

*Philippe GRIFFART : Inspecteur GAN*

*Philippe BARRAU : Agent GAN*



## Impacts de la forme juridique sur le statut du dirigeant :

### Anticipation et Conseil par l'Expert-Comptable des conséquences sociales



Paris - le Vendredi 9 Juillet 2010 à l'Espace Saint Martin

# Préambule



- Les dirigeants qui exercent leurs fonctions dans le cadre d'un mandat social bénéficient d'une situation moins intéressante que les salariés sur le plan social.
- Le cumul d'un mandat social avec un contrat de travail est donc généralement recherché par les dirigeants afin de pallier l'insécurité juridique inhérente à leur statut de mandataire social.
- La possibilité de cumuler un mandat social avec un contrat de travail a été strictement encadrée par la jurisprudence afin d'éviter la conclusion d'un contrat de travail fictif destiné à faire bénéficier le mandataire du statut protecteur des salariés.



# Ordre du jour



**Rappel sur les principaux statuts de société** (entreprise individuelle, SARL, SA, SAS)

## ➤ **Présentation du statut de dirigeant :**

- Le Dirigeant Mandataire social
- Le Dirigeant Salarié « Sécurité sociale S.S. »
- Le Dirigeant Associé
- Le Dirigeant Mandataire social avec contrat de travail
- Le Dirigeant Associé Mandataire social avec Contrat de travail

## ➤ **Le conseil du cabinet au regard du droit du travail :**

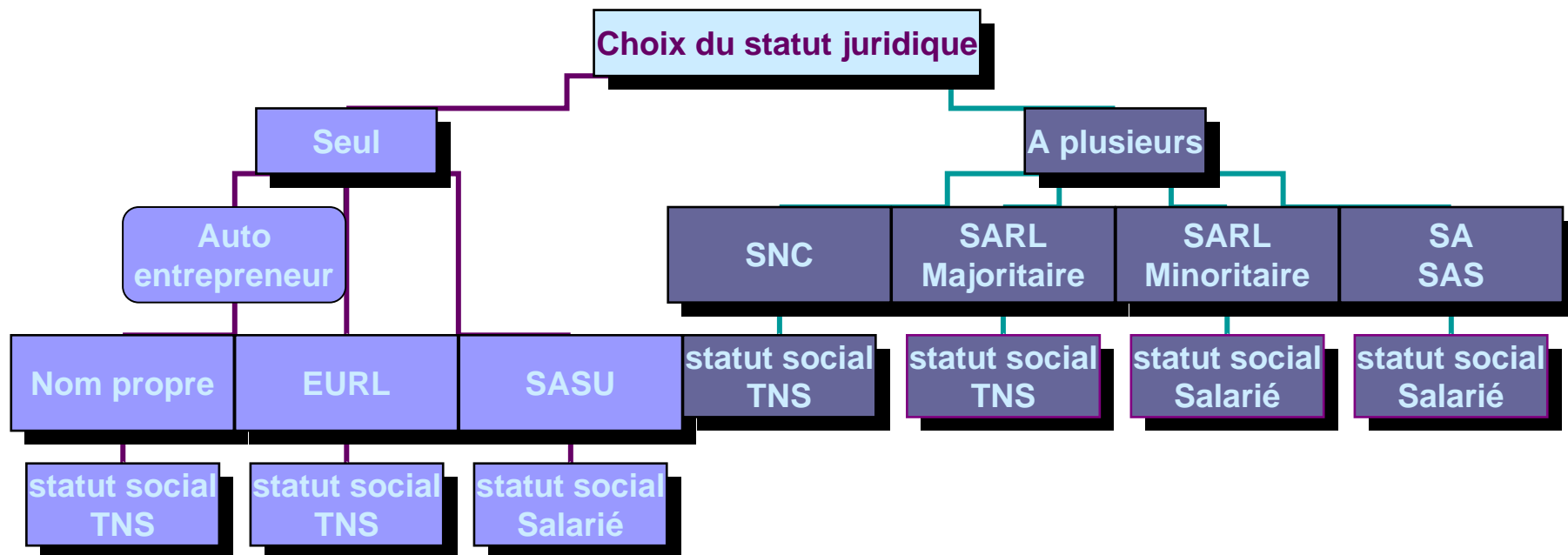
- Les conditions de validité du cumul du mandat social et contrat de travail
- Conditions communes et générales
- Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

