
STATUT DU DIRIGEANT

Jean-François Paulin

www.jfpaulin.info

SOMMAIRE

- Introduction – notions rappels (dirigeants, sociétés, principales sociétés commerciales – SNC, SARL, SA et SCOP)
- 1. Identification et conditions d'exercice des fonctions
 - Les organes de direction selon le type de société
 - Conditions d'exercice des fonctions de direction
 - Désignation, durée et révocation du mandat social
- 2. Pouvoirs et missions des dirigeants
 - Les limites aux pouvoirs
 - Rapports institutionnels entre les organes et contrôle
 - Responsabilités des dirigeants
- 3. Statut social des dirigeants

BIBLIOGRAPHIE

- Code civil, Livre III Titre IX - Des sociétés, art. 1832 et suiv.
- Code de commerce, Livre II - Des sociétés commerciales et des groupements d'intérêt économique
- Maurice Cozian, Droit des sociétés, 20^{ème} éd. 2007, LITEC
- Véronique Magnier, Droit des sociétés, 3^{ème} édition, 2007, DALLOZ-SIREY
- Anne Charvériat, Alain Couret, Sociétés Commerciales. Droit des affaires, Edition 2007, LEFEBVRE EDITIONS
- Dirigeants de sociétés commerciales, Ed. Francis Lefebvre, 2006.
- F. François, A. Maigret et A. Marlange, Dirigeant de société. Statut juridique, social fiscal, Eyrolles, 2003.
- J.-P. Casimir et M. Germain, Dirigeants de société, Revue fiduciaire, LGDJ, 2007

INTRODUCTION – NOTION DE DIRIGEANT

- Absence de définition légale
 - Sens commun : celui qui a pour fonction de diriger, qui assume une responsabilité de direction
- Notions voisines
 - Mandat / « mandat social », mandataire social
 - *Le mandat ou procuration est un acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant et en son nom. Conception contractuelle – contrat de société – insuffisante (société unipersonnelle)*
 - Mandat social = représentant légal de la société (personne morale). Dirigeant = personne exerçant une mission (de direction) pour le compte de la société au de laquelle il est habilité à agir. Pas de subordination du mandataire social dirigeant à la société. (Conception institutionnelle des sociétés)
 - Une personne morale (société) pour agir doit être représentée
 - Organes de direction : société à structure complexe. Organe de direction de la SARL (gérant) et organe de direction de la SA (CA) organe collégial ayant lui-même un représentant (Pdt du CA). Dans ce dernier cas se pose alors un problème de répartition des pouvoirs de gestion.
 - Dirigeant d'entreprise (représentant légal) / cadre dirigeant – statut juridique du chef d'entreprise
 - Dirigeant de droit / dirigeant de fait

INTRODUCTION

- Rappels : les sociétés commerciales
 - L'intérêt des sociétés
 - Les sociétés commerciales
 - Les principales sociétés commerciales
 - La société en nom collectif
 - La société à responsabilité limitée
 - Les sociétés anonymes (SA à conseil d'administration et SA à directoire)
 - Les Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (obligatoirement une SARL ou SA)

INTRODUCTION

Tableau récapitulatif

	Entreprise individuelle	Société en nom collectif (SNC)	Société à responsabilité limitée (SARL)	Société anonyme (SA)
Nombre d'associés	Aucun	2 minimum pas de maximum	De 2 à 100 personnes physiques et/ou morales	7 au minimum personnes physiques et/ou morales
Capital social	Néant patrimoine personnel de l'entrepreneur	Pas de minimum pas d'obligation de libération à la constitution	Pas de minimum (1 €) 20% à libérer lors de la constitution	37 000 € 50% à libérer lors de la constitution
Objet	Toutes activités (civiles ou commerciales)	Activités commerciales essentiellement	Toutes activités mais des activités interdites : assurance, \$	Toutes activités mais des activités interdites : agence de placement des artistes de spectacle
Durée		99 ans renouvelables ou selon les statuts	99 ans renouvelables ou selon les statuts	99 ans renouvelables ou selon les statuts
Statut des associés	Statut de l'entrepreneur	Commerçants	Indifférent	Indifférent

Comparatif entre les différentes formes de sociétés

	SA classique	SA SCOP	SARL	SARL SCOP
Associés minimum	7	7 parmi les salariés	2	2 parmi les salariés
Capital minimum	37 000 €	18 500 €	Fixé librement (1€)	30 euros, soit au minimum 1 part de 15 euros par associé.
Variabilité du capital	Fixe	Variable	Fixe ou variable (rare)	Variable
Commissaire aux comptes	Oui	Oui	Non, sauf si 2 seuils réglementaires sur 3 sont atteints (1).	Non, sauf si : - 2 seuils réglementaires atteints sur 3 (1), - émission de parts sociales réservée aux salariés, - option de révision coopérative annuelle.

Participation aux résultats	Obligatoire si > 50 salariés, dans la proportion de 5 % du résultat.	Obligatoire si > 50 salariés, mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50 % du résultat. Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP.	Obligatoire si > 50 salariés, dans la proportion de 5 % du résultat.	Obligatoire si > 50 salariés, mais mise en place dans toutes les Scop, souvent de 40 à 50 % du résultat. Défiscalisée d'IS et non imposable au titre de l'IRPP.
Pouvoir des associés	Proportionnel au capital détenu.	1 associé = 1 voix, sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs.	Proportionnel au capital détenu.	1 associé = 1 voix sauf application de dispositions particulières pour les associés extérieurs.
Statut du PDG ou du gérant	Salarié ou non. Pas d'assurance chômage.	Assimilé à un salarié, s'il est rémunéré. Assurance chômage.	Salarié ou non. Pas d'assurance chômage.	Assimilé à un salarié s'il est rémunéré. Assurance chômage.
Apport en numéraire	Pas de remboursement. Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le marché.	Remboursé en cas de départ.	Pas de remboursement (sauf si capital variable). Peut être vendu suivant valeur de l'entreprise sur le marché.	Remboursé en cas de départ.

