

## La rémunération des dirigeants

*Bien que parfois traités comme tels par certaines administrations, les dirigeants de sociétés ne sont pas des salariés. Ce sont des mandataires sociaux. Ils ne relèvent pas du Code du travail, mais du Code de commerce. Si la rémunération du dirigeant social est libre, elle doit cependant être équilibrée et prendre en compte l'intérêt général de l'entreprise. Dans le cas contraire, l'intéressé s'expose à des sanctions pénales.*

Les dirigeants peuvent cumuler leur mandat social avec un contrat de travail parfaitement distinct, dans certains cas et sous certaines conditions. Ils perçoivent alors une rémunération au titre de leur mandat et une rémunération au titre de leur contrat de travail.

Par ailleurs, toutes les sommes versées au dirigeant au titre de rémunération sont soumises à cotisations.

Le régime social et fiscal du dirigeant dépend de la structure juridique choisie. Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les présidents et directeurs généraux de SA, les présidents de SAS sont rattachés au régime général des salariés. Ils sont donc assimilés à des salariés au regard de leur protection sociale.

Les gérants majoritaires de SARL relèvent quant à eux du régime des non-salariés (régime du RSI).

- **Qui décide de la rémunération ?**

Le Code de commerce ne contient aucune disposition concernant la rémunération des dirigeants des sociétés en nom collectif, des sociétés en commandite simple, des SARL et des sociétés par actions simplifiées.

Elle est donc de fait librement déterminée par les statuts ou par décision collective des associés lors de l'assemblée générale annuelle.

Dans les sociétés anonymes, c'est l'assemblée générale qui décide d'allouer une somme fixe annuelle (jetons de présence) aux administrateurs ou aux membres du conseil de surveillance, en rémunération de leur activité.

Toutefois, l'abus d'autorité et la preuve de décision contraire à l'intérêt social de l'entreprise peuvent entraîner la nullité de la décision prise.

A défaut d'être votée préalablement à son versement, la rémunération constitue juridiquement un paiement indu qui, dans certaines circonstances, peut être qualifié d'abus de biens sociaux.

Dans le cas d'une EURL ou d'une SASU, l'associé unique doit voter sa rémunération. Celle-ci est inscrite sur un livre obligatoire nommé "registre des décisions". Cela peut paraître une formalité dérisoire voire inutile, puisque le dirigeant peut toujours régulariser la situation en fin d'exercice.

Il est pourtant fortement conseillé de voter une rémunération minimale, qui sera, le cas échéant, ajustée en fin d'exercice pour optimiser la répartition entre rémunération, dividendes et réserves.

- **Quel montant ?**

Le dirigeant est rémunéré au titre du mandat social qu'il occupe, celle-ci n'étant cependant pas obligatoire.

Concernant le travail fourni, la rémunération ne doit pas être disproportionnée par rapport au travail fourni ou aux possibilités financières de la société. Par exemple, en cas de difficultés financières ou de baisse d'activité, on pourra reprocher au président de ne pas avoir réduit sa propre rémunération en conséquence.

En cas d'absence de charge de travail, la décision des associés majoritaires d'accorder une rémunération au président ne constitue pas un abus de majorité du seul fait que ses fonctions n'impliquent aucune charge de travail car ce dernier assume en permanence la responsabilité civile et pénale à l'égard de la société, des associés et des tiers, cette responsabilité étant inhérente à sa fonction.

Mais ici également elle doit être conforme à l'intérêt social.