulletins de salaire. Si cette perspective rebute, l'EURL est plus simple.

Si vous répondez « oui » à trois de ces cinq questions en faveur de la SASU, elle est probablement le bon choix. Si vous répondez « non » à la plupart, l'EURL mérite une analyse approfondie. Et dans tous les cas, une simulation personnalisée est indispensable pour valider l'intuition.

### LE PIÈGE DE L'INDÉCISION

Le pire choix est de ne pas choisir — de rester en entreprise individuelle ou de procrastiner la création par peur de se tromper de statut. La différence entre un bon et un mauvais statut se chiffre en quelques milliers d'euros par an. Le coût de l'inaction, c'est le chiffre d'affaires non réalisé et la protection sociale non constituée. Il vaut mieux un statut imparfait aujourd'hui qu'un statut parfait jamais créé.

## CHAPITRE 25

# La situation du conjoint : *collaborateur, associé ou salarié.*

*Le choix du statut a également des conséquences pour le conjoint qui participe à l'activité. Les options diffèrent sensiblement entre SASU et EURL.*

## En EURL : le conjoint collaborateur

Le conjoint du gérant d'EURL peut opter pour le statut de **conjoint collaborateur**. Ce statut, gratuit pendant 5 ans maximum, permet au conjoint de bénéficier d'une couverture sociale (maladie, retraite de base, IJ) sans payer de cotisations. Au-delà de 5 ans, le conjoint doit basculer vers le statut de conjoint salarié ou co-gérant.

Le conjoint collaborateur ne perçoit pas de rémunération mais acquiert des droits à la retraite sur la base d'un revenu forfaitaire (1/3 du PASS en 2026, soit 16 020 €). C'est une option intéressante pour un conjoint qui travaille ponctuellement dans l'entreprise sans en faire son activité principale.

## En SASU : le conjoint salarié

Le statut de conjoint collaborateur n'existe pas en SASU. Le conjoint doit être **salarié** de la société (avec contrat de travail, bulletin de paie, cotisations sociales) ou **associé** (il détient alors des actions et perçoit des dividendes).

Le salariat du conjoint en SASU est pleinement protecteur (retraite Agirc-Arrco, prévoyance, IJ) mais coûteux : la société supporte les cotisations patronales (42 %) en plus du salaire brut. En contrepartie, le salaire est déductible du résultat imposable à l'IS.

SITUATION DU CONJOINT	EURL	SASU
Conjoint collaborateur	Oui (gratuit 5 ans, droits forfaitaires)	Non
Conjoint salarié	Oui	Oui
Conjoint associé	Oui (parts sociales)	Oui (actions)
Co-gérant / Co-président	Possible (co-gérance)	Possible (co-présidence ou DG)

### UN CRITÈRE SOUVENT OUBLIÉ

Si le conjoint doit participer activement à l'activité, la SASU via le salariat offre la meilleure protection sociale. Si le conjoint apporte une aide ponctuelle, le statut de conjoint collaborateur en EURL est une solution simple et gratuite. Cette dimension familiale du choix du statut est trop souvent négligée alors qu'elle engage la protection sociale du couple.

# Vous avez lu ce guide. *Et maintenant ?*

Ce guide vous a transmis les règles, les seuils et les comparaisons entre SASU et EURL. Mais un choix de statut ne se fait pas sur des règles générales : il se fait sur *votre* situation. Votre chiffre d'affaires prévisionnel, votre TMI, votre composition familiale, vos projets immobiliers, vos objectifs de retraite.

Le premier rendez-vous permet d'analyser votre projet, de simuler les deux scénarios (SASU et EURL) avec vos chiffres, et de déterminer le statut optimal. À l'issue, vous repartez avec une feuille de route documentée, qu'elle débouche ou non sur une collaboration. C'est sans engagement, en visioconférence ou au cabinet.

Mon approche est simple : comprendre votre situation avant de proposer quoi que ce soit, ne recommander que ce qui sert vos objectifs, et documenter chaque décision. Pas de produit « maison », pas de pression commerciale, pas d'engagement caché. Un cabinet indépendant doit ses choix à ses clients, pas à ses partenaires.

---

## Joël Randrianarison

Conseiller en gestion de patrimoine  
Fondateur de RJ Patrimoine  
ORIAS n° 25004202

## Pour échanger

Visioconférence ou cabinet  
30 min · sans engagement  
Réponse sous 24 h ouvrées

# Choisissez le bon statut *dès le départ.*

Un audit structuré, en 30 minutes, pour simuler votre rémunération nette en SASU et en EURL – et identifier le statut adapté à votre projet.

PRENDRE RENDEZ-VOUS

Premier échange offert, sans engagement.

[cal.com/joel-randrianarison-rjpatrimoine](https://cal.com/joel-randrianarison-rjpatrimoine)

30 min · visio ou cabinet · réponse sous 24 h ouvrées

RJ Patrimoine

CONSEIL INDÉPENDANT

ORIAS n° 25004202  
rj-patrimoine.fr