

LE STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT

Le régime social du dirigeant dépend de la structure juridique choisie et de sa fonction au sein de celle-ci. De plus, selon le cas, le dirigeant peut également cumuler ses fonctions avec un contrat de travail. Le point sur les différents statuts possibles.



Les dirigeants affiliés à la sécurité sociale pour les indépendants (ex RSI)

Ce sont les dirigeants qui sont « travailleurs non-salariés » (T.N.S.).

Leur régime de protection sociale est spécifique en termes de cotisations versées et de prestations. Pour eux, aucun bulletin de paie n'est à établir.

Il s'agit principalement des entrepreneurs individuels, des gérants majoritaires de S.A.R.L., des associés uniques d'E.U.R.L.

Les dirigeants affiliés au régime général

Ce sont les dirigeants qui sont affiliés au même régime de protection sociale que les salariés (CPAM).

Si leur mandat social est rémunéré, ce « salaire » est soumis à cotisations sociales : il faut établir un bulletin de paie.

Dans certains cas, ces dirigeants peuvent être titulaire d'un contrat de travail en plus de leur mandat.

Il s'agit notamment des présidents de S.A., des gérants minoritaires de S.A.R.L., des gérants non associés, des dirigeants de S.A.S.

➡ Pour déterminer dans quel cas exact se situe le dirigeant, il faut donc connaître la nature de son mandat social, la proportion des parts sociales qu'il détient, la présence ou non d'autres associés, etc

A NOTER :

Ne pas confondre le dirigeant de la société avec le salarié qui est « cadre dirigeant » : ce dernier est « seulement » salarié !

Récapitulatif selon forme juridique et mandat exercé

Forme de la société	Type de mandat	Quel régime social au titre du mandat ?	Cumul contrat de travail possible ?	Si contrat : affiliation pôle emploi ?
Société Anonyme	Administrateur déjà en poste	Aucun	Non	
	Salarié devenant Administrateur	Aucun	Oui	Possible
	Président, Directeur Général, Directeur Général Délégué	Régime général	Oui, si contrat de travail antérieur au mandat	Possible
	Membre du Directoire	Régime général	Oui	Possible
	Membre du conseil de surveillance	Aucun	Oui	Possible
SARL	Associé majoritaire / égalitaire	Aucun ou TNS	Oui	Non
	Associé minoritaire	Aucun ou régime général	Oui	Possible
	Gérant majoritaire	TNS	Non	
	Gérant minoritaire ou non associé	Régime général	Oui	Possible
	Gérant égalitaire	Régime général	Oui	Non
	Collège de gérance majoritaire (plusieurs cogérants, ou gérant avec son conjoint / ses enfants)	TNS, même si le gérant seul détient moins de 50% des parts	Non	
EURL	Associé unique non gérant	TNS	Non	
	Gérant associé unique	TNS	Non	
	Gérant non associé	Régime général	Oui	Possible
SNC	Gérant non associé	Régime général	Oui	Possible
	Associés / Gérant associé	TNS	Non	
Sociétés en Commandite	Gérant ou associé commandité	TNS	Non	
	Gérant non associé	Régime général	Oui	Possible
SCOP	Dirigeant *	Régime général	Oui	Oui, automatique
SAS ou SASU	Président, Directeur Général, ...	Régime général	Oui	Possible
	Président associé unique ou associé majoritaire	Régime général	Oui	Non
Association	Président, Secrétaire, Trésorier...	Aucun	Oui	Possible
Entreprise individuelle	Chef d'entreprise	TNS	Non	
Sociétés libérales	Professionnels libéraux	TNS	Non	

* Particularité de la SCOP : le Dirigeant, même sans contrat de travail, est considéré comme un salarié : cotisations pole emploi, préavis, congés payés, indemnité de licenciement lui sont applicables

Le bulletin de paie du dirigeant au régime général

Le dirigeant, pour la rémunération qu'il touche au titre de son mandat, doit avoir un bulletin afin que les cotisations sociales soient précomptées.

Mis à part cette affiliation, le dirigeant n'est **en aucun cas** considéré comme un salarié au sens du droit du travail : ni les dispositions du code du travail, ni la CCN ne lui sont applicables

(durée de travail, maintien de salaire pour maladie, congés, prime d'ancienneté, préavis, indemnité de licenciement...)

Références légales et conventionnelles

Pas de mention ou de référence à la CCN : ni coef, ni échelon, ni niveau etc. Pas d'autre intitulé de poste que « Dirigeant ».

Rémunération

Utiliser une rubrique « appointement », avec la rémunération brute sans référence horaire ni mention de « forfaits jours » ou autre.

