

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

Le régime social des dirigeants de la SAS

Jean-Michel LATTES

Maître de Conférences en droit privé
Chercheur à l'Institut de droit privé
Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

[Doctrine] Le régime social des dirigeants de la SAS

N7843BZI

par **Jean-Michel Lattes, Maître de conférences en droit privé à l'Université Toulouse 1 Capitole, Chercheur à l'Institut de droit privé (IDP - EA 1920)**

le 09 Janvier 2024

Le présent article est issu d'un dossier spécial intitulé « La SAS, une trentenaire bien portante » publié dans l'édition n° 780 du 11 janvier 2024 de la revue Lexbase Affaires, sous la direction scientifique de Deen Gibirila, Professeur émérite (Université Toulouse 1 Capitole). Le sommaire de ce dossier et les propos introductifs sont à retrouver en intégralité ici [N° Lexbase : N7916BZ9](#).

On définit le mandataire social comme la personne désignée par la loi ou par les statuts d'une société et destinée à exercer, en dehors de toute subordination juridique, une fonction d'administration ou de direction. Cette personne physique est, de fait, mandatée par une personne morale [1] pour la représenter, la diriger et la gérer vis-à-vis des tiers.

Les juristes spécialisés en droit social s'interrogent sur les conséquences juridiques de l'application de ce statut en le confrontant à celui du salarié. Ce dernier met sa force de travail au service d'un employeur moyennant rémunération. Le cumul d'un contrat de travail avec un mandat social au sein d'une même structure est cependant de nature à créer un trouble, ces deux fonctions ne semblant pas véritablement compatibles [2].

La loi du 3 janvier 1994 [N° Lexbase : L2852AWK](#) met en place une nouvelle structure, la société par actions simplifiées (SAS). À l'origine destinée aux grands groupes, la loi du 12 juillet 1999 [N° Lexbase : L1179AR4](#) permet aux petites et moyennes entreprises d'accéder à ce statut. Désormais, dans les SAS, le cumul n'est plus soumis à des conditions spécifiques. Le président de la SAS, comme d'autres éventuels dirigeants, peut donc cumuler leurs fonctions sociales avec des fonctions salariées, sous réserve que celles-ci soient bien réelles [3].

Le statut de salarié (ou celui « d'assimilé salarié ») correspond cependant à des exigences juridiques précises excluant certains cumuls incompatibles avec les deux fonctions.

Sur cette base, tout en prenant en compte certaines différences de situations, il est possible d'étudier les multiples enjeux liés à la situation sociale des dirigeants d'une SAS. Du président de la SAS, en passant par le statut de Directeur général ou de Directeur général délégué voire même en prenant en compte les spécificités des actionnaires ou des associés, le juriste est confronté à une grande diversité de situations l'obligeant à caractériser chacune de ses hypothèses.

Il convient, de fait, de déterminer les personnes susceptibles d'être qualifiées de dirigeants dans la SAS (I) pour en évaluer les régimes sociaux applicables (II).

I. La détermination des dirigeants de la SAS

La société par actions simplifiées doit, dans ses statuts, organiser la désignation d'un président, mais si cette désignation est obligatoire, il demeure possible de désigner d'autres mandataires sociaux comme un directeur général (DG) ou un Directeur général délégué (DGD) [4]. La SAS est en effet construite sur une base juridique très flexible, laissant aux associés une importante marge de manœuvre en dehors des prérogatives réservées au président ainsi qu'aux DG ou DGD.

De fait, les administrateurs ou vice-présidents ne peuvent bénéficier du pouvoir de représenter la SAS, mais aucune disposition légale ou réglementaire ne définit concrètement le pouvoir des autres dirigeants. Cette liberté n'est pas sans risque et implique une

rédaction précise et rigoureuse des statuts, cette problématique concernant aussi les associés ou actionnaires, en particulier lorsqu'ils sont, en même temps, salariés de la SAS.

Il convient donc de bien distinguer le président de la SAS **(A)** des autres dirigeants de l'entreprise **(B)**.

A. Le président de la SAS

Comme indiqué précédemment, lors de la création d'une SAS, la désignation d'un président est obligatoire **[5]**. Son rôle est important, car il lui revient d'organiser la vie de l'entreprise en prenant toutes les décisions courantes relatives au fonctionnement de la société. Il en sera, vis-à-vis des tiers, le représentant légal assurant les fonctions de direction générale et il agira au nom de la SAS. On peut considérer qu'il dispose des pleins pouvoirs dans les limites de l'objet social de l'entreprise.

