

# SARL/SA/SAS - DIRIGEANTS : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION

Conditions communes de capacité/ Possibilité d'être nommé dirigeant	
Mineurs non-émancipés	NON
Mineurs émancipés	OUI
Majeurs sous tutelle	NON
Majeur sous curatelle	NON
Majeur sous sauvegarde de justice	OUI

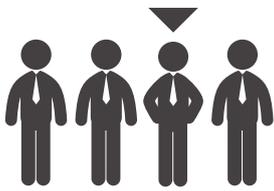
+

Pas de prononcé d'interdiction de gérer

+

Condition de compatibilité des fonctions de dirigeant  
Incompatibilité avec certaines professions ou fonctions  
**Ex.** : avocats, notaires, CAC de la société contrôlée,  
fonctionnaires, membres du Gouvernement,  
parlementaires dans certaines sociétés

SA à conseil d'administration			SA à conseil de surveillance	SARL	SAS
Appellation du dirigeant	Directeur général (DG)	Directeurs généraux délégués (DGD)	Membres du directoire	Gérant	<b>Président (obligatoire)</b> <b>+ Possibilité de prévoir dans les statuts tout autre organe de direction</b>
Choix du dirigeant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parmi les membres du CA ou à l'extérieur</li> <li>Cumul possible avec les fonctions de Président (P-DG)</li> <li>Pas nécessairement actionnaire</li> </ul>	Parmi les membres du CA ou à l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ne peut pas faire partie du CS</li> <li>Pas nécessairement actionnaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas nécessairement associé</li> <li>Statuts peuvent réserver aux seuls associé la possibilité d'être gérant</li> </ul>	<b>Librement fixé par les statuts</b>
Possibilité de nommer une personne morale	NON	NON	NON	NON	<b>OUI</b>
Organe de nomination	Conseil d'administration	Conseil d'administration sur proposition du DG	Conseil de surveillance	dans les statuts lors de la constitution ou par l'assemblée générale	<b>Librement fixé par les statuts</b> <b>Nomination ne fait pas partie des décisions obligatoirement prise par les associés</b> <b>Premier Président et autres dirigeants : obligatoirement nommés dans les statuts</b>



# SARL/SA/SAS - DIRIGEANTS : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION

SA à conseil d'administration		SA à conseil de surveillance	SARL	SAS
Âge maximum	65 ans sauf clause contraire Nullité de la nomination si non-respect de la limite d'âge DG réputé démissionnaire qui atteint la limite d'âge	65 ans sauf clause contraire <input type="checkbox"/> Nullité de la nomination si non-respect de la limite d'âge Membre du directoire réputé démissionnaire qui atteint la limite d'âge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de limite légale</li> <li>• Possibilité pour les statuts de prévoir un âge maximum</li> </ul>	<b>Librement fixé par les statuts</b>
Nombre	1 seul	Fixé par les statuts / maximum 5	Librement fixé par les statuts	<b>1 seul président (coprésidence exclue)</b> <b>Librement fixé par les statuts pour les autres dirigeants</b>
Durée des fonctions	Lorsque le directeur général est également administrateur, la durée de son mandat peut donc excéder celle de son mandat d'administrateur.	Librement fixée par le CA en accord avec DG	Librement fixée par les statuts entre 2 ans et 6 ans / À défaut durée = 4 ans Possibilité de modifier la durée par décision de l'AGE	<b>Librement fixée par les statuts</b>

## CUMUL DU MANDAT DE DIRIGEANT AVEC UN CONTRAT DE TRAVAIL

Conditions de la validité du cumul (= emploi effectif)

Exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées distinctes du mandat social  
= existence de fonctions délimitées et nécessitant une technicité particulièrement permettant de les distinguer des attributions relevant du mandat social

Existence d'un lien de subordination = dirigeant placé sous le contrôle et l'autorité de la société  
Gérant associé majoritaire de SARL et Président associé majoritaire de SAS ne peuvent cumuler leurs mandats avec un contrat de travail

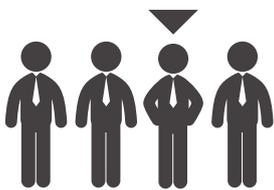
Versement d'une rémunération



Modification du contrat de travail

- procédure de contrôle des conventions réglementées

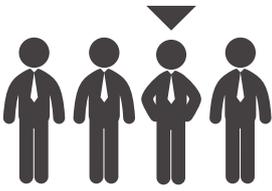
- Sort du contrat en cas de non-cumul
- Suspension du contrat de travail pendant le mandat social
- Contrat de travail reprend son cours lors de la cessation du mandat social



