

Fiche-27 : Le personnel

Publiée le 20 janvier 2023

Table des matières

Points clés	3
Rémunérations versées au personnel.....	3
Charges sociales	4
Frais de mutuelle	4
Prise en charge des frais de transport en commun des salariés.....	4
Forfait mobilités durables.....	4
En savoir plus	6
Rémunération du personnel de maison.....	6
Rémunérations versées aux proches du professionnel	6
Personnel intérimaire	6
Aide financière au titre des services à la personne	7
Intéressement attribuée au professionnel ou à son conjoint.....	7
Plans d'épargne retraite.....	7
Les textes	9
Législation et réglementation	9
Doctrines administratives.....	9

Points clés

1 - Les rémunérations versées au personnel du professionnel libéral sont une dépense déductible sous réserve qu'elles correspondent à une charge effective et justifiée.

Elles peuvent prendre différentes formes : salaires, appointements, indemnités diverses, avantages en nature, etc.

Les charges sociales afférentes à ces rémunérations sont également déductibles.

Rémunérations versées au personnel

2 - Les sommes allouées aux salariés liés au professionnel libéral par un contrat de travail sont déductibles lorsqu'elles ont pour contrepartie la fourniture d'un travail et qu'elles constituent la rémunération principale ou des suppléments de rémunération.

Il s'agit notamment :

- des salaires et appointements et plus généralement des sommes allouées au personnel, quelle que soit leur dénomination ;
- des indemnités versées à l'expiration du contrat de travail du salarié (indemnités de départ à la retraite, indemnités de licenciement, etc.) ;
- des remboursements forfaitaires pour frais alloués au personnel, ainsi que des remboursements des frais réels (frais de déplacements ou de transports, frais de mission, etc.) ;
- des indemnités de congés payés ;
- des avantages en nature (nourriture, logement, habillement, mise à la disposition d'un véhicule, etc.) ;
- des avantages en espèces (chèques-culture, titres restaurant, etc.), sauf s'ils revêtent le caractère de libéralités ;
- des sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des abondements aux plans d'épargne salariales, dans la limite d'un plafond apprécié par an et par bénéficiaire.

Par ailleurs, bien qu'ils n'aient pas le statut de salarié, les gratifications versées aux stagiaires constituent une dépense professionnelle déductible.

En revanche, les sommes suivantes ne sont pas déductibles :

- les avances ou acomptes consentis au personnel, qui constituent des prêts ;
- la quote-part qui correspond à l'utilisation privée de la rémunération versée à du personnel de maison ;
- les rémunérations que s'alloue éventuellement le professionnel lui-même. Il en est de même de l'associé d'une société de personnes soumise à l'IR.

Charges sociales

3 - Les cotisations sociales dues au titre des rémunérations versées au personnel sont déductibles.

Il s'agit notamment :

- des cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ;
- des cotisations d'accident du travail ;
- des cotisations d'allocations familiales ;
- des cotisations d'assurance chômage ;
- des cotisations aux régimes d'assurance vieillesse (y compris les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance obligatoires) ;
- de la cotisation AGS au régime de garantie des salaires.

Voir également

Fiche-02 : Les différents impôts et taxes

Frais de mutuelle

4 - Désormais, une mutuelle collective obligatoire doit être proposée par les professionnels employeurs à tous leurs salariés n'en disposant pas déjà.

Le professionnel doit participer financièrement aux frais de mutuelle, pour 50 % au moins de la cotisation du salarié (le reste étant à la charge de ce dernier).

S'agissant d'une cotisation obligatoire, cette participation paraît déductible du bénéfice imposable.

Prise en charge des frais de transport en commun des salariés

5 - Le professionnel employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos souscrit par ses salariés pour leur déplacement domicile-travail.

Les sommes versées au titre de la prise en charge obligatoire des frais de transport constituent des dépenses professionnelles déductibles.

❗ Important

La deuxième loi de finances rectificative pour 2022 étend, pour les années 2022 et 2023, l'exonération fiscale et sociale en cas de prise en charge facultative des frais de déplacements, dans la limite de 25 % du prix des titres d'abonnements.

Forfait mobilités durables

6 - Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables offre aux employeurs la possibilité d'attribuer une indemnité exonérée de cotisations aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Il s'agit notamment du vélo (avec ou sans assistance électrique) et du covoiturage (en tant que conducteur ou passager).

La prise en charge de ces frais prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 800 € par an et par salarié, pour les années 2022 et 2023.

❗ Important

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Dans ce cas, l'exonération est plafonnée globalement à 800 € par an.

En savoir plus

Rémunération du personnel de maison

7 - La rémunération du personnel de maison employé partiellement pour l'activité professionnelle du praticien n'ouvre droit à déduction que pour la quote-part de la rémunération correspondant à l'utilisation professionnelle de ce dernier.