Il peut cependant exercer ses fonctions au sein d'un organe collégial comme un conseil d'administration ou un comité de direction comportant d'autres dirigeants, mais le pouvoir de représentation demeure une de ses prérogatives. Les statuts de la SAS sont ici déterminants. Ils organisent les modalités de désignation du président et déterminent l'étendue de ses pouvoirs.

La question de son régime social dépend de la nature de son statut. Il est possible de dégager trois situations : le président est rémunéré sans contrat de travail, le président dispose aussi d'un contrat de travail, le président n'est pas rémunéré. De fait, les actionnaires conservent une large liberté quant au type de rémunération que percevra le président désigné **[6]**, en lien avec l'exercice de son mandat social, sa participation aux travaux d'un organe collégial, ses missions ou ses prestations de service et, comme indiqué précédemment, ses fonctions salariées distinctes de son mandat social.

Dans toutes ces situations, la fixation de la rémunération **[7]** peut dépendre des statuts de la société même si, pour des raisons pratiques, elle est plutôt rattachée à un organe statutaire **[8]**. Signalons que le dirigeant peut lui-même fixer sa propre rémunération en vertu des statuts de la SAS, voire même du fait de leur silence. On doit, dans ce cas particulier, respecter la procédure dite des « conventions réglementées », car cela présente un risque réel pour la société. L'accord des dirigeants de la SAS est ici requis **[9]**.

Le statut social du président dépend donc très largement de son statut juridique, la réalité de sa rémunération étant déterminante. Ainsi, s'il perçoit une rémunération, le président aura le statut de salarié **[10]** ou, selon le cas, « d'assimilé salarié » et il sera obligatoirement rattaché au régime général de la Sécurité sociale qu'il soit ou non actionnaire. Cela lui permet, de fait, de bénéficier d'une couverture sociale identique à celle des salariés, à l'exception de l'assurance chômage. À l'inverse, s'il ne perçoit aucune rémunération, le président de la SAS ne disposera d'aucun statut social **[11]**.

Le statut social du président rémunéré de la SAS présente d'importants avantages **[12]**. Il bénéficie d'une couverture sociale relativement large **[13]** et, de fait, d'un niveau de protection plus élevé que ceux qui ne bénéficient que de la Sécurité sociale des indépendants (SSI). La réforme du régime social des indépendants (RSI) **[14]** a cependant permis de réduire les écarts entre les régimes. La SSI offre désormais une protection santé assez proche de celle du régime général de la Sécurité sociale avec, en particulier, des remboursements de soins identiques. On note cependant que la protection du régime général demeure plus favorable pour les pensions de retraite, les accidents de travail, les maladies professionnelles et l'invalidité **[15]**.

Le statut de président non salarié sera nécessairement moins favorable. Cela résulte le plus souvent d'un choix lié aux contraintes financières pesant sur les premières années de démarrage d'une activité, mais cela peut aussi correspondre à la volonté d'éviter le coût de charges sociales particulièrement élevées **[16]**. Dans ce dernier cas, le versement de dividendes sera moins taxé que le versement d'un salaire en SAS. Les conséquences statutaires sont cependant lourdes, car les dividendes sont seulement assujettis aux prélèvements sociaux et non aux cotisations sociales **[17]**. De fait, le président non rémunéré ne bénéficie d'aucune protection sociale.

B. Les autres dirigeants de la SAS

Non obligatoire dans les statuts d'une SAS, le directeur général **[18]** dépend du président et des associés de la société **[19]**. Une répartition des pouvoirs de direction est organisée entre le président et lui **[20]**. De fait, le président et le DG de la SAS doivent obligatoirement être deux personnes distinctes, mais les associés de la société peuvent exercer ses missions **[21]**. La désignation d'un directeur général délégué avec des prérogatives restreintes par rapport au DG permet de compléter les organes dirigeants d'une SAS.

La mise en place du DG de la SAS impose de définir avec précision l'étendue de ses pouvoirs **[22]**. Cela est possible par le moyen des statuts constitutifs de la SAS, lorsque le DG est nommé lors de la création de la société. Il est aussi possible de prévoir un acte de nomination précisant ces pouvoirs lorsque le directeur est désigné après la création de la société. On peut enfin fixer les pouvoirs du DG par le biais d'un des organes de la société comme le président ou le conseil d'administration de la SAS.