# SARL/SA/SAS - DIRIGEANTS : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION

## RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS SOCIAUX

	SA à conseil d'administration	SA à conseil de surveillance	SARL	SAS
Fixation de la rémunération / Organe compétent	Conseil d'administration / Ne constitue pas une convention réglementée = participation du dirigeant associé au vote	Conseil de surveillance / Ne constitue pas une convention réglementée = participation du dirigeant associé au vote	Assemblée des associés ou par les statuts / Ne constitue pas une convention réglementée = participation du gérant associé au vote	Librement fixé par les statuts
	<p>SA dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Say on Pay :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Approbation des principes et des critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature par l'AGO</li> <li>• Contrôle a posteriori : approbation par l'AGO des éléments de rémunération des dirigeants par des résolutions distinctes pour chaque intéressé</li> </ul> </li> <li>• <b>Octroi d'éléments de rémunération différée</b> (éléments de rémunération, indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci), de retraites chapeaux et de retraites complémentaires : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soumission au respect de la procédure sur les conventions réglementées + examen annuel des retraites chapeaux =&gt; publication de l'autorisation du CA ou du CS sur le site internet de la société concernée dans un délai maximum de 5 jours suivant sa réunion</li> <li>• Interdiction de versement si leur bénéfice n'est pas subordonné au respect de conditions liées aux performances du bénéficiaire</li> <li>• Versement suppose le constat par le CA ou le CS du respect des conditions de performance =&gt; publication de la décision sur le site internet de la société concernée dans un délai maximum de 5 jours suivant sa réunion</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Sanction :</b> nullité du versement</p>			
Forme de la rémunération	Fixe ou proportionnelle / Possibilité de prévoir des avantages en nature, remboursement des frais, etc.	Fixe ou proportionnelle / Possibilité de prévoir des avantages en nature, remboursement des frais, etc.	Fixe ou proportionnelle / Possibilité de prévoir des avantages en nature, remboursement des frais, etc.	Fixe ou proportionnelle / Possibilité de prévoir des avantages en nature, remboursement des frais, etc.
Régime fiscal	Traitements et salaires	Traitements et salaires	Traitements et salaires	Traitements et salaires
Régime social	Régime général de la Sécurité sociale	Régime général de la Sécurité sociale	Gérant majoritaire => travailleur indépendant Gérant minoritaire ou égalitaire => Régime général de la Sécurité sociale	Régime général de la Sécurité sociale



# SARL/SA/SAS - DIRIGEANTS : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION

## PUBLICITÉ DES NOMINATIONS

- Insertion dans un JAL du lieu du siège social
- Inscription au RCS
  - Contenu du dossier :
    - Exemple de la décision de nomination
    - Imprimé de demande d'inscription modificative
    - Pièces justificatives concernant le nouveau dirigeant
    - Attestation de parution de l'insertion dans une JAL
- Insertion du Bodacc (à la diligence du greffier)



**Accomplissement régulier des mesures de publicité** = Opposabilité aux tiers une fois publiée au RCS / Possibilité de repousser le point de départ de l'opposabilité au 16<sup>e</sup> jour suivant la publication au Bodacc si les tiers démontrent qu'ils ne pouvaient en avoir connaissance

**Inaccomplissement des formalités** = Inopposabilité aux tiers dans ses rapports avec la société / Possibilité d'établir que les tiers avaient personnellement connaissance de la nomination



# TÉLÉTRAVAIL

## LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU TÉLÉTRAVAIL

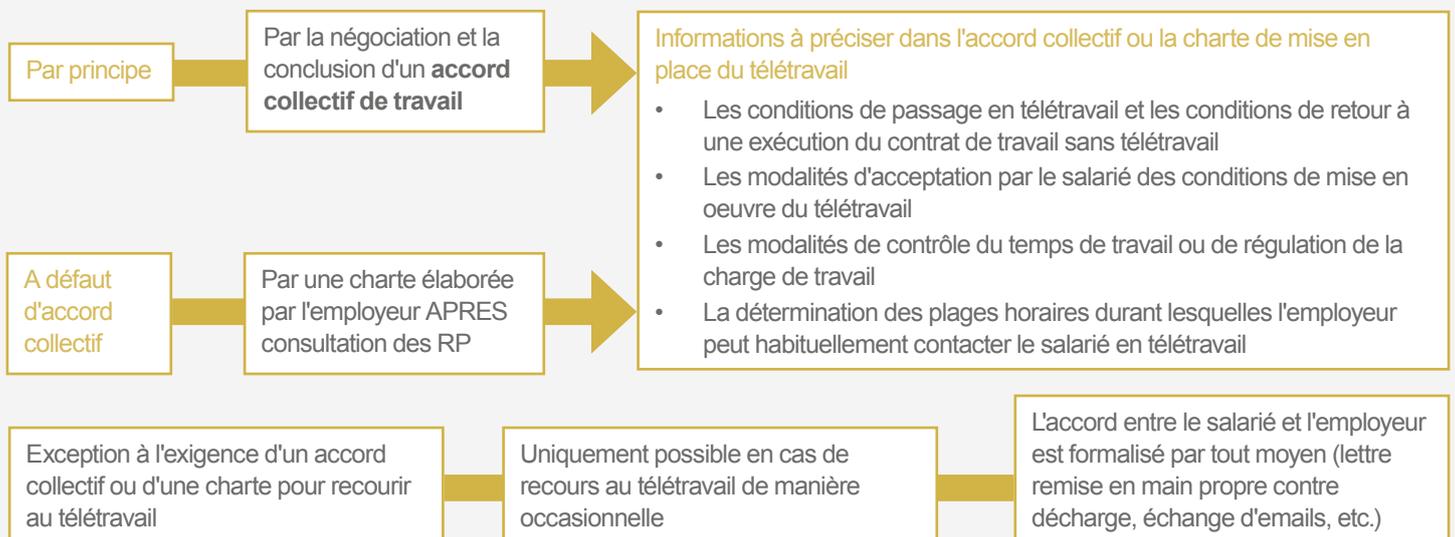
Le travail effectué pourrait l'être dans les locaux de l'entreprise

Le travail est effectué hors de l'entreprise (au domicile du collaborateur, un espace de coworking etc.)

L'exécution du travail hors de l'entreprise est volontaire (il peut être régulier ou occasionnel)

Le travail nécessite l'usage des technologies de l'informations et de la communication (ordinateur, Internet, etc.)

## LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL DANS L'ENTREPRISE



## LE PASSAGE EN TÉLÉTRAVAIL

Le travail peut être effectué par le salarié en télétravail dès le début de la relation contractuelle ou peut le devenir.

