

Licenciement collectif et création d'une société de sous-traitance à 50/50

SAS ou SARL ARE ARCE ACRE CSP et prévention du salariat déguisé

Cas pratique anonymisé – Mise à jour au 20 septembre 2026

Deux cadres techniques quittent une écurie de sport automobile française dans le cadre d'un licenciement collectif. Un motoriste anglais leur propose de poursuivre certaines prestations par l'intermédiaire d'une société française qu'ils détiendraient à parts égales. Le montage peut être pertinent, mais il doit être organisé avant la création : choix de la forme sociale, maintien des droits au chômage, gouvernance à 50/50 et indépendance réelle à l'égard du client anglais.

Conclusion pratique

Dans cette configuration, la SAS détenue à 50/50, avec un président et un directeur général, est généralement la solution la plus souple au démarrage. Les deux mandats peuvent rester non rémunérés pendant la phase où chacun sécurise ses droits auprès de France Travail. Un pacte d'associés et des statuts précis doivent toutefois prévenir le blocage paritaire. La SARL reste possible, notamment si les associés souhaitent ensuite privilégier une rémunération régulière avec un coût social potentiellement plus faible, mais la cogérance égalitaire est susceptible d'entraîner le régime des travailleurs non-salariés et des cotisations minimales, y compris en l'absence de rémunération.

Le choix entre maintien de l'ARE et ARCE doit être effectué séparément par chaque associé. Avant toute immatriculation ou prise de mandat, il faut connaître le dispositif exact de rupture : licenciement économique classique, plan de sauvegarde de l'emploi, rupture conventionnelle collective ou contrat de sécurisation professionnelle. Les conséquences ne sont pas interchangeables.

SAS ou SARL pour deux associés à 50/50

Critère	SAS à 50/50	SARL à 50/50	Lecture pratique
Direction	Président et directeur général, pouvoirs aménageables	Deux cogérants possibles	Les fonctions et pouvoirs doivent être répartis par écrit
Régime social	Dirigeants assimilés salariés s'ils sont rémunérés, sans assurance chômage du seul fait du mandat	La cogérance détenant ensemble plus de 50 % conduit en principe au régime TNS	La situation s'apprécie collectivement en SARL
Absence de rémunération	En principe, pas de cotisations sociales sur un mandat non rémunéré	Cotisations minimales possibles pour les cogérants majoritaires	Avantage fréquent de la SAS au démarrage avec ARE
Dividendes	Pas de cotisations sociales de dirigeant sur les dividendes, sous réserve de la fiscalité applicable	Une fraction peut entrer dans l'assiette sociale du gérant majoritaire	À simuler avec l'expert-comptable
Souplesse statutaire	Très forte	Cadre légal plus structuré	La souplesse de la SAS exige des statuts mieux rédigés
Coût social futur	Souvent plus élevé sur les rémunérations	Souvent plus modéré sous régime TNS	La SARL peut redevenir intéressante lorsque les rémunérations deviennent régulières
Blocage 50/50	Risque élevé sans clauses adaptées	Risque également élevé	Le pacte et la procédure de sortie sont indispensables dans les deux formes

Pourquoi la SAS est souvent préférable au lancement

La SAS permet d'attribuer des fonctions distinctes sans créer une hiérarchie artificielle : l'un peut être président, l'autre directeur général, chacun disposant de pouvoirs opérationnels définis. Si les mandats ne sont pas rémunérés, aucune paie n'est normalement établie au titre de ces mandats. Cette organisation est souvent plus lisible pendant la période de maintien de l'ARE, sous réserve de déclarer exactement la situation à France Travail et de respecter ses décisions.

Cette préférence n'est pas absolue. Dès que l'activité devient stable et que les deux dirigeants se versent une rémunération significative, une simulation annuelle SAS/SARL doit être réalisée. Le coût social, la protection maladie et retraite, la politique de dividendes et les besoins personnels peuvent alors conduire à un autre arbitrage.