Valorisation du patrimoine	<p>La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves</p>	<p>La plus-value correspond aux réserves qui restent dans le patrimoine de la Scop. Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts.</p>	<p>La plus-value est distribuée aux associés lors de la cession de parts ou lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves.</p>	<p>La plus-value correspond aux réserves qui restent dans le patrimoine de la Scop. Pas de plus-value aux associés à leur départ de la Scop ou en cas de boni de liquidation, sauf constitution d'une réserve de revalorisation des parts.</p>
Répartition du résultat	<p>Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).</p>	<p>Trois parts : - salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation bloquée pendant 5 ans, - entreprise : réserves, - associés : intérêts au capital.</p>	<p>Libre, avec priorité à la rémunération du capital social (dividendes).</p>	<p>Trois parts : - salariés : part travail, sous forme de complément de salaire ou de participation bloquée pendant 5 ans, - entreprise : réserves, - associés : intérêts au capital.</p>

REPARTITION DES SOCIETES SELON LEUR FORME JURIDIQUE

Type de société	Janv. 1999	Janv. 2004	Déc. 2006
SARL	770 661	984 625	1 550 637
SA	168 900	128 085	133 158
SAS	-	63 624	110 276
SNC	31 169	37 298	59 043
GIE	9 190	16 846	15 966
GEIE	183	200	212
Commandites	1 573	2 919	2 629
Sociétés civiles	160 809	1 111 649	1 351 613

Source INSEE

Le coopératisme

- Forme d'organisation apparue au 19^{ème} siècle malgré la loi Le Chapelier de 1791
- Doctrine solidariste : origine Angleterre (Société des Equitables pionnier de Rochdale – 1844)
- En France, le gouvernement républicain mis en place en 1848 incite au développement des sociétés coopératives. Mais en 1851, les associations ouvrières sont rapidement interdites et leurs militants poursuivis et condamnés. A partir de 1920, renouveau des coopératives, en particulier dans le bâtiment, grâce au soutien des marchés publics.
- Opposition au système capitaliste mais aussi à l'interventionnisme étatique
- Mouvement mondial ; fédération international des sociétés coopératives. Les coopératives emploient plus de 100 millions de femmes et d'hommes, et comptent plus de 800 millions de membres dans le monde. Au Kenya, 20 % de la population est membre d'une coopérative, en Argentine plus de 29 %, 33 % en Norvège, 40 % au Canada et aux États-Unis.

-
- Textes : loi n°47-171175 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, loi n°78-763 du 19 juillet 1978 (modificative) et lois sur les sociétés civiles et commerciales.
 - Particularisme des SCOP : principes coopératifs
 - **Principe de double qualité**
 - Tout salarié de la SCOP est de plein droit « sociétaire »
 - **Principe de gestion de service et non de profit**
 - La société est constituée pour l'exercice commun de l'activité. Pas d'intention spéculative. Un associé ne peut prétendre à plus que son apport en capital
 - **Principe de gestion démocratique**
 - Les salariés associés sont sur un pied d'égalité.
Il n'est pas tenu compte de l'apport mais de la seule qualité d'associé
 - 1 associé = 1 voix
 - TOUTEFOIS, la SCOP n'est pas un type autonome de société. C'est une option de gestion offerte aux associés. Mais elle est nécessairement constituée avec un capital variable

Variabilité du capital

- Art. L. 231-1. - Il peut être stipulé dans les statuts des sociétés qui n'ont pas la forme de société anonyme ainsi que dans toute société coopérative que le capital social est susceptible d'augmentation par des versements successifs des associés ou l'admission d'associés nouveaux et de diminution par la reprise totale ou partielle des apports.
- Art. L. 231-5. - Les statuts déterminent une somme au-dessous de laquelle le capital ne peut être réduit par les reprises des apports autorisés par l'article L. 231-1.
Cette somme ne peut être inférieure au dixième du capital social.
La société n'est définitivement constituée qu'après le versement du dixième du capital.
- Art. L. 231-6. - Chaque associé peut se retirer de la société lorsqu'il le juge convenable à moins de conventions contraires et sauf application du premier alinéa de l'article L. 231-5.
Il peut être stipulé que l'assemblée générale a le droit de décider, à la majorité fixée pour la modification des statuts, que l'un ou plusieurs des associés cessent de faire partie de la société.
L'associé qui cesse de faire partie de la société, soit par l'effet de sa volonté, soit par suite de décision de l'assemblée générale, reste tenu, pendant cinq ans, envers les associés et envers les tiers, de toutes les obligations existant au moment de sa retraite.

Variabilité du capital

- **Modification du capital social**
 - **Société à capital fixe**
 - Toute augmentation ou toute réduction du capital emporte modification des statuts et doit donc être décidée dans le respect des conditions requises pour les modifications statutaires. Une telle décision doit en particulier être prise par **l'assemblée générale extraordinaire** des associés, selon des règles de **quorum** et de **majorité** imposées par la loi et/ou les statuts de la société, et elle nécessite l'accomplissement de certaines **formalités de publicité**.
 - **Société à capital variable**
 - **Capital**
 - **Plancher** : cf. statut et en tous cas pas moins de 1/10^{ème} du capital initial
 - **Plafond** : doit en principe être fixé dans les statuts sinon l'augmentation suppose la modification des statuts (cf. supra).

Variabilité du capital

■ Associés

- ❑ L'associé a légalement le droit de se retirer de la société quand il le souhaite.
- ❑ Les statuts peuvent autoriser l'assemblée générale extraordinaire à exclure un ou plusieurs associés de la société. Dans ce cas l'exclusion ne doit pas être abusive.
- ❑ L'associé qui exerce son droit de retrait ou qui est exclu d'une société à capital variable reprend alors ses apports et a droit, le cas échéant, à une partie des réserves. Mais il reste tenu, pendant cinq ans, envers les autres associés et envers les tiers, de toutes les obligations existant au moment de son départ

Les SCOP en chiffres

- Au sein de l'Union européenne, près de 140 millions de citoyens sont membres de sociétés coopératives. On en dénombre environ 300 000 qui emploient 2,3 millions de personnes.

