



NOTE D'INFORMATION DROIT DES AFFAIRES RÉMUNÉRATION DES GÉRANTS DE SARL

En l'absence de disposition légale impérative, les fonctions de dirigeant peuvent être exercées gratuitement ou contre rémunération. En conséquence, il est opportun de déterminer expressément la situation.

➔ LA FIXATION D'UN DROIT À RÉMUNÉRATION DU GÉRANT DE SARL

Que les fonctions de dirigeant soient exercées gratuitement ou contre rémunération, il apparaît opportun de déterminer expressément la situation, soit au travers :

- Des statuts de la société ;
- D'un acte séparé.

➔ LES MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT DE SARL

Les statuts fixent très rarement le montant précis de la rémunération et laissent le soin à une décision ultérieure des associés en raison des fluctuations économiques et monétaires.

- *Il est conseillé de ne pas fixer la rémunération dans les statuts pour éviter toute nouvelle publicité de ces deniers en cas de modification du montant statutaire.*

Lorsque la rémunération a été fixée par les associés, la décision est le plus souvent issue d'une d'assemblée ordinaire.

Dans l'éventualité où un consensus n'est pas trouvé entre associés, le gérant ne peut pas recourir à une fixation judiciaire car il n'appartient pas au juge de se substituer aux associés, même lorsque le refus est dit abusif.

- *Il est important de noter que la détermination de la rémunération du gérant par l'assemblée des associés, n'est pas considérée comme une convention réglementée, et en conséquence, échappe toute procédure de contrôle. Il en résulte que le gérant associé peut prendre part au vote malgré une éventuelle majorité.*

➔ LES FORMES DE RÉMUNÉRATION DU GÉRANT DE SARL

Il existe plusieurs formes de rémunération possibles pour un gérant :

- La rémunération fixe ;

Ce mode de rémunération présente l'inconvénient de devoir être mis à jour de manière périodique et selon les contextes.

- La rémunération proportionnelle ;



Cette rémunération se base soit sur les bénéfices ou sur le chiffre d'affaires.

- Les avantages en nature ;

Ces avantages (logement, voiture, etc...) sont indépendants de la rémunération pécuniaire.

- Le remboursement des frais ;
- Les gratifications.

Il s'agit de gratifications exceptionnelles notamment en fin d'exercice ou pour un éventuel départ à la retraite.

➤ **LES CONSÉQUENCES D'UN ABUS DANS LA RÉMUNÉRATION**

La fixation d'une rémunération considérée comme excessive, par le gérant lui-même, peut entraîner plusieurs formes de sanctions :

- Le délit d'abus de biens sociaux ;

L'engagement de la responsabilité pénale lorsque le gérant fait usage des biens de la société pour un usage personnel au travers de l'attribution d'une rémunération excessive ou supérieure à celle fixée par les associés.

- La faute de gestion ;

La responsabilité civile du gérant à l'égard de la société ou des associés en raison de fautes commises dans la gestion et notamment lors de l'octroi d'une rémunération dite abusive qui dépasse ce qui est normalement dû.

- L'abus de majorité du gérant associé ;

La nullité de la décision de rémunération du gérant associé lorsqu'il profite de sa majorité de parts afin de s'octroyer une rémunération excessive qui apparait contraire à l'intérêt social de la société et décidée dans l'unique but de se favoriser au détriment des autres associés.