## ➤ **Le conseil du cabinet au regard du droit Social :**

- Situation sociales des dirigeants relevant du régime général (affiliation régime général, prévoyance, retraite, chômage, cumul emploi retraite)
- Situation sociale des dirigeants non salariés (cas concernés, protection sociale, chômage...)
- Situation du dirigeant cumulant statut salarié et non salarié

# Rappel des principaux statuts

## « sécurité sociale »



# Rappel des principaux statuts



	<u>DIRIGEANTS</u> = Représentant légale de la Société		
<p style="text-align: center;">① <u>ASSOCIE</u></p> <p>Pas de lien de subordination</p> <p>Pas « salarié DT »</p> <p>Pas « salarié SS »</p>	<p style="text-align: center;">② <u>MANDAT SOCIAL</u></p> <p>= Pouvoir de gestion et de représentation de la Sté</p> <p>Pas de lien de subordination</p> <p>Pas « salarié DT »</p> <p>Peut être « salarié SS »</p>	<p style="text-align: center;">③ <u>CONTRAT DE TRAVAIL</u></p> <p>Lien de subordination</p> <p>« salarié DT »</p> <p>« salarié SS »</p>	

Statuts susceptibles de se cumuler mais qui ne se confondent pas.

# Présentation du statut de dirigeant



- Une absence de réglementation homogène : les fondements du statut
  - **A partir de la loi du 24 juillet 1966** et aujourd'hui dans le livre II du code de commerce et sa partie réglementaire qui regroupent les dispositions relatives au statut juridique du dirigeant. Grande diversité dans ce domaine qui nécessite une recherche dans de nombreux textes de lois.
  - **A l'origine, les dirigeants** perdaient toute liberté et étaient soumis au régime juridique de la société. Actuellement, la notion d'ordre public est très présente dans la SA et SARL, il est limité dans la SAS (1994) qui laisse aux associés une grande liberté statutaire.

# Présentation du statut de dirigeant



- **Le dirigeant mandataire** : Loi de 1966 qui marque une avancée en allant au-delà des règles du mandat et détermine la position du dirigeant comme un organe social. Textes pas toujours simples car faisant référence à la fois aux fonctions et au mandat.
- **Le dirigeant salarié S.S** : quelle que soit sa fonction, il n'est pas un salarié au sens du Droit du Travail. il ne peut bénéficier des garanties des salariés privés d'emploi. Pas de lien de subordination avec la société. Mais assimilation au plan fiscal et social. Assimilation qui peut entretenir une certaine confusion avec le cadre dirigeant qui lui a un contrat de travail et est lié par un **lien de subordination**.

# Présentation du statut de dirigeant



- **Le dirigeant associé** : Le droit lui en fait parfois obligation : PDG, président du CA, membres du directoire, gérant de SARL, dirigeant de SAS. Certains droits limités en terme de stocks options, d'attribution gratuite d'actions. Limites pour éviter des zones d'intérêt de conflit possibles.
- **Le dirigeant mandataire social cumulant un contrat de travail** : sous certaines conditions pour l'exercice de fonctions techniques distinctes. Ils sont alors soumis au droit du travail pour la partie de rémunération correspondante au statut de salarié. Les prérogatives du salarié portent sur la CCN, les limitations de la saisie arrêt sur rémunération, les congés payés, la participation, l'intéressement et le plan d'épargne entreprise.

# Présentation du statut de dirigeant



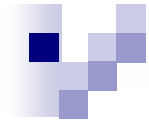
- **Le Dirigeant Associé Mandataire social avec Contrat de travail**

Cette situation peut être existante sous certaines conditions restrictives. Peuvent par exemple cumuler leur mandat avec un contrat de travail les gérants minoritaires de SARL. Mais dans le cas d'une SNC, ce cumul de mandat social avec un contrat de travail n'est possible que lorsque le gérant n'est pas associé.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



- La jurisprudence a posé des conditions de cumul communes à toutes les sociétés qui doivent être remplies dans tous les cas et a ajouté des conditions particulières pour certaine formes de société.