Au niveau de l'Union européenne, les sociétés coopératives sont reconnues à l'article 48 du Traité instituant la Communauté européenne.

- Il se crée environ 150 SCOP par an
 - En 2001, 125 créations dont 110 sont des créations les reste étant des transformations (ce qui, dans ce cas, n'entraîne pas création d'une personne morale nouvelle – a. 48)
- Bilan des Scop en 2007 (source : www.scop.coop)
 - 1 827 Scop (+ 8 % en un an)
 - 37 862 salariés (hors filiales)
 - 3,5 milliards d'€ de chiffre d'affaires
 - 1,5 milliards d'€ de valeur ajoutée
 - 169 millions d'€ de résultat avant impôt sur les sociétés
 - Taille moyenne : 21 personnes
 - Taux de sociétariat : 58 % des salariés sont associés
 - Taux de sociétariat à plus de 2 ans : 85 %
 - Dans le département du Rhône : une centaine de SCOP

- Sont des SCOP 

L'effectif des SCOP



Définition de la SCOP

- Art.1^{er} de la loi du 19 juillet 1978 – Les SCOP sont formées par des travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles, associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par eux et en leur sein.
- Comp. 1382 civ.
 - Exercice en commun des professions (condition supplémentaire) et entreprise commune
 - Les SCOP sont fondées sur l'intuitus personae et affectio societatis

ORGANES DE DIRECTION

SNC & SARL

- Les organes de direction de ces sociétés

Les sociétés sont des entités abstraites (personnes morales) = nécessité d'une représentation.

- Dans la SNC

Sauf clause particulière des statuts, tous les associés sont dirigeants. Le dirigeant peut ne pas être un associé. Dans ce cas, il n'a pas à être commerçant mais doit pouvoir passer des contrats. La désignation fait l'objet des règles de publicité.

- Dans la SARL

Le (ou les) dirigeant est désigné par les statuts (donc nommé par les associés) mais le nom n'a pas à y figurer. Liberté d'en fixer le nombre mais c'est une personne physique. Il faut être capable sans être commerçant. Publicité requise pour opposabilité de la désignation.

ORGANES DE DIRECTION

SA

- Dans les SA

- SA à conseil d'administration (organe collégial)

La direction générale de la société est assumée soit par le président du conseil d'administration (personne physique élue), soit par une autre personne physique nommée par le conseil d'administration et portant le titre de directeur général.

Le président du CA est une personne physique membre CA de moins de 65 ans. il est élu par le CA.

Le CA peut désigner un directeur général. La répartition des pouvoirs entre les 2, Pdt et DG est fixée par la loi. Dans ce cas, le Pdt du CA exerce une fonction administrative.

Le Pdt d'un CA peut cumuler 5 mandats sociaux.

ORGANES DE DIRECTION

SA

- SA à directoire
 - Le Directoire, organe collégial

En principe, directoire est composé de 5 membres, personnes physiques (65 ans maxi) et ne sont pas nécessairement actionnaires.
Durée du mandat de 2 à 6 ans.
Incompatibilité entre membre du Directoire et du Conseil de surveillance.
Pas de cumul avec d'autres mandats.
A la différence du CA c'est un organe collégial sans hiérarchie interne
 - Le conseil de surveillance

Composé de 3 à 184 membres (clause statutaire), personne physique ou morale.
Pour les personnes physiques, limite d'âge selon les statuts ou 70 ans et limite du cumul des mandats à 5. Mandat de 6 ans.
Des salariés peuvent être nommés dans la limite de 4 ou du tiers des membres du conseil.
Pour être membre du conseil, il faut être actionnaire (nombre d'actions fixées par les statuts)
Le Conseil élit un Pdt : fonction administrative

ORGANES DE DIRECTION

SCOP SA

- SCOP : distinguer selon la nature juridique de la SCOP
 - SA
 - Les 2/3 du CA sont salariés de la société coopérative
 - Le PDG et/ou le DG est élu par les membres du CA. Le dirigeant peut cumuler un contrat de travail dans les conditions du droit commun (infra).
 - En tous cas, le dirigeant est soumis à un statut particulier à condition que qu'il perçoive une rémunération de la coopérative. Dans ce cas, le dirigeant bénéficie de droits spécifiques en cas de cessation des fonctions (préavis + indemnité de licenciement légale ou conventionnelle)

ORGANES DE DIRECTION

SCOP SARL

■ Dans le SARL

- ❑ La Scop est une entreprise collective : au moins deux associés Le gérant est obligatoirement un associé. S'il est gérant unique, il est obligatoirement salarié.
- ❑ Lorsqu'une SARL comprend + de 20 associés, un conseil de surveillance doit être institué (a. 16).
Les membres de ce conseil de surveillance sont élus pour une durée maximale de 4 ans. Les 2/3 des membres du conseil de surveillance doivent être salariés de la société.
Incompatibilité entre la fonction de gérant et de membre du conseil de surveillance.

CONDITIONS REQUISES POUR LA FONCTION

- Restrictions légales à l'exercice des fonctions
 - Conditions négatives
 - Nationalité : carte de résident
 - Minorité : sauf émancipation mais incompatible avec la qualité de commerçant.
 - Majeur protégé : impossibilité d'exercer une fonction de direction
 - Personne morale : direction, oui par voie de représentation mais conformément à l'objet social.
 - Incompatibilités
 - Fonctionnaire : sauf si ne perçoit pas de rémunération
 - Avocat : incompatibilité avec les fonctions de direction mais pas d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance.
 - Commissaire aux comptes : impossibilité pour les sociétés qu'il contrôle
 - Parlementaire
 - Incapacités d'exercice générales : interdiction ou déchéance
- Restrictions conventionnelles à l'exercice des fonctions
 - Clauses statutaires : clause de non-concurrence

TABLEAU RECAPITULATIF :

Les limites posées au cumul des mandats

Type de mandat	Plafond par type de mandat	Plafond global et exceptions
Mandats de gestion : administrateur, président du conseil d'administration, membre du conseil de surveillance	5	5 exceptions groupe de sociétés filiales : nombre de mandats supplémentaires illimité
Mandats de direction : directeur général, membre du directoire, directeur général unique	1	5 exceptions groupe de sociétés filiales : un mandat supplémentaire

- Constat : désintérêt des affaires sociales, déresponsabilisation des dirigeants, conflits d'intérêt ou absence d'indépendance

- Raisons : meilleure gouvernance. Équilibre des pouvoirs et la transparence du fonctionnement des sociétés.

