

**PASCAL DÉNOS**

*Diplômé d'expertise-comptable*

*DESS en banques et finances*

# **GUIDE PRATIQUE DE LA SARL**

## **et de l'EURL**

**Création et gestion de la SARL, de l'EURL,  
de la SELARL, de la SELU et de l'EARL**

**Compléments en ligne sur**

[www.editions-organisation.com/livres/denos](http://www.editions-organisation.com/livres/denos)

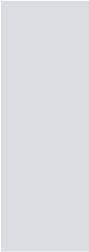
Cinquième édition

© Groupe Eyrolles, 1996, 2002, 2004, 2008, 2010

ISBN : 978-2-212-54686-6

**EYROLLES**

Éditions d'Organisation



# TABLE DES MATIÈRES

## Chapitre I

### LE CHOIX DE LA SARL COMME STRUCTURE JURIDIQUE

<b>1. La SARL en bref</b> .....	1
<b>2. Pourquoi choisir la SARL ?</b> .....	2
2.1. Avantages et inconvénients de la SARL .....	2
2.2. Pour quels projets utiliser la SARL ? .....	10
<b>3. Comment constituer la SARL ?</b> .....	18
3.1. Chronologie des démarches et délais à respecter .....	19
3.2. Les caractéristiques essentielles de la société .....	21
3.3. La rédaction des statuts .....	32
3.4. Les formalités pour l'immatriculation de la société .....	35
3.5. Le coût de la constitution .....	39
<b>4. Comment modifier les statuts de la SARL ?</b> .....	50
4.1. La décision de modification .....	50
4.2. Les formalités à accomplir .....	51
4.3. Les principales modifications statutaires .....	52
<b>5. Les structures de partenariat</b> .....	53
5.1. Les groupes de sociétés .....	53
5.2. Les autres structures de partenariat .....	58
<b>6. Transformer la SARL</b> .....	60
6.1. Pourquoi transformer la SARL ? .....	60
6.2. Comment transformer la SARL en société par actions simplifiée ou en société anonyme ? .....	61
6.3. La transformation de la SARL en une société autre que la SA ou la SAS .....	69
<b>7. Restructurer la SARL</b> .....	70
7.1. Comment restructurer un groupe ? .....	70
7.2. Les fusions, scissions, et apports partiels d'actif .....	71

<b>8. Comment dissoudre la SARL</b> .....	75
8.1. Les modalités pratiques de dissolution.....	77
8.2. Conséquences fiscales de la dissolution.....	80
<b>9. Cession, transmission, nantissement et location des parts sociales</b> .....	85
9.1. Cession et transmission des parts sociales.....	85
9.2. Le nantissement et la saisie des parts sociales.....	100
9.3. La location et le crédit-bail des parts sociales .....	102
<b>10. La responsabilité pénale de la SARL</b> .....	106

## Chapitre 2

### LE STATUT DU GÉRANT DE LA SARL

<b>1. Nomination, révocation et démission du gérant</b> .....	109
1.1. Comment sont nommés les gérants ? .....	109
1.2. Comment prennent fin les fonctions du gérant ?.....	113
<b>2. Cumul des fonctions de gérant et de salarié</b> .....	118
2.1. Les conditions du cumul.....	118
2.2. Intérêt pratique et conséquence du cumul .....	119
2.3. Les formalités à respecter .....	120
<b>3. La protection sociale du gérant</b> .....	121
3.1. Quand un gérant est-il assimilé à un salarié ? .....	122
3.2. Que doit choisir le gérant : le statut de salarié ou le statut de travailleur indépendant ? .....	123
3.3. Comment se couvrir contre le chômage ? .....	127
<b>4. Le statut du conjoint du gérant</b> .....	129
4.1. Le conjoint collaborateur de la SARL.....	129
4.2. Le conjoint salarié de la SARL .....	131
4.3. Le conjoint associé de la SARL .....	134
<b>5. Les responsabilités du gérant</b> .....	137
5.1. La responsabilité civile.....	137
5.2. La responsabilité fiscale .....	139
5.3. La responsabilité au titre des cotisations sociales .....	140
5.4. La responsabilité pénale .....	140
5.5. La responsabilité du gérant en cas de difficultés financières de la SARL.....	143
<b>6. Imposition des rémunérations du gérant</b> .....	148
6.1. Comment le gérant est-il rémunéré ?.....	148
6.2. Comment sont imposées les rémunérations du gérant ?.....	149

