

**DOSSIER**

LA SITUATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU REGARD DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Mai 2022

L'article [L. 5422-13](#) du code du travail rappelle le principe selon lequel les salariés sont assurés contre le risque de privation d'emploi au moyen de la participation de leur employeur au financement du régime d'assurance chômage.

Les dirigeants et associés, titulaires d'un mandat social ne sont, en principe, pas couverts par le régime d'assurance chômage, sauf dans la situation où ils cumuleraient un contrat de travail avec leur mandat (les cas possibles sont mentionnés dans l'annexe 2).

Afin d'apprécier leur situation au regard de l'Assurance chômage et déterminer s'ils sont tenus de contribuer à ce régime, les "dirigeants mandataires ou autres" peuvent interroger Pôle emploi par l'intermédiaire d'une demande de renseignements.

Cette procédure est, depuis 2018, prévue par le code du travail (article [L. 5312-12-2](#)), sous le nom de « rescrit Pôle emploi », mais elle existait déjà bien avant sous le nom d'« Étude mandataire ».

1. QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail¹ définit la relation d'un salarié avec son employeur durant la période où il exerce son activité dans l'entreprise.

Le contrat de travail ne requiert aucun formalisme particulier, il peut être établi dans les formes qui conviennent aux parties contractantes (C. trav., [art. L. 1221-1](#)). En principe, il est formalisé par écrit.

Quelle que soit sa forme, il s'agit d'une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle au service d'une autre personne, l'employeur, qui a autorité sur elle et lui verse une rémunération, le salaire.

C'est la jurisprudence qui a progressivement dégagé une définition du contrat de travail en identifiant ses trois éléments constitutifs et indissociables :

- le **travail**, ou prestation de services, fourni par le salarié : en l'absence d'une prestation effective de travail, le contrat peut être considéré comme fictif ou dissimulant un autre type de contrat. L'employeur a l'obligation de fournir le travail à réaliser et doit donner au salarié les moyens d'exécuter son contrat ;
- la **rémunération**, ou salaire, fournie par l'employeur : elle est la contrepartie de la prestation de travail. Le seul fait que la rémunération soit qualifiée de salaire ne suffit pas à établir l'existence d'un contrat de travail. Lors du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés titulaires d'un contrat de travail un bulletin de paie (C. trav., [art. L. 3243-2](#)) ;
- le **lien de subordination**, ou rapport d'autorité : il permet à l'employeur de diriger le salarié, au moyen d'instructions orales ou écrites, en précisant un horaire de travail, et de le contrôler dans l'exercice de sa prestation de travail. C'est l'élément essentiel du contrat de travail, qui permet de dissocier le contrat de travail d'autres contrats, comme le contrat d'entreprise par exemple. La Cour de Cassation, depuis un arrêt « Société générale » du 13 novembre 1996, adopte une définition commune au droit du travail et au droit de la sécurité sociale de la notion de subordination juridique « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* » (Cass. Soc. 13/11/96 Société Générale c/Urssaf de la Haute Garonne Bull. civ. V n° 386).

En contrepartie du contrôle et du pouvoir de sanction des manquements dont dispose l'employeur, le salarié ne doit pas subir les risques de l'entreprise. Lorsque l'entreprise est en difficulté, le salarié ne participe pas aux pertes de l'entreprise.



L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination donnée à leur convention, mais des **conditions de fait** dans lesquelles est exercée l'activité. Le juge peut donc requalifier en contrat de travail les relations des parties (Cass. Soc. 06/02/2001 M. Meurisse c/UCB n° 499 FS-D Juris Data n° 008220 - Cass. Soc., arrêt « Uber » n°374 du 4^o mars 2020 (19-13.316)).

¹ Ou louage de services

2. QUELLE EST LA DÉFINITION DU MANDAT ?

Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom (C. civ., [art. 1984](#)). En d'autres termes, le mandat est **un contrat de représentation** dont l'objet est de permettre à une personne (le mandataire) d'accomplir des actes juridiques ou d'effectuer des opérations pour le compte d'une autre personne (le mandant).

Par exemple, les agents commerciaux, les agents d'assurance, les gérants de certains magasins sont qualifiés de mandataires par la loi. Il en est de même des dirigeants de sociétés qui sont investis d'un mandat social.

Lorsque le contrat de mandat prévoit une rémunération, il se rapproche du contrat de travail, mais s'en distingue par **l'indépendance dont l'intéressé dispose dans la conduite des affaires**. En effet, dans les limites qui lui sont fixées par le mandant, le mandataire dispose d'une autonomie pour mener à bien la mission qui lui a été confiée, à charge pour celui-ci de **rendre des comptes**. En principe, le mandat peut être révoqué par le mandant quand bon lui semble (C. civ., [art. 1993](#) et [2004](#)). Le mandat n'ouvre pas droit à l'assurance chômage.