# PLAN DE L'INTERVENTION



# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions de validité du cumul du mandat social et du contrat de travail.

### ❖ Conditions communes et générales

- ✓ Existence d'un contrat de travail réel et effectif
- ✓ Exercice de fonctions techniques distinctes
- ✓ Rémunération distincte
- ✓ Un lien de subordination juridique
- ✓ Absence de fraude à la loi

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## ❖ Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

- ✓ Société Anonyme (SA)
  - Administrateur
  - Membre du directoire et du conseil de surveillance
- ✓ Société à Responsabilité Limité (SARL)
- ✓ Société en nom collectif ou en commandite

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conséquence du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

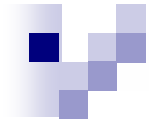
- ❖ En cas de cumul régulier
- ❖ En cas de cumul irrégulier
  - ✓ Suspension du contrat de travail
  - ✓ Cessation du contrat de travail
  - ✓ Nullité du contrat de travail
  - ✓ Absence de validité du contrat de travail
- ❖ En cas de doute sur la validité du cumul, la saisine de Pôle Emploi est une sécurité

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Social



## 3. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général :

- ❖ L'affiliation au régime général SS des mandataires sociaux dans les SA et SAS
- ❖ Droit social des mandataires sociaux sans contrat de travail
- ❖ La situation sociale des dirigeants non salariés
- ❖ Le statut du bi actif salarié et non salarié percevant des rémunérations
- ❖ Le statut du bi actif salarié et non salarié ne percevant pas de rémunération pour son activité non salarié accessoire



# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions communes et générales

### → Existence d'un contrat de travail réel et effectif

- Pour que le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail soit valide, les fonctions salariées doivent correspondre à des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat, donner lieu à une rémunération distincte et être exécutées dans un état de subordination juridique.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions communes et générales

### → Exercice de fonctions techniques distinctes

- Les fonctions techniques doivent correspondre à des attributions spécifiques distinctes de celles découlant du mandat social qui consistent en des fonctions de direction générale. Les fonctions techniques doivent être effectivement exécutées.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions communes et générales

### → Rémunération distincte

- L'exercice des fonctions techniques doit donner lieu à une rémunération distincte. Cette rémunération doit correspondre à une rémunération normale, ni excessive, ni dérisoire pour les fonctions exercées. Un bulletin de paie portant l'intitulé des fonctions techniques doit être remis au dirigeant.
- Les fonctions exécutées dans le cadre du contrat de travail sont obligatoirement rémunérées alors que le mandat peut être exercé à titre gratuit.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions communes et générales

### → Un état de subordination juridique

- Les fonctions techniques doivent être exercées dans le cadre d'un lien de subordination, ce qui signifie que le dirigeant est tenu dans ce cadre de suivre les directives de la société, que son travail est contrôlé et qu'il peut même être sanctionné.
- Le lien de subordination est à distinguer des directives que peut recevoir le mandataire social de la part des associés, des actionnaires ou du conseil d'administration au titre de son mandat.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 1. Conditions communes et générales

### → Absence de fraude à la Loi

- Le cumul ne doit pas permettre de détourner la règle de libre révocabilité des mandataires sociaux qui est une règle d'ordre public.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société anonyme (SA)

#### ➤ Administrateurs :

Le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail pour les administrateurs de SA doit obéir à des conditions spécifiques :

⇒ Le contrat de travail doit être nécessairement antérieur au mandat d'administrateur. Tout contrat conclu avec un administrateur en fonction est **nul**.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société anonyme (SA)

- Ces conditions concernent également les Président et Présidents-Directeurs Généraux qui ont nécessairement la qualité d'administrateurs, de même que le directeur général et les Directeurs Généraux délégués lorsqu'ils sont désignés parmi les administrateurs.
- ⇒ Le nombre d'administrateurs bénéficiant d'un contrat de travail est limité au tiers des administrateurs en fonction. A défaut de respecter cette règle, le mandat d'administrateur est nul alors que le contrat de travail reste valable.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société anonyme (SA)

