



Dans quels cas les mandataires sociaux peuvent ou doivent être affiliés aux contrats collectifs de l'entreprise ?

Les mandataires sociaux ne constituent pas, en tant que tels et à eux seuls, une catégorie objective de salariés.

S'ils ont le statut "assimilés salariés", alors ils sont concernés par l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.*

Celle-ci oblige les employeurs à affilier tous leurs cadres aux garanties de prévoyance complémentaire à hauteur d'un taux de cotisations de 1,50% de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, dont plus de la moitié devra être consacrée à la garantie décès.

La circulaire **DSS/SD5B 2013-344 du 25 septembre 2013 (fiche 5, § VII)** prévoit à leur égard un formalisme approprié en vue de l'exemption d'assiette sociale. Ce formalisme diffère selon que les mandataires sociaux concernés sont ou non titulaires d'un contrat de travail.

✂ Les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail

Ils bénéficient des mêmes garanties que l'ensemble des salariés ou que la catégorie à laquelle ils appartiennent au titre de leur contrat de travail s'il s'agit d'un régime réservé à une ou plusieurs catégories de personnel (circ. DSS/SD5B 2013-344 du 25 septembre 2013, fiche 5, § VII). Pour cela, il est impératif que le mandataire appartienne ou qu'il soit rattachable à la catégorie en cause.

Dès lors qu'un participant est cadre ou assimilé cadre, **il doit cotiser en prévoyance au RNPC.**

Cependant, un mandataire social assimilé à un salarié par la législation de la sécurité sociale (art. L311-3 du code de la sécurité sociale) peut être affilié à BTP Prévoyance, étant entendu qu'il doit percevoir **une rémunération. A défaut, il ne peut pas être affilié au régime de prévoyance complémentaire.**

✂ Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail

Ils peuvent être rattachés au contrat liant l'entreprise à l'organisme assureur **si une décision du conseil d'administration (ou équivalent) de l'entreprise le prévoit.** Une copie du procès-verbal de la séance de l'organe gestionnaire actant cette décision est alors tenue à la disposition du contrôleur de l'URSSAF (circ. DSS/SD5B 2013-344 du 25 septembre 2013, fiche 5, § VII).

Il est précisé que ce rattachement n'est autorisé que pour les dirigeants de sociétés affiliés au régime général, conformément à l'article **L.311-3 du code de la Sécurité sociale (ex : gérant minoritaire ou égalitaire de SARL, président et directeurs généraux de SA ou SAS).**

C'est notamment le cas des dirigeants suivants :

- **Les présidents et directeurs de SAS-U** (Ces dirigeants sont considérés comme des "assimilés-salariés" car ils bénéficient de la même protection sociale que les salariés, à l'exception de l'assurance chômage. Ils ne peuvent pas prétendre par ailleurs aux dispositions du droit du travail "par exemple des règles applicables en matière de licenciement" au titre de leur mandat social).
- **Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL** (Précision : un gérant est majoritaire s'il détient, avec son conjoint (quel que soit le régime matrimonial), son partenaire lié par un Pacs, et ses enfants mineurs, plus de 50 % du capital de la société. S'il y a plusieurs gérants, chaque gérant est considéré comme majoritaire dès lors que les cogérants détiennent ensemble plus de la moitié des parts sociales, égalitaire, s'il détient exactement 50 % du capital, il est, dans ce cas, assimilé à un gérant
- **Les dirigeants de Scop**
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).

✂ Documents recevables pour la commercialisation des contrats BTP-P aux mandataires sociaux

- **Le mandataire cumule son mandat avec un contrat de travail** : dans ce cas son affiliation au régime général de sécurité sociale et, corrélativement, aux assurances sociales complémentaires est recevable sans aucune difficulté.
- **Le mandataire social ne cumule pas son mandat avec un contrat de travail, mais perçoit au titre de son mandat social une rémunération régulière et permanente** : dans ce cas son affiliation au régime général de sécurité sociale et, corrélativement aux assurances sociales complémentaires, est recevable, si toutefois ce mandataire en question est assimilé à un salarié par la législation de la sécurité sociale (cf. article L.311-3 du code de la sécurité sociale).
- **Le mandataire social ne cumule pas son mandat social avec un contrat de travail et en plus il ne perçoit pas de rémunération régulière et permanente.** (Le contrat Frais de Santé peut leur être commercialisée uniquement en forfait mois).

✂ Salaire à prendre en compte en cas de cumul d'un mandat social et d'un contrat salarié cadre

Les deux statuts emportent une affiliation dans la même catégorie cadre. Dans ce cas , **il conviendra de faire masse des deux rémunérations.**

L'appel de cotisation pour la prévoyance doit se faire sur le cumul du salaire en tant que cadre mais également de la rémunération perçue en tant que mandataire social.

✂ Le cas particulier du droit à la prestation Incapacité de travail pour un mandataire social qui n'est pas suffisamment rémunéré

La Sécurité Sociale pose des conditions de rémunération pour ouvrir droit à prestations et notamment la condition d'une rémunération supérieure à 1015 smic horaire sur les 6 mois précédents l'arrêt de travail en vertu de l'article R. 313-3 du Code de la Sécurité sociale.

Par conséquent, les mandataires sociaux doivent être affiliés assimilés salariés en vertu de l'article L. 311-3 CSS mais ils n'ouvrent pas droit à prestation en raison d'une trop faible rémunération au moment du sinistre.

R 313-3 CSS :

1° Pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois d'interruption de travail, aux allocations journalières de maternité et aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1 :

a) Soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égale au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;

b) Soit avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents.

L'assuré doit en outre justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Vous souhaitez un diagnostic gratuit de votre portefeuille ?

Contactez votre conseiller

) 04 92 13 52 10

*L'ANI du 30 octobre 2015 et celui du 17 novembre 2017 organisent la fusion de l'Agirc et de l'Arrco. Ils annulent et remplacent la CCN du 14 mars 1947.

L'accord du 30 octobre 2015 et la lettre circulaire de la DSS du 13 décembre 2018 précisent qu'à défaut d'accord national interprofessionnel à l'issue de la négociation sur la définition de l'encadrement, les entreprises devront continuer à se référer à la définition de l'encadrement des articles 4 et 4 bis de la convention précitée du 14 mars 1947.