

Co-gérant de SARL

Description

Au sein d'une [SARL](#), les associés peuvent faire le choix de diviser les missions relatives à l'administration de la société pour faciliter le travail du gérant, afin de l'alléger des charges liées au développement de l'entreprise : on parle alors de co-gérance. Les statuts prévoient les conditions de nomination et de révocation du co-gérant, qui n'est pas nécessairement choisi parmi les associés, et délimite soigneusement ses missions de façon à coordonner les actions des dirigeants.

Lorsque les co-gérants sont associés de la SARL, leur statut social et leurs droits varient en fonction des parts détenues dans le capital social. En instituant un collège de gérance, il est donc important de déterminer si les [gérants seront majoritaires](#), égaux ou minoritaires car chaque situation n'emporte pas les mêmes conséquences.

[Créer ma SARL en ligne](#)

Quel est le statut social des co-gérants dans une SARL

La qualité de co-gérant minoritaire, égalitaire ou majoritaire

Dans une SARL à plusieurs gérants, le caractère majoritaire de la gérance s'apprécie collectivement en prenant en considération la somme des parts détenues par les co-gérants. Si l'ensemble des parts des dirigeants excède la moitié du capital social, ceux-ci sont considérés comme majoritaires alors même qu'ils sont associés minoritaires. Un gérant est également qualifié de majoritaire s'il possède avec son partenaire pacsé, son conjoint et/ou ses enfants plus de la moitié du capital.

En revanche, les gérants qui, collectivement, possèdent 50 % du capital social sont [égaux](#). Si la somme des parts détenues par le collège de gérance est inférieure à la moitié du capital de la SARL, les co-gérants sont considérés comme minoritaires.

Les conséquences en matière de protection sociale varient en fonction du statut du co-gérant qui peut être minoritaire, égalitaire ou majoritaire.

SARL : le régime social du co-gérant minoritaire ou égalitaire

Le co-gérant minoritaire ou égalitaire d'une SARL est affilié au régime général de la [sécurité sociale](#). Cette affiliation reste une faculté, sauf si les fonctions de gérant sont rémunérées, auquel cas elle est obligatoire. La part salariale des cotisations sociales est payée par le co-gérant. En revanche, la société à responsabilité limitée cotise pour la part patronale.

Contrairement au co-gérant égalitaire, le [gérant minoritaire de la SARL](#) bénéficie de l'assurance chômage en cas de cumul de son mandat social avec le statut de salarié. La validité de ce cumul est soumise à quatre conditions, à savoir :

- L'affectation à un poste de travail effectif ;
- L'exercice de tâches distinctes de la fonction de gérance ;
- Le versement d'une rémunération distincte par la société à responsabilité limitée au titre de son statut de salarié ;
- L'existence d'un lien de subordination entre le gérant minoritaire et la société.

Le statut social du co-gérant majoritaire dans une SARL

Un associé minoritaire a la possibilité d'intégrer un [gérant majoritaire](#) si la somme de ses parts sociales avec celles des autres gérants associés est majoritaire. Les co-gérants majoritaires dans une SARL sont nécessairement affiliés au régime des travailleurs non salariés (TNS) et cotisent au [Régime Social des Indépendants de la SARL \(RSI\)](#).

Ils ont l'obligation de verser des cotisations calculées sur une base forfaitaire, qu'ils soient rémunérés ou non. En outre, il est interdit aux co-gérants majoritaires de cumuler un contrat de travail avec leur mandat social. Par conséquent, ils ne bénéficient pas de l'assurance chômage.

En cas de gérance majoritaire, les charges sociales pour les gérants sont moins élevées que celles applicables en matière de régime général. D'un point de vue financier, cette option s'avère plus intéressante pour la société à responsabilité limitée.

A contrario, la protection sociale au RSI reste faible par rapport à la couverture sociale au régime général. Le co-gérant majoritaire a néanmoins la possibilité de souscrire à des assurances complémentaires (protection sociale à la carte) afin de bénéficier d'une meilleure protection.

Quelles sont les formalités pour nommer un co-gérant dans une SARL ?

Le changement d'un co-gérant intervient suite à :

- Une révocation votée par les associés de la SARL ou par décision judiciaire ;
- Un décès ;
- Une [démission](#).