Le risque majeur du 50/50 est le blocage

Une répartition égalitaire paraît équitable, mais aucune décision structurante ne peut aboutir si les associés se séparent en deux camps. Les statuts et un pacte d'associés doivent traiter au minimum les points suivants :

- Répartition précise des fonctions techniques, commerciales, financières et administratives ;
- Décisions exigeant l'accord des deux associés et décisions pouvant être prises séparément ;
- Budget, embauche, rémunérations, dividendes, emprunts et engagements dépassant un seuil ;
- Procédure d'escalade en cas de désaccord : réunion formalisée, médiation, puis mécanisme de sortie ;
- Inaliénabilité temporaire, agrément, préemption et protection contre l'arrivée d'un tiers non souhaité ;
- Départ volontaire, incapacité, décès, faute, perte d'habilitation ou fin du contrat avec le client principal ;
- Méthode de valorisation des actions ou parts et financement du rachat ;
- Propriété intellectuelle, confidentialité et non-sollicitation.

La clause de sortie ne doit pas être un simple modèle générique. Dans une société dont la valeur dépend du travail personnel de deux ingénieurs, il faut distinguer la valeur de la clientèle, les travaux déjà facturés, les créances, les logiciels ou méthodes détenus par la société et la contribution future de chacun.

ARE ARCE ACRE et CSP respecter l'ordre des opérations

Le séquençage est déterminant. Une société créée trop tôt, un mandat accepté avant l'inscription ou une rémunération mal déclarée peut compliquer l'ouverture ou le calcul des droits. La chronologie prudente est la suivante :

1. Identifier juridiquement le mode de rupture proposé par l'écurie de sport automobile française et obtenir les documents du dispositif collectif.
2. Comparer, avant acceptation, le licenciement économique avec ou sans CSP, ou toute autre modalité proposée.
3. Laisser le contrat de travail prendre fin et accomplir immédiatement les démarches auprès de France Travail selon le dispositif applicable.
4. Obtenir une confirmation de l'ouverture des droits et signaler le projet de création d'entreprise.
5. Choisir individuellement entre maintien de l'ARE et ARCE ; les deux associés ne sont pas obligés de retenir la même option.
6. Constituer ensuite la société, déposer séparément les demandes d'ACRE dans le délai applicable et conserver les décisions.
7. Déclarer chaque mois ou à chaque échéance toute rémunération, activité et évolution du mandat conformément aux instructions de France Travail.

Maintien de l'ARE

Le maintien de l'allocation d'aide au retour à l'emploi offre une sécurité mensuelle pendant la montée en charge. Il est souvent adapté lorsque le contrat commercial reste incertain, que les dirigeants ne se rémunèrent pas immédiatement et qu'ils veulent conserver une protection en cas d'échec. Le cumul et le montant versé dépendent toutefois de la rémunération déclarée, de la forme du revenu et des règles applicables au dossier individuel. Une attestation de non-rémunération, les statuts et les décisions sociales peuvent être demandés.

ARCE

L'aide à la reprise ou à la création d'entreprise transforme une partie des droits ARE restants en capital versé en deux fractions. La règle de 60 % des droits restants, après la retenue réglementaire, doit être vérifiée au moment de la demande. L'ARCE améliore la trésorerie de départ, mais supprime le versement mensuel de l'ARE et expose davantage le créateur si le contrat s'arrête rapidement. Le second versement est soumis aux conditions en vigueur, notamment la poursuite de l'activité et les règles relatives à une éventuelle reprise d'emploi à temps plein.

ACRE

L'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise est une exonération partielle de cotisations sociales pendant la période prévue par les textes. Chaque associé doit vérifier son éligibilité et déposer sa propre demande. Dans une société détenue à 50/50, les deux associés dirigeants peuvent satisfaire à la condition de contrôle conjoint, sous réserve des autres conditions. Le contrôle effectif doit être conservé pendant au moins deux ans et la demande doit actuellement être adressée à l'Urssaf dans les 60 jours suivant l'ouverture de l'activité.