Il convient de revenir ici sur les différences fondamentales existant entre un DG et un salarié ordinaire. À l'inverse des associés dont la responsabilité est limitée par la hauteur de leurs apports, le DG a la même responsabilité qu'un chef d'entreprise. Cette responsabilité peut bien sûr, être civile, pénale, voire même financière **[23]**.

La distinction entre le statut de salarié est celui du DG est clairement établie. En principe, le DG ne dispose pas d'un contrat de travail. Son mandat social et ses missions de direction ne lui garantissent pas un salaire [24]. On note cependant que le DG peut cumuler son mandat social avec un contrat de travail. Les conditions sont alors contraignantes. Le contrat de travail doit être basé sur un emploi effectif pour des missions devant être différentes de ses missions de direction.

Le régime social du président de la SAS peut s'appliquer aux autres dirigeants de la société et, de fait, le DG bénéficie du même régime avec, à la fois, ses protections et ses limites, quelle que soit sa situation au regard de la participation au capital social [25].

Il faut cependant préciser que, de leur côté, les associés de la SAS [26] ne cotisent à aucun régime de protection sociale obligatoire. Si certaines conditions sont remplies, ils peuvent cependant être salariés par l'entreprise. Cela suppose nécessairement qu'un contrat de travail et une rémunération permettent de caractériser l'existence d'un rapport de subordination entre la personne employée - ici l'associé - et son employeur. Si ce lien est établi, il est possible à un associé, même majoritaire, d'être salarié dans la société dont il détient des actions [27]. Il cotise alors au régime général de la Sécurité sociale.

Il convient de bien distinguer les situations, certaines incompatibilités étant avérées. Par principe, la loi et notamment le Code du travail n'interdisent pas à un associé de devenir salarié de la SAS à laquelle il participe. Ce cumul ne pose pas de problème particulier lorsque cela concerne un associé minoritaire (ou égalitaire) non dirigeant. La situation est plus complexe pour l'associé minoritaire ou égalitaire dirigeant. On retrouve, de fait, le cas de l'associé désigné comme président. Les conditions précédemment évoquées, relatives au statut social de président de SAS, s'appliquent, en particulier celles relatives à l'objet du contrat de travail. Pour le cas particulier de l'associé majoritaire, non-président de la SAS, il faudra établir le fait que l'associé est employé comme les autres sans risque de confusion avec la hiérarchie. Il ne devra pas intervenir dans la gérance de la société.

Des limites sont, de fait, établies. L'associé de la SAS ne pourra pas être salarié s'il est l'associé unique d'une SASU, s'il est associé majoritaire et président de la SAS, s'il est président du CA de la SAS. On retrouve dans ces exclusions la règle fondamentale de la constitution d'un contrat de travail, à savoir l'exigence d'un lien de subordination exclu dans les cas qui précèdent [28].

Si le président est le seul organe obligatoire de la SAS selon la loi, les statuts sont suffisamment libres pour permettre de prévoir non seulement des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints, mais aussi tout autre organe de direction ou de contrôle [29]. Les associés peuvent ainsi organiser une direction collégiale avec, par exemple, un comité de direction assurant la direction interne de la SAS, un conseil de surveillance contrôlant les actes pris par le président, un conseil d'administration ou tout autre comité [30]. La participation à ces instances n'entraîne pas la mise en place de protection sociale particulière.

II. Les droits sociaux des dirigeants de la SAS

Le statut « d'assimilé salarié » est au cœur de notre réflexion sur la réalité des droits sociaux bénéficiant aux dirigeants des SAS. Cela concerne en priorité le président de la SAS et le Directeur général. Tous deux bénéficient, en effet, de ce statut et cela constitue un élément essentiel ayant participé à la création juridique de la SAS.

Pour le président de la SAS, cette assimilation s'applique de plein droit au titre de son mandat de gestion [31]. Il convient donc de distinguer les cotisations perçues en cas de versement d'un salaire des prestations qui seront écartées. Ainsi, les prestations assurance maladie, maternité, vieillesse et invalidité seront dues sous réserve du versement d'un salaire. On écarte par contre l'assurance chômage [32], l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés [33]. De fait, en l'absence de rémunération du président de la SAS [34], il ne bénéficie d'aucune protection même si certaines alternatives peuvent permettre de compenser cette situation.