## Chapitre 3

### LE FINANCEMENT DE LA SARL

<b>1. Les apports des associés</b> .....	153
1.1. Les apports en numéraire.....	154
1.2. Les apports en nature.....	156
1.3. Les apports en industrie.....	159
1.4. Le régime fiscal des apports.....	159
<b>2. Les emprunts auprès des tiers ou des associés</b> .....	159
2.1. Les emprunts auprès des tiers.....	159
2.2. Les apports en comptes courants des associés.....	160
<b>3. La garantie par les associés des engagements financiers de la SARL</b> .....	163
3.1. Le cautionnement.....	163
3.2. La lettre d'intention.....	164
3.3. Condamnation de l'associé à exécuter les engagements de la SARL.....	165
<b>4. L'augmentation de capital</b> .....	165
4.1. L'augmentation de capital par souscription en numéraire.....	166
4.2. L'augmentation de capital par apports en nature.....	170
4.3. L'augmentation de capital par incorporation des bénéficiaires et des réserves.....	171
<b>5. La réduction de capital</b> .....	172
5.1. Dans quels cas procède-t-on à une réduction de capital ?.....	172
5.2. Quelle est la procédure à suivre ?.....	172
5.3. Opposition des créanciers.....	173
5.4. Incidence fiscale.....	174
5.5. La réduction de capital en cas de perte de la moitié du capital social.....	174
<b>6. Les emprunts obligataires</b> .....	178

## Chapitre 4

### LA GESTION ET LE CONTRÔLE DE LA SARL

<b>1. Les pouvoirs du gérant</b> .....	179
1.1. Les pouvoirs du gérant à l'égard des tiers.....	179
1.2. Les pouvoirs du gérant à l'égard des associés.....	180
1.3. Actes du gérant interdits ou soumis à autorisation.....	181
1.4. Le gérant peut-il déléguer ses pouvoirs ?.....	182

<b>2. Les pouvoirs des associés</b> .....	182
2.1. Le pouvoir de décision des associés.....	182
2.2. Le pouvoir d'information des associés.....	193
2.3. Le pouvoir de contrôle des conventions entre la société et l'un de ses gérants ou associés .....	194
<b>3. Le commissaire aux comptes</b> .....	197
<b>4. Le comité d'entreprise</b> .....	198
4.1. Documents à communiquer au comité d'entreprise avant l'assemblée d'approbation des comptes .....	198
4.2. Expert-comptable du comité.....	198
4.3. Modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise.....	199
4.4. Prévention des difficultés des entreprises.....	199
<b>5. La détermination et l'affectation du résultat</b> .....	200
5.1. Établissement des comptes annuels.....	200
5.2. Le rapport de gestion.....	201
5.3. L'approbation des comptes.....	203
5.4. La publicité des comptes .....	204
5.5. L'affectation des résultats.....	204
<b>6. La gestion fiscale de la TVA</b> .....	209
6.1. L'exigibilité de la TVA dépend de la nature de l'opération.....	210
6.2. Les régimes d'imposition à la TVA de la SARL .....	211
6.3. Déclaration et paiement de la TVA.....	212
6.4. Calcul et déclaration de la TVA au réel normal .....	213
6.5. Calcul et déclaration de la TVA au réel simplifié .....	215
<b>7. La gestion fiscale de l'imposition des bénéfices</b> .....	217
7.1. Le régime d'imposition de la SARL .....	217
7.2. La comptabilité de la SARL.....	221
7.3. Calcul de l'imposition et établissement des déclarations fiscales de la SARL .....	222
7.4. La gestion des déficits .....	232
7.5. Les aides fiscales .....	234
7.6. Les aides inter-entreprises .....	235
7.7. Les transactions intra-groupe .....	237
7.8. L'intégration fiscale.....	238
<b>8. La gestion fiscale de l'ISF</b> .....	239
<b>9. La gestion fiscale de la distribution des bénéfices</b> .....	242
9.1. Imposition des dividendes .....	243
9.2. Le régime des sociétés mères et filiales .....	246

9.3. La retenue à la source .....	247
<b>10. L'imposition des plus-values .....</b>	<b>248</b>
10.1. Imposition des plus-values de cession .....	248
10.2. Exonération des plus-values de cession .....	252
<b>11. Réduction des droits de donation et de succession .....</b>	<b>252</b>

