Guide d'optimisation fiscale pour PME 2025-2026

Ce document présente une analyse complète des dispositifs d'optimisation fiscale disponibles pour les PME françaises en 2025-2026. Il couvre trois axes principaux : les mécanismes fiscaux au niveau de l'entreprise, les dispositifs liés à la rémunération des salariés, et les stratégies concernant la rémunération du dirigeant. Chaque section détaille les opportunités actuelles, incluant les crédits d'impôt, exonérations, et régimes spéciaux, ainsi que les évolutions prévues par la législation. Ce guide vise à offrir aux dirigeants une vision claire des leviers disponibles pour alléger leurs charges tout en favorisant l'investissement et la motivation des collaborateurs.

CHAPMAN & CHAPMAN

1. Dispositifs fiscaux au niveau de l'entreprise

1

Impôt sur les Sociétés (IS)

Taux réduit de 15% pour les PME sur les bénéfices jusqu'à 42 500 € (au lieu de 25%), applicable aux entreprises réalisant un CA ≤ 10 millions € et dont le capital est détenu à 75% minimum par des personnes physiques.

Déductibilité complète des charges engagées dans l'intérêt de l'exploitation (achats, frais généraux, rémunérations, etc.)

Report des déficits fiscaux sur les bénéfices des exercices suivants (report en avant) ou sur le bénéfice de l'exercice précédent (report en arrière).

2

Crédits d'impôt incitatifs

CIR (Crédit d'Impôt Recherche) : 30% des dépenses R&D jusqu'à 100M€

CII (Crédit d'Impôt Innovation) : 20% des dépenses d'innovation (limité à 400 000€)

C3IV (Crédit d'Impôt "Industrie Verte") : 20 à 60% des investissements dans certaines filières stratégiques "vertes"

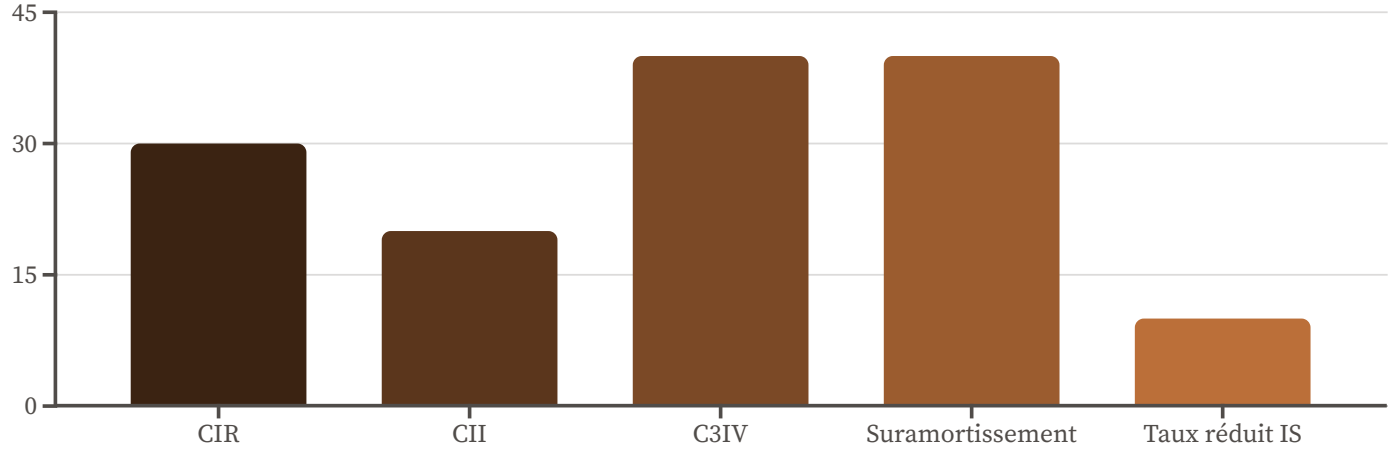
3

Amortissements Exceptionnels

Suramortissement transition énergétique : déduction fiscale de 40% sur les équipements à énergie propre (2024-2026)

Amortissements accélérés : possibilité d'amortir plus rapidement certains actifs (logiciels, matériels informatiques, équipements industriels)

Pour les PME industrielles, la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises) va progressivement disparaître d'ici 2030 ; en attendant les taux sont modulés par tranche de CA et une contribution complémentaire de 47,4 % est due en 2025.



