

Gérant salarié de SARL

Description

Le statut et le régime social du [gérant de SARL](#) dépend essentiellement de la proportion de parts sociales qu'il détient dans la société, qui ne donne pas lieu au mêmes droits :

- **Gérant majoritaire** : pas de cumul possible entre mandat social et emploi salarié, affiliation à la Sécurité sociale indépendants ;
- **Gérant minoritaire ou égalitaire** : cumul possible entre mandat social et emploi salarié, affiliation au régime général de la Sécurité sociale ;
- **Gérant non associé** : cumul possible entre mandat social et emploi salarié, affiliation au régime général de la Sécurité sociale.

De manière générale, le gérant de [SARL](#) qui ne parvient pas à démontrer l'existence d'une relation de travail avec la société ne peut prétendre aux allocations chômage.

[Créer ma SARL en ligne](#) [Modèle de statuts de SARL](#)

Le cumul entre emploi salarié et mandat de gérant de la SARL

Il est possible pour le gérant de SARL de cumuler son mandat social avec un contrat de travail. Des conditions strictes sont néanmoins prévues à cet effet.

Les conditions tenant au poste occupé

L'accomplissement de fonctions techniques

Le contrat de travail conclu entre la SARL et un de ses gérants doit correspondre à un emploi effectif et à des fonctions techniques.

Ces attributions spécifiques sont impérativement différentes de celles relevant de l'exercice du titre du mandat social.

Il est donc important de rédiger un contrat de travail. En pratique, les tribunaux

refusent de qualifier le contrat de « contrat de travail » en cas de confusion entre l'objet social de la société et les fonctions techniques.

C'est notamment le cas dans les entreprises à taille réduite.

Au regard de la jurisprudence, la dimension réduite de la société fait obstacle à toute distinction entre les fonctions du gérant et les attributions techniques confiées au salarié.

Le versement d'une rémunération distincte de la rémunération de gérance

Le mandat de gérant de la SARL est exercé à titre gratuit ou onéreux.

La [rémunération du gérant](#) dans le cadre de son mandat social est adoptée par l'assemblée des associés en début d'exercice.

Il est nécessaire d'être vigilant sur le caractère distinct des fonctions techniques. Moins favorables à la reconnaissance de l'existence d'un salaire, les tribunaux décident qu'il s'agit en réalité d'une rémunération déguisée du gérant de la SARL.

La délivrance d'un bulletin de salaire est donc insuffisante.

L'existence d'un lien de subordination

Le contrat de travail suppose toujours l'existence d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

Ce qui signifie que le gérant salarié, dans le cadre de ses fonctions techniques et distinctes, agit sous les ordres de la société.

Autrement dit, les associés exercent leur autorité sur lui. Le gérant salarié est donc contrôlé dans l'exercice de ses missions techniques.

Pour information, le lien de subordination ne concerne pas uniquement les directives émanant de l'assemblée des associés et relatives à l'activité de mandataire.

Il existe donc une distinction entre le contrôle du travail salarié et celui de la gérance.

Le gérant, en tant que salarié, reçoit nécessairement des instructions précises.

Il est également tenu de rendre des comptes sur ses fonctions techniques.

L'établissement de ce lien de subordination s'avère difficile lorsque le gérant est seul à disposer des compétences techniques.

Les conditions tenant à la personne du gérant

Quatre cas sont à distinguer :

- Le gérant minoritaire ;
- Le gérant égalitaire ;
- Le gérant majoritaire ;
- Le gérant non associé.

Le cumul entre un contrat de travail et la qualité de gérant minoritaire

Par opposition au gérant majoritaire, le gérant minoritaire n'est pas détenteur de la majorité des parts sociales dans la [société à responsabilité limitée](#).*

Dans ce cas, le gérant possède moins de la moitié des droits de vote.

Un lien de subordination peut être établi entre le gérant minoritaire et les associés de la SARL.

Il est donc possible de cumuler le mandat social du gérant minoritaire avec un contrat de travail, à condition que celui-ci soit conclu préalablement à sa nomination.

Le contrat de travail concerne nécessairement une fonction opérationnelle occupée par le gérant avant sa nomination.

Le cas du gérant égalitaire

Le [gérant égalitaire de la SARL](#) possède 50 % des droits de vote dans la société et ne dispose pas du pouvoir de prendre seul les décisions. Le cumul entre un contrat de travail et la qualité de gérant égalitaire est donc possible.

Que ce soit pour le gérant égalitaire ou minoritaire, les conditions de validité relatives aux fonctions, à la rémunération ainsi qu'au lien de subordination sont requises.

Si le gérant est majoritaire

Un [gérant majoritaire](#) dispose de plus de la moitié des parts sociales dans la SARL, soit 50 % des droits de vote + 1 voix.