La comparaison entre la SAS et la SARL illustre parfaitement les enjeux des choix pouvant orienter vers l'une ou l'autre de ces formes d'entreprises. Ainsi, le gérant majoritaire d'une SARL sera qualifié de « travailleur non-salarié » [35] et sera affilié à la Sécurité sociale des indépendants. De fait, si les deux dirigeants ne peuvent bénéficier de l'assurance chômage [36], la SAS permet cependant une meilleure protection sociale [37].

Il convient donc de distinguer les droits sociaux statutairement attribués (A) des droits sociaux manquants qu'il sera parfois possible de compenser (B).

A. Les droits sociaux acquis

Le statut « d'assimilé salarié » permet d'organiser le rattachement de certains mandataires-dirigeants au régime général de la Sécurité sociale, en leur attribuant une couverture sociale presque identique à celle des salariés. Ils ne bénéficient pas du statut de salarié en tant que tel, car ils ne cotisent pas de la même façon, mais leurs droits sont comparables, à l'exception des droits à l'assurance chômage.

Ce statut n'est pas réservé aux SAS, car, s'il bénéficie aux présidents de SAS y compris unipersonnelles, il peut aussi profiter aux présidents et Directeurs généraux des SA, aux gérants minoritaires ou égalitaires des SARL, aux gérants non associés des EURL voire même au gérant non-associé de sociétés de personnes.

En raison des avantages qu'il procure, le statut d'assimilé salarié est très prisé par les entrepreneurs. C'est en effet une des meilleures protections sociales susceptibles de bénéficier à des dirigeants qui, par ailleurs, sont souvent peu protégés lorsqu'ils ont la qualification de travailleurs non salariés (TNS). Le rattachement à ce statut de TNS correspond aux cas non identifiés précédemment pour les assimilés-salariés comme, par exemple, le dirigeant d'une entreprise individuelle, le gérant majoritaire d'une SARL, le gérant unique d'une EURL ou, encore, l'associé d'une société en nom collectif (SNC).

Les avantages et inconvénients des deux régimes traduisent les enjeux sociaux de leurs attributions. Les TNS bénéficient d'une couverture sociale [38] bien moins complète que celle des assimilés salariés avec, en particulier, une absence de protection en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail [39]. À l'inverse, les cotisations sociales sont moins élevées pour les TNS qui peuvent, par ailleurs, se constituer une protection personnalisée par le moyen d'assurances privées [40].

De fait, la protection des dirigeants assimilés salariés présente de nombreux avantages en fonction des cotisations versées [41]. On retrouve ici les protections maladie, maternité, accidents de travail, allocations familiales et retraite de base en raison de l'affiliation à l'URSSAF. La retraite complémentaire dépendra de l'AGIRC-ARRCO [42] alors que, pour la prévoyance, l'entreprise peut choisir son propre organisme d'assurance [43]. On peut souligner que les prises en charge médicales, les remboursements de médicaments, les frais d'optique, les hospitalisations... sont au même taux que pour les salariés. Le dirigeant perçoit des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail. Il peut obtenir des aides de la CAF et il bénéficie de la retraite de base et de la protection « Accident de travail/ Maladies Professionnelles ».

Le statut d'assimilé salarié présente toutefois des difficultés sociales qui sortent de cette seule dimension [44]. Le coût social est le domaine le plus fréquemment évoqué. On estime en effet que ce coût est le double de celui que représente un TNS [45] alors que ce dernier étant désormais rattaché au régime général de la Sécurité sociale, il bénéficie de prestations comparables à l'exception des droits à retraite [46].

Le rôle de la SAS est ici déterminant pour la mise en place de ces droits. Du fait de la perception d'une rémunération par le président, la SAS devra procéder à son affiliation à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de son département de résidence dans les 8 jours suivant son début d'activité. Elle devra, de fait, s'acquitter auprès de l'URSSAF des charges sociales calculées en fonction de la rémunération versée. Le président bénéficiera d'une affiliation à une caisse de retraite complémentaire des cadres.

Concernant le Directeur général de la SAS, celui-ci sera considéré comme un dirigeant « assimilé salarié ». À ce titre, il dépend du régime général de la Sécurité sociale tant pour la couverture santé que pour la retraite. Comme indiqué précédemment, du fait de sa situation de dirigeant, ce statut d'assimilé salarié ne lui permet de bénéficier ni de l'assurance-chômage, ni de certains droits dont bénéficient les salariés ordinaires comme certains préavis ou des indemnités de rupture abusive du contrat de travail.