## Chapitre 5

### LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES DE LA SARL

<b>1. La prévention des difficultés .....</b>	<b>256</b>
1.1. Les actions à l'initiative du gérant.....	256
1.2. L'information comptable et financière .....	259
1.3. La procédure d'alerte.....	261
<b>2. Le règlement amiable des difficultés de l'entreprise .....</b>	<b>264</b>
2.1. Quelles sont les entreprises concernées ? .....	265
2.2. Quelle est la procédure à suivre ?.....	265
<b>3. Le redressement et la liquidation judiciaire .....</b>	<b>269</b>
3.1. Quels sont les cas d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ? .....	269
3.2. Qui ouvre la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ? .....	270
3.3. Comment se déroule la procédure ? .....	270

## Chapitre 6

### L'ENTREPRISE UNIPERSONNELLE À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (EURL)

<b>1. L'EURL en bref.....</b>	<b>273</b>
<b>2. Pourquoi choisir l'EURL ? .....</b>	<b>274</b>
2.1. Pour quels projets utiliser l'EURL ? .....	274
2.2. Entreprise individuelle, EURL, SASU, SELU ou EARL ? .....	275
<b>3. Comment créer l'EURL ? .....</b>	<b>279</b>
3.1. Constitution d'une société nouvelle .....	279
3.2. Transformation d'une SARL en EURL.....	282
3.3. Transformation d'une SASU en EURL.....	283
<b>4. Fonctionnement de l'EURL.....</b>	<b>284</b>
4.1. La gestion de l'EURL.....	284

4.2.	Le contrôle de l'EURL .....	287
4.3.	Le pouvoir de décision de l'associé unique.....	290
4.4.	La gestion fiscale de l'EURL .....	291
<b>5.</b>	<b>La cession des parts sociales de l'EURL.....</b>	<b>294</b>
<b>6.</b>	<b>Comment dissoudre l'EURL ? .....</b>	<b>295</b>
6.1.	Les causes de la dissolution.....	295
6.2.	Les modalités de la dissolution.....	295
<b>7.</b>	<b>Comment transformer l'EURL ? .....</b>	<b>298</b>
7.1.	Transformation de l'EURL en SASU.....	298
7.2.	Transformation de L'EURL en SARL .....	298

## Chapitre 7

### LA SOCIÉTÉ D'EXERCICE LIBÉRAL CONSTITUÉE SOUS FORME D'UNE SARL OU D'UNE EURL

<b>1.</b>	<b>Droit d'exercer la profession libérale par les associés.....</b>	<b>302</b>
<b>2.</b>	<b>Capital social .....</b>	<b>303</b>
<b>3.</b>	<b>Responsabilité des associés .....</b>	<b>305</b>
<b>4.</b>	<b>Comptes courants d'associés .....</b>	<b>305</b>
<b>5.</b>	<b>Cession de parts sociales.....</b>	<b>305</b>
<b>6.</b>	<b>Le gérant .....</b>	<b>306</b>
<b>7.</b>	<b>Conventions réglementées.....</b>	<b>306</b>
<b>8.</b>	<b>Non-déductibilité des intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition des parts de la SELARL .....</b>	<b>306</b>
<b>9.</b>	<b>Transformation d'une SARL en SELARL .....</b>	<b>307</b>

## Chapitre 8

### L'ENTREPRISE AGRICOLE À RESPONSABILITÉ LIMITÉE (EARL)

<b>1.</b>	<b>L'EARL en bref.....</b>	<b>309</b>
<b>2.</b>	<b>Dénomination sociale.....</b>	<b>310</b>
<b>3.</b>	<b>Capital social .....</b>	<b>310</b>
<b>4.</b>	<b>Les apports .....</b>	<b>311</b>
4.1.	Nature et évaluation des apports.....	311
4.2.	Les droits d'enregistrement .....	311
<b>5.</b>	<b>La rémunération des associés.....</b>	<b>312</b>
5.1.	Fixation de la rémunération.....	312
5.2.	Imposition de la rémunération.....	312

