**Le régime social du dirigeant assimilé salarié**

Modifié le 02/02/2026

Le statut d'assimilé salarié offre la possibilité aux dirigeants de certaines sociétés de s'affilier au régime de la Sécurité sociale. Ils bénéficient alors des mêmes droits que les salariés, à l'exception de l'assurance chômage.

**Le dirigeant assimilé salarié : qui est-il ? Comment reconnaître son bulletin de paie ?**

**Le dirigeant assimilé salarié**

Un salarié est lié par un contrat de travail et il existe un lien de subordination avec l'employeur. Il se voit donc appliquer le Code du travail et la convention collective du secteur.

Un **dirigeant assimilé salarié** n'est pas lié par un contrat de travail et il n'existe pas de lien de subordination. Il a un mandat social avec l'entreprise. Il ne se voit donc appliquer ni le Code du travail, ni une convention collective quelconque.

Le statut de salarié du dirigeant assimilé salarié est lié au droit de la Sécurité sociale seulement. Ces dirigeants sont considérés comme des « assimilés salariés » et sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale. Ils bénéficient de la même protection sociale que les salariés, - maladie-retraite-prestations familiales - à l'exception de l'assurance chômage (cf ci-dessous sur la possibilité d’affiliation)

**Qui sont les dirigeants assimilés salariés ?**

Les dirigeants concernés sont :

* le président et dirigeant rémunéré de [SAS](https://www.compta-online.com/la-sas-societe-par-actions-simplifiee-ao2308) ou SASU ;
* le gérant minoritaire ou égalitaire de [SARL](https://www.compta-online.com/creation-de-la-sarl-des-statuts-au-depot-au-cfe-ao1522) ou de SELARL ;
* le gérant non associé d'une EURL ;
* le gérant non associé rémunéré de [sociétés de personnes](https://www.compta-online.com/differences-entre-les-societes-de-personnes-et-les-societes-de-capitaux-ao2773) ;
* le président et directeur général ou directeur général délégué de SA ou SELAFA ;
* les dirigeants de certaines associations à but non lucratif.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Abréviations utilisées ci-dessus

SAS : société par actions simplifiée

SASU : société par actions simplifiée unipersonnelle

SARL : société à responsabilité limitée

EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée

SELARL : société d'exercice libéral à responsabilité limitée

SA : société anonyme

SELAFA : société d'exercice libéral à forme anonyme

**Comment reconnaître un bulletin de salaire d'un dirigeant assimilé salarié ?**

Sur un [bulletin de salaire](https://www.compta-online.com/bulletin-de-salaire-simplifie-description-detaillee-ao1701), il existe plusieurs différences entre un salarié soumis au Code du travail et un dirigeant assimilé salarié.

Mais, la plus rapide et la plus simple correspond à la ligne de cotisation liée à **l'assurance chômage**. S'il n'y a pas de ligne de cotisation à France travail, c'est que vous avez un bulletin de salaire d'un dirigeant assimilé salarié.

Il y a d'autres lignes qui ne sont pas présentes sur le bulletin de paie d'un dirigeant assimilé salarié. Ce sont toutes celles qui correspondent à des exonérations de cotisations liées aux salariés, notamment la **réduction générale dégressive unique**

Enfin, une autre information peut vous dire que vous avez affaire à un bulletin de salaire d'un dirigeant assimilé salarié : c'est **l'absence de compteur de congés payés**.

Toutefois, ce compteur de congés payés peut aussi ne pas être présent dans d'autres cas particuliers. C'est donc une information qui doit venir en complément d'une des précédentes.

**Quels sont les avantages et inconvénients du statut de dirigeant assimilé salarié ?**

L'inconvénient majeur de ce statut est de ne pas se voir appliquer les mêmes droits que les salariés dans l'entreprise.

En effet, nous avons précisé que le dirigeant assimilé salarié ne peut pas prétendre aux dispositions du Code du travail au titre de son mandat social. Ce qui induit tous les avantages qui y sont liés, comme par exemple :

* les règles applicables en matière de [licenciement](https://www.compta-online.com/licenciement-economique-indemnite-ao2240) ;
* les indemnités de [départ à la retraite](https://www.compta-online.com/depart-retraite-salarie-ao6577) ;
* le droit aux congés payés ;
* l'[activité partielle](https://www.compta-online.com/chomage-partiel-ou-activite-partielle-ou-en-est-on-ao40).

**Quelques avantages maintenus avec son mandat social : loi santé et l'accident du travail**

**Loi santé au travail du 2 août 2021 et entrée en vigueur le 1er avril 2022**

Depuis avril 2022, les services de santé au travail doivent proposer, de manière facultative, un suivi médical approprié pour les dirigeants assimilés salariés et les [travailleurs non-salariés](https://www.compta-online.com/cotisations-sociales-des-independants-ao2373).

**L'accident du travail**

Le dirigeant assimilé salarié bénéficie de la couverture sociale salariale. A ce titre, la grande différence avec un travailleur non-salarié repose sur la prise en charge des accidents de travail.