Plafond sécu

Plafond sécu mensuel « total ». Aucun prorata de plafond n'est à faire selon la rémunération, quel qu'elle soit (seulement si multi employeur ou si 2° bulletin pour fonctions techniques)

Urssaf - Pôle emploi

Taux allocations familiales « normal ». Pas de taux réduit Urssaf « maladie ». Pas de réduction Fillon applicable, quel que soit le niveau de rémunération. Pas de cotisations pôle emploi

Retraite - Prévoyance

Obligatoirement affiliés à l'Arrco et à l'Agirc, ils doivent impérativement cotiser à la prévoyance des Cadres 1.50% de la TA (mais pas forcément à une prévoyance conventionnelle plus élevée)

Mutuelle

Si la DUE ou l'accord collectif fixe les bénéficiaires comme étant le « personnel affilié à l'AGIRC », alors la mutuelle leur est applicable, puisqu'ils sont Cadres au sens de la CCN AGIRC de 1947

Compteurs - divers

Pas de compteur CP ou RTT ; pas de CPF, pas de titres restaurant, pas de chèques vacances ou chèques cadeaux, etc. Mais peuvent bénéficier de l'intéressement si l'accord le prévoit

ZOOM : Quand le cumul avec un contrat de travail est possible...

... il faut quand même respecter des conditions strictes pour que le contrat soit valable !
(sont vues ici les conditions générales : il existe des conditions particulières selon la forme de la société)

- **L'exercice de fonctions techniques distinctes, approuvées par la société**

Fonctions délimitées et nécessitant une technicité particulière permettant de les distinguer des attributions relevant du mandat social. Souvent, l'A.G. doit donner son accord

- **Une rémunération propre**

La rémunération « salariée » doit être distincte de celle du mandat social, ni excessive ni dérisoire, et conforme aux minima (SMIC / CCN)

- **Un état de subordination**

Cela suppose que le dirigeant reçoit des directives de la société et est soumis à son contrôle

- **L'absence de fraude à la loi**

Le contrat ne doit pas masquer un emploi « fictif », ni être conclu dans le seul but de contourner la règle de la « révocation » des dirigeants à la tête de la société

MODELE DE BULLETIN POUR UN DIRIGEANT AFFILIE AU REGIME GENERAL

*Pas de poste « technique », ni coefficient ni niveau
Pas de SMIC ni SMC à respecter*

Emploi : Gérant
Qualification : Dirigeant
Ancienneté : 01/01/2016 Coefficient:
Date d'entrée : 01/01/2016 Niveau :
N° S. S. : 168046444518741 Position

18 Rue Jacques Prévert
2 Résidence Les Esquiots

40130 - CAPBRETON

Période du : 01/04/2017 au : 30/04/2017

Les montants sont exprimés en Euros.

Code	Intitulé	Nombre ou Base	Taux	Montant	Charges patronales	
					Taux	Montant
010200	Appointement			1034.49		
400000	Total du brut			1034.49		
410000	Sécurité sociale totalité	1034.49	1.150	11.90	15.090	156.10
410200	Accident du travail	1034.49			1.500	15.52
410800	Sécurité sociale plafonnée	1034.49	6.900	71.38	8.550	88.45
412000	Fnal plafonné - 20 sal	1034.49			0.100	1.03
441101	Allocations familiales à taux plein	1034.49			5.250	54.31
670100	AG2R Retraite Arco AGFF cadre et ass. TA	1034.49	0.800	8.28	1.200	12.41
750000	AG2R Retraite Arco Retraite cadre et ass. TA	1034.49	3.100	32.07	4.600	48.10
760100	AG2R Retraite Agirc Retraite cadre GMP	342.48	7.800	26.71	12.700	43.67
760300	AG2R Retraite Agirc Apec tranche A	1034.49	0.024	0.25	0.000	0.37
760800	AG2R Retraite Agirc Cet cadre	1034.49	0.130	1.34	0.200	2.28
780000	KLESIA Prévoyance cadre TA	1034.49			1.500	15.52
840000	CSG déductible	1031.91	5.100	52.63		
850000	Total imposable			829.93		
855000	CSG - CRDS	1031.91	2.900	29.93		
900000	Total dû			800.00		
990000	Total net à payer			800.00		

*Pas de référence horaire
Pas de compteur CP*

*Cotisations : pas de Pôle Emploi **DONC** :*

- Pas de réduction Fillon
- Pas de taux réduit alloc
- Pas de taux réduit maladie

Autres particularités sur le bulletin :

- Pas de prorata de plafond
- Pas de pénibilité
- Affiliation prévoyance 1.50%

Congés payés

Charges

Acquis :

En cours :

Pris :

Solde :

Salariales :

Patronales :

Totales :

Coût global :

234.49

450.48

684.97

1484.97

NET A PAYER

800.00 EUR

Equivalent en Francs

5247.66 FRF

Paiement : Virement

le : 30/04/2017

Banque :

Bénéficiaire : BAYLAUCQ Alexandre

BIC/IBAN : /

CONSERVEZ CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DURÉE

	HEURES	BRUT TOTAL	BASE TR. A	BASE TR. B	BASE TR. C	IMPOSABLE	BASE CP
MOIS	0.00	1034.49	1034.49	0.00	0.00	829.93	
CUMUL	0.00	4137.94	4137.94	0.00	0.00	3319.71	

BON A SAVOIR :

Un dirigeant peut tout à fait exercer ses fonctions à titre gratuit : en pareil cas, aucun bulletin n'est à établir !

Le bulletin de paie du dirigeant « salarié »

Lorsque le dirigeant cumule son mandat avec des fonctions techniques, un bulletin de paie doit être établi à ce titre comme n'importe quel autre membre du personnel.

Salarié au sens droit du travail, le code du travail et la CCN lui sont alors applicables

(durée de travail, maintien de salaire pour maladie, congés, prime d'ancienneté, préavis, indemnité de licenciement...)

Références légales et conventionnelles	Faire référence à la CCN : coef, échelon ou niveau selon le contrat, avec intitulé du poste « salarié » qui correspond aux fonctions techniques, statut Cadre / Agent Maîtrise / Employé.
Rémunération	Utiliser une rubrique de salaire avec référence horaire, ou mention du « forfaits jours » ou autre.
Plafond sécu	Les règles classiques s'appliquent : plafond apprécié selon la durée de travail si temps partiel par exemple. Prorata également si un autre bulletin est fait au titre de la rémunération « dirigeant »
Urssaf - Pôle emploi	Cotisations « salarié » normales si pôle emploi donne son accord. Dans ce cas, taux allocations familiales réduit + taux maladie réduit + réduction Fillon si limite de salaire respectée.
Retraite - Prévoyance	Obligatoirement affiliés à l'Arrco-Agirc, avec profil à définir selon les fonctions techniques et le contrat => statut non cadre ou cadre (avec dans ce cas prévoyance des Cadres 1.50% de la TA)
Mutuelle	La mutuelle leur est applicable comme tout autre salarié.
Compteurs - divers	Compteur CP ou RTT applicable. Il bénéficie du CPF, des titres restaurant des chèques vacances ou chèques cadeaux, de l'intéressement etc...

La situation du dirigeant salarié vis-à-vis de Pôle Emploi

Dès lors que le dirigeant a un contrat de travail valide, **il faut faire une demande à Pôle Emploi pour connaître leur position** sur leur prise en charge éventuelle au titre de l'assurance chômage :

- Permet d'être sûr qu'en cas de licenciement ou rupture conventionnelle, le « salarié » touchera ses allocations chômage
- Permet de paramétrer correctement le bulletin de paie, et d'appliquer les bonnes cotisations (sinon, risque Urssaf en cas de contrôle !)

ACCORD DE POLE EMPLOI :

Le bulletin est le même que pour un salarié « classique »

REFUS DE PÔLE EMPLOI :

Pas de cotisation chômage ni AGS, pas de réduction Fillon, taux AF 5.25%, maladie 13%

Quelles solutions suite à un refus de Pôle Emploi ?

En cas de refus de prise en charge, des systèmes d'assurance privée contre la perte d'emploi existent : APPI, GSC, APRIL etc.

Attention : il est obligatoire de faire cette demande également pour le conjoint du dirigeant qui est salarié de l'entreprise, même s'il ne détient pas de parts sociales.

ZOOM sur le plafond applicable sur les bulletins

En principe, les mandataires sociaux ne peuvent pas bénéficier du prorata du plafond de la sécurité sociale sur leur bulletin.