Zones à fiscalité avantageuse et régimes d'exonération

Nouveau zonage "France Ruralités Revitalisation" (FRR)

Remplace les anciens dispositifs ZRR, BER et ZoRCoMiR depuis le 1er juillet 2024. Le régime offre :

- Exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans
- Exonération partielle (environ 50%) les 3 années suivantes
- Exonérations possibles de CFE et taxe foncière sur décision des collectivités locales

Ces avantages concernent les entreprises qui se créent ou reprennent une activité dans les zones éligibles, sous réserve de respecter certains critères (taille PME, activité locale, etc.).

Autres Zones Prioritaires

Plusieurs régimes zonés ont été reconduits par la loi de finances :

- Bassins urbains à dynamiser (BUD) et Zones de revitalisation du commerce en centre-ville (ZRCV) prolongés jusqu'en 2026
- Zones d'aide à finalité régionale (AFR) prorogées jusqu'en 2027
- Zones Franches Urbaines (ZFU-TE) : exonération totale d'impôt sur 5 ans puis dégressive sur 3 ans (pour les PME de moins de 50 salariés)

Statut JEI

La Jeune Entreprise Innovante (moins de 8 ans) bénéficie d'une exonération totale des cotisations sociales patronales sur les salaires du personnel de recherche pendant les 8 premières années.

Attention : l'exonération d'IS a été supprimée pour les JEI créées à partir du 1er janvier 2024.

Exonérations de plus-value

Les plus-values professionnelles réalisées par une petite entreprise sont exonérées d'impôt si le CA est inférieur à 250 000 € (activités industrielles/commerciales) ou 90 000 € (prestations de services).

Exonération des plus-values de cession d'une branche complète d'activité si le prix de vente n'excède pas 300 000 €.

Crédit d'Impôt Recherche et Innovation : Piliers de l'optimisation

Le CIR : Un dispositif stratégique

Le Crédit d'Impôt Recherche demeure l'un des outils les plus puissants pour les PME innovantes. Il permet de récupérer 30% des dépenses de recherche éligibles, dont :

- Salaires des chercheurs et techniciens
- Amortissement du matériel de laboratoire
- Sous-traitance auprès d'organismes publics agréés
- Frais de brevets et veille technologique

Le CIR est imputable sur l'IS ou remboursable si excédentaire. Les PME peuvent bénéficier d'un remboursement immédiat sans attendre l'imputation sur des exercices ultérieurs.

Identifier les projets éligibles

Réaliser un audit des activités de R&D potentiellement éligibles. Les travaux doivent présenter une incertitude scientifique ou technique et chercher à lever cette incertitude par une démarche expérimentale.

Structurer la documentation

Mettre en place un suivi rigoureux des temps passés par les chercheurs et des dépenses associées. Constituer un dossier justificatif solide décrivant les verrous technologiques et les expérimentations menées.

Optimiser le calcul

Inclure l'ensemble des coûts éligibles, notamment les frais de fonctionnement forfaitaires (43% des salaires en 2025) et les dépenses de veille technologique souvent négligées.

Sécuriser le dispositif

Envisager un rescrit fiscal CIR pour valider l'éligibilité des projets en amont ou faire appel à un expert certifié pour un audit préalable avant contrôle.

2. Dispositifs liés à la rémunération des salariés

Allègements de cotisations sociales

Heures supplémentaires : exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € nets par an et de cotisations salariales de sécurité sociale. L'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire de cotisations patronales (1,50 € par heure dans les entreprises < 20 salariés).

Contrats spécifiques : exonérations pour l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, ou les emplois francs dans les quartiers prioritaires.

Avantages sociaux défiscalisés

Frais de transport : prise en charge des abonnements (50%), indemnité carburant ou forfait mobilités durables (jusqu'à 900 € par an)

Titres-restaurant : exonération pour la part patronale (50-60% du ticket, jusqu'à 7,26 € environ par ticket)

Chèques-cadeaux : exonération dans la limite de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale par événement (environ 196 € en 2025)

Prime de Partage de la Valeur (PPV)

La PPV est une prime annuelle facultative que l'employeur peut verser aux salariés, dans la limite de :

- 3 000 € par salarié et par an
- 6 000 € si l'entreprise a signé un accord d'intéressement ou pour les entreprises de moins de 50 salariés

Jusqu'au 31 décembre 2026, chez les employeurs < 50 salariés et pour une rémunération ≤ 3 SMIC, la prime est exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt dans la limite de 3 000 € (ou 6 000 € avec intéressement)

La loi de finances pour 2024 a sanctuarisé la PPV jusqu'en 2026 en modulant son exonération selon la taille de l'entreprise et le salaire. Depuis 2024, elle peut être versée en deux fois dans l'année (par exemple en juillet et en décembre).