- Membre du directoire et du conseil de surveillance :  
Un président ou membre de directoire, de même que les membres du conseil de surveillance peuvent cumuler leurs fonctions sociales avec un contrat de travail dans les conditions suivantes :
  - ⇒ Le nombre des **membres du conseil de surveillance** liés par un contrat de travail ne peut dépasser le tiers des membres en fonction de ce conseil.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société anonyme (SA)

- ⇒ La procédure de contrôle des conventions réglementées doit être respectée lorsque le **cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail** est conclu postérieurement à la nomination du mandataire et dès que le contrat de travail est modifié.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société à Responsabilité Limitée (SARL)

- Peuvent cumuler leur mandat avec un contrat de travail les gérants minoritaires ou non associés.
- Lorsqu'un contrat de travail est conclu avec un gérant en fonction, le contrat de travail est soumis à la procédure des conventions réglementées. Si le contrat de travail est conclu avant la nomination, sa modification est soumise à la même procédure.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société à Responsabilité Limitée (SARL)

- Le cumul est en revanche exclu pour les gérants majoritaires. Il est à noter que l'Unedic exclut également les gérants égaux du bénéfice de l'assurance chômage.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 2. Conditions particulières supplémentaires à certaines sociétés

### → Société en nom collectif ou en commandite

- Le cumul du mandat de gérant avec un contrat de travail n'est possible que lorsque le gérant n'est pas associé. Les associés ont nécessairement la qualité de commerçant, ce qui exclut la signature d'un contrat de travail.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul **régulier** :

- ➔ Lorsque les conditions générales et éventuellement particulières de cumul sont remplies, le dirigeant bénéficie d'un double statut : mandat social librement révocable (selon les dispositions particulières au dit mandat)

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul irrégulier :

- ➔ Selon le cas, lorsque les conditions du cumul ne sont pas remplies, le contrat de travail peut être soit suspendu pendant l'exercice du mandat, soit rompu, soit annulé.
- ➔ Qualité de salarié bénéficiant de toutes les règles du droit du travail, telles que congés payés, règles protectrices en matière de rupture du contrat de travail, indemnité de licenciement, et l'assurance chômage en principe.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul irrégulier :

#### ◆ *Suspension du contrat de travail*

- ➔ La suspension induit que le contrat de travail existait avant la nomination comme mandataire et ne peut plus être exécuté pendant la durée du mandat, par exemple en raison de la disparition du lien de subordination juridique à la suite de la nomination ou de la confusion des fonctions salariées avec les fonctions relevant du mandat social. La suspension intervient automatiquement.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul **irrégulier** :

#### ◆ **Suspension du contrat de travail**

- ➔ A la fin du mandat, le contrat de travail est de nouveau en vigueur. La société doit fournir à l'ancien mandataire social du travail dans des conditions similaires aux conditions antérieures à la suspension, ou à défaut mettre en oeuvre une procédure de licenciement pour un motif propre l'exécution du contrat de travail, ce qui matériellement n'est pas possible immédiatement dès la reprise des relations salariales.
- ➔ Les faits relevant de l'exercice du mandat social ne peuvent être utilisés pour motiver un licenciement.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail



## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul **irrégulier** :

#### ◆ **Cessation du contrat de travail**

Lorsque les conditions du cumul ne sont pas remplies, les parties peuvent faire échec à la suspension automatique du contrat de travail en décidant d'y mettre fin :

- Soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle amiable,
- Soit par la démission du salarié,
- Soit par le licenciement du salarié
- Soit par la novation du contrat de travail auquel a été substitué le mandat social. La novation ne se présument pas, elle doit conformément à l'article 1273 du Code civil résulter clairement d'actes positifs.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit du Travail

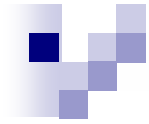


## 3. Conséquences du cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail.

### ❖ En cas de cumul irrégulier :

Le contrat de travail consenti à un mandataire social en violation des règles du droit des sociétés entraîne la nullité de ce contrat de travail. Les causes de nullité sont les suivantes :

- Non-respect de l'article L225-22 du Code de commerce prévoyant qu'un salarié ne peut être nommé administrateur que si son contrat correspond à un emploi effectif,
- Non-respect de l'article L225-44 du Code de commerce prévoyant qu'un administrateur en fonction ne peut signer un contrat de travail,
- Non-respect de la procédure des conventions réglementées pour la conclusion d'un contrat de travail postérieur à la nomination en qualité de mandataire social.



# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ L'affiliation au régime général SS des mandataires sociaux dans les SA et SAS

- ➔ **Mandataires sociaux dans les SA et SAS** : du fait de leurs fonctions, et même sans contrat de travail, les Présidents du CA, les DG et DG délégués des SA et SELARL sont affiliés au régime général de la SS.
- ➔ **Les membres du directoire** sont également concernés.
- ➔ **Les autres membres** du conseil de surveillance ou conseil d'administration ne relèvent pas du régime général sauf s'ils exercent une activité salariée.
- ➔ **Les Présidents de SAS sont obligatoirement affiliés au régime général de la SS** et ce quelle que soit la part de détention du capital dans la société.

**Attention ! Ces affiliations sont subordonnées à la perception d'une rémunération.**

**Le mandat gratuit ne permet pas de se prévaloir du régime général.**

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ L'affiliation au régime général SS des mandataires sociaux dans les SA et SAS

- ➔ **Cas de la rémunération d'un faible montant : elle peut être considérée comme sans rapport avec l'activité réelle et existante donc fictive et inexistante** au Sauf à démontrer les difficultés économiques de l'entreprise (cass sociale 24/02/1988).
- ➔ **Les organismes de SS ont aligné leur position sur l'interprétation de la cour de cassation** statuant sur le cas des TNS. Les dirigeants non rémunérés exclus du régime général ne relèvent pas pour autant du régime des non salariés.

**Attention !** les Gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les Présidents de CA ou les membres du directoire d'une SA ne sont soumis à titre obligatoire à aucun régime de protection sociale dès lors qu'ils ne sont pas rémunérés.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ L'affiliation au régime général SS des mandataires sociaux dans les **SARL**

- ➔ **Dans les SARL**, le statut de salarié n'est pas seulement attaché à la fonction de direction mais également à la détention de parts dans la société.
- ➔ **Il est également tenu compte** des parts possédées par le conjoint ou PACS et également des enfants mineurs. **Attention au changement de situation familiale.**
- ➔ La situation d'un dirigeant membre d'un collège de co-gérants est appréciée en tenant compte de la totalité des parts détenues directement ou indirectement par chacun des dirigeants.
- ➔ **Le gérant non associé est en principe un salarié "S.S."**

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ Droit social des mandataires sociaux **sans contrat de travail**

- ➔ **Les cotisations sociales**, sont calculées sur la base de la rémunération réelle perçue par le dirigeant **y compris les jetons de présence, les cotisations à la GSC ou les primes d'assurance vie payée par la société**. La CSG/RDS est également due sur les mêmes bases que les salariés.
- ➔ **L'épargne salariale** pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants de sociétés ainsi que les conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.
- ➔ **La rupture du mandat social** : un système spécifique offrant des possibilités d'exonérations a été mis en place à l'art 80 du CGI pour les présidents de CA, DG, membres du conseil de surveillance dans les SA, et les gérants minoritaires ou égalitaires dans les SARL.
- ➔ **Assurance chômage volontaire de type GSC.**

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ Droit social des mandataires sociaux **sans contrat de travail**

- **Si indemnités de rupture sont < 30PASS**, et si cessation volontaire des fonctions, les indemnités entrent dans l'assiette de cotisations de SS, et si cessation forcée, exonération dans la limite de 2 années de rémunération ou 50% de l'indemnité. Depuis 2006, exonération dans la limite de 6 PASS.
- **Si les indemnités de rupture sont > 30 PASS**, elles sont soumises intégralement aux charges SS.
- **Protection sociale** décès, maladie, maternité du régime général de la SS avec possibilité de mises en place de régimes collectifs santé et prévoyance si catégorie bénéficiaire plus large.
- **Régimes de retraites supplémentaires** à prestations définies ou cotisations définies avec exonérations sociales. **Attention à ne pas créer un collège bénéficiaire composé uniquement de mandataires sociaux car non admis par la circulaire DSS du 30 janvier 2009.**

