

## Le gérant égalitaire de SARL

### Description

Le gérant égalitaire de SARL détient 50% des parts sociales. Selon [l'article L223-18 du Code de commerce](#), une SARL peut être gérée par un gérant unique ou avoir plusieurs [co-gérants](#).

Ainsi, selon le pourcentage de détention de capital social des gérants, 3 options peuvent se présenter : [gérance majoritaire](#), [gérance minoritaire](#) ou gérance égalitaire. Et, la gérance égalitaire offre divers avantages.

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

## Qu'est-ce qu'un gérant égalitaire de SARL ?

Dans le cadre d'une [SARL](#), le statut du gérant varie selon le nombre de part sociales dans la société et le nombre de part détenue par la personne du gérant.

Souvent assimilé à un gérant minoritaire, le gérant égalitaire d'une SARL désigne l'associé gérant **détenant exactement 50 % des parts sociales de la société**.

**Bon à savoir** : le statut du gérant aura ainsi une incidence sur son statut social, son statut fiscal, et également sur la [rémunération du gérant de SARL](#).

Que ce soit en cas de gérant unique ou de pluralité de gérants, le caractère égalitaire est défini en prenant en compte :

- La totalité des parts détenues par tous les gérants ;
- Les parts détenues en usufruit ou en toute propriété par le conjoint (peu importe le régime matrimonial) ou par le partenaire uni par un PACS ;
- Les parts appartenant aux enfants mineurs non émancipés de chaque gérant associé.

**A noter** : le gérant est nommé dans les [statuts](#) ou par acte séparé lors de la [création de la SARL](#). Au cours de la vie de société, il peut également y avoir un [changement de gérant de SARL](#). Dans tous les cas, le gérant se charge de la direction de l'entreprise.

## Quelle est la différence entre gérant égalitaire de SARL, minoritaire et majoritaire ?

La gérance égalitaire de SARL est un statut de gérant pour la SARL à coté de la gérance minoritaire et majoritaire.

### Le gérant minoritaire

Le gérant est dit minoritaire dans le cas où il détient **moins de la moitié des parts sociales de la société.**

Ainsi, le caractère minoritaire de la gérance est **basé sur le nombre de parts sociales détenues à titre personnel par le gérant.**

Par ailleurs, les parts détenues par l'intermédiaire d'un tiers sont aussi prises en compte (conjoint, partenaire lié par un PACS et enfants mineurs non émancipés).

**A noter :** Dans le cas où la société est dirigée par plusieurs gérants, il convient d'additionner les parts sociales de chaque gérant. Si l'ensemble des gérants ne détient pas au moins la moitié du capital social de la SARL, la gérance est considérée comme minoritaire.

### Le gérant majoritaire

Un **gérant de SARL est dit majoritaire** lorsqu'il possède plus 50 % social du capital social de la société. Pour être gérant majoritaire, il convient de :

- Être associé dans une SARL ;
- Exercer les fonctions de gérant ;
- Détenir seuls ou à plusieurs (en présence de co-gérants dans la SARL) la majorité du capital social de la société.

Comme pour la gérance minoritaire et égalitaire, la quotité du capital social détenue par le gérant se calcule en y ajoutant les parts appartenant en toute propriété ou en usufruit au conjoint ou partenaire uni par un PACS, ainsi qu'aux enfants mineurs non émancipés.

**Bon à savoir :** dans le cas où la société aurait plusieurs dirigeants, ils sont tous assimilés gérants majoritaires si la somme de leurs parts sociales est supérieure à

50 %.

## Quel est l'intérêt d'une gérance égalitaire ?

Recourir à un gérance égalitaires pour une SARL **peut avoir plusieurs intérêts.**

Tout d'abord, dans le cas où la SARL est fondée par deux associés, la mise en place d'une gérance égalitaire permet de **répondre à un besoin d'égalité dans la prise de décisions.** Ce mode de gérance nécessite l'accord des deux dirigeants.

Ensuite, elle peut être **instituée pour réduire la charge de travail.**

Ainsi, il est possible de diviser la gestion entre deux personnes, d'où la nécessité de mettre en place une gérance égalitaire. .