CSP et ASP

En présence d'un licenciement économique, le contrat de sécurisation professionnelle peut offrir un accompagnement renforcé et, selon l'ancienneté, une allocation de sécurisation professionnelle. La création d'une entreprise pendant le CSP doit être examinée avant toute décision : elle peut modifier ou interrompre l'ASP et conduire vers les règles de l'ARE ou de l'ARCE. Il faut donc demander une simulation écrite portant sur chaque associé avant l'immatriculation.

Éviter la requalification de la sous traitance en contrat de travail

La société française et l'existence d'un contrat commercial ne suffisent pas. Le juge et les organismes sociaux examinent les conditions réelles d'exécution. La relation risque d'être requalifiée si le motoriste anglais organise le travail comme celui de salariés : horaires imposés, supérieur hiérarchique, contrôle permanent, intégration dans les équipes, exclusivité, matériel fourni, congés autorisés par le client ou impossibilité de se faire remplacer.

Le contrat et la pratique doivent au contraire matérialiser une entreprise indépendante :

- Obligation définie par des livrables, résultats, jalons et critères d'acceptation plutôt que par une mise à disposition de deux personnes ;
- Liberté d'organisation, de lieu et d'horaires, sous réserve des contraintes de sécurité et d'accès au site ;
- Interlocuteur contractuel unique côté société française et absence de pouvoir disciplinaire du client ;
- Possibilité réaliste de recruter, sous-traiter ou remplacer un intervenant qualifié, sous réserve de confidentialité ;
- Matériel, assurances et risques d'exploitation supportés par la société française ;
- Faculté de travailler pour d'autres clients et absence d'exclusivité générale ;
- Facturation liée aux prestations ou jalons, et non reproduction exacte d'un salaire mensuel ;
- Preuve d'une prospection commerciale et d'une organisation propre.

Clauses à négocier avec le motoriste anglais

Clause	Risque	Position recommandée
Durée et volume	Société créée sans chiffre d'affaires garanti	Durée initiale suffisante, jours ou volume minimum et calendrier de commandes
Résiliation	Arrêt brutal du client unique	Préavis d'au moins trois mois, idéalement davantage au lancement
Prix	Taux journalier absorbé par les charges, congés, intercontrats et change	Budget intégrant rémunérations, cotisations, assurances, déplacements, administration et marge
Responsabilité	Responsabilité illimitée ou disproportionnée	Plafond global, par exemple les honoraires annuels, avec exclusions limitées et assurables
Assurances	Garanties indéterminées ou introuvables	Montants précis, territorialité Royaume-Uni et activités effectivement assurées
Propriété intellectuelle	Transfert des méthodes et outils antérieurs	Exclure les connaissances et outils préexistants ; céder seulement les livrables créés pour le client
Non-concurrence	Interdiction de travailler dans le secteur	Limiter objet, durée, territoire et clients concernés ; supprimer toute restriction excessive
Frais	Déplacements internationaux supportés par le prestataire	Remboursement séparé selon une politique convenue
Données	Transferts France–Royaume-Uni et données techniques sensibles	Annexe RGPD, sécurité, accès, conservation et notification d'incident
Droit applicable	Litige coûteux sous droit anglais	Procédure d'escalade, médiation et juridiction clairement identifiée

Prévisionnel et protection financière

Le taux facturé doit être calculé comme celui d'une entreprise, non comme la conversion d'un salaire brut. Le prévisionnel doit intégrer les périodes non facturées, congés, maladie, prospection, comptabilité, assurances, déplacements, change livre sterling/euro, matériel, impôt sur les sociétés et besoin en fonds de roulement. Une dépendance quasi totale au premier client peut être acceptable au lancement, mais elle doit être reconnue, tarifée et progressivement réduite.