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ Droit social des mandataires sociaux **avec contrat de travail**

- ➔ **La rémunération**, elle est inscrite dans le contrat de travail. Le salaire peut être complété par une prime, un véhicule de fonction ou un logement viennent compléter la rémunération assujetties à cotisations sociales. **Respect du SMIC** en tenant en compte des différents avantages en nature.
- ➔ **L'application du droit du travail** : CCN... **En revanche, ils ne peuvent pas être électeurs aux élections des représentants du personnel. Cas particulier des cadres dirigeants au niveau des horaires et congés.**
- ➔ **Les clauses particulières du contrat de travail** : le contrat est composé de toutes les clauses traditionnelles mais également des clauses spécifiques sur l'exclusivité, la confidentialité, la non concurrence.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ Droit social des mandataires sociaux **avec contrat de travail**

- ➔ **L'épargne salariale**, au titre du contrat de travail, ils peuvent bénéficier de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.
- ➔ Régimes de retraites supplémentaires à prestations définies ou cotisations définies avec exonérations sociales.
- ➔ **Protection sociale** décès, maladie, maternité du régime général de la SS avec possibilité de mises en place de régimes collectifs santé et prévoyance.
- ➔ **Assurance chômage** possible sous réserve de l'interrogation du pôle emploi et d'un accord écrit de leur part.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

### ❖ La situation sociale des **dirigeants non salariés**

- ➔ **Le RSI** s'applique pour le gérant majoritaire de SARL, l'associé unique d'EURL, les associés des SNC et les dirigeants des entreprises en nom propre.
- ➔ **Cas de la SARL** : il n'est pas fait de distinction entre un dirigeant rémunéré et un dirigeant non rémunéré : affiliation au régime des non salariés. Le gérant majoritaire non rémunéré est assujéti au forfait minimal du RSI.
- ➔ **L'EURL** : par définition, l'associé unique est majoritaire donc affilié au RSI. L'existence ou non d'une rémunération est là aussi sans importance.
- ➔ **Protection sociale et retraite au niveau du RSI**. Possibilité de compléments dans le cadre de la loi Madelin (avantage uniquement fiscal).
- ➔ **L'épargne salariale** pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 et 250 salariés, les dirigeants de sociétés ainsi que les conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

❖ Le statut du bi actif salarié et non salarié percevant des rémunérations

- ➔ Si chacune des activités procure un revenu au dirigeant, ce dernier est assujéti au versement des cotisations dans chacun des régimes.
- ➔ Pour l'assurance maladie : les droits sont ouverts dans le régime de son choix.
- ➔ Par principe, l'activité non salariée est présumée comme principale sauf si les revenus non salariés sont inférieurs à ceux de l'activité salariée. Cette dernière est présumée alors principale. Cotisations sur la base des revenus réels.

