Dirigeants salariés : attention, Pôle emploi n’assure pas toujours

Publié le : 23/04/2012

Auteur : Olifan Group

Pas d’éligibilité aux allocations chômage ! C’est la réponse que deux centres Pôle Emploi de Rhône-Alpes ont faite ces derniers mois à des dirigeants salariés de sociétés filiales de groupes étrangers. Un durcissement qui impose une prudence accrue.

Exemple de ce phénomène : celui d’un salarié, directeur de site d’une filiale installée en France d’un groupe de mécanique allemand. Pôle Emploi lui a refusé le bénéfice des allocations chômage au motif qu’il était mandataire de fait.

Subordination ou pas subordination ?

La décision était d’autant plus surprenante que ce salarié avait un contrat de travail en bonne et due forme, une réelle subordination à sa société mère allemande et une participation au capital de la société fille très peu significative, de l’ordre de 5%.

Mais pour justifier son refus, Pôle Emploi a mis en avant le fait que **ce dirigeant salarié avait un pouvoir de signature, qu’il recrutait ou débauchait**… Autant de preuves, pour l’organisme public, d’un lien de subordination avec l’employeur finalement assez limité.

Un réflexe : demander à Pôle Emploi de prendre position

Cette position très stricte est une nouveauté. Elle impose à mon avis une démarche préventive systématique : chaque fois qu'un dirigeant salarié a des missions qui pourraient relever du mandat de fait, il doit prendre la précaution de remplir le formulaire Pôle Emploi *ad hoc* pour obtenir une réponse écrite officielle.

Si le dirigeant apprend qu'il perd le bénéfice des allocations chômage, il pourra alors souscrire une assurance chômage privée pour éviter de se retrouver sans aucune couverture en cas de licenciement : mieux vaut prévenir que souffrir !

En général, le coût total d'une telle assurance n'est pas éloigné de celui des cotisations ex-Assedic (part employeur + part salarié).

Par Olifan Group