Bon à savoir : en cas de démission, il est nécessaire pour le co-gérant de publier une [annonce légale](#).

La nomination d'un co-gérant est votée à la majorité des parts sociales, soit plus de 50 % du capital social. Sauf clause contraire des statuts, l'on procède à une seconde consultation si la majorité requise n'est pas obtenue. Dans ce cas, le candidat est élu à la majorité des votes émis. Un des co-gérants dresse ensuite un PV d'assemblée faisant acte de la décision de nomination.

La loi ne prévoit aucun formalisme quant à l'acceptation des fonctions par le co-gérant. Celle-ci peut être expresse ou tacite. Dans la pratique, le co-gérant écrit une lettre d'acceptation ou signe l'acte de nomination avec la mention « bon pour acceptation des fonctions de gérant ».

Les noms des co-gérants figurent obligatoirement sur l'avis de constitution de la SARL faisant l'objet d'une diffusion dans un support d'annonces légales. Il est donc nécessaire de procéder à la publication d'un avis relatif à la modification des statuts dans un support d'annonces légales. Grâce à cette publication, la SARL obtient une attestation de parution.

Un dossier de modification est à déposer au greffe du Tribunal de commerce afin d'informer le changement de co-gérant. Voici les documents à joindre à ce dossier :

- Un exemplaire du PV de changement de co-gérant ;
- Un formulaire M3 dûment rempli et signé par le co-gérant ;
- Une attestation de parution de l'avis de modification au support d'annonces légales ;
- Une copie de la pièce d'identité du nouveau co-gérant (passeport, carte nationale d'identité ou titre de séjour en cours de validité) ;

- Une déclaration sur l'honneur de non-condamnation datée et signée du nouveau co-gérant ;
- Une attestation de filiation du nouveau co-gérant ;
- L'agrément, le diplôme ou l'autorisation d'exercice en cas d'activité réglementée.

Être co-gérant dans une SARL : quels avantages et inconvénients ?

Les avantages de la cogérance

Le premier [avantage de la SARL](#) lié à la cogérance est la possibilité pour les associés de la société de nommer les dirigeants pour une durée déterminée. Les différentes tâches inhérentes à la direction sont en outre réparties entre les co-gérants, allégeant ainsi leur charge de travail. Les associés sont ainsi libres de leur attribuer des compétences spécifiques à l'instar :

- Des relations avec la clientèle ;
- De la gestion du personnel ;
- De la production ;
- Des tâches administratives.

Cela permet de limiter l'étendue des missions de chaque co-gérant tout en augmentant le niveau des compétences de la direction de la société.

La désignation de plusieurs gérants à la tête de la société à responsabilité limitée garantit la continuité de la gestion, même en cas d'empêchement d'un co-gérant.

La cogérance représente aussi un bon moyen de transférer des pouvoirs dans l'hypothèse où la cogérance est assurée par un père et son fils. Il sera plus facile pour ce dernier de reprendre la SARL.

En principe, la responsabilité d'un co-gérant vis-à-vis de la SARL n'est engagée que s'il commet lui-même une faute dans le cadre de la gestion de l'entreprise. Il ne peut pas être tenu pour responsable d'une [faute de gestion de l'autre gérant](#), sauf s'il est lui-même coauteur.

La pluralité de gérants représente un avantage considérable en début d'activité ou encore si la situation de la SARL est fragile. En effet, la loi ne prévoit aucun salaire minimum pour les mandataires sociaux qui sont rémunérés ou non.

Enfin, le partage des pouvoirs entre les co-gérants est rassurant pour les associés de la société à responsabilité limitée. En général, les dirigeants ont vocation à réaliser un contrôle mutuel sur leurs décisions.

Co-gérant dans une SARL : quelques inconvénients

La gestion à plusieurs têtes d'une SARL complique parfois l'organisation ainsi que le fonctionnement de la société. Il est possible que les statuts de la société prévoient les pouvoirs respectifs de chaque dirigeant. Les associés sont également libres d'insérer une clause stipulant que certains actes sont obligatoirement signés par l'ensemble des gérants.