Intéressement et participation : Partage du profit défiscalisé

Accord d'intéressement

Dispositif facultatif permettant de verser aux salariés une prime liée à la performance de l'entreprise

- Formule de calcul librement définie
- Plafond : 20% de la masse salariale
- Maximum 75% du PASS par salarié (35 325€ en 2025)

Obligation 2025

Nouveau dispositif obligatoire pour les PME rentables

- Entreprises de 11 à 49 salariés
- Ayant réalisé un bénéfice ≥ 1% du CA pendant 3 années consécutives
- Obligation de mettre en place au moins un dispositif d'épargne salariale

Avantages fiscaux

Traitement fiscal et social très favorable

- Déductible du résultat imposable pour l'entreprise
- Exonération de cotisations sociales (patronales et salariales)
- 0% de forfait social pour les entreprises < 250 salariés
- Exonération d'impôt sur le revenu si placement sur un plan d'épargne

Participation

Obligatoire pour les entreprises ≥ 50 salariés, facultative pour les autres

- Formule légale basée sur le bénéfice
- Mêmes avantages fiscaux que l'intéressement
- Blocage des fonds pendant 5 ans (avec exceptions)

Exemple : Une PME verse 2 000 € d'intéressement à un salarié qui place cette somme sur un PEE. Le salarié ne paie que la CSG/CRDS (~9,7%, soit 194 €) et aucun impôt sur le revenu. L'entreprise déduit ces 2 000 € de son bénéfice imposable et ne paie aucune cotisation sociale dessus. Un dispositif gagnant-gagnant.

Plans d'Épargne Salariale et abondements

Plan d'Épargne Entreprise (PEE)

Le PEE permet aux salariés de se constituer une épargne à moyen terme (5 ans) avec l'aide de l'entreprise.

- L'entreprise peut verser un abondement complémentaire aux versements des salariés
- Plafond : 8% du PASS par an et par salarié (~3 780 € en 2025)
- Avantages fiscaux : abondement exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu
- 0% de forfait social pour les entreprises < 50 salariés

Plan d'Épargne Retraite (PER)

Le PER d'entreprise collectif remplace l'ancien PERCO. Les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite (avec exceptions comme l'achat de la résidence principale).

- Abondement possible jusqu'à 16% du PASS
- Mêmes avantages fiscaux que le PEE
- Les versements volontaires du salarié peuvent être déduits de son revenu imposable
- 0% de forfait social pour les entreprises < 50 salariés

0%

Forfait social PME

La loi PACTE a supprimé le forfait social sur toutes les sommes versées au titre de l'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés.

3768€

Abondement PEE max

Montant maximum d'abondement annuel par salarié sur un PEE (8% du PASS en 2025), entièrement défiscalisé.

7536€

Abondement PER max

Montant maximum d'abondement annuel par salarié sur un PER collectif (16% du PASS en 2025), entièrement défiscalisé.

L'épargne salariale permet un triptyque gagnant : amélioration de la rémunération nette des salariés, allègement des charges pour l'entreprise, et constitution d'une épargne utile pour l'avenir. En 2025, ces dispositifs sont fortement encouragés par le législateur.