B. Les droits sociaux à compléter

Les avantages sociaux significatifs attribués au président ou à certains dirigeants de la SAS ne doivent cependant pas amener à occulter les manques et les limites du système mis en place autour de la SAS. Force est de constater que les salariés ordinaires bénéficient d'avantages qui ne sont pas attribués aux assimilés salariés. Des mesures compensatoires peuvent permettre de limiter ces écarts.

Ainsi, il est possible de leur attribuer le bénéfice de l'assurance chômage si certaines conditions sont réunies. Il faut, pour cela, qu'un lien de subordination existe vis-à-vis de la direction de l'entreprise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'emploi en cause doit être effectif et figurer dans un contrat de travail. Les fonctions techniques du salarié doivent être clairement distinguées des attributions liées à son emploi de dirigeant. Une rémunération liée à son contrat de travail doit être perçue indépendamment de son mandat social.

L'absence de rémunération implique cependant l'absence d'accès à certains droits. Des mesures de compensation peuvent parfois être mises en place. En matière d'assurance chômage, le dirigeant a la possibilité de souscrire à une assurance chômage volontaire. Dans cet esprit, les syndicats d'employeurs [47] ont mis en place un dispositif de protection au profit des dirigeants d'entreprises non couverts par le risque chômage: la garantie sociale des chefs d'entreprise (GSC) [48]. Il permet aux dirigeants et mandataires sociaux de percevoir un revenu de remplacement en cas de perte de leur emploi [49]. Ainsi, la GSC permet de percevoir une indemnité de perte d'emploi calculée sur la base des revenus antérieurs [50] et, cela, pendant une durée de 12 à 24 mois. Elle s'applique aux situations de perte involontaire d'emploi comme la révocation ou le non-renouvellement d'un mandat de dirigeant ou d'une cessation d'activité pour des causes économiques [51]. D'autres structures, le plus souvent assurantielles, organisent des dispositifs d'assurance-chômage volontaire. L'adhésion peut être réalisée par l'entreprise elle-même au titre des avantages sociaux ou par le dirigeant.

Au-delà de l'assurance chômage, on relève l'existence de situations qui permettent d'ouvrir des droits aux dirigeants non rémunérés. Ainsi, comme indiqué précédemment, le fait de conserver une activité rémunérée en complément de son mandat social permet de maintenir le versement de cotisations et donc de conserver une protection complète [52]. De même, il existe des possibilités liées à Pôle emploi. En effet, le créateur d'entreprise qui n'exerce aucune activité complémentaire peut, sous conditions, ouvrir des droits aux allocations chômage. Cela peut lui permettre de compenser l'absence de cotisations sociales du fait de l'absence de rémunération salariée. Il peut opter pour le maintien de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et profiter, de fait, d'une couverture sociale pendant toute la durée d'indemnisation [53]. Il peut aussi choisir de ne pas percevoir ses indemnités mensuelles et recevoir

45 % du montant total de l'indemnisation sous forme de capital (ARCE). Une partie sera versée au moment de la création de la SAS et le reste sera versé dans un délai de 6 mois à compter du démarrage de l'activité [54].

Plus largement, certains dispositifs sociaux peuvent être éligibles aux dirigeants des SAS. C'est le cas lorsque le président de la SAS n'est pas rémunéré et qu'il n'exerce aucune activité complémentaire. Il peut alors obtenir la prise en charge de la part Sécurité sociale de ses frais de santé. La protection universelle maladie (PUMA) [55] permet en effet à toute personne ne cotisant pas de se faire rembourser la part obligatoire de ses frais médicaux [56].

Enfin, l'obtention du statut d'ayant droit ne peut pas permettre de dégager des solutions sociales efficaces en raison des conditions d'accès aux prestations. Le rattachement au statut d'assuré du conjoint est, en effet, limité par l'activité de celui qui souhaite obtenir ce rattachement. Le mandat social du dirigeant d'entreprise suppose nécessairement un engagement professionnel incompatible avec la condition d'inactivité [57].

Le succès des SAS se constate dans les faits. En 2021, près d'un million de créations d'entreprises ont été réalisées en France. La SARL a longtemps été la forme favorite d'entreprises pour les entrepreneurs français. La création de la SAS a modifié cette orientation [58]. Le statut de la SARL reste synonyme de sécurité et de stabilité. Le chef d'entreprise voit ses prérogatives encadrées et le risque d'erreur est, de fait, limité. Les statuts ne laissent que peu de marge de manœuvre et le pouvoir de l'employeur est régulé.