REVOCACTION DU DIRIGEANT

- Principe de libre révocabilité mais des limites
- Révocation ad nutum (sans motif, sans délai, sans indemnisation) et révocation pour de justes motifs
 - Limitation du champ de la révocation ad nutum (PDG de SA mais pas DG, Pdt du directoire, administrateurs et membres du conseil de surveillance par les actionnaires)
 - Mais pas d'atteinte à l'honneur ou la réputation de la personne sinon abus = dommages et intérêts
 - Des dérives : contrat de travail fictif, parachutes dorés.
 - Exigence du respect du principe du contradictoire (même en cas de faute) i.e. information et présenter ses arguments.
 - Développement justes motifs pour les autres dirigeants notamment DG de SA, gérant SNC –V. infra responsabilité et faute de gestion, pas de définition légale).
 - Comp. révocation du dirigeant et rupture du contrat de travail

DESIGNATION, DUREE ET CESSATION DES FONCTIONS - SNC

- Désignation : par les statuts, personne physique ou morale (représentée). Nombre fixé par les statuts.
- Durée des fonctions : durée de la société sauf clause statutaire (durée déterminée ou indéterminée)
- Cessation des fonctions
 - Terme du mandat
 - Démission : société de personnes (préavis, condition de forme)
 - Révocation
 - Gérant(s) associé(s) statutaire(s): unanimité des associés. Si tous les gérants sont associés = dissolution de la société sauf clause statutaire ou retrait (reprise des droits sociaux)
 - Si gérant associé non statutaire = voir statuts ou décision majoritaire
 - Gérant non associé : règle statutaire ou décision des associés prise à la majorité (en nombre et non en parts).
 - En tout état de cause, malgré l'absence de texte spécial, révocation judiciaire pour un motif légitime

DESIGNATION, DUREE ET CESSATION DES FONCTIONS - SARL

■ Désignation

- Dans la SARL : par les statuts et par AG en cours de vie sociale pour une durée égale à la durée de vie de la société sauf clause statutaire (durée déterminée ou indéterminée) soit clause dans les statuts ou décision de l'AG. Nécessairement une personne physique.
- Cessation des fonctions
 - Terme du mandat
 - Démission : voir statut
 - Révocation : par les associés représentant 50% des parts sociales. Compétence de l'AG ou révocation judiciaire pour cause légitime (gérant majoritaire)
 - Le principe est la libre révocabilité sous réserve de pouvoir invoquer un juste motif (code de commerce) et ne pas être abusive (responsabilité civile extra contractuelle).

DESIGNATION, DUREE ET CESSATION DES FONCTIONS - SA

- SA à conseil d'administration
 - **Des administrateurs**
 - Désignation : être actionnaire pas les statuts (3 ans) et AGO pour une durée maxi de 6 ans. Ils sont rééligibles.
 - Révocation : à tout moment par AGO-E (inscription à l'ordre du jour de la réunion, quorum)
 - **Président du CA**
 - Désignation par le CA parmi les membres du CA (65 ans) à la majorité des membres présents ou représentés.
 - Libre révocabilité par le CA (ad nutum), y compris s'il cumule avec la fonction de DG (ordre du jour)
 - **Directeur général**
 - Désignation : nommé par le CA à la majorité des membres, n'est pas nécessairement membre du CA (65 ans)
 - Révocabilité : libre révocabilité par le CA

DESIGNATION, DUREE ET CESSATION DES FONCTIONS - SA

- SA à directoire
 - Membres du directoire
 - Désignation : par le Conseil de surveillance ; durée du mandat est fixée par les statuts (entre 2 et 6 ans) ; nombre (5 en principe) fixé dans les statuts ou par le CS. La qualité d'actionnaire n'est pas nécessaire. Limite d'âge 65 ans.
 - Révocation par l'AG à tout moment ou par le conseil de surveillance si prévue par les statuts. La révocation doit être motivée
 - Président du directoire
 - Désignation : par le Conseil de surveillance
 - Révocation
 - **Pour ses fonctions**, est révocable par le conseil de surveillance sans motivation sauf clause particulière des statuts
 - En **qualité de membre du directoire**: par AG ou CS si clause statutaire.

DESIGNATION, DUREE ET CESSATION DES FONCTIONS - SCOP

- Désignation
 - L'AG désigne les administrateurs. Ils sont nommés pour 4 ans (SARL ou SA). Impossibilité de nommer des administrateurs statutaires (irrévocabilité contraire à la règle de coopération). Le DG est choisi parmi les administrateurs et élu par l'AG s'il n'est pas administrateur.
 - Ils sont rééligibles.
 - Les administrateurs peuvent être, et sont en principe, salariés (pas de limite du 1/3 ce qui est conforme à la logique de coopération). Ils conservent le bénéfice de leur contrat de travail. En revanche, les administrateurs non salariés ne peuvent représenter plus 1/3 des membres du CA.
- Révocation
 - Les gérants sont révocables à tout moment par l'AG sans inscription à l'ordre du jour.
 - La démission, le non-renouvellement ou la révocation des fonctions de dirigeant (membre du CA, DG ou membre du directoire) n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Les sociétaires ou associés coopérateurs

- Principe : le contrat de travail est la base de la qualité d'associé. Le nombre minimum varie selon le type de société : 2 pour la SARL et 7 pour la SA (contrats à temps plein). Tous les salariés ne sont pas obligatoirement associés mis dans la pratique près de 70% le sont.
- Droit de vote (rappel) : 1 associé = 1 voix
- L'associé a un droit pécuniaire seulement sur son capital, en aucun cas sur les réserves (pas d'intérêt spéculatif).