Il existe toutefois des exceptions à ce principe :

- Mandat commençant ou se terminant en cours de mois : dans ce cas, le plafond de la sécurité sociale doit être proratisé dans les mêmes modalités que pour les entrées/sorties en cours de mois des salariés
- Fonctions exercées dans plusieurs entreprises : dans ce cas, le plafond peut être réparti entre tous les employeurs dans les mêmes conditions que les salariés multi-employeurs. Cela concerne le cas où l'employeur cumule son mandat avec un contrat de travail ou plusieurs mandats sociaux.
- Absence non rémunérée : ce prorata ne s'applique sur s'il est prouvé que le mandataire était dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions

Le BOSS a donné des précisions sur le calcul du prorata. Ainsi, le prorata du plafond est réduit à due proportion de la rémunération versée par rapport à la rémunération totale :

- valeur mensuelle du plafond x (rémunération versée par l'employeur concerné / totalité des rémunérations versées par l'ensemble des employeurs)

Attention : le mandataire doit faire connaître l'ensemble de ses rémunérations à chacun de ses employeurs soit à la fin de chaque mois soit à la fin de chaque trimestre

Si le mandataire n'indique pas ses rémunérations, il est possible, dans certaines situations, d'appliquer le même prorata que pour les salariés à temps partiel :

- Valeur mensuelle du plafond x (durée contractuelle + heures supplémentaires ou complémentaires) / durée légale de travail ou conventionnelle si elle est inférieure).

Ce prorata « temps partiel » ne peut être appliqué que dans l'entreprise dans laquelle le mandataire travaille avec un contrat de travail à temps partiel. En effet, ce prorata « temps partiel » ne s'applique pas au bulletin « mandataire social ». De même, si le salarié travaille à temps partiel dans l'entreprise où il exerce son mandat social, il n'y aura pas non plus de prorata « temps partiel ».

Dans le cas où le cumul mandat social et contrat de travail se fait dans la même entreprise, il faut faire masse de l'ensemble des sommes perçues pour n'appliquer d'un seul plafond sachant que la priorité est donné à la rémunération liée au contrat de travail.

Exemple 1 : en avril 2025, un salarié touche 2100€ au titre de son contrat de travail et 2900€ au titre de son mandat soit 5000€ (au-delà du plafond de 3 925€). Le plafond qui est applicable à l'ensemble de ses rémunérations est un plafond mensuel complet unique. Ainsi, comme la priorité est donné à son contrat :

- Le bulletin salarié aura une assiette plafonnée à 2100€
- Le bulletin mandataire aura une assiette plafonnée à 1825€.

Exemple 2 : en avril 2025, un salarié touche 5000€ au titre de son contrat de travail et 2900€ au titre de son mandat soit 7900€ (au-delà du plafond de 3 925€). Le plafond qui est applicable à l'ensemble de ses rémunérations est un plafond mensuel complet unique. Ainsi, comme la priorité est donné à son contrat :

- Le bulletin salarié aura une assiette plafonnée à 3925€
- Le bulletin mandataire ne comporte pas d'assiette plafonnée (pas de cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale plafonnées).

EN PRATIQUE : LES QUESTIONS A (SE) POSER IMPERATIVEMENT !!

Quelle est la forme juridique de la société ?

S.A. : **ANNEXE 2**

S.A.S. : **ANNEXE 3**

S.N.C. : **ANNEXE 4**

Pour chaque structure, il faut connaître le rôle exact du mandataire dans la Société ? Président, Gérant, Directeur, simple associé ...

POUR DETERMINER SI LA GERANCE EST MAJORITAIRE : (SARL /EURL) : **ANNEXE 1**

Est-il aussi associé ?

Si oui : quel est le pourcentage des parts / actions qu'il détient ?

Son conjoint / concubin / partenaire de PACS détient-il des parts ou actions ? combien ?

Ses enfants détiennent-ils des parts / actions ? combien ?

Combien y a-t-il de dirigeants dans la Société ?

Si plusieurs co-gérant : combien de parts / actions détiennent-ils ?

CONCERNANT LE CONTRAT DE TRAVAIL, SI LE DIRIGEANT EST AUSSI SALARIE :

Réalité de la relation « salariée »

Y a-t-il un contrat de travail écrit avec des fonctions techniques « réelles » ?

Les conditions pour conclure le contrat sont-elles remplies ? (accord de l'assemblée générale, mention spécifique dans les statuts, etc)

Touche-t-il une rémunération à ce titre ?

Le lien de subordination peut éventuellement être établi, si :

le dirigeant est soumis à des instructions précises, éventuellement formalisées par écrit

il est tenu de rendre compte de son activité technique

ses horaires de travail sont contrôlés (avec par exemple, retenues sur salaire en cas d'absence)

Le lien de subordination peut être remis en question, par exemple, si :

l'intéressé dispose de la signature pour des factures / devis, les contrats de travail,

il dispose d'une procuration bancaire, et / ou s'est porté caution

il a une délégation de pouvoir pour engager ou licencier du personnel, exercer le pouvoir disciplinaire, élaborer le budget de l'entreprise...