La création de la SAS apparaît comme moins contraignante avec des marges de liberté renforcées. La seule règle imposée concerne la nomination d'un président. Des organes décisionnels peuvent être organisés et la société sera plus facile à personnaliser que la SARL. De fait, la SAS apparaît comme une structure plus ouverte et plus facile d'accès aux investisseurs.

La dimension sociale découlant de ces deux statuts constitue une des raisons du succès de la SAS. Le dirigeant de la SAS rémunéré est soumis au régime général de la Sécurité sociale, alors que le gérant majoritaire de la SARL relève de la SSI [59]. Si, comme nous l'avons montré, le statut social des dirigeants de SAS comporte certaines limites, la comparaison avec la SARL est de nature à orienter les choix des dirigeants. La SAS est aujourd'hui un véritable outil de protection sociale de ses dirigeants.

[1] Cela peut être une entreprise ou une société, mais aussi une association...

[2] Gilles Auzero, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social: confusion des genres*, Bull. Joly Sociétés, juin 2002 n° 6, p. 698.

[3] Dans le cas particulier où la société ne comporte qu'un seul associé, il ne sera pas aisé de caractériser le lien de subordination constitutif d'un contrat de travail.

[4] Signalons que ces directeurs tirent leurs pouvoirs de ceux du président. Ils sont le plus souvent désignés pour faciliter la gestion de la SAS.

[5] Si nous avons fait le choix de nous focaliser sur le président « personne physique », le statut des SAS permet aussi de désigner une personne morale. Une autre société peut être cette personne morale.

[6] On retrouve cette liberté dans la rémunération du DG de la SAS.

[7] Les associés fixent directement les règles organisant la rémunération du président sur la base des statuts. Ces règles figurent le plus souvent dans l'acte de nomination. Cela porte sur le type de rémunération (fixe, variable, mixte) et sur son montant. Des primes et avantages éventuels complètent le dispositif de rémunération. Une rémunération sous forme de dividendes demeure possible.

[8] Conseil de surveillance ou d'administration, société dirigeant le groupe dont dépend la SAS...

[9] Précisons cependant que la rémunération du président peut ne pas relever des conventions réglementées si les statuts de la SAS prévoient que cette décision relève d'une décision de l'assemblée générale. À l'inverse, si la rémunération du président de la SAS est fixée par un autre organe, elle devra alors faire l'objet d'une procédure de convention réglementée.

[10] Le président salarié d'une SAS peut cumuler son mandat social avec un poste de travail salarié au sein de l'entreprise. Il pourra avoir le statut social de salarié et prétendre à l'assurance chômage. Toutefois, pour bénéficier des allocations chômage, il doit remplir certaines conditions strictes. L'emploi exercé au sein de la SAS doit être effectif, les juges analysant son caractère réel et sérieux. Les fonctions techniques salariées doivent être distinctes de celles relevant du mandat social et la rémunération des fonctions de dirigeant de SAS doit être différente de celle relative à l'activité salariée. Enfin, un lien de subordination (contrat de travail) doit exister vis-à-vis de la SAS.

[11] Il peut cependant percevoir un revenu issu d'une autre activité et bénéficier ainsi d'une protection sociale. C'est le cas, par exemple, s'il est salarié en parallèle à ses fonctions de dirigeant. Son statut de salarié lui permet d'être affilié au régime général de la Sécurité sociale.

[12] Il peut être salarié ou assimilé salarié.

[13] Assurance maladie, allocations familiales...

[14] Le 1^{er} janvier 2018, la protection sociale des travailleurs indépendants, jusqu'alors gérée par le RSI, a été confiée au régime général de la Sécurité sociale.

[15] Cela concerne, en particulier, le montant et la durée des indemnités journalières.

[16] Le coût de la rémunération d'un président à la charge de la SAS, charges sociales incluses, est environ 2 fois supérieur au montant de son salaire.

[17] La simple rémunération sous forme de dividendes pose aussi le problème de la gestion de la trésorerie personnelle du président du fait de son versement une seule fois par an.

[18] Signalons que ce directeur peut être une personne physique ou morale. Cela peut donc être une entreprise ou une association. Dans le cas particulier d'une SASU (société par actions simplifiées unipersonnelle), le DG n'est pas forcément considéré comme utile, un seul associé étant à la tête de cette forme de société.

