

Dissertation : le dirigeant salarié

Par **Becca1995**, le **23/04/2016** à **21:08**

Bonjour, j'ai passé hier mon partiel de droit des sociétés (L3) le sujet était "le dirigeant salarié". Je voulais avoir des avis sur mon plan :

Problématique : le cumul du contrat de travail et d'un mandat social est-il possible ?

I. Le cumul du contrat de travail et du mandat social : un cumul possible

A. La nécessité d'un contrat de travail réel

Ici j'ai précisé que quelle que soit la forme de société, le contrat de travail passé par le dirigeant doit répondre aux conditions posées par le droit du travail cad lien de subordination, prestation de travail et rémunération. Et donc j'ai précisé que la prestation de travail devait être distincte de celle réalisée en tant que dirigeant et que le lien de subordination pouvait poser problème notamment si le dirigeant est également associé majoritaire notamment.

B. Un cumul en principe libre dans les sociétés de personnes :

expliquer que dans les sociétés de personne on a la possibilité de cumuler le mandat de dirigeant social et le contrat de travail mais c'est peu utilisé dans les sociétés civiles (parce que souvent elles servent soit à organiser le patrimoine soit une collaboration entre personnes libérales) et pour les SNC possibles que si le gerant n'est pas associé (parce que autrement ils sont commerçants et ne peuvent pas être des salariés)

II. Un cumul contrôlé dans les sociétés de capitaux

A. Le contrat de travail : une convention réglementée dans les SA et dans les SARL

-Ce n'est pas une convention interdite

-le contrôle varie selon la forme de la société

-dans la SARL : contrôle des conventions réglementées uniquement à posteriori par l'AG des actionnaires et même si la convention n'est pas validée elle ne sera pas nulle

-dans la SA : un double contrôle : autorisation par le CA puis approbation par l'assemblée, à défaut la convention est nulle.

B. Un contrôle nécessaire à la moralisation du droit des affaires

Rappel du mouvement de moralisation du droit des affaires : introduction jurisprudentielle du devoir de loyauté (en 1995 vis à vis des associés puis en 1998 vis à vis de la société) + objectivisation de la faute détachable par la Chambre commerciale en 2003.

La nécessité du contrôle du cumul sert à limiter certains abus : par exemple des dirigeants salariés qui se licencient eux même sans cause réelle et sérieuse pour obtenir des indemnités.

Voilà je voulais des avis pour savoir si mon plan tiens la route