Les sociétaires ou associés coopérateurs

- Accès au sociétariat
 - par volontariat
 - Délibération de l'AG
 - Admission automatique sauf décision de rejet par AG (question inscrite à l'ordre du jour)
 - Admission automatique sur simple demande : le candidat par sa demande est considéré comme associé
 - Emission de parts sociales réservées aux salariés (pas d'opposition possible par l'AG)
 - par obligation
 - Les statuts peuvent prévoir que dès l'embauche et dans un certain délai un nouveau salarié pose sa candidature. Dans ce cas, cette obligation doit être prévue au contrat de travail à défaut elle n'est pas opposable au salarié

Les sociétaires ou associés coopérateurs

- Perte de la qualité de sociétaire
 - L'associé peut démissionner de sa qualité d'associé. Selon la loi, la perte volontaire de la qualité d'associé entraîne la rupture du contrat de travail par la voie de la démission (soc. 6 mars 2001), sauf clause statutaire contraire.
 - La rupture du contrat de travail, démission ou licenciement, entraîne la perte de la qualité d'associé (art. 10) sauf clause statutaire. Sont réservés les cas de licenciement pour motif économique, licenciement pour inaptitude ou mise à la retraite.

Les sociétaires non coopérateurs

- Associé extérieur = associé non lié à la société par un contrat de travail (depuis loi du 13 juillet 1992).
- Ses droits es qualité : droit de participer à l'AG, droit de vote, droit de percevoir des dividendes
- Ces associés extérieurs ne peuvent pas représenter plus de 35% des droits de vote. Les anciens salariés sont encore considérés comme associés et non compris dans cette part.
- L'AG (ou CA pour une SA) peut faire perdre à tout moment la qualité d'associé extérieur par remboursement des parts sociales à leur valeur à la date de clôture.

Les sociétaires (rappels)

Variabilité du capital et des salariés est la règle dans les SCOP.
Droit de retrait de l'associé / droit d'exclusion par les associés

- Droit de retrait des associés
 - Droit qui n'est pas absolu
 - Les statuts peuvent soumettre ce droit tout en préservant la liberté de l'associé.
 - L'associé sortant a droit au remboursement du montant nominal de ses parts (revalorisation éventuelle)
- Droit d'exclusion
 - Il doit être fondé sur la loyauté
- Responsabilité des associés
 - L'associé qui se retire ou est exclu demeure responsable 5 ans après son départ (principe pour les sociétés à capital variable)

POUVOIRS DES DIRIGEANTS – GENERALITES

Le dirigeant lui-même, l'associé, le créancier notamment, doivent pouvoir déterminer avec précision quels sont les pouvoirs du dirigeant, et le type de décision qu'il peut prendre seul.

Le dirigeant doit agir dans le respect du « mandat » qui lui est donné.

Délégation de pouvoir : elle ne peut jamais être totale

- Limites générales des pouvoirs du dirigeant
 - Equilibre des pouvoirs au sein de la société : AG et dirigeants
 - L'assemblée générale des associés ou des actionnaires est l'organe souverain dans la société
 - Droit de vote
 - Objet social
 - Défini statutairement, le dirigeant ne peut pas prendre de décision excédant l'objet social ou compromettant la poursuite de celui-ci.
 - Le dépassement de l'objet social n'est pas par principe opposable au tiers
 - Intérêt social
 - C'est l'intérêt propre de la société (différent de l'intérêt commun des associés)
- Limites conventionnelles
 - Fonction des statuts de la société, limitation de la responsabilité des associés

POUVOIRS DES DIRIGEANTS – DANS CHAQUE SOCIETE

■ SARL

- La loi reconnaît au gérant le pouvoir de faire seul tous les actes de gestion dans l'intérêt de la société. Il représente légalement la société et la personnifie dans ses rapports avec les tiers.
- En cas de pluralité de gérants, ceux-ci détiennent séparément les pouvoirs qui leur sont conférés mais chacun des gérants peut s'opposer à la décision d'un autre gérant avant qu'elle soit conclue.

■ SNC

- Tous les associés sont gérants, sauf stipulation contraire des statuts
- Entre associés, en l'absence de la détermination de ses pouvoirs par les statuts, le gérant peut faire tous actes de gestion dans l'intérêt de la société.
- Dans ses rapports avec les tiers, le gérant engage la société par les actes entrant dans l'objet social
- La limitation des pouvoirs des gérants dans les statuts est inopposable aux tiers.

■ SA

- Le gérant est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société.
- Dans les rapports avec les tiers, la société est engagée même par les actes du gérant qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins que la société ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances

CONTRÔLE DES DIRIGEANTS

Le contrôle est la contrepartie des pouvoirs et peut conduire à la mise en cause de la responsabilité du dirigeant.

- Contrôle par les organes des sociétés
 - Dans la SNC et la SARL
 - Contrôle par l'Assemblée générale (AG) : examen annuel des comptes
 - Contrôle individuel des comptes par chaque associé sur les 3 derniers exercices
 - Obligation pour le dirigeant de fournir une information claire et complète sur les comptes.
 - Contrôles des conventions réglementées entre le dirigeant et la société
 - Contrôle sur des actes excédants les pouvoirs normaux de gestion
 - Contrôle entre cogérants si tel est le cas
 - Dans la SA
 - Droit à l'information des actionnaires afin de porter un jugement informé sur la gestion et la marche des affaires de la société
 - Questions écrites auxquelles l'organe de direction doit répondre pendant l'AG
 - A tout moment, documents sociaux sur les 3 derniers exercices
 - Le Conseil d'administration contrôle le Pdg ou Le Dg selon organisation interne
 - Le Directoire, organe collégial s'autocontrôle et est contrôlé par le conseil de surveillance

CONTRÔLE DES DIRIGEANTS

- Contrôle par le Comité d'entreprise
 - Informations régulières
 - Informations factuelles (projet de licenciement pour motif économique, modification de la situation juridique de l'employeur)
 - Recours à l'expert
 - Droit d'alerte
- Contrôle par le commissaire aux comptes
 - Contrôle de la régularité et de la sincérité des comptes

LES RESPONSABILITÉS DES DIRIGIEANTS

Corollaire lié à la nature particulière des fonctions de direction des sociétés. La responsabilité civile des dirigeants de sociétés commerciales obéit aux principes généraux du droit commun de la responsabilité, aux dispositions générales du Code civil régissant le contrat de société et aux dispositions propres à chaque type de sociétés. La responsabilité du dirigeant est civile et/ou pénale

- Responsabilité civile
 - Les dirigeants ont pour mission légale et statutaire de mettre en œuvre l'objet social. La responsabilité civile personnelle des dirigeants est donc le corollaire et la limite nécessaires à l'étendue de leurs pouvoirs.
 - Responsabilité envers les tiers
 - En principe, c'est à la société que les tiers doivent demander réparation du préjudice subi.
 - Par exception, la responsabilité peut reposer sur une faute du dirigeant, faute personnelle extérieure à l'exercice des fonctions (faute séparable des fonctions imputable personnellement au dirigeant)
 - Responsabilité envers la société ou les associés
 - Méconnaissance des règles, violation des statuts et fautes des gestion (négligence, imprudence, imprévoyance)
 - L'action sociale est exercées soit par les représentants légaux soit un ou des associés.
 - Action au nom de la société ou action engagée par un associé
 - Prohibition des clauses limitatives de responsabilité

LES RESPONSABILITÉS : DES DIRIGIEANTS

- Responsabilité pénale
 - ❑ Pénalisation du droit des affaires. Responsabilité sur le fondement d'un texte général (escroquerie) soit sur un texte spécial (droit pénal des sociétés : défaut de communication des documents sociaux).
 - ❑ La responsabilité pénale du chef d'entreprise en droit du travail (particularisme)
 - ❑ Le délégitation de pouvoir

LES RESPONSABILITÉS : DES DIRIGIEANTS SELON LE TYPE DE SOCIÉTÉS

Rappels : la société est toujours engagée à l'égard des tiers pour les actes accomplis par le gérant dans l'exercice de ses fonctions

■ Dans la SNC

- ❑ Pas de disposition particulière dans le Code de commerce = droit commun de la responsabilité
- ❑ A l'égard de la société ou des associés, faute de gestion
- ❑ En principe, à l'égard des tiers la société est seule responsable sauf faute personnelle du gérant caractérisant un dépassement du cadre normal d'exercice des fonctions.
- ❑ Responsabilité pénale

■ Dans la SARL

- ❑ Dispositions particulières du Code de commerce
- ❑ Action sociale au nom de la société (1/10 du capital social) ou par un associé
- ❑ A l'égard des tiers, si faute personnelle dépassant le cadre des fonctions

LES RESPONSABILITÉS :

DES DIRIGIEANTS SELON LE TYPE DE SOCIÉTÉS

■ Dans la SA

□ SA à conseil d'administration

- Le CA est un organe collégial. La responsabilité des administrateurs peut être individuelle lorsqu'une faute précise peut être imputée ou solidaire en cas de faute commune.
- Rappel : la responsabilité solidaire oblige un débiteur (administrateur) à la réparation de l'entier préjudice.
- Action individuelle en raison d'un dommage causé à un tiers ou à un associé (préjudice indépendant de celui causé à la société). En pratique rare.
- Action sociale du fait fait du préjudice subi par la société. L'action est en principe exercée par un représentant. C'est action est le plus souvent exercée par un groupe d'actionnaires représentant au moins 1/20 du capital social.
- Le Président du CA étant un administrateur est soumis au même régime de responsabilité mais s'ajoute la responsabilité liées à des obligations spécifiques dont il a la charge.
- Il en va de même pour le DG personnage clé de la direction de la SA. Envers les tiers, il n'est responsable que si une faute séparable de ses fonctions peut être prouvée. C'est une faute intentionnelle d'une gravité particulière incompatible avec l'exercice normale des fonctions sociales (critère subjectif)

□ SA à directoire et conseil de surveillance

- Analogie avec la responsabilité civile des administrateurs
- Les membres du directoires sont responsables de leurs fautes personnelles accomplies dans l'exécution de leur mandat mais de responsabilité à raison des actes de gestion.

REMUNERATION DES FONCTIONS

La rémunération des dirigeants n'est ni un salaire, contrepartie d'un travail subordonné, ni la contrepartie, stricto sensu, du mandat. Le mandat est en principe gratuit (C. civ., art. 1986)

Le versement de la rémunération conditionne le régime de protection sociale (infra). Ces sommes sont soumises à cotisations sociales.

■ Dans la SNC

- La loi ne précise rien mais rejette d'une gérance bénévole sauf clause statutaire. Il revient donc aux statuts de déterminer essentiellement le principe de la rémunération de la fonction et, accessoirement, son montant ou ses modalités de détermination, ses modalités de paiement.

Dans la pratique, la rémunération est fixée lors de la décision annuelle d'approbation des comptes.

■ Dans la SARL

- Aucune indication légale. La rémunération est librement fixée par les statuts ou, à défaut, par la décision de nomination du gérant, ou encore par toute autre décision des associés. En pratique, les statuts déterminent le principe d'une rémunération et donnent à l'AG, statuant aux conditions de majorité ordinaire, le pouvoir de la déterminer.
- Quoique la question n'ait pas encore été tranchée, il est généralement admis que le gérant associé ne prend pas part au vote relatif à la fixation de sa rémunération.
- En l'absence de toute décision relative à la rémunération du gérant, les juges saisis par le gérant peuvent lui allouer une rémunération.
- Les modalités de la rémunération sont librement déterminées (périodicité- fixe ou variable – avantages en nature – remboursement de frais).