3. À QUELLES CONDITIONS PEUT-ON CUMULER CONTRAT DE TRAVAIL ET MANDAT ?

Certains mandataires peuvent être amenés à exercer des activités salariées au sein du même organisme. Réciproquement, des salariés peuvent accéder à des fonctions de mandataires. Ces situations de cumul permettent d'ouvrir des droits à l'assurance chômage au titre de ces activités salariées.

Conditions de cumul

La jurisprudence admet le cumul dans l'hypothèse où **le contrat de travail est réel et sérieux**, c'est à dire qu'il correspond à un **emploi effectif** se rapportant à des fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat.

Cet emploi donne lieu à une **rémunération distincte** de celle découlant du mandat, ce dernier pouvant d'ailleurs être exercé à titre gratuit.

Si ces conditions ne sont pas réunies, **le cumul n'est pas retenu et le mandataire ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage**.

Pour vérifier que ces conditions sont bien remplies, le régime d'assurance chômage a prévu la possibilité, pour l'employeur ou le mandataire social, d'interroger Pôle emploi, soit à l'occasion d'une demande d'**étude préalable ou demande de rescrit**, soit au moment du traitement d'une demande d'allocation (la demande ne pouvant alors émaner que du demandeur d'emploi).

Depuis l'adoption de la loi pour une société de confiance du 10 août 2018, cette procédure d'interrogation sur l'assujettissement et la participation des mandataires sociaux au régime d'assurance chômage est inscrite dans le code du travail (art. [L. 5312-12-2](#), [R. 5312-5-1](#) et [R. 5312-5-2](#)). Pôle emploi doit se prononcer explicitement sur la demande de rescrit dans un délai de 2 mois.

Procédure d'interrogation



La demande de rescrit est adressée à Pôle emploi par courrier ou courriel ou tout autre moyen permettant au requérant de s'assurer de la bonne réception de sa demande.

La demande doit comporter **une présentation précise et complète de la situation de fait**, de nature à permettre à Pôle emploi d'apprécier si les conditions requises sont satisfaites pour la détermination de l'assujettissement à l'Assurance chômage.

Si la demande est incomplète, Pôle emploi peut alors réclamer au demandeur toute pièce ou justificatif complémentaire utile à l'étude du dossier.



Pôle emploi dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de rescrit ou à réception des éléments complémentaires, pour rendre sa décision.

La décision est notifiée à l'employeur et à la personne concernée.

En l'absence de réponse dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande ou des renseignements complémentaires, la demande de rescrit est réputée caduque. Le silence gardé par Pôle emploi vaut décision de rejet (article [L. 231-4](#) du code des relations entre le public et l'administration). Dans tous les cas, le demandeur peut introduire un recours gracieux auprès du service de Pôle emploi qui a rendu la décision implicite ou explicite de rejet, ou un recours hiérarchique auprès de la Direction régionale de Pôle emploi. Il peut également saisir le juge judiciaire, les décisions explicites ou implicites de Pôle emploi étant rendues sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.



Dans le cas où Pôle emploi confirme l'assujettissement du mandataire social au régime d'assurance chômage (l'existence d'un contrat de travail distinct du mandat étant avérée), une régularisation de la situation contributive de l'employeur au titre de l'Assurance chômage pourra être mise en œuvre dans la limite du délai de prescription (l'employeur verse les contributions d'assurance chômage qui auraient dû être acquittées).

Le mandataire social est alors couvert par le régime d'assurance chômage et pourra, le cas échéant, bénéficier de l'allocation d'assurance chômage en cas de cessation de son contrat de travail, sous réserve que les autres conditions d'attribution de cette prestation soient satisfaites.



Dans le cas où Pôle emploi conclut au non-assujettissement du mandataire social au régime d'assurance chômage, alors :

- aucune action, poursuite ou recouvrement des contributions d'assurance chômage pendant toute la période couverte par cette décision, n'est possible ;
- les contributions versées à tort par l'employeur lui sont remboursées ;
- l'intéressé ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage en cas de cessation de son mandat.



La décision rendue par Pôle emploi est opposable pour l'avenir **à l'employeur, à Pôle emploi et aux organismes recouvrant les contributions d'assurance chômage**, tant que la situation de fait exposée dans la demande n'a pas été modifiée ou que la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'a pas évolué.

Toute modification d'une décision prise en application de l'article [R. 5312-5-1](#) du code du travail tenant à un changement de la situation de fait de la personne concernée ou de l'analyse de cette situation est notifiée par courrier, par Pôle emploi, à l'employeur et à la personne concernée (*ex : un gérant minoritaire de SARL cumule un contrat de travail et un mandat ; il acquiert des parts sociales et devient gérant majoritaire. Cette situation constitue une cause d'exclusion du cumul* – v. tableau en annexe 2). Cette modification prend effet à la date du changement de la situation de fait ou, s'agissant d'un changement d'analyse de cette situation, à la date de sa notification.