<b>6. Les associés exploitants</b> .....	313
<b>7. Le statut social des associés exploitants</b> .....	314
<b>8. Les décisions collectives</b> .....	315
<b>9. L'imposition des bénéfices de l'EARL</b> .....	315
9.1. EARL soumise à l'impôt sur le revenu .....	315
9.2. EARL soumise à l'impôt sur les sociétés .....	317
<b>10. Cession des parts de l'EARL</b> .....	318
10.1. EARL soumise à l'impôt sur les sociétés .....	318
10.2. EARL soumise à l'impôt sur le revenu .....	318
<b>11. Dissolution de l'EARL</b> .....	319

## Chapitre 9

### LA SARL POUR DÉVELOPPER UN PROJET D'ENTREPRENEURIAT SOCIAL

<b>1. La société coopérative d'intérêt collectif (SCIC)</b> .....	321
1.1. Les associés de la SCIC.....	322
1.2. Financement par les collectivités publiques .....	324
1.3. L'agrément de la SCIC .....	325
1.4. L'utilité sociale de la SCIC .....	325
1.5. La répartition des excédents et les réserves impartageables .....	326
1.6. La révision coopérative .....	326
1.7. Le régime fiscal de la SCIC.....	327
1.8. La direction de la SCIC .....	327
1.9. Transformation d'une association en SCIC.....	327
<b>2. La société coopérative de production (SCOP)</b> .....	328
<b>3. Les coopératives de commerçants et les coopératives d'artisans</b> .....	328

## ANNEXE

<b>1. Les tableaux comparatifs entre les différentes structures juridiques</b> .....	332
1.1. Comparatif de la SARL avec la SNC, la SA et la SAS.....	332
1.2. Comparatif de l'EURL avec la SASU et l'entreprise individuelle .....	337

<b>INDEX</b> .....	341
--------------------	-----

# LES QUESTIONS AUXQUELLES RÉPOND CE LIVRE

## **LE CHOIX DE LA SARL COMME STRUCTURE JURIDIQUE**

- Pourquoi choisir la SARL ?
- Comment constituer la SARL ?
- Comment modifier les statuts de la SARL ?
- Les structures de partenariat
- Transformer la SARL
- Restructurer la SARL
- Comment dissoudre la SARL
- Cession, transmission, nantissement et location des parts sociales
- La responsabilité pénale de la SARL

## **LE STATUT DU GÉRANT DE LA SARL**

- Nomination, révocation et démission du gérant
- Cumul des fonctions de gérant et de salarié
- La protection sociale du gérant
- Le statut du conjoint du gérant
- Les responsabilités du gérant
- Imposition des rémunérations du gérant

## **LE FINANCEMENT DE LA SARL**

- Les apports des associés
- Les emprunts auprès des tiers ou des associés
- La garantie par les associés des engagements financiers de la SARL
- L'augmentation de capital
- La réduction de capital
- Les emprunts obligataires

## **LA GESTION ET LE CONTRÔLE DE LA SARL**

- Les pouvoirs du gérant
- Les pouvoirs des associés
- Le commissaire aux comptes
- Le comité d'entreprise
- La détermination et l'affectation du résultat
- La gestion fiscale de la TVA
- La gestion fiscale de l'imposition des bénéfices
- La gestion fiscale de l'ISF
- La gestion fiscale de la distribution des bénéfices
- L'imposition des plus-values
- Réduction des droits de donation et de succession

## **LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES DE LA SARL**

- La prévention des difficultés
- Le règlement amiable des difficultés de l'entreprise
- Le redressement et la liquidation judiciaire

## **L'ENTREPRISE UNIPERSONNELLE À RESPONSABILITÉ LIMITÉE**

- Pourquoi choisir l'EURL ?
- Comment créer l'EURL ?
- Fonctionnement de l'EURL
- La cession des parts sociales de l'EURL
- Comment dissoudre l'EURL ?
- Comment transformer l'EURL ?

## **LA SOCIÉTÉ D'EXERCICE LIBÉRAL CONSTITUÉE SOUS FORME D'UNE SARL OU D'UNE EURL**

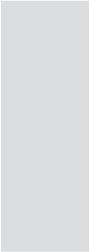
- Droit d'exercer la profession libérale par les associés
- Capital social
- Responsabilité des associés
- Comptes courants d'associés
- Cession de parts sociales
- Le gérant
- Conventions réglementées
- Non-déductibilité des intérêts d'emprunts contractés pour l'acquisition des parts de la SELARL
- Transformation d'une SARL en SELARL