Aucun lien de subordination ne peut être établi entre lui et les autres associés.

Par conséquent, le cumul entre la qualité de gérant majoritaire et un contrat de travail est impossible.

Le gérant non associé

Le gérant non associé a la possibilité de cumuler le mandat social avec un contrat de travail au sein de la même société. Il est toutefois nécessaire de remplir les conditions requises quant au poste salarié.

Le statut social et la rémunération du gérant salarié de SARL

Le gérant égalitaire ou minoritaire salarié de SARL relève du statut d'assimilé salarié.

Affilié au régime général de la Sécurité sociale, il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

Ce statut d'assimilé salarié confère au gérant salarié de SARL une meilleure protection par rapport au régime TNS (travailleur non salarié). Voici les assurances obligatoires :

- Assurances maladie-maternité ;
- Accidents du travail ;
- [Allocations familiales](#) ;
- Assurance vieillesse de base ;
- Assurance prévoyance ;
- Assurance retraite complémentaire.

Quant au calcul du revenu imposable, le gérant salarié de SARL profite de la réduction des frais réels ou de l'abattement forfaitaire de 10 %.

En cas de versement de [dividendes](#), les prélèvements sociaux sont limités à 15,5 %.

Les cotisations sociales du gérant salarié de SARL sont payées par la société (prélèvement à la source), soit :

- Trimestriellement si la SARL emploie moins de dix salariés ;
- Mensuellement si elle compte dix salariés ou plus.

Le statut d'assimilé salarié présente néanmoins des inconvénients.

Les cotisations sociales sont plus importantes par rapport à celles du régime de régime de TNS.

En outre, la rémunération perçue par l'assimilé salarié est exclue du Crédit d'impôt Compétitivité Emploi ([CICE](#)).

Le point sur le droit au chômage du gérant salarié de SARL

Le gérant de SARL ne perçoit pas d'allocations chômage au titre de son mandat social.

Toutefois, si l'existence d'un [contrat de travail](#) est établie, le gérant salarié de SARL bénéficie de l'assurance chômage uniquement pour le poste de salarié.

Pour s'assurer de cette couverture chômage, il vaut mieux solliciter le France travail (anciennement Pôle Emploi).

Le gérant de SARL, qu'il soit minoritaire, égalitaire ou majoritaire, a toutefois la possibilité de souscrire une assurance chômage complémentaire auprès de :

- La Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) ;
- L'Association pour la protection des patrons indépendants (APPI).

Modèle de contrat de travail du gérant salarié

Voici un modèle simple de contrat de travail à durée indéterminée pour un gérant salarié de SARL :

CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE

L'EMPLOYEUR :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

ET

LE SALARIÉ :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

Courriel :

ARTICLE 1 : DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENT

Le salarié est engagé à compter du à titre de

ARTICLE 3 : DESCRIPTION DU TRAVAIL

Le salarié accepte d'exécuter les tâches suivantes :

ARTICLE 4 : RÉMUNÉRATION

ARTICLE 5 : LIEU DE TRAVAIL

ARTICLE 6 : REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS

ARTICLE 7 : MATÉRIELS ET DOCUMENTS CONFIÉS AU SALARIÉ

ARTICLE 8 : HORAIRE DE TRAVAIL

ARTICLE 9 : PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai de est prévue pour le maintien du salarié à ce poste.

ARTICLE 10 : ABSENCES

ARTICLE 11 : CONGÉS PAYÉS

ARTICLE 12 : RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE

ARTICLE 13 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE 14 : OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

ARTICLE 15 : [clause de non concurrence](#)

ARTICLE 16 : TRAITEMENT ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

ARTICLE 17 : RÉSILIATION DU CONTRAT

Fait en deux originaux dont un est remis à chacune des parties,

À, le

.....

Le salarié

Cumul de la fonction de gérant d'une SARL et salarié d'une autre entreprise

Il est possible pour un salarié de créer sa propre société à responsabilité limitée et d'en devenir gérant associé.

Zoom : Lorsqu'un salarié souhaite créer une SARL, il doit impérativement accomplir toutes les démarches afférentes à la création, à commencer par la rédaction des statuts. Legalplace vous propose de [créer une SARL](#) à votre place à l'aide d'un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Il convient néanmoins de respecter l'obligation de loyauté envers l'employeur.

Ce qui signifie que la nouvelle activité de gérant de SARL ne peut en aucun cas concurrencer l'autre entreprise ni porter atteinte à ses intérêts.

Certains contrats de travail prévoient une [clause d'exclusivité](#) interdisant au salarié d'exercer une autre activité professionnelle jusqu'à la rupture de la convention.

Cette clause d'exclusivité est toutefois inopposable au salarié lors de la première année de la création de la SARL.