[19] C. com., art. L. 227-6 **N° Lexbase : L6161AIZ**.

[20] Il est, de fait, considéré comme un dirigeant de l'entreprise.

[21] Plusieurs directeurs généraux peuvent être désignés si la société compte plus de deux associés.

[22] On note cependant que pour octroyer le pouvoir d'engager la SAS, il convient de mentionner le nom du DG au registre du commerce et des sociétés (RCS) et il figure, de fait, dans l'extrait Kbis.

[23] Si le DG est une personne morale, c'est le représentant légal de l'entreprise qui sera tenu pour responsable.

[24] Il ne dispose pas d'un bulletin de salaire et la rémunération peut être inférieure au SMIC. Toutefois, si le DG est un des associés de la SAS, il peut, lors de l'approbation des comptes annuels, percevoir des dividendes complétant ou remplaçant sa rémunération. Dans cette hypothèse, sa rémunération est imposable sur le revenu alors que les dividendes doivent être inscrits dans la déclaration annuelle des revenus comme revenus de capitaux mobiliers avec une imposition spécifique.

[25] Signalons que ces dispositifs ne sont pas prévus par des dispositions juridiques légales ou réglementaires. Les lois relatives aux SAS ne traitent que des pouvoirs du président. Les statuts de la SAS seront, de fait, déterminants.

[26] Il convient de distinguer l'actionnaire de l'associé de la SAS, les deux termes étant couramment utilisés. Juridiquement, il serait justifié de parler d'actionnaires, mais, en pratique, le terme d'associé est souvent utilisé du fait de la forme sociale de la SAS située entre la société par actions et la société de personne. En pratique, les actionnaires ont les mêmes droits que les associés. On y retrouve le droit à l'information, les droits de vote, les règles de répartition des bénéfices, les conditions de cession des titres...

[27] L'associé salarié peut prétendre au bénéfice des dispositifs sociaux comme, notamment, le respect du SMIC, le bénéfice des indemnités de licenciement, les congés payés ou le droit à une couverture chômage.

[28] En conséquence, pour cumuler le statut de salarié et d'associé de la SAS, il faudra un contrat de travail précis dans son objet, le constat de l'existence d'un rapport de subordination et le versement d'une rémunération distincte des dividendes attribués aux associés.

[29] Ce type d'organisation est le plus souvent mis en place dans les SAS importantes ayant réalisé des levées de fonds significatives. Les associés peuvent ainsi conserver un réel pouvoir de contrôle sur les décisions importantes organisant l'activité de la société. Cela concerne, en priorité, les décisions qualifiées de stratégiques, le choix de désigner ou de révoquer le président ou les DG, l'établissement des comptes sociaux et du rapport de gestion.

[30] On retrouve ici un fonctionnement proche d'une Société Anonyme avec Conseil d'administration ou directoire.

[31] Signalons que cette assimilation se réalise sans tenir compte de l'étendue de ses pouvoirs au sein de la société voire même des actions qu'il détient.

[32] Il peut cependant souscrire une assurance chômage avec un organisme privé.

[33] Ajoutons que le président ne peut prétendre au versement d'une indemnité de rupture abusive du contrat de travail. En outre, en cas de contentieux, le tribunal de commerce sera compétent et non le Conseil de Prud'hommes comme pour les salariés ordinaires.

[34] Cette situation est souvent liée à la volonté de diminuer les coûts de fonctionnement de la société, en particulier lors de sa création.

[35] On note cependant que les gérants minoritaires (ou égalitaires) d'une SARL dépendent, de leur côté, du Régime général de la Sécurité sociale et sont assimilés salariés.

[36] Les dirigeants d'entreprise, y compris les mandataires sociaux, ne sont pas, en principe, couverts par l'Assurance chômage, car ils exercent leur fonction sans lien de subordination.

[37] La SARL présente cependant certains avantages sociaux indirects qui seront écartés pour la SAS. Par exemple, l'associé d'une SARL peut faire profiter à son conjoint du statut de « conjoint collaborateur » si celui-ci participe à l'activité de la société. Cela permet alors au conjoint de bénéficier d'un minimum de couverture sociale pour sa participation à l'activité de l'entreprise. Cette possibilité est totalement exclue dans le cadre d'une SAS où, pour créer une entreprise en couple, il convient d'occuper la fonction d'associé, de dirigeant ou de salarié.