### **L'ENTREPRISE AGRICOLE À RESPONSABILITÉ LIMITÉE**

- Dénomination sociale
- Capital social
- Les apports
- La rémunération des associés
- Les associés exploitants
- Le statut social des associés exploitants
- Les décisions collectives
- L'imposition des bénéfices de l'EARL
- Cession des parts de l'EARL
- Dissolution de l'EARL

### **LA SARL POUR DÉVELOPPER UN PROJET D'ENTREPRENEURIAT SOCIAL**

- La société coopérative d'intérêt collectif (SCIC)
- La société coopérative de production (SCOP)
- Les coopératives de commerçants et les coopératives d'artisans



## SUPPLÉMENTS INTERNET

Pour obtenir les suppléments Internet de cet ouvrage (imprimés fiscaux commentés, actes types pour le suivi juridique et compléments d'information), rendez-vous sur le site des Éditions d'Organisation : <http://www.editions-organisation.com>, puis tapez le code de l'ouvrage (54686), dans le champ de recherche en haut à gauche.

Une fois sur la fiche de l'ouvrage, vous pouvez télécharger les suppléments dans la rubrique Téléchargements de la colonne de droite.

### Sommaire des annexes disponibles en téléchargement

#### Les déclarations fiscales remplies

Les déclarations pour la TVA

*Régime de réel simplifié*

*Régime du réel normal*

Les déclarations pour l'imposition des bénéficiaires

*Déclaration de résultat n° 2065*

*Liasse fiscale réel simplifié*

*Liasse fiscale réel normal*

*Déclaration de résultat n° 2031*

#### Les formalités de publicité

#### Les actes types pour le suivi juridique de la SARL

Les actes types standard

*Assemblée générale ordinaire ou extraordinaire des associés*

*Consultation écrite des associés*

*Décision unanime des associés*

Le choix de la SARL comme structure juridique

*Constitution de la SARL*

*Les statuts-types*

*Modifier les statuts de la SARL*

*Cession de parts sociales*

*Transformer la SARL en Société anonyme*

Le statut du gérant de la SARL

*Nomination du premier gérant*

*Changement de gérant*

*Fixation de la rémunération du gérant*

Le financement de la SARL

*Augmentation de capital*

*Réduction de capital*

*Perte de la moitié du capital social*

La gestion et le contrôle de la SARL

*Approbation des comptes annuels*

*Le contrôle des conventions réglementées*

*Les pouvoirs du gérant*

Les associés de la SARL doivent approuver les conventions intervenues entre la société et l'un de ses gérants ou associés, sauf si la convention porte sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales (la procédure d'approbation est exposée dans le détail page 194).

Les associés doivent donc approuver la conclusion d'un contrat de travail avec un gérant en fonction, ainsi que les modifications ultérieures, et notamment les modifications portant sur le salaire.

En revanche, si un salarié devient gérant, son contrat de travail qui est antérieur à sa nomination en tant que gérant n'a pas à être approuvé par les associés. Cependant, si ce contrat de travail fait l'objet d'un renouvellement ou d'une modification après la nomination en tant que gérant, l'approbation des associés est alors nécessaire.

### 3. La protection sociale du gérant

#### Nos conseils

Le gérant doit bien réfléchir au choix de son statut social : statut de salarié (gérant minoritaire ou égalitaire), ou statut de travailleur indépendant (gérant majoritaire). Différents critères doivent être pris en compte : âge, état de santé, composition de la famille... Le statut de salarié ne doit plus être considéré comme le plus avantageux. En effet, le régime des non-salariés offre des prestations de plus en plus proches de celles du régime des salariés (indemnités journalières de maladie pour les artisans, indemnité journalière de maternité) pour un coût souvent moindre.

Le régime social auquel est affilié le gérant dépend de son statut :

- Le **gérant minoritaire ou égalitaire** qui perçoit une rémunération est assimilé à un **salarié** : il est affilié obligatoirement au **régime général de la Sécurité sociale**.
- Le **gérant majoritaire**, même non rémunéré, est assimilé à un **travailleur indépendant** (artisan, commerçant, profession libérale) : il est affilié obligatoirement au **régime général de Sécurité sociale des travailleurs non salariés**.

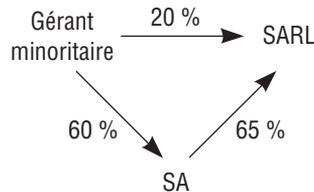
### 3.1. Quand un gérant est-il assimilé à un salarié ?