3. Dispositifs liés à la rémunération du dirigeant

Arbitrage rémunération vs dividendes

Rémunération

Régime social : Cotisations salariales et patronales (~65% pour un assimilé salarié, ~45% pour un TNS)

Fiscalité : IR barème progressif (catégorie traitements et salaires, avec déduction de 10% ou frais réels)

Avantage : Déductible du bénéfice de la société (économie d'IS de 25%)

Inconvénient : Charges sociales élevées

Dividendes

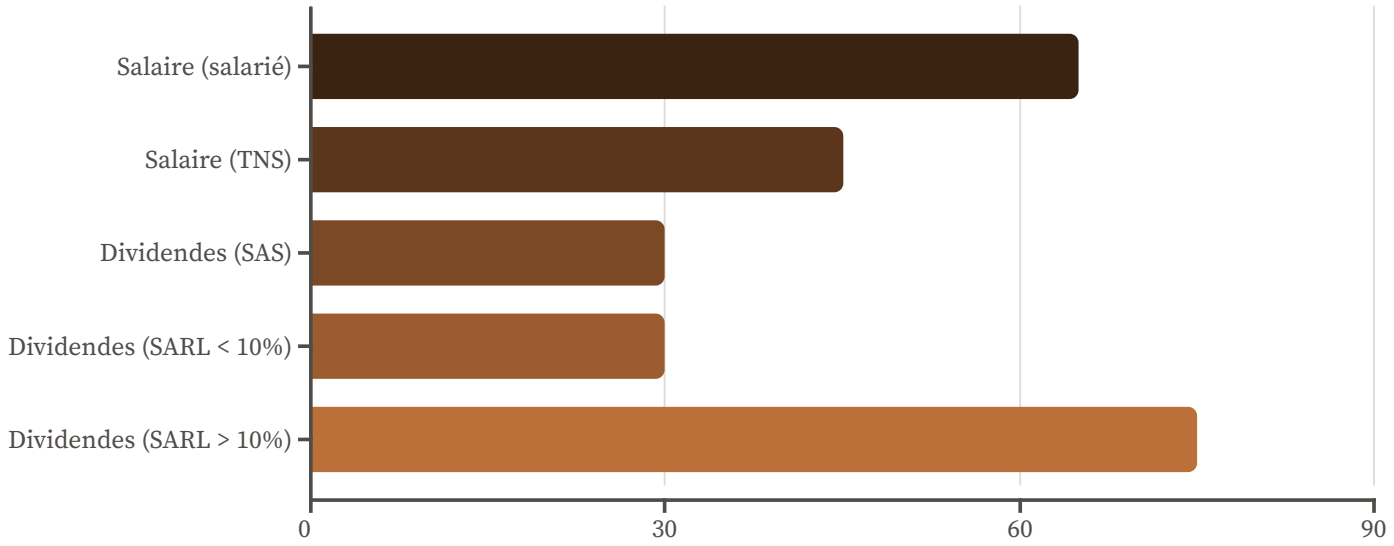
Régime social : Pas de cotisations sociales pour les assimilés salariés (SAS). Pour les TNS (SARL), cotisations sociales sur la fraction > 10% du capital social

Fiscalité : PFU 30% (12,8% d'IR + 17,2% de prélèvements sociaux) ou option pour le barème de l'IR

Avantage : Charges sociales réduites ou nulles

Inconvénient : Prélevés sur le bénéfice net déjà soumis à l'IS (double imposition économique)

L'optimisation salaire/dividendes consiste à trouver le bon équilibre pour minimiser charges et impôts tout en assurant une protection sociale au dirigeant. En SAS, la tendance est souvent un salaire minimal pour la couverture sociale + dividendes maximisés. En SARL, l'objectif est de ne pas dépasser le seuil de 10% du capital en dividendes non chargés.



Outils de capitalisation et épargne retraite du dirigeant

Plan d'Épargne Retraite (PER) Individuel

Le dirigeant peut souscrire un PER à titre personnel pour se constituer un complément de retraite tout en réduisant son impôt actuel.

Avantages fiscaux

Les cotisations versées sont déductibles du revenu imposable, dans la limite d'un plafond annuel.

Pour les TNS : 10% du bénéfice imposable (limite 8 PASS) + 15% du bénéfice entre 1 et 8 PASS

Pour les dirigeants salariés : 10% des revenus d'activité plafonnés à 32 909 € environ

Sortie à la retraite

Choix entre sortie en rente viagère ou en capital (ou mixte)

Imposition différée, souvent à un taux plus favorable (le dirigeant n'est plus dans la vie active)

Mécanisme permettant un lissage fiscal sur la durée

Exemple : Un gérant déclarant 60 000 € de bénéfice TNS peut déduire jusqu'à ~12 000 € de versement sur son PER, ce qui lui fait économiser 30% d'IR (soit 3 600 € d'impôt en moins).

