

NEWSLETTER DE JUIN 2024

Newsletter spéciale questions-réponses :

Le mandataire social peut-il bénéficier des mêmes avantages que les salariés ?

LE MANDATAIRE SOCIAL PEUT-IL BÉNÉFICIER DES MÊMES AVANTAGES QUE LES SALARIÉS ?

La réponse diffère, selon que le dirigeant cumule ou non, son mandat social avec un contrat de travail (pour des fonctions techniques), et en fonction de la nature de l'avantage envisagé.

Le mandataire social peut-il bénéficier de la prise en charge d'un abonnement de transport en commun ?

La prise en charge d'un abonnement de transport en commun n'est obligatoire que pour les salariés et les stagiaires.

Les dirigeants assimilés salariés ne sont donc pas concernés ([Article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale](#)). Toutefois, rien ne s'oppose à une telle prise en charge, mais cette dernière est alors soumise aux cotisations de sécurité sociale.

À noter que les dirigeants cumulant leur mandat social avec un contrat de travail peuvent bénéficier d'une prise en charge au titre de leur contrat de travail.

Le mandataire social peut-il bénéficier d'une prise en charge de ses frais de télétravail ?

Les dirigeants assimilés salariés ne peuvent bénéficier du remboursement des frais professionnels exonérés de cotisations sociales que sur la base des frais réellement engagés ([BOSS, Avantages en nature et frais professionnels, § 90](#)), sauf pour les indemnités kilométriques. Pour les frais liés au télétravail, une indemnité forfaitaire est envisageable, mais les règles de droit commun s'appliquent, ce qui signifie qu'ils ne bénéficient pas d'exoné-

rations fiscales et sociales pour cette allocation forfaitaire.

Le mandataire social peut-il bénéficier de chèques-vacances ?

Le dirigeant d'une entreprise de moins de 50 salariés sans CSE peut bénéficier de chèques-vacances.

La part patronale est dans ce cas exonérée de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS et versement mobilité), à hauteur de 30 % du SMIC mensuel.

Attention !

Deux difficultés se posent dans le cas où l'entreprise ne compte aucun salarié.

D'une part, le Code du tourisme ([Article. L 411-10 du Code du tourisme](#)) prévoit que la part patronale finançant les chèques-vacances bénéficie de l'exonération à condition que ceux-ci soient mis en place par accord collectif ou par DUE soumise à l'ensemble des salariés.

Cette condition ne peut donc pas être remplie en l'absence de salariés.

D'autre part, le plafond global d'exonération est fixé selon la formule suivante : $\frac{1}{2}$ SMIC mensuel x le nombre de salariés présents dans l'entreprise.

À défaut de salariés, le résultat est donc 0, il n'y a pas d'exonération.

Le mandataire social peut-il bénéficier d'une indemnité de départ en retraite ?

Cumul du mandat social avec un contrat de travail

Le mandataire social peut bénéficier, au titre de son contrat de travail, d'une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise en qualité de salarié, et uniquement sur la base des rémunérations versées au titre du contrat de travail (à l'exclusion de toute rémunération versée au titre de son mandat social).

Mandataire social uniquement

Le mandataire social n'a pas la qualité de salarié au sens du droit du travail. De ce fait, le Code du travail ou

encore la convention collective n'ont pas vocation à régir sa situation. Il ne peut donc prétendre à aucune indemnité de départ à la retraite légale ou conventionnelle. *Sous certaines conditions, propres au droit des sociétés, le mandataire social peut se voir attribuer une indemnité au moment de son départ à la retraite. Il s'agit d'une faculté, et non d'une obligation.*

Le mandataire social peut-il bénéficier de la complémentaire santé ?

Cumul du mandat social avec un contrat de travail

Le mandataire social bénéficie des mêmes garanties que l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou si ces garanties sont réservées à certaines catégories de salariés, des mêmes garanties réservées à la catégorie à laquelle il appartient.

Le mandataire social ne peut toutefois à lui seul, constituer une catégorie objective ([Circulaire Urssaf du 25 septembre 2013](#)) pour le bénéfice des exonérations sociales des cotisations patronales.

Mandataire social uniquement

Le mandataire social peut bénéficier du régime de protection complémentaire dont bénéficient les salariés cadres de l'entreprise.

La décision doit être actée par l'organe de gestion de l'entreprise (AG ou conseil d'administration) et formalisée dans un procès-verbal tenu à la disposition de l'Urssaf en cas de contrôle.

Le mandataire social peut-il bénéficier de l'épargne salariale * ?

Les dirigeants peuvent bénéficier de l'épargne salariale, notamment des plans d'épargne, de l'intéressement et de la participation, sous certaines conditions :

Intéressement

Dans les entreprises employant au moins 1 salarié, et au plus 250 salariés ([Guide de l'épargne salariale](#), fiche 1, article III), le mandataire social peut bénéficier de l'intéressement, à la condition que l'accord le prévoit expressément.

Participation facultative

Dans les entreprises d'au moins un salarié et de moins de 50 salariés ayant volontairement conclu un accord de participation, le dirigeant peut en bénéficier sous

réserve que l'accord le prévoit expressément ([Article L 3323-6 du Code du travail](#)).

Participation obligatoire

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés ayant conclu un accord de participation dérogatoire, et seulement pour la part supérieure au résultat de la formule légale ([Article L 3324-2 du Code du travail](#)).

Plan d'épargne

Les dirigeants d'entreprises comptant au moins 1 salarié (et au plus 250 salariés) peuvent bénéficier des avantages des plans d'épargne ([Article L 3332-2 du Code du travail](#)).

Même si cela n'est pas obligatoire, il nous semble recommandé en ce cas, d'en faire mention dans le règlement du plan.

Prime de partage de la valeur (PPV)

Si le dirigeant cumule son mandat social avec un contrat de travail, il bénéficie à ce titre de la PPV, dans les mêmes conditions que les salariés.

La prime qui lui est versée ouvre droit aux exonérations sociales.

En l'absence de contrat de travail, la PPV peut être versée au mandataire de façon volontaire, mais la prime serait alors soumise à cotisations sociales.

**Depuis la loi PACTE, la tolérance issue du Guide de l'épargne salariale semble être maintenue. La condition d'effectif serait donc remplie, même dans une entreprise ayant un seul salarié à temps partiel. L'effectif étant apprécié N-1.*

Face à la complexité des régulations et pour s'assurer que vos droits et obligations sont correctement gérés, il est essentiel de bénéficier de conseils avisés et de services personnalisés.

Faites appel à notre cabinet d'expertise comptable pour vous accompagner dans la gestion de vos avantages sociaux et fiscaux. Nos experts sont à votre disposition pour vous offrir une assistance sur mesure, adaptée à vos besoins spécifiques en tant que dirigeant. N'attendez plus pour optimiser votre situation et sécuriser votre avenir professionnel. Prenez contact avec nous dès aujourd'hui à l'adresse info@agora-sea.fr et commencez à bénéficier de notre expertise !