Le gérant est assimilé à un salarié s'il est minoritaire ou égalitaire, c'est-à-dire *s'il ne possède pas plus de la moitié du capital social*.

- En cas de gérance collégiale, les gérants ne doivent pas posséder ensemble plus de la moitié du capital social.
- Les gérants de fait ne sont pas pris en considération.
- Les parts appartenant en toute propriété ou en usufruit au conjoint et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme lui appartenant (cependant, les parts détenues en nue-propriété ou en indivision ne sont pas prises en compte).
- Les parts du conjoint associé de la SARL en rémunération d'un apport en industrie ne sont pas prises en compte.
- Les parts du concubin ne sont pas prises en compte.

#### Zoom n° 33

#### Le gérant ne doit pas exercer un contrôle majoritaire sur la SARL



Ce gérant exerce un contrôle majoritaire et ne peut donc être assimilé à un salarié (il contrôle 85 % de la SARL : 20 % directement et 65 % indirectement).

Le gérant minoritaire ou égalitaire non rémunéré ne bénéficie d'aucune couverture sociale puisqu'il ne relève ni du régime des non-salariés, ni du régime général des salariés.

- Il peut pallier l'absence de couverture sociale en exerçant une autre activité qui lui ouvre droit aux prestations sociales (salarié, travailleur indépendant...).
- Il ne peut pas bénéficier de l'assurance maladie de son conjoint salarié.
- Il peut souscrire une assurance personnelle.

- À noter : le gérant majoritaire, même s'il n'est pas rémunéré, doit cotiser au régime des non-salariés tant que la société n'est pas dissoute.

Un gérant non associé est assimilé à un salarié sauf s'il appartient à un collège de gérants majoritaire ou si son conjoint ou ses enfants mineurs détiennent plus de la moitié du capital social.

Un gérant de fait, même s'il est minoritaire, est toujours assimilé à un travailleur indépendant (régime des non-salariés).

Enfin, l'option de la SARL de famille pour le régime fiscal des sociétés de personnes ne remet pas en cause le statut de salarié du gérant minoritaire ou égalitaire (les bénéficiaires de la SARL sont alors imposés à l'impôt sur le revenu comme ceux d'une entreprise individuelle).

### **3.2. Que doit choisir le gérant : le statut de salarié ou le statut de travailleur indépendant ?**

Le gérant attache beaucoup d'importance à sa couverture sociale.

Le statut de gérant minoritaire ou égalitaire lui permet de bénéficier de la protection sociale du salarié, et notamment du régime de retraite obligatoire des cadres (le gérant minoritaire a le statut de cadre). Quant au gérant majoritaire, il est assimilé à un travailleur indépendant ; il bénéficie de prestations moins avantageuses (pas de couverture chômage, retraite beaucoup plus faible que celle d'un cadre salarié, garantie de ressources en cas d'interruption d'activité uniquement pour les artisans) mais les cotisations sont sensiblement plus faibles (à protection sociale forte correspond un coût élevé).

Le moindre coût des cotisations du régime des travailleurs indépendants présente l'avantage de ne pas affecter la capacité bénéficiaire de l'entreprise, de laisser plus de trésorerie disponible. Le gérant peut gérer comme bon lui semble l'économie réalisée en matière de cotisations sociales : consacrer la trésorerie dégagée au développement de l'entreprise, ou à la recherche d'une protection sociale plus complète, et donc plus sécurisante. À ce titre, la SARL peut adhérer à des régimes facultatifs d'assurance afin de faire bénéficier le gérant de prestations complémentaires ; elle peut également effectuer des placements

dont la rentabilité peut s'avérer supérieure à celle dégagée par les cotisations aux régimes de retraite obligatoires des cadres salariés.

Afin d'aider le gérant dans son choix, nous présentons les cotisations et les prestations du régime des travailleurs indépendants au regard de celles du régime des salariés. Nous indiquons également les différentes possibilités pour améliorer la protection sociale du gérant.

### 3.2.1. L'assiette des cotisations

La base de calcul des cotisations dépend du statut du gérant et du régime fiscal de la SARL.

