



Mandataires sociaux : : des précisions sur les conditions pour bénéficier d'un contrat de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire

Actualité législative publié le 15/04/2022, vu 1186 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'URSSAF vient d'apporter des précisions sur les conditions à remplir par les mandataires sociaux qui relèvent du régime des salariés et qui souhaitent bénéficier d'un contrat de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire.

CONTRAT DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE OU DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Afin d'encourager les employeurs à développer, au profit de leurs salariés, le financement de garanties de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les contributions qu'ils versent à ce titre bénéficient sous certaines conditions d'une exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Ceci concerne notamment les contrats suivants :

- les contrats dits de "retraite supplémentaire", qui assurent des prestations de retraite qui complètent les régimes d'assurance vieillesse obligatoire de base et les régimes complémentaires de retraite à affiliation légalement obligatoire ;
- les contrats dits de "prévoyance complémentaire", qui assurent des prestations destinées à couvrir les risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'inaptitude et de maladie, maternité et de chômage.

Les contributions des employeurs au financement de ces prestations restent assujetties à la CSG/CRDS, ainsi qu'à la cotisation patronale dite "forfait social" dans certains cas, mais elles sont exclues en revanche de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à hauteur de certaines limites.

Cependant, pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales, les contributions des employeurs doivent financer des garanties auxquelles l'adhésion des salariés est obligatoire.

Par conséquent, sont obligatoirement couverts tous les salariés de l'entreprise titulaires d'un contrat de travail.

En outre, les contrats souscrits doivent revêtir un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils doivent couvrir l'ensemble des salariés ou, si les garanties ne couvrent qu'une partie d'entre eux, sous

réserve dans ce second cas qu'ils appartiennent à l'une ou à plusieurs des catégories définies dans le contrat, le critère d'appartenance pouvant notamment résulter :

- du statut de cadre ou de non cadre du salarié ;
- du montant de sa rémunération ;
- de son positionnement dans la convention collective.

CAS PARTICULIER DES MANDATAIRES SOCIAUX

Au préalable, rappelons que les contrats ci-dessus ne peuvent être souscrits qu'en faveur des salariés. Les non salariés tels que les Gérants majoritaires de SARL ou d'EURL notamment, sont donc exclus de ces dispositions.

En revanche, les mandataires sociaux qui relèvent du régime des salariés, tels que les Gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, ou les Présidents et DG de SAS ou de SASU notamment, peuvent en bénéficier, mais sous des conditions différentes, toutefois, selon qu'ils bénéficient ou pas d'un contrat de travail au sein de leur société parallèlement à leur fonction.

Mandataires sociaux bénéficiant d'un contrat de travail

Pour les mandataires sociaux qui bénéficient d'un contrat de travail parallèlement à leur fonction, il n'y a aucun problème : ils bénéficient dans les mêmes conditions des mêmes garanties que l'ensemble des salariés de leur société ou, lorsque les garanties sont réservées à une ou plusieurs catégories établies dans les conditions rappelées ci-dessus, à raison de leur appartenance ou non, en tant que salariés, à cette ou à ces catégories.

Néanmoins, ceci n'est vrai que si leur contrat de travail a au préalable été expressément reconnu comme tel par Pôle Emploi.

Mandataires sociaux ne bénéficiant pas d'un contrat de travail

Les mandataires sociaux qui ne bénéficient pas d'un contrat de travail mais qui relèvent néanmoins du régime social des salariés, tels que les Gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, ou les Présidents et DG de SAS ou de SASU par exemple, peuvent être rattachés au contrat de groupe souscrit par leur société au profit de ses salariés, mais à deux conditions :

- d'une part, un procès-verbal d'assemblée générale doit le prévoir expressément (NB : La copie de ce procès-verbal doit pouvoir être présentée en cas de contrôle de l'URSSAF) ;
- d'autre part, si le dispositif est réservé à une ou plusieurs catégories de salariés, les mandataires ne peuvent alors être rattachés à ce dispositif, pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de cotisations, que s'ils remplissent eux-mêmes le ou les critères retenus. Dans le cas contraire, la contribution prise en charge par leur société ne bénéficierait pas de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales.

Toutefois, en l'absence du procès-verbal d'assemblée exigé ci-dessus, le mandataire social peut néanmoins être rattaché à une catégorie bénéficiaire d'un régime de protection sociale

complémentaire, et bénéficiaire à ce titre de l'exclusion d'assiette de la contribution patronale correspondante si, dans le contrat souscrit, cette catégorie est définie par référence au champ de l'Accord National Interprofessionnel du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel vise expressément les mandataires sociaux.

Source : gerantdesarl.com

Pour plus d'infos : [Comment rémunérer un dirigeant ?](#)

Voir aussi notre guide : [Rémunérer un gérant de SARL](#)

Articles sur le même sujet :

- [Céder des parts de SARL](#)
 - [Céder un fonds de commerce](#)
 - [Réaliser une assemblée annuelle de SARL](#)
 - [Gérer un compte courant d'associé](#)
 - [Rémunérer un gérant de SARL](#)
 - [Dividendes : mode d'emploi](#)
 - [Révoquer un gérant de SARL](#)
 - [Démission d'un gérant de SARL : mode d'emploi](#)
 - [Dissoudre une SARL](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
-
- [Vaut-il mieux vendre son fonds de commerce ou ses parts sociales ?](#)
 - [Cession d'une entreprise à ses salariés : méthode à privilégier](#)
 - [Cession de parts sociales : conclure un pacte de préférence](#)
 - [Cession de parts sociales : la promesse de cession](#)
 - [Céder des parts de SARL : étapes à suivre et formalités](#)
 - [Qu'est-ce que l'obligation d'information préalable des salariés en cas de cession ?](#)
 - [La cession de parts sociales sous conditions suspensives](#)
 - [La cession de parts sous conditions résolutoires](#)
 - [Comment est imposée la plus-value de cession de parts de SARL ?](#)
 - [Comment sont imposées les plus-values professionnelles ?](#)
 - [Peut-on céder les parts d'une société en procédure collective ?](#)
 - [Cession de parts sociales : la garantie d'éviction](#)
 - [Cession de parts sociales : la garantie des vices cachés](#)
 - [Cession de parts sociales : la clause de non-concurrence](#)
 - [Cession de parts sociales : quelles clauses de garantie inclure ?](#)