Autres placements personnels

Assurance-vie

Permet de se constituer une épargne disponible, avec une fiscalité avantageuse après 8 ans (abattement annuel de 4 600 € sur les gains, puis PFU 7,5% au lieu de 12,8% sur la fraction < 150 000 €).

Excellent outil de transmission (abattement 152 500 € par bénéficiaire).

Plan d'Épargne en Actions (PEA)

Investissement jusqu'à 150 000 € en actions européennes avec exonération d'impôt sur les gains au bout de 5 ans (seuls les 17,2% de prélèvements sociaux restent dus).

Un dirigeant peut l'utiliser pour détenir ses propres titres ou d'autres participations.

PER d'Entreprise Obligatoire

L'entreprise peut mettre en place un PER d'entreprise obligatoire (ex "Article 83") pour le dirigeant et certains salariés.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise, déduites du bénéfice et non soumises à l'IR pour le bénéficiaire.

1	2	3
Assurance-vie **Objectif :** Épargne disponible et transmission de patrimoine. **Avantage clé :** Fiscalité allégée après 8 ans, abattements généreux pour les bénéficiaires.	**PEA** **Objectif :** Investissement en actions européennes. **Avantage clé :** Exonération d'impôt sur les gains après 5 ans (hors prélèvements sociaux).	**PER d'entreprise obligatoire** **Objectif :** Préparation de la retraite financée par l'entreprise. **Avantage clé :** Cotisations déductibles pour l'entreprise et non imposables pour le bénéficiaire.

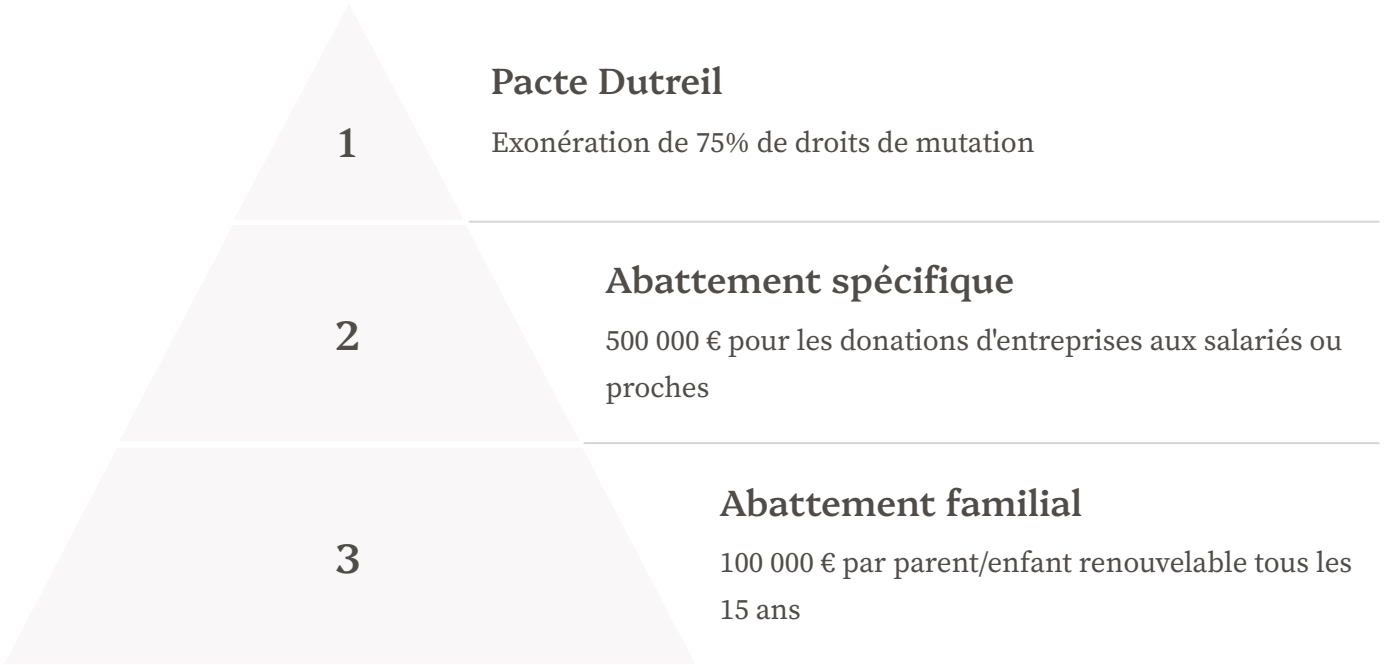
Optimisation de la transmission du capital

Abattement Fixe "Départ à la Retraite"

Lorsqu'un dirigeant cède son entreprise pour partir à la retraite, il peut bénéficier d'un abattement forfaitaire de 500 000 € sur la plus-value réalisée. Conditions :

- Avoir détenu >25% pendant 5 ans
- Cesser toute fonction et faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans

Cet abattement a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2031 par la loi de finances pour 2025.