En effet, le dirigeant assimilé salarié, comme tout salarié, a une prise en charge totale et perçoit des [indemnités journalières](https://www.compta-online.com/calcul-des-ijss-maladie-indemnites-journalieres-ao2200).

Pour rappel

Un travailleur non-salarié n'a pas d'assurance [accident du travail](https://www.compta-online.com/maintien-de-salaire-maladie-obligations-et-fiche-de-paie-ao2990) et perçoit au mieux des allocations forfaitaires dans son régime de base.

**Les cotisations sociales**

Le statut d'assimilé salarié est plus coûteux. En effet, celui-ci a des cotisations sociales beaucoup plus importantes que les [travailleurs indépendants](https://www.compta-online.com/declarations-et-cotisations-des-travailleurs-independants-ao4161), à condition de se verser une rémunération.

En l'absence de rémunération, contrairement au travailleur non-salarié, il ne doit aucune cotisation sociale. Mais, il ne bénéficie pas de protection sociale.

A noter : Le montant de la rémunération du mandataire social assimilé salarié est fixé par l'assemblée générale des associés.

**Comment le dirigeant assimilé salarié peut-il faire pour bénéficier de la législation du travail ?**

Nous avons retenu précédemment que le dirigeant assimilé salarié ne peut pas prétendre aux dispositions du droit du travail au titre de son mandat social.

Le dirigeant, [mandataire social](https://www.compta-online.com/remuneration-du-mandataire-social-le-president-de-sas-ao3914), doit alors cumuler son mandat avec un véritable contrat de travail. Ce cumul n'est possible que sous conditions et en présence d'un véritable **lien de subordination**.

**France Travail : doit-on y cotiser ou non ? Quelle position adopter ?**

C'est France Travail (ex Pôle emploi) qui décide de l'affiliation ou non des dirigeants à l'assurance chômage, que ce soit pour un contrat de travail (en cas de cumul) ou pour leur mandat social.

Exception : les dirigeants de Scop (sociétés coopératives et participatives)

Contrairement aux autres dirigeants de sociétés, ils relèvent à la fois du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale. Dans une Scop, tous les associés coopérateurs, y compris les dirigeants mandataires sociaux, ont la qualité de salarié (notamment au regard de l'assurance chômage).

**A quoi peut prétendre le dirigeant assimilé salarié en termes d'avantages sociaux ?**

**Le dirigeant assimilé salarié et l'épargne salariale de l'entreprise**

**La participation**

Un dirigeant assimilé salarié peut bénéficier de la participation de son entreprise si celle-ci est mise en place volontairement par l'entreprise ou par accord dérogatoire, dans la mesure où l'accord mentionne les mandataires sociaux comme bénéficiaires.

**L'intéressement**

L'accord d'intéressement doit également prévoir la catégorie des mandataires sociaux comme bénéficiaires dans les entreprises inférieures à 250 salariés.

**La prime de partage de la valeur (PPV)**

La [PPV](https://www.compta-online.com/prime-exceptionnelle-de-1000-euros-nouvelles-conditions-ao3661) est versée uniquement aux salariés ayant un contrat de travail. Par conséquent, les dirigeants qui n'ont pas signé de contrat de travail ne peuvent pas en bénéficier.

**Les plans d'épargne entreprise : PEE - PERECO**

Les dirigeants salariés peuvent bénéficier des plans d'épargne entreprise dans les entreprises de moins de 250 salariés à la condition que cette épargne soit ouverte à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

**Le chèque emploi universel (CESU)**

Les dirigeants assimilés salariés, tout comme les chefs d'entreprise, peuvent bénéficier des CESU.

**Chèques vacances**

Si tous les salariés de l'entreprise ont les mêmes règles applicables, alors, les mandataires sociaux peuvent bénéficier des [chèques vacances](https://www.compta-online.com/les-cheques-vacances-exemple-de-fiche-de-paie-ao3342) proposés par leur entreprise si celle-ci a un effectif inférieur à 50 salariés.

**Autres avantages sociaux**

|  |  |
| --- | --- |
| Avantage social | Régime applicable au dirigeant assimilé salarié |
| Titres-restaurant | Non applicable, mais tolérance des URSSAF |
| Bons d'achats | Non applicable |
| Prise en charge des frais de transport en commun | Non applicable |
| Prévoyance | Possibilité par référence au champ de l'ANI du 17/11/2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel vise expressément les mandataires sociaux |
| Mutuelle | Possibilité de bénéficier de la mutuelle d'entreprise, avec une prise en charge de 50% par la société. |

**Pour aller plus loin : et si nous avons un salarié qui devient dirigeant ?**

Dans ce cas précis, le contrat de travail qui lie ce salarié est suspendu, sauf disposition contraire (Cour de Cassation, chambre sociale du 18 mai 2022, pourvoi n° 20-15113).

La durée du mandat n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié, sauf disposition contraire.