[38] Depuis la suppression du RSI, les TNS sont rattachés à la Sécurité sociale des indépendants (SSI) qui participe au régime général de la sécurité sociale. De fait, les TNS sont concernés par la CPAM pour les prestations santé, par la CAF pour les prestations sociales et par l'URSSAF pour le versement des cotisations.

[39] L'obtention d'une protection pour les TNS s'avère très coûteuse, car elle conduit à multiplier les contrats d'assurances privées. La loi sur le financement de la sécurité sociale pour 2020 a cependant permis de simplifier les dispositifs sociaux applicables aux TNS. Désormais, les services fiscaux transmettent directement aux URSSAF les informations nécessaires à l'établissement de l'assiette des cotisations sociales. En outre, à compter du 1^{er} juillet 2021, tous les professionnels libéraux relevant de la CNAVPL vont pouvoir bénéficier d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie.

[40] Rappelons que ni l'assimilé salarié ni le TNS ne peuvent bénéficier du régime de l'assurance chômage.

[41] Le régime de dirigeant assimilé salarié n'impose aucune cotisation minimale en cas d'absence de revenus. En l'absence de rémunération, l'absence de cotisation entraîne, de fait, une absence de couverture sociale. Cette situation peut être compensée par divers moyens: autre source de revenus en tant que salarié, affiliation à une assurance privée... Par ailleurs, le dirigeant assimilé étant également associé de la société, il perçoit des dividendes qui échappent aux cotisations sociales. Cela permet d'organiser des choix entre la rémunération et les dividendes.

[42] Association générale des institutions de retraite des cadres et Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés.

[43] Cela permet de couvrir les risques de pertes de revenus en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès.

[44] En marge de notre sujet, on peut signaler les lourdeurs administratives qui caractérisent la rémunération des assimilés salariés: établissement des bulletins de paie, télétransmission des déclarations sociales nominatives mensuelles (DSN), télé déclaration des charges sociales...

[45] Le coût du travail fait partie des débats constants dans un contexte de difficultés économiques. On constate cependant que la plupart des réductions de charges sociales récemment mises en œuvre sont applicables aux salariés, mais ne s'appliquent pas sur les rémunérations des assimilés salariés. C'est notamment le cas des réductions opérées sur les cotisations patronales.

[46] On peut par ailleurs considérer que l'assimilé salarié surcotise à l'assurance retraite sans que cela ne lui ouvre de droits significatifs.

[47] La GSC a été conçue par le Medef, la CPME et l'UPA. La GSC est un service exclusivement réservé aux adhérents des organisations patronales et professionnelles.

[48] La prise en charge par la société du dirigeant concerné des cotisations facultatives au régime d'assurance chômage constitue un avantage soumis à cotisations de sécurité sociale.

[49] Leïla de Comarmond, *L'assurance chômage des chefs d'entreprise existe déjà*, Les Échos, 27 février 2017.

[50] 55 ou 70 %.

[51] Liquidation judiciaire, dissolution anticipée, restructuration, fusion ou cession.

[52] Rappelons le fait que le dirigeant qui opte pour le statut de TNS cotise sur la base d'un minimum forfaitaire et cela, même sans rémunération. Il bénéficie, en contrepartie, d'une protection sociale minimale.

[53] Un demandeur d'emploi qui reprend ou crée une entreprise peut percevoir l'ARE s'il remplit les conditions d'attribution (privation involontaire d'emploi, aptitude physique, durée d'activité d'au moins 6 mois, recherche effective d'un emploi...), s'il maintient son inscription à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi et s'il ne dépose pas au préalable un dossier de demande d'Aide à la reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE).

[54] Le bénéfice de l'ARCE est conditionné par l'attribution préalable d'une Aide à la Création ou à la Reprise d'une Entreprise (ACRE).

[55] En 2016, la PUMA a remplacé la couverture maladie universelle (CMU) en simplifiant et en élargissant son application.

[56] Soulignons cependant que la PUMA ne permet pas de valider des trimestres retraite, d'ouvrir droit aux indemnités journalières maladie et ne couvre pas le risque invalidité.

[57] La mutuelle du conjoint peut ouvrir des possibilités. Certaines mutuelles prennent en effet en charge une partie de la protection sociale du dirigeant non rémunéré.

[58] Selon l'INSEE, la SARL représentait 80 % des créations d'entreprises en 2010. En 2021, les SARL ne représentent plus que 30 % des immatriculations.

[59] Rappelons cependant que les associés minoritaires des SARL sont assimilés salariés.

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable