**Les dirigeants assimilés salariés**

Ce sont :

* les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL (société à responsabilité limitée) ou de SELARL (société d’exercice libéral à responsabilité limitée),
* les présidents - directeurs, directeurs généraux et directeurs généraux délégués (rémunérés) de SA (société anonyme) ou de SELAFA (société d’exercice libéral à forme anonyme),
* les présidents et dirigeants rémunérés de SAS (société par actions simplifiée) ou de SASU (société par actions simplifiée unipersonnelle),
* les gérants non associés rémunérés de sociétés de personnes,
* les dirigeants de certaines associations à but non lucratif.

Cette liste est non exhaustive.

Bien que relevant du statut de salarié au sens du droit de la [Sécurité sociale](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/creer/choisir-une-forme-juridique/le-statut-du-dirigeant/les-dirigeants-assimiles-salarie.html), un certain nombre de spécificités existe quant à la législation applicable aux dirigeants de société ([plafond](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/creer/choisir-une-forme-juridique/le-statut-du-dirigeant/les-dirigeants-assimiles-salarie.html), bénéfice des exonérations, détermination des frais professionnels ou des avantages en nature…).

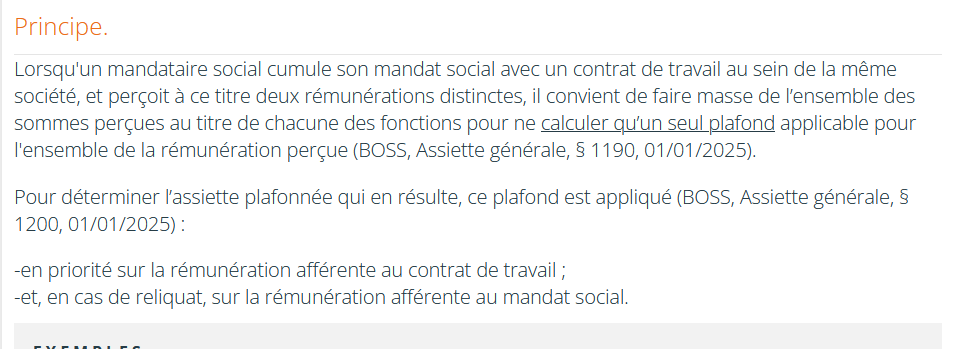
**Ces dirigeants sont considérés comme des**« **assimilés-salariés** »**. Ils bénéficient de la même protection sociale que les salariés, à l’exception de l’assurance chômage (cf ci-dessous)**

Ils ne peuvent pas prétendre par ailleurs aux dispositions du droit du travail (par exemple aux règles applicables en matière de licenciement) au titre de leur mandat social.

**Pour bénéficier de la législation du travail, le dirigeant, mandataire social, doit 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.

C’est **France Travail** 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.

***L’exception des 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).



EXEMPLES

En janvier 2026, un salarié perçoit 2000 € au titre de son contrat de travail et 3 000 € au titre de son mandat social, soit une rémunération mensuelle totale excédant le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable (4005 euros)

Le plafond qui lui est applicable est un plafond mensuel complet unique pour l’ensemble de ses rémunérations

Pour déterminer l'assiette plafonnée, ce plafond est prioritairement placé sur la rémunération   
afférente au contrat de travail. Ainsi, le bulletin de paye du contrat de travail comporte une assiette plafonnée de 2000 €, et celui afférent au mandat comporte une assiette plafonnée de 2005 euros (4005 – 2000)

En janvier 2026, un salarié perçoit 4100 € au titre de son contrat de travail et 2 000 € au titre de son mandat social, soit une rémunération mensuelle totale excédant le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable (4005 euros)   
Le plafond qui lui est applicable est un plafond mensuel complet unique pour l'ensemble de ses rémunérations.   
Pour déterminer l'assiette plafonnée, ce plafond est prioritairement placé sur la rémunération   
afférente au contrat de travail. Ainsi, le bulletin de paye afférent au contrat de travail comporte une assiette plafonnée de 4005.

En revanche, celui afférent au mandat ne comporte donc pas D’assiette plafonnée (à notre sens, il n-y a donc pas, par exemple, de cotisations vieillesse sécurité sociale plafonnées sur la paye afférente au mandat social).