**Bon à savoir :** il est surtout intéressant pour un gérant débutant de s'associer avec un gérant confirmé. En effet, pour tirer profit de cette situation, les compétences de chacun doivent être prises en compte au moment de définir les missions de chaque gérant

## Quels sont les droits et les pouvoirs du gérant égalitaire ?

Le gérant égalitaire de SARL dispose de droits mais également de pouvoirs envers les tiers et envers les associés.

### Les droits

### Les pouvoirs envers les tiers

Le gérant égalitaire est investi de tous les pouvoirs. Il **engage ainsi la société vis-à-vis des tiers.**

Il peut donc agir en toute circonstance au nom de la SARL sous réserve des pouvoirs attribués légalement aux associés.

### Les pouvoirs envers les associés

Le gérant égalitaire à également des pouvoirs envers les associés

Ainsi, le gérant égalitaire peut exercer librement ses fonctions puisqu'aucune limite portant sur ses pouvoirs en tant que gérant de SARL n'est fixée par la loi. Et, s'il existe des limites elles doivent être respectées.

Toutefois, les actes entrepris doivent être conformes à l'[objet social](#) ([la modification de l'objet social](#) peut être envisagée si besoin) et ne doivent pas mettre la société en péril.

**Attention:** les pouvoirs du gérant égalitaire peuvent être limités par les associés dans les statuts de la société.

## Que faut-il savoir sur la rémunérations du gérant égalitaire de SARL ?

Pour la **rémunération du gérant égalitaire de SARL**, le montant est préalablement défini par les associés lors d'une [assemblée générale](#) ordinaire.

En outre, il peut également être rémunéré pour des fonctions techniques distinctes de son mandat social.

En ce qui concerne la **responsabilité du gérant égalitaire de SARL**, celle-ci peut être mise en cause civilement, pénalement et fiscalement, notamment dans le cas où il agit en dehors du cadre des pouvoirs qui lui sont alloués et dans un but qui n'est pas celui de la société.

**À noter :** En cas de [divorce du gérant associé](#) de la SARL, le devenir de l'entreprise dépend de nombreux facteurs

## Quel est le statut social du gérant égalitaire de SARL ?

A l'instar du gérant minoritaire, le gérant égalitaire de SARL est assimilé salarié, par conséquent il **relève du régime général de la sécurité sociale** (s'il perçoit une rémunération au titre de son mandat social).

Dans ce cas, les revenus sont assujettis aux cotisations sociales classiques?.

Ainsi, eu égard à son statut d'assimilé salarié, il est plus protégé qu'un salarié

indépendant (TNS) assujetti à la sécurité sociale des indépendant dont relevé le gérant majoritaire de SARL par exemple.

Et par conséquent, le gérant égalitaire cotise pour la retraite.

**Attention** : pour autant cette situation n'est avantageuse que si le gérant égalitaire perçoit une rémunération.

## Comment est imposé le gérant égalitaire de SARL ?

Dans le cas où la société est imposée à l'IS alors, alors la rémunération n du gérant doit être déclarée dans la **catégorie des traitement et salaire et bénéficient d'un abattement de 10%**.

Si la société lui verse de dividendes ce denier est imposé selon le prélèvement forfaitaire unique (PFU) **n c'est à dire la fat tax au taux de 30%**. Il sont également imposable à l'IR dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.

## Comment s'articule la gérance égalitaire et le droit au chômage ?

En qualité assimilé-salarié, il est autorisé à participer aux cotisations sociales pour l'assurance chômage.

Mais, dans le cadre de son mandat social ou sa mission de gérance, il ne peut pas **prétendre à ce type d'allocation**.

**Bon à savoir** : Il est tout à fait possible pour le gérant égalitaire de SARL de cumuler son mandat social avec le statut de salarié, à condition qu'il se trouve dans état de subordination et que son contrat de travail soit bien effectif.

## Tableau comparatif des différents modes de gérance d'une SARL

Voici un tableau répertoriant les principaux points de différences entre ces modes de gérance d'une SARL.

