

# Lettre mensuelle

Expert-comptable  
by Cabinet Baubet

avec   
expertise & conseil



## Revalorisation automatique du SMIC

Le montant du SMIC brut est revalorisé de **2,65 %** à compter du 1er mai 2022 et porté de 10,57 € à **10,85 €**, soit 1 645,58 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, le minimum garanti, également revalorisé, s'établit à 3,86 € à compter du 1er mai 2022, au lieu de 3,76 € depuis le 1er janvier 2022.

05 - 06 / 2022

DANS CE  
NUMÉRO

SMIC

1

Rémunération des dirigeants

1

## La rémunération des dirigeants indirecte et différée des TNS

Notion de rémunération indirecte et de rémunération différée

⇒ La rémunération **indirecte** est une rémunération sans lien étroit avec le travail effectué par le dirigeant. Cette notion regroupe les avantages sociaux, les avantages en nature et les avantages financiers que peut procurer l'entreprise.

⇒ La rémunération **différée** est, comme son nom l'indique, une rémunération qui est décalée dans le temps. Il s'agit principalement des dispositifs d'épargne salariale suivants : PEE et PERECO.

## Présentation de ces deux rémunérations

### Rémunérations non liées à la présence de salariés

Pour améliorer sa rémunération directe, peuvent être mis en place :

- Un contrat Madelin en mutuelle, prévoyance et chômage,
- Des avantages en nature, tels que la mise à disposition d'un véhicule, d'un logement,
- Des avantages financiers, tels que la rémunération de son compte courant d'associés, le remboursement de ses frais kilométriques, les chèques cadeaux ou les CESU.

### L'amélioration de la protection sociale du dirigeant TNS via les contrats Madelin et PER

Les contrats Madelin permettent aux TNS de souscrire une protection sociale facultative et complémentaire à celle du régime de base obligatoire : retraite, prévoyance, mutuelle et perte d'emploi.

Les cotisations versées dans ce cadre sont déductibles fiscalement des charges de l'entreprise, lorsque c'est cette dernière qui les paye. Parallèlement, ces cotisations sont considérées comme des compléments de rémunération et viennent augmenter l'assiette de cotisations sociales du dirigeant.

Ouvert avant le 1er octobre 2020, le contrat Madelin retraite est un produit d'épargne destiné à compléter la retraite future du dirigeant.

Depuis le 1er octobre 2020, seuls des PER peuvent être ouverts. Alors que la sortie de l'épargne du contrat Madelin se fait uniquement sous forme de rente, le PER individuel propose une sortie en rente ou en capital. Les dirigeants peuvent transférer leur contrat Madelin retraite vers un PER individuel.

### Les avantages en nature

#### Déductibilité fiscale des avantages en nature

Les rémunérations ne sont admises en déduction des résultats de l'entreprise qui les verse que dans la mesure où elles correspondent à un travail effectif et ne sont pas excessives eu égard à l'importance du service rendu.

Corrélativement, elles sont imposables au nom du dirigeant bénéficiaire dans la catégorie des traitements et salaires ou assimilés.

#### Evaluation des avantages en nature

S'agissant des majoritaires de SARL, les avantages en nature sont évalués à leur valeur réelle.

### Les autres rémunérations indirectes

#### Cas particuliers du véhicule

L'utilisation d'un véhicule de société peut s'avérer très coûteuse, tant pour la société que pour le dirigeant.

Une autre solution est envisageable : l'utilisation par le dirigeant de son véhicule personnel, avec remboursement par la société des frais kilométriques engagés dans le cadre de l'activité professionnelle. Pour cela, le dirigeant doit tenir un carnet de bord permettant de justifier les kilomètres professionnels.

#### Rémunération du compte courant d'associé

Les sommes mises à disposition de la société par son gérant peuvent être rémunérées. Ainsi, la société peut déduire la charge financière pour la détermination de son résultat imposable. Évidemment, les intérêts perçus par le gérant doivent être déclarés à titre personnel.

#### Chèques vacances

Les chèques vacances ouvrent droit à la même exonération pour les dirigeants TNS que pour les salariés.

Ainsi, le dirigeant TNS peut bénéficier de chèques vacances d'un montant maximum de 480 € exonérés socialement (hors CSG/CRDS).

## CESU

Le CESU (chèque emploi-service universel) permet de rémunérer la plupart des travailleurs à domicile (cours, garde d'enfant, ménage, etc.) et les sociétés de service à la personne. Les dirigeants TNS peuvent recevoir ces CESU préfinancés par leur entreprise, dans la limite de 1 830 € par an et par bénéficiaire.

Autrement dit, le dirigeant n'est redevable d'aucune cotisation sociale ni d'impôt sur le revenu à titre personnel sur ces 1 830 €. La société peut quant à elle déduire 100 % de cette somme de son résultat. Elle bénéficie également d'un crédit d'impôt égal à 25 %, soit 458 €.

### Rémunérations liées à la présence de salariés

Si l'entreprise emploie entre 1 et 250 salariés, le dirigeant TNS ainsi que son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) ont accès aux dispositifs d'épargne salariale suivants :

- Intéressement ;
- Participation ;
- PEE (Plan d'épargne entreprise) ;
- PERECO (Plan d'épargne retraite entreprise collectif).

Les deux premiers dispositifs sont liés à la performance économique de l'entreprise alors que les deux autres sont des dispositifs d'épargne à moyen ou à long terme.

Le PEE et le PERCO sont des plans d'épargne salariale dont l'un est à moyen terme (5 ans) et l'autre à long terme (retraite).

En cas de placement des primes dans un PEE, les sommes correspondantes, bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, à condition de les laisser sur le plan pendant une durée de 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé). Les intérêts perçus au titre du placement de ces sommes sont soumis à prélèvements sociaux (au taux de 17,2 % actuellement).

Dans le cas du PERECO, le placement des primes bénéficie là aussi d'une exonération d'impôt sur le revenu. Mais les sommes versées sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (sauf cas de déblocage anticipé). À la retraite, ces sommes peuvent être sorties soit en capital, soit en rente, soit en mixant les deux.

Dans tous les cas, l'exonération est limitée à un plafond égal à 75 % du PASS, soit 30 852 € en 2022.

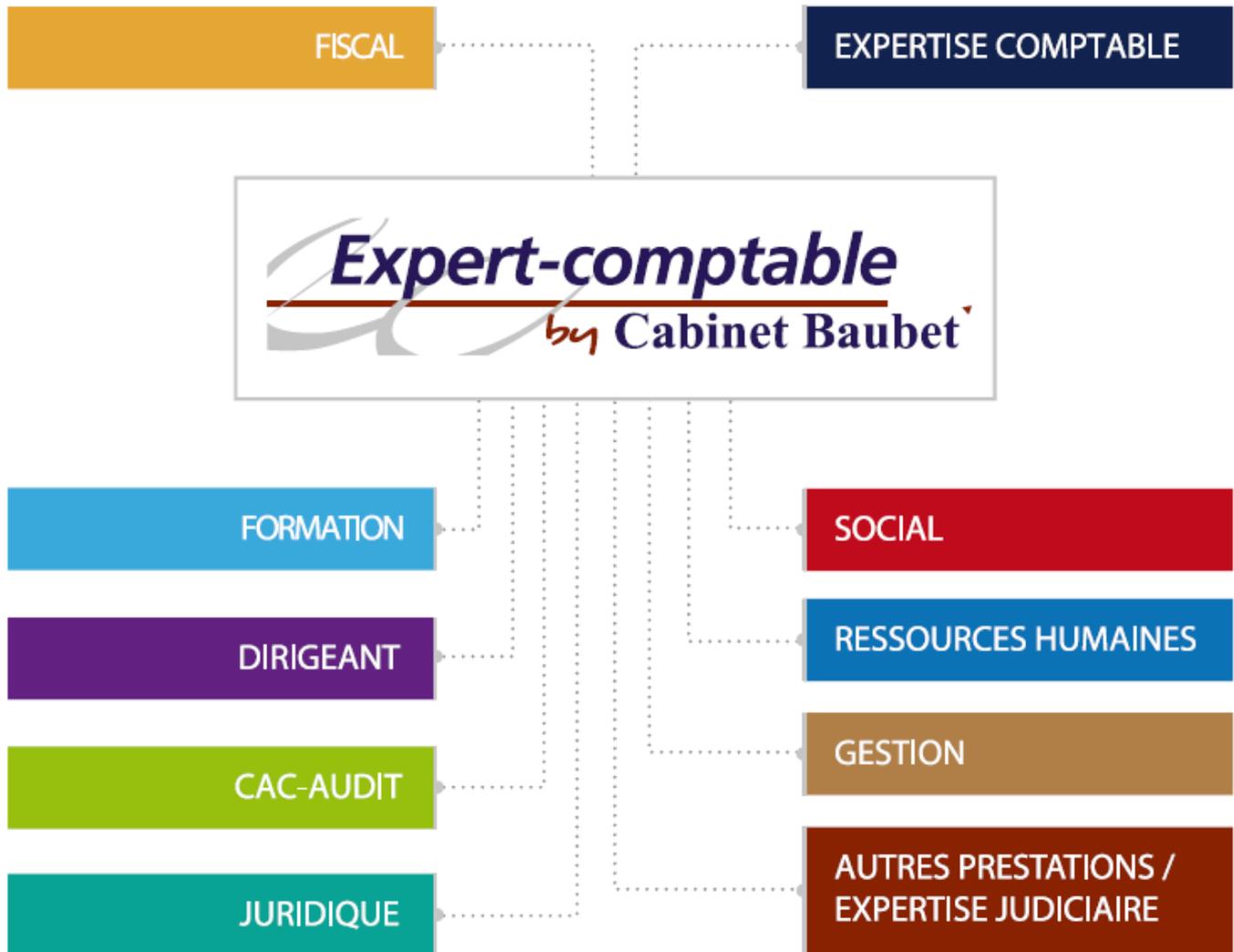
### Abondement

Il s'agit des versements complémentaires réalisés par l'entreprise sur le PEE et le PERCO des salariés et, le cas échéant, des dirigeants (et conjoint collaborateurs ou associés). L'exonération ne joue que dans la limite d'un plafond.

Au niveau du PEE, l'abondement maximum de l'entreprise est de trois fois la somme placée par les intéressés :

- dans la limite de 8 % du PASS pour les PEE, soit 3 290,88 € pour l'année 2022 ;
- dans la limite de 16 % du PASS pour les PERCO, soit 6 581,76 € pour l'année 2022.

L'abondement est déductible du résultat de la société. Le choix d'abonder ou non dans la limite autorisée doit être effectué en fonction de la composition du salariat de l'entreprise, puisque les mêmes règles d'abondement s'appliquent à tous (sauf modulation selon, par exemple, l'ancienneté du salarié).



**Clermont-Ferrand** - 91, avenue de Royat - BP 34 63401 CHAMALIERES Cedex  
**Paris** - 53 bis, rue de Passy 75016 PARIS  
Tél. : 04.73.19.01.23 - [www.cabinet-baubet.com](http://www.cabinet-baubet.com)



Membre de l'Alliance EURUS Membre indépendant de B.K.R. Membre de la CCF

Tél. : 04.73.19.01.23 - [www.cabinet-baubet.com](http://www.cabinet-baubet.com) - Suivez-nous !