AGORA SEA

EXPERTISE COMPTABLE

AUDIT - CONSEIL - PAIE

NEWSLETTER DE DÉCEMBRE 2025

Newsletter spéciale dirigeant : Un mandataire social peut-il avoir les mêmes avantages que les salariés

UN MANDATAIRE SOCIAL PEUT-IL AVOIR LES MÊMES AVANTAGES QUE LES SALARIÉS (MUTUELLE, CHÈQUES-VACANCES, ETC.) ?

C'est LA question piège. Un mandataire social n'est pas un salarié, même quand il cotise au régime général. Donc : un avantage accordé au dirigeant n'est jamais un droit acquis. Il doit être prévu, justifié et correctement encadré, sinon il retombe dans l'assiette des cotisations comme une rémunération classique.

Le réflexe indispensable : identifier la situation

1. Mandataire social uniquement (pas de contrat de travail).

2. Mandat social + contrat de travail réel (fonctions distinctes, lien de subordination, rémunération séparée).

Dans le cas n°2, certains avantages peuvent être attribués au titre du contrat de travail, comme pour les autres salariés. Dans le cas n°1, on raisonne « avantage = rémunération », sauf texte d'exonération applicable.

Tour d'horizon, avantage par avantage.

Transports en commun (abonnements)

L'employeur a l'obligation de prendre en charge les titres d'abonnement des salariés pour le trajet domicile-travail : au moins 50 %.

- **Mandataire social uniquement : NON.** Cette prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'entreprise la verse, elle est considérée comme un avantage en nature et soumise à l'intégralité des cotisations sociales.
- **Cumul mandat social et contrat de travail : OUI.** Le dirigeant peut en bénéficier, mais uniquement au titre de son contrat de travail et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Complémentaire santé (mutuelle d'entreprise)

L'entreprise doit proposer une complémentaire santé collective à ses salariés et participer à son financement. Pour que la part employeur soit exclue de l'assiette, le régime doit notamment être collectif et obligatoire, et viser une (ou des) catégorie(s) établie(s) à partir de critères objectifs (cadres/non-cadres, niveaux de rémunération, classifications, etc.).

- **Mandataire social uniquement : OUI, sous condition de formalisme.** Le dirigeant peut adhérer au contrat collectif dont bénéficient les salariés cadres de l'entrepris. **Attention :** cette possibilité doit être actée par une décision officielle de l'entreprise (ex: un procès-verbal d'Assemblée Générale). Sans ce document, l'exonération des charges patronales est menacée.
- **Cumul mandat social et contrat de travail : OUI.** Le dirigeant bénéficie de la mutuelle au titre de son contrat de travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés de sa catégorie. Attention le mandataire social ne peut pas à lui seul définir une catégorie objective.

Indemnité de départ en retraite

Le Code du travail ouvre une indemnité de départ à la retraite au salarié qui quitte volontairement l'entreprise.

- **Mandataire social uniquement : NON.** N'ayant pas la qualité de salarié, il ne peut prétendre à aucune indemnité de départ à la retraite légale ou conventionnelle. Les associés peuvent voter une gratification, mais ce n'est ni une indemnité légale, ni un automatisme mais une simple faculté.
- **Cumul mandat social et contrat de travail : OUI, mais uniquement pour la partie "salarié".** Il a droit à une indemnité, mais celle-ci doit être calculée exclusivement sur l'ancienneté et la rémunération de son contrat de travail, en excluant formellement toute rémunération liée au mandat.

Frais de télétravail

Les tolérances d'exonération « forfait télétravail » publiées pour 2025 visent le salarié en télétravail (ex. 2,70 € par jour dans la limite de 59,40 € par mois hors accord collectif).

- **Mandataire social uniquement : NON pour le forfait.** L'allocation forfaitaire exonérée est réservée

Édité sur du papier recyclé

aux salariés. Le dirigeant ne peut se faire rembourser que ses frais réels : dépenses engagées dans l'intérêt de l'entreprise, méthode de calcul traçable, avec justificatifs. Le forfait « sans justificatif » peut être requalifié en rémunération si la démonstration de frais professionnels n'est pas solide.

- **Cumul mandat social et contrat de travail : NON pour le forfait au titre du mandat.** La règle des frais réels s'applique à sa fonction de dirigeant. Il pourrait y prétendre au titre de son contrat de travail, mais pour éviter tout risque, le remboursement des frais réels reste la seule voie sécurisée.

Chèques-vacances

Oui, un dirigeant peut en bénéficier dans une entreprise de moins de 50 salariés dépourvue de CSE, mais l'exonération de la contribution employeur est conditionnée.

- **Si l'entreprise a d'autres salariés : OUI.** Le dirigeant (avec ou sans contrat de travail) peut bénéficier des chèques-vacances et de l'exonération de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS et versement mobilité), à hauteur de 30 % du SMIC mensuel, à condition que le dispositif soit mis en place pour l'ensemble du personnel et que les plafonds soient respectés.
- **Si l'entreprise n'a AUCUN autre salarié : NON pour l'exonération.** C'est le piège. Le dirigeant peut s'attribuer des chèques-vacances, mais la contribution de l'entreprise ne sera pas exonérée de charges sociales pour deux raisons :
  - La condition de mise en place pour tous les salariés ne peut être respectée.
  - Le plafond global d'exonération pour l'entreprise est calculé sur la base du nombre de salariés. Avec 0 salarié, le plafond est de 0 €.

Épargne salariale et primes (intéressement, participation, PEE, PPV)

Ici, les textes ouvrent explicitement la porte aux dirigeants, chaque dispositif a ses propres règles mais dans un cadre balisé, avec un point commun majeur : il faut au moins un salarié dans l'entreprise et un accord/règlement correctement rédigé.

- **Intéressement :** Possible dans les entreprises de 1 à 249 salariés. Le dirigeant peut en bénéficier **uniquement si l'accord d'intéressement le prévoit expressément.**
- **Participation :**
  - *Facultative (1 à 49 salariés) :* Le dirigeant peut en bénéficier **si l'accord le prévoit expressément.**
  - *Obligatoire (50 à 249 salariés) :* Le dirigeant ne peut bénéficier que de la part de participation qui **dépasse la formule légale**, et seulement si un accord dérogatoire le prévoit.
- **Plan d'Épargne (PEE, etc.) :** Possible pour les dirigeants d'entreprises comptant de 1 à 249 salariés. Bien que non obligatoire, il est fortement recommandé de **mentionner explicitement le dirigeant dans le règlement du plan** pour sécuriser le droit.
- **Prime de Partage de la Valeur (PPV) :**
  - *Mandataire social uniquement :* **NON (pas sans charges).** La prime peut être versée, mais elle sera entièrement soumise à cotisations sociales.
  - *Cumul mandat social et contrat de travail :* **OUI.** Le dirigeant la perçoit au titre de son contrat de travail et bénéficie des mêmes exonérations que les salariés.

En pratique, avant d'accorder un avantage à un dirigeant, posez-vous ces 4 questions :

- Le texte vise-t-il uniquement les salariés, ou ouvre-t-il explicitement aux chefs d'entreprise/mandataires ?
- Quel support juridique (PV, décision, accord, règlement) ?
- Quel statut porte l'avantage : mandat ou contrat de travail ?
- Quelles preuves : calculs, plafonds, justificatifs, dates d'effet ?

Rappel juridique : par principe, toute somme ou avantage versé en contrepartie d'une activité entre dans l'assiette des cotisations, sauf exclusion expressément prévue par un texte. Autrement dit : si l'exonération n'est pas écrite noir sur blanc, elle n'existe pas. Et si elle existe, elle se mérite (conditions + formalisme + preuves).

Cette dissection le prouve : la frontière entre le mandat social et le salariat est une zone à haut risque. Chaque avantage doit être analysé et sécurisé juridiquement.

Les 3 erreurs qui coûtent cher :

- « On le fait comme pour les salariés » sans vérifier le texte : l'exonération n'est jamais automatique.
- Pas de décision formelle : c'est la porte ouverte à la requalification.
- Mélanger mandat et contrat de travail : quand tout est mélangé, tout devient discutable.

Chez Agora, notre rôle est d'éviter que votre politique d'avantages ne se transforme en boomerang URSSAF : on qualifie la situation, on sécurise le dispositif et on produit les actes qui servent de bouclier en cas de contrôle. C'est l'assurance que votre politique de rémunération est solide et ne se retournera pas contre vous.

Besoin d'un accompagnement personnalisé, contactez votre chargé(e) de mission ou envoyez-nous un courriel à info@agora-sea.fr.

Édité sur du papier recyclé

Toute l'équipe d'Agora SEA vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année.