REMUNERATION DES FONCTIONS

La question du salaire dépendant du bénéfice d'un contrat de travail n'est pas évoquée ici ; cf. infra.

- Dans la SA
 - SA classique
 - Pour les administrateurs : la rémunération est réglementée. Il s'agit :
 - Jetons de présence : alloués par l'AG en rémunération de leur activité, sous la forme d'une somme fixe annuelle. La répartition des jetons de présence entre les différents administrateurs est effectuée librement par le Conseil d'administration.
 - Rémunérations exceptionnelles : pour les missions ou mandats confiés à des administrateurs. Leur attribution requiert une procédure particulière (convention réglementée) i.e. autorisation préalable du Conseil d'administration, rapport spécial du Commissaire aux comptes à l'assemblée générale des actionnaires, puis vote de l'assemblée.
 - Remboursement des frais pour les dépenses engagées par ses membres dans l'intérêt de la société.
 - Dans les sociétés cotées, publicité des rémunérations individuelles et avantages.
 - Pour le Président du CA
 - La fixation de la rémunération (modalités) du président du conseil d'administration est de la compétence exclusive du conseil d'administration. L'assemblée des actionnaires peut faire sanctionner les abus.
 - Publicité obligatoire pour les sociétés cotées. L'information concerne chaque mandataire personnellement

REMUNERATION DES FONCTIONS

- Pour le directeur général
 - le conseil d'administration détermine la rémunération du directeur général.
 - Les rémunérations et avantages de toute nature octroyés au directeur général des sociétés cotées sont soumis aux mêmes obligations de publicité que celles du président.

- Dans la SA à directoire
 - Pour les membres du directoire
 - Compétence exclusive du Conseil de surveillance. Pour les sociétés cotées en bourse, l'octroi d'une rémunération, d'un avantage, pécuniaire ou en nature, fait l'objet d'une décision préalable du conseil de surveillance et d'un contrôle par l'assemblée des actionnaires.
 - La rémunération des membres du directoire est, dans les sociétés cotées, soumises à publicité.
 - Pour les membres du conseil de surveillance
 - Voir administrateur de SA
 - Les rémunérations sont réglementées : jetons de présence, rémunération exceptionnelle, frais

STATUT SOCIAL DU DIRIGEANT

- L'article L. 8221-6 établit une présomption de non salariat pour les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des URSSAF comme travailleurs non salariés, ainsi que pour les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés.

MANDAT SOCIAL ET CONTRAT DE TRAVAIL

- Deux notions antinomiques : fonctions directoriales et subordination juridique, est-ce compatible ?
Le cumul mandat social / contrat de travail est une situation recherchée. Il permet d'offrir au dirigeant une protection plus étendue notamment le bénéfice de l'assurance chômage qui est liée à l'existence d'un contrat de travail.
Quelle que soit la forme de la société, le cumul d'un contrat de travail avec un mandat social suppose que le contrat de travail corresponde à un **emploi réel** dans la société et qu'il existe un **lien juridique de subordination** entre l'intéressé et la société.
L'existence d'un contrat de travail ne doit pas avoir pour but de faire échec au principe de révocabilité du mandataire.
La charge de la preuve de la coexistence d'un contrat de travail et d'un mandat social revient, en principe, à celui qui s'en prévaut c'est-à-dire au mandataire.

CUMUL MANDAT SOCIAL / CONTRAT DE TRAVAIL DANS LES SNC

Conditions générales	En principe, le cumul est licite , sous conditions : 1- le mandataire doit effectivement occuper un emploi 2- il doit être placé dans un rapport de subordination 3- être rémunéré pour cet emploi
Société de personnes	Gérant associé des sociétés de personnes
	Non , le statut de commerçant est incompatible
	Gérant non associé des sociétés de personnes
	Oui , sous réserve des conditions générales

CUMUL MANDAT SOCIAL / CONTRAT DE TRAVAIL DANS LES SARL

<p>Conditions générales</p>	<p>En principe, le cumul est licite, sous conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- le mandataire doit effectivement occuper un emploi 2- il doit être placé dans un rapport de subordination 3- être rémunéré pour cet emploi
<p>SARL</p>	<p>Gérant majoritaire</p>
	<p>Non</p>
	<p>Gérant égalitaire</p>
	<p>Non</p>
	<p>Gérant minoritaire</p>
	<p>Oui, mais réserves de la jurisprudence car la dissociation des fonctions est difficile en raison de la taille de la société. V. C. com., art. L. 223-19 et s.</p>
	<p>Gérant non associé de SARL</p>
	<p>Oui, sous réserve des conditions générales</p>
	<p>Associé non gérant</p>
	<p>Oui, sous réserve d'absence d'ingérence dans la direction de la société</p>

CUMUL MANDAT SOCIAL / CONTRAT DE TRAVAIL DANS LES SA

Conditions générales	<p>En principe, le cumul est licite, sous conditions :</p> <p>1- le mandataire doit effectivement occuper un emploi 2- il doit être placé dans un rapport de subordination 3- être rémunéré pour cet emploi</p>	
SA classique	Salarié → Administrateur	Administrateur → Salarié
	Oui , si emploi effectif dans la limite d'1/3 des administrateurs	Non , nullité absolue
SA à directoire	Membre du Directoire	
	Oui , sous réserve des conditions générales. Si contrat postérieur, l'accord CS et approuvé par l'AG	
	Le président du directoire	
	Oui , sous réserve des conditions générales et s'il n'est pas actionnaire majoritaire	
	Les membres du conseil de surveillance	
	Oui , sous réserve des conditions générales dans la limite d'1/3 des administrateurs	

PROTECTION SOCIALE DES DIRIGEANTS

Le dirigeant relèvera, suivant le cas :

- soit du Régime Général des salariés par assimilation (RG) ;
- soit du Régime Social des Indépendants (RSI).