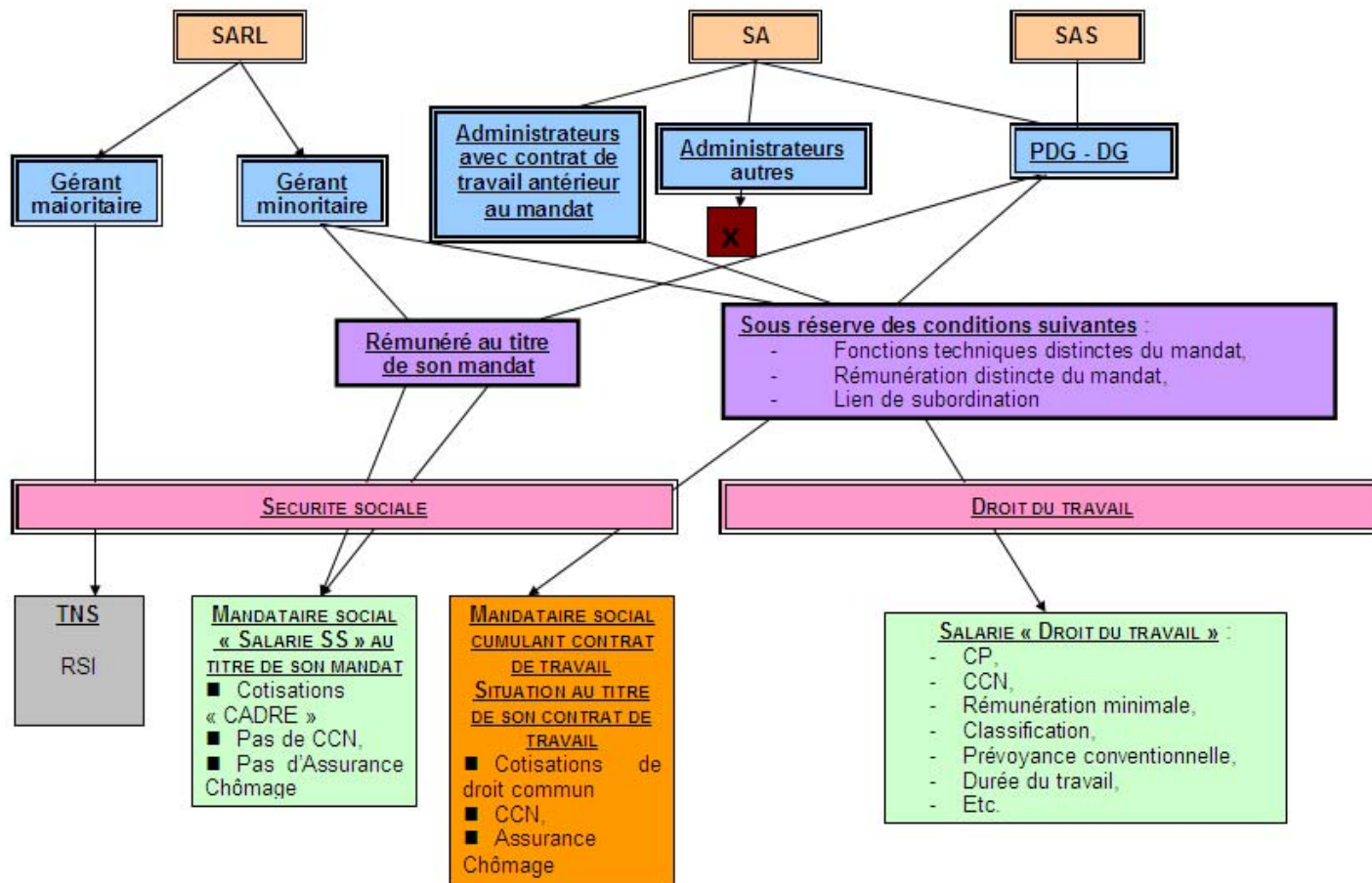
# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



## 4. Situations sociales des dirigeants relevant du régime général.

- ❖ Le statut du bi actif salarié et non salarié ne percevant pas de rémunération pour son activité non salariée accessoire
- ➔ Le dirigeant n'est en principe pas assujetti au régime des TNS, mais peut être redevable de la cotisation minimale forfaitaire même si le régime ne lui verse pas de prestations.
- ➔ Pas de cotisation pour l'assurance maladie, mais cotisations pour l'assurance vieillesse dans le régime de base même si pas de revenu imposable.

# Le conseil du cabinet au regard du Droit Social



1

# Conclusion



→ *Le rôle du cabinet est primordial dans l'anticipation et conseil du choix de la forme juridique et du statut du dirigeant :*

- ✓ **Tant au niveau du conseil au regard du Droit du Travail**, sachant que rien n'a été prévu clairement dans les textes pour les gérants de SARL et dirigeants de SAS.
- ✓ **Qu'au regard du Droit Social**, où les niveaux de protection sociale dépendent du statut et de la rémunération.

# INTERVENANTS



***Philippe GRIFFART***  
***Inspecteur Gan Assurances***

*Et*

***Philippe BARRAU***  
***Agent Gan Assurances***



Paris - le Vendredi 9 Juillet 2010 à l'Espace Saint Martin