



Dividendes et parts sociales

Par **alexchan89**, le **13/01/2010** à **15:52**

bonjour!

je suis associé dans une petite sarl et je veux vendre mes parts par mésentente avec les autres!

je m'occupe de la fabrication et de la pose de nos produits, et cela fait 15 jours que j'ai commencé mon préavis de démission de gérance de trois mois (terme 31 mars).

ils veulent que je forme un ouvrier remplaçant à partir du 1er fevrier!peuvent ils m'obliger légalement?

ensuite ils me prennent mes parts au prix que j'en demande, mais ils me disent que je ne peux pas toucher ma parts des dividendes 2009, car ils vont en avoir besoin pour les charges salariales etc...

je suis un peu perdu! ont ils le droit de ne pas me donner cet argent?

comment puis je les obliger à me payer quand je partirai?

de plus je leur a envoyé des lettres avec AR pour ma démission de gérance, mais pour mes parts ce n'ai pour l'instant que verbal, je ne leur ai rien envoyé! aurai je du?

merci de bien vouloir m'aider!

Par **lexconsulting**, le **13/01/2010** à **19:56**

Bonjour

La réponse à votre demande sera un peu généraliste, mais votre question démontre combien il est important pour tous les créateurs d'entreprise, d'établir des statuts prévoyant des clauses de sortie ou d'y annexer un pacte d'associés, anticipant les différents problèmes.

Beaucoup de créateurs d'entreprise, lors de la création avec leurs associés, font l'économie de l'aspect juridique de leur association.

Beaucoup se contentent d'aller chercher sur internet des modèles tout fait sans être conseillé utilement et sans appréhender le devenir de leur entreprise.

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'un "hara-kiri" décalé dans le temps.

Nous ne le dirons jamais assez, lorsque vous créez votre entreprise, ce n'est pas un jeu. Il y a des règles à respecter et ne signez jamais des statuts comportant des clauses que vous ne

comprenez pas.

Faites vous impérativement accompagner d'un professionnel du droit. Ils ne sont pas là seulement pour régler vos problèmes, mais surtout pour les anticiper.

Si vous vous faites accompagner d'un expert comptable, assurez-vous que celui-ci ait un juriste dans son équipe.

Surtout n'hésitez pas à poser les questions sur des points que vous ne comprenez pas. Lorsque vous devenez associé d'une entreprise, vous devez comprendre le fonctionnement de celle-ci et n'acceptez jamais d'être associé "pour le fun" ou pour rendre service a fortiori si on vous demande d'être gérant !!

Concernant le cas que vous évoquez, il convient pour vous de lire attentivement les statuts : la cession des parts comme la répartition des dividendes y sont forcément prévues.

La cession des parts se fait en principe au cours d'une AG dans les conditions prévues aux statuts sous réserve des conditions de majorité évoquées et de l'application des éventuelles clauses de préemption et d'agrément.

Ensuite, la cession des parts doit être publiée : journal d'annonces légales, greffe du Tribunal de Commerce et impôts (n'oubliez pas cette formalité sinon gare aux pénalités !!)

Concernant la redistribution des éventuels dividendes en cas de bénéfices, la répartition de ceux-ci doit également être prévue dans les statuts selon les règles de décisions définies (droit de vote)

Si la majorité qualifiée requise décide de la non distribution des dividendes, vous n'aurez pas d'autre choix que d'accepter la décision.

Concernant l'obligation de former un remplaçant, rien ne vous y oblige surtout si vous n'étiez pas gérant minoritaire salarié, puisqu'une telle obligation "morale" ne peut se concevoir que dans la poursuite d'un contrat de travail effectif.

Le gérant administre la société, point barre ! Si par contre vous êtes également salarié de l'entreprise, assurez-vous du sort réservé à votre contrat de travail.

Compte tenu de la situation, si vous vous sentez perdu, n'hésitez pas à contacter un professionnel du droit. C'est un peu d'argent à prévoir, mais voyez-le comme un investissement pour vous éviter de faire des erreurs qui pourraient vous coûter au final beaucoup plus cher.

Ce conseil vaut pour toutes les personnes qui sont dans le même cas que vous ou qui envisagent de créer une entreprise.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **JURISNOTAIRE**, le **13/01/2010** à **21:07**

Minimissime ajout à ce remarquable, clair et complet exposé:

Il peut être simplement souligné le fait que, en qualité de supposé gérant minoritaire (former un employé-remplaçant), vous auriez -mais cela a été évoqué- statut d'employé, et non celui de dirigeant effectif.

Avec toutes subséquences induites...

Par **alexchan89**, le **14/01/2010** à **08:47**

tout d'abord, merci à vous deux d'avoir répondu si vite à mes interrogations!

en fait je suis co-gérant égalitaire d'une sarl à trois associés, et rien de tout cela (formation remplaçant, délai de paiement des dividendes, etc...) n'est mentionné dans les statuts!

je me demandai juste si ils prenaient un avocat, est ce qu'ils peuvent m'empêcher de récupérer mes dividendes pour x raisons avec des manips de comptable?

je précise que l'entreprise gagne de l'argent!

et une chose que j'oubliai, le devoir de loyauté (je n'ai pas signé de clause de non concurrence!) est valable combien de temps?

merci

Par **lexconsulting**, le **14/01/2010** à **10:25**

Bonjour

La formation d'un remplaçant ou le délai de paiement des dividendes n'ont rien à faire dans les statuts, mais ce qui doit y être précisées, ce sont les modalités de vote et les règles de majorité définies pour telle ou telle décision (dont fait partie l'éventuelle répartition de dividendes).

Les décisions prises selon les règles statutaires sont ensuite reportées sur le registre des délibérations d'assemblées.

Concernant la clause de non concurrence, il faut la distinguer de l'obligation de loyauté.

L'obligation de loyauté s'applique aux salariés ainsi qu'aux associés durant l'exécution du contrat de travail ou du mandat social.

La clause de non-concurrence, quant à elle, doit être définie précisément dans le contrat de travail ou dans les statuts (ou éventuel pacte d'associés). A défaut de mention spécifique, à l'issue du mandat ou du contrat de travail, vous n'avez aucune clause de non concurrence qui s'applique.

Là encore, les statuts "tout fait" ou vendu pour quatre fois rien, négligent bien souvent ces aspects. Alors c'est sûr, c'est pas cher, on est content d'avoir fait des économies et ensuite, c'est la mouise quand un problème survient.

Dès la création d'une entreprise il faut anticiper ces problèmes.

Vous êtes un très bon exemple d'une création d'entreprise mal maîtrisée au démarrage, mais rassurez-vous vous n'êtes pas le seul, même si cela n'est pas une consolation. Mais votre exemple illustre bien les malentendus et manques d'informations qui surviennent au démarrage, car bien souvent les créateurs pensent faire des économies au lieu d'y voir un réel investissement.

En tout état de cause, si vos associés ont pris un avocat, ne signez rien comme éventuelle "transaction" sans faire valider par un professionnel du droit.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **ref06**, le **08/10/2014** à **11:57**

Bonjour,

la réponse de lexconsulting est assez détaillée, elle peut vous servir.

Si non vous pouvez toujours faire recours à un expert en la matière

Maître Delcourt

<http://www.avocat-conseil-delcourt.fr/>