**Égalitaire**

**Minoritaire**

**Majoritaire**

---

<b>Statut social</b>	Assimilé salarié	Assimilé salarié	Affilié au régime TNS (Travailleurs Non Salariés) ;
<b>Rémunération</b>	Rémunération au titre de son mandat social ;  Possibilité d'obtenir un salaire en contrepartie des fonctions relatives au mandat social dans le cadre d'un contrat de travail.	Rémunération au titre de son mandat social ;  Possibilité d'obtenir un salaire en contrepartie des fonctions relatives au mandat social dans le cadre d'un contrat de travail.	Rémunération au titre de son mandat social fixée par l'assemblée générale.
<b>Cotisation sociale</b>	Rattaché au régime général de la sécurité sociale ;  Aucune cotisation sociale en l'absence de revenus ;  Cotisations patronales et salariales en cas de rémunération versée par la SARL ;  Obligation de cotiser à un régime de retraite complémentaire ;  Possibilité de cotiser à l'assurance-chômage dans le cadre d'un contrat de travail.	Rattaché au régime général de la sécurité sociale ;  Aucun régime de protection sociale en l'absence de revenus ;  Cotisations patronales et salariales en cas de rémunération versée par la SARL ;  Possibilité de cotiser à l'assurance-chômage dans le cadre d'un contrat de travail.	Cotise à la Sécurité Sociale des Indépendants (ex RSI) ;  Versement des cotisations même en l'absence de rémunération (cotisations minimales).

<b>Régime fiscal</b>	<p>Imposé personnellement sur ses revenus dans la catégorie traitements et salaires ;</p> <p>Possibilité de bénéficier de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels si la société n'a pas choisi le régime des sociétés de personnes.</p>	<p>Imposé personnellement sur ses revenus dans la catégorie traitements et salaires ;</p> <p>Possibilité de bénéficier de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels si la société n'a pas choisi le régime des sociétés de personnes.</p>	<p>Imposé personnellement sur ses revenus dans la catégorie traitements et salaires ;</p> <p>Possibilité de bénéficier de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels si la société n'a pas choisi le régime des sociétés de personnes.</p>
----------------------	--	--	--

<b>Pouvoirs de gestion</b>	Bénéficie de tous les pouvoirs pour agir au nom de la société vis-à-vis des tiers ;	Représentant légal de la société à l'égard des tiers ;	Représentant légal de la SARL à l'égard des tiers ;
	Bénéficie de tous pouvoirs pour gérer et engager la société dans l'intérêt de celle-ci, sauf disposition contraire dans les statuts ou dans l'acte de nomination ;	Dispose de tous les pouvoirs pour agir en toute circonstance au nom de la SARL, sauf disposition contraire dans les statuts ou dans l'acte de nomination ;	Investi de tous les pouvoirs pour agir en toute circonstance au nom de la société ;
	Consultation préalable des co-associés et obtention de leur consentement à majorité simple en cas de restrictions dans les statuts.	Pouvoirs vis-à-vis des associés définis dans les statuts ;  Consultation préalable des co-associés et obtention de leur consentement à majorité simple en cas de restrictions dans les statuts.	Pouvoirs fixés par les associés dans les statuts  Aucune restriction statutaire ne lui est applicable.
<b>Obligations du gérant</b>	Tenue des AGE et AGO + Devoir d'information envers les associés	Tenue des AGE et AGO + Devoir d'information envers les associés	Tenue des AGE et AGO + Devoir d'information envers les associés



<b>Droits du gérant de SARL</b>	Participation aux votes proportionnellement aux parts détenues dans le capital ;	Droit de participer aux votes proportionnellement aux parts détenues dans le capital ;	Possibilité de prendre toutes les décisions de gestion (prises en AGO) ;
	Ne dispose pas du droit d'imposer ses décisions aux co-associés.	Ne dispose pas du droit d'imposer ses décisions aux co-associés.	Détention de 2/3 des droits de vote pour les prises de décision importantes modifiant les statuts (prises en AGE).

## Quels sont les avantages et les inconvénients de la gérance égalitaire pour une SARL ?

A l'instar de chaque type de gérance, la gérance égalitaire procure des avantages et des inconvénients, pour la société et le gérant lui même.

