



## Avantages/primes possibles Président et directeur général SAS BTP

-----  
Par Stanley

Bonjour bonjour

voilà , dans le cadre d'une SAS du BTP et en tant que présidente pour ma conjointe & Directeur général pour ma part ... sans contrat de travail...

Nous allons prochainement demander la rédaction d'un procès verbal afin d'y convenir de notre rémunération ... (nous avons préféré attendre 2/3 mois avant de mettre en forme celui-ci afin d'avoir un peu de trésorerie)\*

Nous aurions donc aimés prendre connaissance de tous les avantages ou primes (non imposable si possible ou n'étant pas chargées par les cotisations Urssaaf ) que nous pourrions instaurer dans le cadre de notre société du BTP en tant que président & directeur général ??

et nous aurions donc aimé savoir si:

il serait possible d'instaurer des primes :Avantages mensuelles liée à l'exécution et aux conditions de travail . SI PRIME NON OBLIGATOIRES = pas de cotisations ??? les primes et gratifications que l'entreprise se donne le droit de verser ou pas et dont il fixe librement le montant ne constituent pas des éléments du salaire : elles ne sont donc pas soumises aux cotisations sociales ???

\*prime panier/indemnité collation ??

\*prime de performance ??

\*prime de pénibilité ??

\*prime fin de chantier ?

\*Prime d'outillage ?? CAR utilisation des outils personnels ..

\*MUTUELLE

etc ..

si vous avez de bons conseils , n'hésitez pas  
merci

-----  
Par kang74

Bonjour

Toutes les primes et avantages sont soumis à cotisation et imposables:

[url=https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/elements-d-e-remuneration-primes.html]https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/elements-de-remuneration-primes.html[/url]

Sauf l'intéressement et la participation si bloqués 5 ans ( dont bénéficieront TOUS les employés)

Et les primes extraordinaires comme la prime Macron(PPV), dont le cadre devra aussi respecter le fait que cela concernera tous les salariés ( le contraire ferait que cette prime soit soumise à cotisations et imposables)

Je vous conseille de faire une formation sur le sujet, car non les fonds de l'entreprise ne peuvent pas sortir sans justification et de comprendre le concept d'abus de biens sociaux, et cela même si c'est votre entreprise ...

-----  
Par morobar

Bonjour,

Attention il existe des allocations non assujetties ou partiellement aux charges sociales:

\* tickets restaurants

\* indemnités de déplacement

-----  
Par kang74

J'avais effectivement les indemnités de déplacement ;-)

[url=https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html]https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html[/url]

Le site de l'urssaf reprend néanmoins tout ce qu'il faut savoir .

-----  
Par Stanley

merci d'avoir prit sur votre temps pour cette formulation de réponses  
mais du coup , si ces primes sont sujet à cotisations ?? dans le cadre de mon statut , seront elles aussi élevées que sur les sommes perçues dans le cadre de rémunération ??

-----  
Par morobar

oui  
le "sans contrat" c'est bidon.  
Seul le PDG est exonéré des charges de Chomage, auquel il n'est pas éligible.

-----  
Par kang74

Je vous reconseille de faire une session de formation à ce sujet ( via la CCI par exemple ou autre).  
Vous devez avoir un cadre de rémunération au forfait ou à l'heure et les avantages dont vous parlez doivent correspondre à une réalité .  
Il y a possibilité de se rémunérer aux dividendes aussi , et que vous cotisiez à titre personnel sur ces sommes pour les risques afférents .

-----  
Par Stanley

Pour le moment nous sommes sans contrat puisque c'est un début/lancement d'entreprise ...  
Car avec un contrat il y aurait une obligation de se verser un salaire tous les mois ..  
puis dans le Btp je ne pense pas que cela soit avantageux puisqu'il faudrait payer tout ce qui est caisse de congés payés etc ...

Que la nous pourrions décider d'une rémunération suivant la santé de l'entreprise ...

Oui les avantages dont je parle reflète la réalité d'une personne travaillant sur les chantiers ...