Son régime de protection sociale dépendra :

- d'une part, de la forme de la société dans laquelle il occupe les fonctions de mandataire social ;
- et d'autre part, des modalités d'exercice du mandat (pouvoirs dévolus par les statuts, associé de la société, position majoritaire ou non, fonctions rémunérées ou non).

■ Dirigeant relevant du régime général

- Les mandataires sociaux, au regard du droit des sociétés, et qui ont le statut de non salarié, de part la nature des fonctions de direction exercées au sein de la société, relèvent à titre obligatoire du régime général de la sécurité sociale des salariés par assimilation légale.
- Sont rattachés au régime général des salariés les dirigeants rémunérés au titre de leur mandat social soit :
 - Les dirigeants dans les SA : le président-directeur général, le président du conseil d'administration, le directeur général, le directeur général délégué, les membres du directoire ;
 - Les dirigeants dans les (SARL) : le gérant minoritaire ou égalitaire
- Le régime général couvre les risques suivants :
 - la maladie ; la maternité ; l'invalidité-décès ; la vieillesse (à l'exclusion des retraites complémentaires).

REGIMES DE PROTECTION SOCIALE

- Régime général, affiliation de plein droit
 - Gérant minoritaire et égalitaire de SARL.
 - Dirigeants de SA classique (PDG, Pdt et DG) et membres du directoire et Pdt du directoire dans la SA duale.
- Pas d'assurance chômage sauf si cumul contrat de travail valable.
- Régime des indépendants
 - Les associés des SNC
 - Gérant majoritaire de SARL

ASSURANCE CHOMAGE

Type de société	Assurance chômage
SNC	
Gérant associé	Non
Gérant non associé	Oui, s'il justifie d'un contrat de travail
SARL	
Gérant ou collège de gérance minoritaire	Oui, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant ou collège de gérants égalitaire ou majoritaire	Non, cumul illicite
SA à Conseil d'administration	
PDG et DG non administrateur	Oui, s'il cumule un contrat de travail antérieur à la nomination en tant que mandataire
PDG et DG administrateur	Oui, s'il cumule un contrat de travail antérieur à la nomination en tant que mandataire
SA à Directoire	
Membre du directoire, Pdt du directoire	Oui, s'il cumule un contrat de travail antérieur à la nomination en tant que mandataire

Rochdale (Société des équitables pionniers de).

La coopérative de Rochdale a été créée en 1844 près de Manchester, au Royaume-Uni*. Son histoire nous est connue grâce au travail de George Jacob Holyoake, dont l'ouvrage L'histoire des équitables pionniers de Rochdale a été traduit par Marie Moret, conceptrice du système éducatif au familistère de Guise fondé par Jean-Baptiste Godin*, et publié à Gand en 1923. De très nombreux auteurs ont étudié et commenté l'expérience considérée aujourd'hui comme celle qui a fixé les règles de la coopération moderne. Le système de Rochdale va en effet avoir une influence décisive sur l'ensemble du mouvement coopératif* mondial.

En 1844, la création du magasin de Rochdale est intervenue alors que le mouvement ouvrier* anglais a déjà tenté l'expérience coopérative et constaté ses limites. Il s'est alors engagé dans l'organisation politique, luttant désormais pour son émancipation essentiellement par l'usage de la grève.

La réunion en vue de la création de la coopérative a eu lieu au lendemain d'une grève qui échoue. Le choix de la création du magasin et de l'organisation de la consommation coopérative est assorti d'une critique des pratiques coopératives antérieures. Les membres de Rochdale observent que les coopératives de consommation* déjà constituées admettent la vente à crédit, n'exigent pas des coopérateurs le choix préférentiel de l'achat coopératif et répartissent le bénéfice en proportion du capital versé. Ils retiennent donc cette voie en s'engageant à pratiquer une plus grande solidarité* que celle dont avaient fait preuve leurs prédécesseurs. Les règles qu'ils fixèrent à leur société ont prévalu dans la majorité des coopératives de consommation, et pour certaines, dans l'ensemble des coopératives. Ce sont les suivantes :

– concernant le fonctionnement : vente et achat au comptant, vente au prix courant de détail du marché, distribution de l'excédent (ristourne*) au prorata des achats.

– concernant la structure de la société : principe de gestion démocratique* « une personne, une voix »*, qualité d'associé* du sociétaire* qui remplit ses devoirs de coopérateur*, non-limitation du nombre des sociétaires, sélection des membres sur la base de l'honnêteté, neutralité politique et religieuse, destination d'une partie du bénéfice aux œuvres sociales et au logement.

Ces règles étaient plus contraignantes que les règles coopératives antérieures et représentaient la base d'un développement économique sans équivalent. La société coopérative connut en effet un essor rapide. Six ans après l'ouverture de son premier magasin, elle se tourne vers la coopération de production. Un moulin est acquis, mais le capital est restreint et ne permet pas l'achat de grosses quantités et de bonnes qualités de blé, qui constitue la clef pour réaliser des économies. En 1854, les coopérateurs fondent deux filatures et élargissent le sociétariat afin de disposer de plus de capitaux. En 1860, ils achetèrent un second moulin. Parallèlement, la coopérative organise la consommation. La multiplication des coopératives de consommation dans le Yorkshire et le Lancashire rendit nécessaire la création d'une section pour la vente de gros. Celle-ci est créée par les tisserands de Rochdale dès 1853. En 1864, cette section fut transformée en Société coopérative du nord de l'Angleterre pour la vente en gros, donnant ainsi naissance à la première wholesale society (magasin de gros). Rochdale s'orientera dès lors vers la seule organisation de la consommation coopérative. La multiplication des magasins de gros qui suivit constitue l'événement majeur du développement coopératif de la seconde moitié du XIXe siècle.