Rémunérations versées aux proches du professionnel

8 - Les rémunérations versées aux enfants, gendre et belle-fille du professionnel libéral ou à son conjoint sont déductibles si elles correspondent à un travail effectif et si elles ne sont pas excessives.

Important

Lorsque le conjoint participe au travail du cabinet, le professionnel libéral a la possibilité de le salarier mais également d'opter pour le statut de conjoint collaborateur. Dans ce cas, aucune rémunération n'est versée.

Voir également

Fiche-93 : Le conjoint collaborateur

Par ailleurs, les frais de formation professionnelle exposés par le conjoint qui collabore à l'activité du contribuable peuvent être admis en déduction sous les conditions suivantes :

- le conjoint doit collaborer effectivement et exclusivement à l'exercice de l'activité libérale ;
- les frais de formation professionnelle du conjoint collaborateur doivent avoir un rapport direct avec l'activité de collaboration et être exposés dans l'intérêt direct de la profession libérale.

Ainsi, un médecin dont l'épouse assure la réception des patients et la tenue de la comptabilité peut déduire les frais d'un stage de secrétariat médical suivi par celle-ci. En revanche, les frais de participation de son épouse à des congrès médicaux ne sont pas admis en déduction dès lors que ces congrès n'ont pas un rapport direct avec l'activité exercée au sein du cabinet médical.

Personnel intérimaire

9 - Les sommes versées aux entreprises d'intérim au titre de l'emploi temporaire d'un salarié sont déductibles.

Il en va de même des sommes versées aux entreprises spécialisées qui assurent des prestations de secrétariat téléphonique.

Pratique

Le montant des dépenses de personnel intérimaire doit être porté sur la ligne 18 « personnel intérimaire » de la déclaration n° 2035-A.

Aide financière au titre des services à la personne

10 - Afin d'inciter leurs salariés à recourir aux services à la personne, les professionnels libéraux peuvent accorder une aide financière dans la limite de 1 830 € par an et par salarié.

Cette aide, qu'elle soit versée directement au salarié, par l'intermédiaire d'un prestataire de services ou par remise de chèques emploi-service universel (CESU) préfinancés par le professionnel-employeur, constitue une charge déductible.

❗ Important

Lorsque le professionnel libéral s'alloue cette aide financière en vue de recourir lui-même à des services à la personne, il bénéficie d'une exonération d'impôt, dans la limite de 1 830 € par an.

En pratique, le montant de l'aide doit être déduit du bénéfice reporté sur la déclaration complémentaire des revenus n° 2042 C PRO.

En outre, si ce montant a été porté en dépense sur la déclaration n° 2035-A, il doit être réintégré à la ligne 36 « divers à réintégrer » de la déclaration n° 2035-B.

Voir également

Fiche-57 : Le crédit d'impôt famille

Intéressement attribuée au professionnel ou à son conjoint

11 - Lorsque le professionnel et/ou son conjoint (collaborateur ou associé) et/ou son partenaire de PACS bénéficient également de l'accord d'intéressement, les sommes déductibles sont mentionnées sur la ligne 43 rubrique CL « divers à déduire » de la déclaration n° 2035-B.

Il en est de même des sommes versées au titre de l'abondement à un PEE.

Plans d'épargne retraite

12 - Depuis le 1^{er} octobre 2019, les plans d'épargne retraite (PER) remplacent désormais les anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, PERCO, article 83 dit Madelin, etc.).

Les PER se déclinent en 3 catégories, dont 2 sont collectifs :

- le PER collectif facultatif (PERECO), qui remplace le PERCO ;
Pour les entreprises libérales dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés (en sus du professionnel), le professionnel ainsi que son conjoint ou partenaire de PACS (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) peuvent adhérer au plan.
- le PER obligatoire (PERO) qui peut être réservé à certaines catégories de salariés.

Fiscalement :

- les versements obligatoires du professionnel-employeur prévus dans ces plans sont déductibles ;

- les versements volontaires versés par le professionnel libéral dans le cadre du PERECO sont déductibles dans la limite d'un plafond, sauf option pour cette déduction à l'entrée afin d'obtenir un traitement fiscal plus favorable à la sortie.

Les textes

Législation et réglementation

[Article L. 911-7 du code de la sécurité sociale sur l'obligation de proposer une mutuelle aux salariés](#)

[Articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du Code du travail](#) sur la prise en charge de 50 % des frais de transport en commun

Doctrines administratives

[BOI-BNC-BASE-40-60-10, du 5 juillet 2017, sur les frais de personnel](#)

[BOI-BNC-BASE-40-60-30 n° 140, du 12 septembre 2012, sur le personnel intérimaire](#)

[BOI-BIC-CHG-40-50-10 n° 10 et suivants, du 5 juillet 2017, sur le CEST](#)

[BOI-BIC-CHG-40-50-10 n° 190 et suivants, du 5 juillet 2017, sur les rémunérations allouées aux proches de l'exploitant, transposable aux BNC](#)