



## PUBLICATIONS

Décembre 2019

### EN QUOI L'AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION DU GÉRANT MAJORITAIRE POURRAIT CONSTITUER UN ABUS DE MAJORITÉ ?

La rémunération du gérant de SARL peut être fixée dans les statuts, mais ceux-ci renvoient quasi systématiquement cette question à une décision collective des associés. Les statuts n'ont pas ainsi à être modifiés chaque fois que la rémunération évolue.

En réalité, il n'est pas rare que la rémunération du gérant ne soit approuvée qu'a posteriori, à l'occasion de l'approbation annuelle des comptes de la société par les associés. Cette pratique, validée par la Cour de cassation, n'est cependant pas sans risque pour le gérant qui pourrait voir sa rémunération rejetée.

Par ailleurs, si le gérant fixe lui-même sa rémunération, celle-ci sera qualifiée d'irrégulière si elle n'a pas été ratifiée par les associés. Le gérant devra alors rembourser les sommes perçues et s'exposera à la sanction pénale de l'abus de bien social.

Ainsi, toute décision d'augmentation de la rémunération de gérance devra être approuvée par une décision collective des associés.

Qu'en est-il lorsque le gérant majoritaire vote une forte augmentation de sa rémunération ? Les associés minoritaires peuvent-ils invoquer un abus de majorité et faire annuler cette augmentation ?

L'abus de majorité est constaté dès lors que la décision prise :

- porte atteinte à l'intérêt social de la société ; et
- a pour finalité de favoriser l'intérêt personnel de l'associé majoritaire au détriment des associés minoritaires.

Une appréciation au cas par cas permettra de caractériser l'existence d'un abus de majorité.

La grille de lecture donnée par la jurisprudence nous indique que :

- Une rémunération importante ou une augmentation importante ne constitue pas, en tant que telle, un abus de majorité.
- L'évolution de la charge de travail du gérant n'a que peu d'incidence sur la justification de l'accroissement de sa rémunération.
- Ce sont les données comptables de l'entreprise qui permettent d'évaluer sa capacité à supporter l'augmentation de la rémunération de gérance et à en apprécier la conformité à l'intérêt social de l'entreprise. On appréciera l'augmentation de la rémunération en fonction des performances de la société, de la hausse du résultat comptable, etc.

A titre d'illustration, est considéré comme un abus de majorité destiné à nuire aux associés minoritaires la décision d'augmenter substantiellement la rémunération de gérance alors que le résultat de la société a subi une baisse significative non justifiée par une politique d'investissement et que cette augmentation a empêché la distribution habituelle de dividendes. Inversement, n'est pas abusive la décision d'augmentation basée sur l'accroissement du chiffre d'affaires de la société même si la charge de travail du gérant n'a pas augmenté.



En cas d'abus de majorité constaté, les associés minoritaires bénéficient d'une action en nullité de la délibération sociale d'augmentation de la rémunération du gérant majoritaire (prescription de trois ans) et d'une action en dommages-intérêts à l'encontre du gérant majoritaire (prescription de cinq ans).

LOUIS CHARLES  
AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

Le cabinet ARGALI vous accompagne dans la création, le suivi et la transmission de votre société et défend vos intérêts en cas de mésententes ou de contentieux.

Nous intervenons sur l'ensemble du territoire français et vous invitons à nous contacter à l'adresse suivante : [contact@argali-conseil.com](mailto:contact@argali-conseil.com)

ARGALI lawfirm assists you during incorporation, day to day management ou transfer of your French company as well as resolving disputes and defending your claim in litigation.

We operate throughout the entire French territory and for any international contract governed by French law. Please contact us at : [contact@argali-conseil.com](mailto:contact@argali-conseil.com)

[WWW.ARGALI-CONSEIL.COM](http://WWW.ARGALI-CONSEIL.COM)

Ce document (et toute information accessible à partir des liens de ce document) est fourni à titre indicatif et informatif uniquement et ne constitue pas un avis ou un conseil juridique. Un avis juridique professionnel doit être obtenu avant d'entreprendre toute action, ou de s'en abstenir, en raison du contenu de ce document. This document (and any information accessed through links in this document) is provided for information purposes only and does not constitute legal opinion or advice. Professional legal advice should be obtained before taking or refraining from any action as a result of the contents of this document.