Base de calcul des cotisations		
Régime d'imposition de la SARL <sup>1</sup>	Impôt sur les sociétés	Impôt sur le revenu <sup>2</sup>
<b>Gérant majoritaire</b>	<b>Travailleur indépendant</b> Les cotisations sont calculées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• uniquement sur la rémunération que verse la SARL au gérant ;</li> <li>• les dividendes que reçoit le gérant en contrepartie de ses droits sociaux ne sont pas pris en compte.</li> </ul>	<b>Travailleur indépendant</b> Les cotisations sont calculées : <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur la fraction des bénéfices, distribués ou non, qui revient au gérant au prorata de ses parts sociales ;</li> <li>• et sur la rémunération que perçoit le gérant.</li> </ul>
<b>Gérant minoritaire ou égalitaire rémunéré</b>	<b>Salarié</b> Les cotisations sont calculées sur le salaire brut.	
<b>Gérant minoritaire ou égalitaire non rémunéré</b>	Il n'a pas l'obligation d'avoir une couverture sociale. Il ne cotise donc pas.	
<b>Associés qui exercent une activité</b>	Les associés qui exercent une activité dans la SARL sans être gérant ont le statut de salarié (sauf en l'absence de lien de subordination). Les cotisations sont calculées sur le salaire brut.	
<b>Associés qui n'exercent pas d'activité</b>	Les associés qui n'exercent pas d'activité dans la SARL ne cotisent pas car ils n'ont pas l'obligation d'avoir une couverture sociale.	

1. Voir l'imposition des résultats de la SARL, page 217, pour une meilleure compréhension.
2. SARL de famille ou EURL imposée à l'IR.

Dans la majorité des cas, les cotisations sont calculées sur la rémunération brute du gérant. Cependant, quand la SARL opte pour l'impôt sur le revenu (SARL de famille), toute la quote-part de bénéfice de la SARL qui revient au gérant majoritaire est soumise à cotisations, même si elle n'est pas prélevée par le gérant (sous forme de rémunération ou de dividendes). La situation est semblable à celle d'une entreprise individuelle.

<b>Pour le gérant majoritaire d'une SARL soumise à l'impôt sur le revenu, les cotisations sont calculées sur la quote-part du bénéfice que le gérant déclare à l'impôt sur le revenu</b>	
<b>augmenté</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• des déficits des années antérieures et des amortissements réputés différés ;</li><li>• des abattements pour adhésion aux centres de gestion ;</li><li>• des allègements fiscaux pour entreprises nouvelles ;</li><li>• des cotisations facultatives aux contrats d'assurance groupe « loi Madelin », ou à des régimes facultatifs.</li></ul>
<b>diminué</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• des cotisations personnelles obligatoires d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et d'allocations familiales.</li></ul>
<b>sans tenir compte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• des plus ou moins-values professionnelles nettes à long terme provenant de la cession des éléments de l'actif immobilisé dans l'entreprise.</li></ul>

Pour le gérant d'une SARL soumise à l'impôt sur le revenu, les cotisations sont calculées sur *un revenu net de charges sociales* alors que le revenu pris en compte dans les autres cas est un *revenu brut*.

### **3.2.2. Les cotisations et les prestations sociales**

Les cotisations et les protections sociales dépendent du statut du gérant de SARL : salarié (gérant minoritaire) ou travailleur indépendant (gérant minoritaire).

Le site du régime social des indépendants (RSI), <http://www.le-rsi.fr>, propose une approche comparative cotisation/prestation pour permettre au gérant de choisir en toute connaissance de cause son régime de protection sociale.

### **3.2.3. La déclaration des revenus du gérant majoritaire aux organismes sociaux**

La déclaration commune de revenus des professions indépendantes non agricoles (DCR) permet d'établir la base de calcul de toutes les cotisations obligatoires dues pour leur activité indépendante aux caisses d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et aux URSSAF (allocations familiales), ainsi que la base de calcul de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Cette déclaration permet également de déterminer le régime d'assurance maladie habilité à rembourser les dépenses de soins (régime de l'activité principale) des personnes exerçant simultanément une activité indépendante et une activité salariée ou agricole. Le site **www.net-entreprises.fr** est le portail officiel proposé aux entreprises ou à leur mandataire par les organismes de protection sociale pour effectuer gratuitement des déclarations sociales en ligne.

### **3.2.4. Limite de déduction des assurances volontaires**

Afin d'améliorer sa protection sociale, le gérant majoritaire peut adhérer à des régimes facultatifs. Les cotisations sociales sont en principe déductibles du bénéfice imposable de la SARL. Cependant, si les cotisations sont trop importantes, elles ont plus la nature d'un placement financier en franchise d'impôt que d'une juste protection sociale complémentaire. C'est la raison pour laquelle les cotisations sont déductibles dans certaines limites.