Avant de créer, les associés devraient obtenir au minimum une lettre d'intention ou un projet de contrat complété : identité des parties, objet, tarifs, volume estimé, durée, date de démarrage, modalités de paiement et préavis. Créer la structure sur la seule base d'échanges informels ferait porter aux deux associés le risque de constitution sans commande ferme.

Questions fréquentes

Les deux associés doivent-ils choisir la même aide France Travail ?

Non. Les droits sont personnels. L'un peut privilégier le maintien de l'ARE et l'autre demander l'ARCE, sous réserve de leur éligibilité et de l'instruction de chaque dossier.

Peuvent-ils être tous les deux dirigeants ?

Oui. En SAS, l'un peut être président et l'autre directeur général. En SARL, ils peuvent être cogérants. Il faut toutefois répartir les pouvoirs et vérifier les conséquences sociales.

Une SAS à 50/50 évite-t-elle le blocage ?

Non. La forme sociale ne règle pas le désaccord. Des statuts et un pacte doivent organiser la décision, la médiation et la sortie.

Un mandat non rémunéré garantit-il le maintien intégral de l'ARE ?

Non. Il facilite souvent le dossier, mais seul France Travail détermine le versement selon les droits, déclarations et justificatifs de l'intéressé.

La société peut-elle n'avoir qu'un seul client au départ ?

Oui, mais la dépendance économique renforce les risques commerciaux et peut contribuer, avec d'autres indices, à une requalification si le travail est exécuté sous subordination.

Faut-il accepter le contrat du client anglais tel quel pour démarrer vite ?

Non. Les plafonds de responsabilité, assurances, propriété intellectuelle, préavis, frais et restrictions post-contractuelles doivent être vérifiés avant signature.

La SARL est-elle toujours moins chère ?

Non. Elle peut réduire le coût social de certaines rémunérations, mais il faut intégrer les cotisations minimales, la protection sociale, les dividendes et la situation de chacun.

Quand faut-il déposer la demande d'ACRE ?

La procédure applicable en septembre 2026 prévoit une demande à l'Urssaf dans les 60 jours suivant l'ouverture de l'activité. Le délai doit être vérifié au jour de la création.

Glossaire

Abréviation	Signification
ACRE	Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
ARCE	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise
ASP	Allocation de sécurisation professionnelle
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
DG	Directeur général
DSN	Déclaration sociale nominative
IR35	Règles britanniques visant certaines prestations réalisées par l'intermédiaire d'une structure mais proches du salariat
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RCC	Rupture conventionnelle collective
RNE	Registre national des entreprises
SARL	Société à responsabilité limitée
SAS	Société par actions simplifiée
SCOP	Société coopérative et participative
TJM	Taux journalier moyen
TNS	Travailleur non salarié
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
Urssaf	Organisme chargé notamment du recouvrement des cotisations sociales
UK	Royaume-Uni

Sources officielles utiles

- Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise ACRE : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F11677>
- Différence entre travailleur indépendant et salarié : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F1691>
- Contrat de sécurisation professionnelle : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>
- France Travail aides à la création d'entreprise : <https://www.francetravail.fr/candidat/je-creereprends-une-entreprise.html>
- Unedic évolutions réglementaires de l'assurance chômage : <https://www.unedic.org/>

Accompagnement

Le choix entre SAS et SARL, l'articulation ARE–ARCE–ACRE, le pacte à 50/50 et le contrat international doivent être simulés avant l'immatriculation. Chaque dossier dépend du mode de rupture, des droits individuels, du calendrier de création, de la rémunération envisagée et des clauses négociées avec le client.

Christophe GUYOT-SIONNEST – Commissaire aux comptes – France et DOM

11 bis rue Lazare Carnot – 92140 Clamart

Tél. 06 67 39 96 76 – cgs.conseil@gmail.com – www.conseil-cac.com

Avertissement : cet article présente un cas pratique général et anonymisé. Il ne remplace ni l'étude du dispositif collectif de rupture, ni une confirmation écrite de France Travail, ni un conseil juridique, fiscal et social adapté aux personnes concernées.