Le Pacte Dutreil : Dispositif clé pour la transmission familiale

En signant un "pacte Dutreil", le dirigeant et ses héritiers s'engagent à conserver les titres de l'entreprise pendant une durée déterminée (2 ans avant et 4 ans après la transmission) et à ce qu'un des bénéficiaires exerce la direction. En contrepartie, les parts ou actions transmises sont exonérées de 75% de droits de mutation.

Le pacte Dutreil est un dispositif exigeant : la société doit avoir une activité opérationnelle (pas une simple holding passive), et les engagements de conservation/direction doivent être tenus scrupuleusement pendant les durées requises, faute de quoi l'exonération de 75% peut être remise en cause avec intérêts.

Conclusion : Maximiser votre optimisation fiscale

L'optimisation fiscale pour les PME industrielles est une démarche stratégique essentielle pour renforcer leur compétitivité et assurer leur croissance. En adoptant une approche proactive et en tirant parti des dispositifs disponibles, les dirigeants peuvent significativement améliorer la rentabilité de leur entreprise et la gestion de leur patrimoine personnel.

Stratégie d'entreprise

Exploitez pleinement les aides gouvernementales telles que le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) et les avantages liés aux Zones à Fiscalité Avantageuse (ZFA) pour stimuler l'innovation et l'investissement au sein de votre PME.

Avantages salariaux

Mettez en place des dispositifs comme l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale pour motiver vos équipes, fidéliser les talents et bénéficier de cadres fiscaux et sociaux favorables.

Rémunération du dirigeant

Optimisez l'arbitrage entre salaire et dividendes, utilisez des outils de capitalisation comme le PER et l'assurance-vie, et préparez la transmission de votre entreprise grâce à des mécanismes comme le Pacte Dutreil.

Chaque PME étant unique, une analyse personnalisée est indispensable pour élaborer la stratégie d'optimisation la plus pertinente. Nous vous recommandons vivement de consulter des experts fiscalistes pour adapter ces dispositifs à votre situation spécifique et vous assurer une conformité totale avec la législation en vigueur.

Chapman & Chapman : Votre partenaire pour la performance et la sécurité

Chez Chapman & Chapman, nous sommes dédiés à l'accompagnement des PME pour les aider à naviguer les défis complexes de la performance opérationnelle, de la structuration légale et fiscale, et du pilotage de la croissance. Notre approche intégrée vise à libérer votre potentiel, sécuriser vos actifs et assurer un développement durable.

Optimisation opérationnelle

Libérez jusqu'à 20 heures par mois pour les dirigeants et réduisez les coûts opérationnels de 10% à 30% grâce à la cartographie des processus, l'automatisation et l'intégration de l'IA métier. Nous transformons vos inefficacités en leviers de productivité.

Structuration et sécurité

Bénéficiez d'une structuration juridique robuste (holdings, pactes d'associés) et d'une conformité réglementaire rigoureuse (Sapin II, RGPD, contrôle export). Protégez votre trésorerie et votre patrimoine par une optimisation fiscale experte, essentielle pour votre tranquillité d'esprit.

Pilotage de la croissance

Définissez une feuille de route stratégique claire sur 12 à 36 mois avec des indicateurs clés. Notre coaching sur mesure pour dirigeants et équipes assure une adhésion totale et multiplie la vitesse d'exécution, garantissant une progression mesurable et durable.

Nous vous invitons à explorer comment nos services personnalisés peuvent répondre à vos besoins spécifiques. Faites le premier pas vers une entreprise plus performante, sécurisée et en croissance.

Présenté par Chapman & Chapman, **https://chapmanchapman.eu**
Prenez rendez-vous ici : **https://calendly.com/marc-chapmanandchapman-kvmd/30min**

CHAPMAN & CHAPMAN