ANNEXE 1

LISTE DES PIÈCES A FOURNIR À PÔLE EMPLOI DANS LE CADRE D'UNE ÉTUDE MANDATAIRE

Afin de pouvoir se prononcer sur la situation du mandataire social, **Pôle emploi étudie les renseignements apportés par le demandeur** sur le [questionnaire](#) dédié et qui permettent d'apprécier la réalité du contrat de travail (notamment le lien de subordination).

Il existe deux types de questionnaires :

- -le questionnaire demandeur d'emploi est utilisé exclusivement **au moment du traitement d'une demande d'allocations** par un demandeur d'emploi ayant eu un statut de dirigeant ou assimilé ;
- -le questionnaire employeur est destiné à formuler une **demande d'étude préalable** (rescrit) de la part de l'entreprise ou de celle du mandataire social.



Exemple de questions figurant dans ces questionnaires

L'intéressé rend-il compte de ses activités et si oui, à qui ? Selon quelle fréquence ? Dispose-t-il de délégations bancaires ou de signature ? Perçoit-il une rémunération distincte au titre d'activités distinctes de celles exercées dans le cadre de son mandat ?

En complément du questionnaire, le demandeur fournit un certain nombre de **pièces justificatives**. La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et dépend de la situation de l'employeur ; toutefois les documents relatifs au contrat de travail sont systématiquement requis :

- Photocopie des statuts,
- Photocopie de l'acte d'acquisition ou de cession de parts,
- Photocopie d'un extrait récent du registre du commerce et des sociétés (K ou K bis),
- Photocopie d'un extrait des inscriptions au répertoire des métiers,
- Photocopie de la feuille de présence à la dernière assemblée générale,
- Photocopie du procès-verbal de nomination au mandat,
- **Photocopie du procès-verbal confirmant les fonctions salariales,**
- Photocopie du procès-verbal de cessation du mandat,
- **Contrat de travail et ses avenants ou lettre d'engagement,**
- **Photocopie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE),**
- **Photocopie des 12 derniers bulletins de salaires,**
- Organigramme nominatif de la société,
- Organigramme du groupe de sociétés,
- Rapport annuel présenté par le conseil d'administration ou le directoire faisant état des rémunérations des mandataires sociaux,
- Déclaration annuelle des données sociales (DADS-U) des deux dernières années (pour les employeurs de salariés hors-DSN),
- Attestation bancaire,
- Photocopie de l'attribution de la licence d'entrepreneur de spectacle,
- Photocopie de l'attribution du label « Prestataire de service du spectacle vivant ».

ANNEXE 2

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES POSSIBILITÉS D’AFFILIATION DES DIRIGEANTS D’ENTREPRISE À L’ASSURANCE CHÔMAGE

Société à responsabilité limitée (SARL)	
Associé ■ Majoritaire ■ Égalitaire ■ Minoritaire	Affilié, s’il justifie d’un contrat de travail
Gérant ou collègue de gérance ■ Majoritaire ■ Egalitaire (50% du capital) Gérant ou collègue de gérance ■ Minoritaire ■ Non associé	Non affilié Affilié, s’il cumule contrat de travail et mandat social
Société anonyme (SA) à directoire et conseil de surveillance	
Membre du conseil de surveillance Membre du directoire Président du directoire Directeur général Directeur général unique	Affilié, s’il cumule contrat de travail et mandat social
Société anonyme (SA) à conseil d’administration	
Administrateur Directeur général administrateur Président directeur général	Affilié s’il cumule avec son mandat social, un contrat de travail antérieur à sa nomination
Directeur général non-administrateur	Affilié, s’il cumule contrat de travail et mandat social
Société par actions simplifiée (SAS)	
Président Dirigeant désigné par les statuts	Affilié, s’il cumule contrat de travail et mandat social
Société en nom collectif (SNC)	
Associé Gérant associé	Non affilié
Gérant non associé	Affilié, s’il cumule contrat de travail et mandat social
Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) sous forme de SA ou SARL	
Associé	Affilié
Mandataire	Affilié : ■ si son mandat social est rémunéré, sauf pour les membres du conseil de surveillance, ■ s’il cumule contrat de travail et mandat social, y compris pour les membres du conseil de surveillance.

Société en commandite simple ou par actions	
Associé commandité Gérant commandité Membre du conseil de surveillance	Non affilié
Associé commanditaire	Affilié, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	
Associé unique Gérant associé unique	Non affilié
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Association	
Administrateur Président Secrétaire Trésorier	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Syndicats de salariés	
Administrateur Président Secrétaire Trésorier	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Groupement d'intérêt économique (GIE)	
Contrôleur de gestion Membre Administrateur membre	Non affilié
Administrateur non-membre	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social



LA SITUATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU REGARD DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Mai 2022

Direction des Affaires Juridiques et
Institutionnelles

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris

T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [in unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)