### Les avantages

La gérance égalitaire permet de **bénéficier de certains avantages**, tels que :

- Former et apprendre de l'autre : dans le cas où la société est dirigée par un gérant confirmé et un gérant débutant, la gérance égalitaire permet notamment à ce dernier de profiter des expériences du premier.
- Bénéficier d'un contrat de travail : dans le cadre de ce mode de gérance, il est possible de cumuler le mandat social de gérant avec un contrat de travail au sein de la société. Pour ce faire, le gérant égalitaire salarié doit réaliser un travail effectif au sein de la structure. Par ailleurs, un tel contrat implique l'existence d'un lien de subordination vis-à-vis de la société.
- Protection sociale des salariés : rattaché au régime général de la sécurité sociale, il profite d'une meilleure couverture sociale. Par ailleurs, il dispose du droit de cotiser à l'assurance-chômage au titre de ses fonctions distinctes de sa mission de gérant de SARL.
- Sécurité : contrairement au gérant minoritaire dont la révocation est possible dès

que les associés atteignent la majorité, le gérant égalitaire ne peut être révoqué sauf en cas d'action en justice pour cause légitime.

## Les inconvénients

Enfin, dans le cadre de la [forme juridique d'une SARL](#), avoir un gérant égalitaire **présente également certaines limites.**

En effet, une telle gérance **présente un risque élevé de blocage ne cas de mésentente.**

En pratique, la gérance égalitaire implique **l'accord des deux dirigeants** lors des prises de décisions en assemblées générales.

Cette règle de fonctionnement peut constituer une limite dans la mesure où les deux gérants ne parviennent pas à trouver un accord sur un point entraînant une situation de blocage.

Enfin, elle peut aussi **conduire à une mauvaise gestion de l'entreprise.**

En pratique, cela peut être dû à une mauvaise répartition des fonctions des gérants ou une mauvaise affectation de leurs compétences. Cette situation entraîne souvent des difficultés dans les prises de décision en commun.

**Attention:** pour profiter des avantages de la gérance égalitaire, il convient de bien répartir les rôles de chacun au moment de créer la SARL.

## FAQ

### Qui peut être gérant d'une SARL ?

Qualifié de mandataire social, le gérant d'une SARL est chargé de la gestion des affaires. Il peut être un tiers à la société ou être nommé parmi les associés. Pour rappel, ses fonctions sont ouvertes à toutes les personnes :

- Résidentes d'un État européen ;
- De nationalité française.

Il convient également de savoir que les personnes morales peuvent diriger des SARL en qualité de :

- Membre du conseil de surveillance ;
- D'administrateur.

## **Comment est rémunéré le gérant d'une SARL ?**

Le gérant non-salarié perçoit un revenu sous forme de dividendes, lorsque la SARL réalise des bénéfices. Il peut également toucher une rémunération décidée en AG ou assemblée générale. Au regard des impôts, le gérant assimilé salarié doit recevoir une fiche de paie. Son contrat de travail est établi entre lui et le représentant légal de l'entreprise. Il n'est pas possible d'être à la fois salarié et gérant majoritaire. Néanmoins, il peut céder des parts pour devenir associé minoritaire.

## **Quel est le rôle du gérant de la SARL ?**

Il assure la gestion courante de la SARL et la représente. Il peut en être associé et engager la société, avec les actes qu'il signe. Tant que ces derniers ne dépassent pas l'objet social de l'entreprise, ses pouvoirs sont illimités. Il est bon de noter qu'il peut y avoir plusieurs gérants dans une même structure.

## **Comment sortir un gérant d'une SARL ?**

Il peut le faire à tout moment, sans avoir à donner un motif. S'il n'y a qu'un seul gérant, une lettre de démission doit être adressée aux associés. En cas de collège de gérance, il faut l'envoyer aux autres, de préférence par LRAR ou lettre recommandée avec accusé de réception. La démission du gérant de SARL ne fait pas l'objet d'une réglementation particulière. Par ailleurs, les conditions peuvent être déterminées par les associés dans les statuts s'ils le souhaitent.