En cas de silence des statuts sociaux, tous les co-gérants disposent des mêmes prérogatives et pouvoirs. Ils sont mis sur un pied d'égalité. Chaque co-gérant est ainsi libre de prendre un acte de manière unilatérale.

Chacun des gérants a toutefois la faculté de s'opposer à un acte entrepris par l'un d'eux. Cette opposition n'est efficace que si elle est portée à la connaissance de la personne intéressée avant la conclusion de l'opération, soit par :

- Exploit d'huissier ;
- Lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En revanche, un co-gérant engage sa responsabilité s'il ne s'oppose pas un acte d'un dirigeant qui :

- Relève de la compétence des associés de la SARL ;
- Est contraire à l'intérêt de la société ;
- Dépasse l'[objet social](#).

Il est à noter que les clauses statutaires limitant les pouvoirs des gérants d'une SARL sont inopposables aux autres (fournisseurs, partenaires sociaux, etc.). Elles sont uniquement valables dans les relations en interne, c'est-à-dire à l'égard des associés. Ce qui signifie que chacun des co-gérants détient le pouvoir d'engager la SARL à l'égard des tiers comme s'il assurait seul la gestion de la société.

Celle-ci reste donc engagée par un contrat conclu par un seul des co-gérants, bien que les statuts de la SARL exigent l'accord unanime des dirigeants. Néanmoins, ce comportement constitue une faute de gestion susceptible de causer la [révocation du gérant](#) signataire.

L'entente entre les co-gérants est primordiale. Les engagements pris par l'un d'eux ne doivent pas contredire les actes pris par l'autre. La difficulté ou l'incapacité de prendre des décisions d'un commun accord est en outre susceptible de causer des préjudices à la SARL. Il est donc essentiel de réaliser une étude en amont avant d'opter pour la cogérance dans une SARL.

Si, toutefois, les co-gérants n'arrivent pas à assurer ensemble la gérance de la société, les associés ont la possibilité de les révoquer. Si le co-gérant révoqué est également associé, il conserve sa qualité d'associé de la société à responsabilité limitée.

SARL : est-il possible de nommer un co-gérant non associé ou salarié ?

Il est tout à fait possible de nommer un co-gérant non associé. Celui-ci est qualifié de salarié de l'entreprise et perçoit une [rémunération de gérant de SARL](#). Les associés ont également la possibilité de nommer un co-gérant salarié à condition que celui-ci ne soit pas associé majoritaire.

L'associé majoritaire qui souhaite devenir co-gérant salarié peut céder une partie de ses parts et cumuler ainsi les statuts de salarié et de gérant.

Co-gérant minoritaire ou majoritaire : quelles différences ?

Les droits du gérant minoritaire dans une SARL

Le co-gérant minoritaire, en tant qu'associé, participe aux votes proportionnellement à sa participation au capital de la SARL. Il lui est néanmoins impossible d'imposer ses décisions aux autres associés. Le co-gérant minoritaire est révocable à tout moment par les associés, et ce, à la majorité simple. La révocation sans juste motif est toutefois susceptible de donner lieu à des dommages-intérêts.

Pour information, le gérant égalitaire est uniquement révocable devant les tribunaux,

et ce, pour cause légitime. C'est le cas lorsqu'il existe une mésentente rendant impossible l'adoption d'une décision importante.

Les droits du co-gérant majoritaire dans une SARL

Contrairement au gérant minoritaire, le co-gérant majoritaire de SARL bénéficie d'une protection à la révocation. Détenant plus de la moitié du capital social, il aura toujours plus de voix contre sa destitution. En outre, le co-gérant majoritaire prend seul les décisions de gestion (soumises au vote de l'AGO) à l'instar de l'affectation des résultats de la société. Quant à la prise des décisions en [assemblée générale extraordinaire \(AGE\)](#), telle que la modification des statuts, il est nécessaire de détenir les deux tiers des droits de vote.

Bon à savoir : Si vous éprouvez des difficultés à réaliser la démarche de modification des statuts n'hésitez pas à recourir aux [services de LegalPlace](#). Le processus est très simple : il vous suffit de **remplir un formulaire rapide**, puis de transmettre les justificatifs requis. Nos formalistes traitent votre dossier **en moins de 48h** et se rendent disponibles pour répondre à toutes vos questions.