Les cotisations aux **régimes obligatoires** sont **intégralement déductibles** : assurance maladie-maternité, allocations familiales, invalidité-décès, assurance vieillesse obligatoire de base et complémentaire.

En revanche, les **cotisations à des régimes facultatifs complémentaires** de prévoyance (maladie, décès, invalidité), de retraite et de perte d'emploi subie sont **déductibles dans certaines limites**.

### 3.3. Comment se couvrir contre le chômage ?

Le régime d'assurance chômage est réservé aux salariés. Le gérant de SARL en est donc exclu puisqu'il a la qualité de mandataire social.

Cependant, le gérant minoritaire ou égalitaire peut être titulaire d'un contrat de travail et avoir ainsi le statut de salarié (voir « Cumul des fonctions de gérant et de salarié » page 118). Il peut alors bénéficier du régime d'assurance chômage, mais les cas sont très rares.

À défaut de pouvoir être assujéti au régime d'assurance chômage, le gérant de SARL peut adhérer à l'un des deux régimes d'assurance chômage volontaires mis en place par les syndicats patronaux : la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC), et l'association pour la protection des patrons indépendants (APPI).

#### 3.3.1. Gérant minoritaire ou égalitaire affilié aux ASSEDIC

##### Zoom n° 34

---

#### Gérant minoritaire et ASSEDIC

Faites une demande de renseignements à l'ASSEDIC pour savoir si le gérant minoritaire ou égalitaire peut bénéficier des allocations chômage, et si la SARL doit cotiser au régime d'allocations chômage.

---

Si le gérant minoritaire ou égalitaire cumule son mandat social de gérant avec un contrat de travail, il peut être affilié aux ASSEDIC s'il **exerce réellement son emploi dans un état de subordination**. L'ASSEDIC peut toujours invoquer le caractère fictif du contrat pour refuser au gérant qui a cotisé le bénéfice des allocations chômage (c'est à l'ASSEDIC d'en apporter la preuve).

L'ASSEDIC refuse le bénéfice des allocations chômage à des gérants minoritaires ou égalitaires qui ont cotisé à tort dans les situations suivantes :

- dans *une petite entreprise*, il ne peut pas y avoir de réelle séparation entre la fonction de direction du gérant (mandat social), et sa

fonction technique (contrat de travail). Il n'exerce donc pas son emploi dans un état de subordination ;

- quand la *fonction technique* entre dans l'objet social de la SARL, elle fait partie intégrante de la fonction de gérant. Le contrat de travail est alors fictif (exemple : responsable des ventes dans une société dont l'objet est la distribution de produits) ;
- un gérant minoritaire qui est le seul dans la société à détenir les connaissances techniques ne peut pas être dans un état de subordination, et ne peut donc pas avoir le statut de salarié.

Le gérant peut faire une *demande de renseignements* à l'ASSEDIC qui devra répondre au vu des éléments communiqués :

- *Si le gérant n'est pas considéré comme salarié pour le régime d'allocations chômage* :
  - la SARL ne doit pas cotiser ;
  - elle peut obtenir le remboursement des cotisations patronales et ouvrières indûment versées dans la limite des cinq dernières années et sur présentation de justificatifs.
- *Si le gérant est considéré comme salarié pour le régime d'allocations chômage* :
  - la SARL *doit cotiser* et le gérant bénéficiera des allocations chômage (l'ASSEDIC est engagée par sa réponse) ;
  - elle doit payer les cotisations patronales et ouvrières non versées durant les cinq dernières années.

### **3.3.2. Gérant affilié aux régimes spéciaux des chefs d'entreprises**

Le gérant qui ne bénéficie pas du régime d'assurance chômage, peut s'affilier, sous certaines conditions, à l'un des deux régimes facultatifs créés spécialement par les syndicats patronaux (GSC ou APPI).

Le gérant majoritaire peut déduire les cotisations à ces régimes facultatifs de son revenu imposable. Les prestations qui lui seraient versées en contrepartie sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour le gérant minoritaire ou égalitaire, si la cotisation est prise en charge par la SARL, elle est déductible des bénéfices imposables de la SARL, et elle constitue pour le gérant un supplément de rémunération