-----  
Par morobar

Bonsoir,  
Car avec un contrat il y aurait une obligation de se verser un salaire tous les mois ..  
Sachant qu'en matière de CDI le contrat écrit n'est pas obligatoire, on perçoit vite les limites du raisonnement.  
Si une activité est constatée, il y a lieu de rémunérer celle-ci conformément au droit du travail.

-----  
Par kang74

Les dirigeants de SAS peuvent être rémunéré au forfait, et même s'ils peuvent être assimilés salariés avec une rémunération, ils ne sont pas vraiment salariés non plus .

C'est complexe .

Cela exige d'analyser votre projet et d'avoir le recul nécessaire pour savoir ce qui est le mieux pour vous et l'entreprise .

Ne pas percevoir de rémunération au lancement de son entreprise est chose courante pour avoir, justement, le temps de faire rentrer de l'argent, et d'estimer un montant de "salaire", qui pourra évoluer par la suite .  
Ce n'est pas un contrat de travail qui en définit les conditions : ce sont les statuts de la société .

-----

Par Stanley

oui mais sous contrat il y'aurait obligation de se verser quelque chose tous les mois ...

Dans le Btp ; on ne sait jamais quel hiver nous allons être confronté

"Si une activité est constatée, il y a lieu de rémunérer celle-ci conformément au droit du travail."

moi lorsque j'ai créé ma société le prestataire nous a dit qu'un gérant faisait ce qu'il voulait ... Il pouvait très bien être en activité au sein de son entreprise pour la faire fonctionner ...

-----

Par Stanley

par ailleurs , pour qu'il y ait établissement d'un contrat , il faut qu'il y ait un lien de subordination avec le président ...

-----

Par kang74

Vous n'aurez pas de contrat vous aurez une rémunération définie par les statuts de la société si vous souhaitez que cela soit le cas .

Mais ce sera un forfait immuable sur lequel vous devrez des cotisations tel un salaire : cela sera indépendamment des résultats de l'entreprise .

Vous pouvez vous faire rémunérer par rapport aux dividendes.

Dans le contexte d'une société qui débute cela n'a pas de sens : ou effectivement allez vous trouver l'argent pour vous payer ( + cotisations)?

Ce pourquoi il vaut mieux partir sur autre chose et surtout vraiment faire le point car vos connaissances me paraissent bien limitées pour ne pas mettre en danger votre projet .

En tant que dirigeant de l'entreprise, vous pouvez bel et bien travailler pour elle ...pour rien .

Par contre sans protection sociale, c'est un sacré risque que vous prenez en étant en couple dirigeant de cette société .

En cas de maladie ou d'accident, vous l'avez dans le baba si vous ne cotisez pas d'une manière ou d'une autre aux risques maladie et AT .

Avez vous bien étudié les formes d'entreprises possible au préalable avant de choisir la SAS ?

-----

Par Stanley

Dans nos statuts le directeur général a les memes droit que le président donc aucuns liens de subordinations donc pas de contrat de travail ... donc nous ne rentrons pas dans les droits du travail ...

libre à nous d'intervenir et d'exercer au sein de notre entreprise pour l'activité qui lui a été attitrée ...

-----

Par Stanley

non non

mes connaissances ne sont pas limitées , c'est l'autre personne commentant le fil de discussion qui commence à parler qu'un contrat serait obligatoire .. alors que non puisque pas lien de subordination et le DG a autant de pouvoir que le Prdt sur les statuts...

et que la rémunération serait à la fois fixe et/ou proportionnel aux bénéfices ou ca ...

-----

Par Stanley

j'ai déjà rentré 20 000 euros de CA en un mois et demi ...

-----

Par Stanley

ET ma question de base était de savoir si il était possible de greffer des avantages à notre rémunération au vue de notre activité

ou si c'était vraiment fermé à une somme englobant tout

-----  
Par morobar

lien de subordination et le DG a autant de pouvoir que le Prdt sur les statuts...

Ceci n'est pas opposable aux tiers.

Tous les pouvoirs sont aux mains du président qui en délègue une partie à qui bon lui semble.

Personne ne peut, même statutairement surpasser les pouvoirs du Président ni même les égarer.