

### Quels préjudices pour le dirigeant en cas de révocation ?

Dans la plupart des sociétés, les dirigeants sont révocables en vertu de la loi ou des statuts. Les modalités de cette révocation ont évolué, mais, de manière générale, le juge a atténué le caractère brutal de la révocation par la reconnaissance d'une procédure spécifique : ce que la jurisprudence a d'abord appelé respect des droits de la défense du dirigeant. Cette formule, juridiquement inexacte, a été abandonnée par la Cour de cassation qui préfère évoquer une obligation de loyauté de la société à l'égard de son dirigeant.

Selon le type de société, le dirigeant est révocable *ad nutum* ou pour justes motifs. Dans le cas des sociétés par actions simplifiées (SAS), les statuts peuvent s'inspirer de ces formules classiques ou imaginer des clauses statutaires plus originales.

La révocation peut, en outre, soulever des interrogations quant à ses conséquences accessoires en ce qui concerne l'application d'éventuelles clauses de non-concurrence ou celle de promesses de cession des actions du dirigeant évincé prévues dans les pactes d'actionnaires.

#### 1 – Le cadre juridique des révocations selon le type de société

##### a) Révocation *ad nutum*

En cas de révocation *ad nutum* (dans une société anonyme : administrateurs, président du conseil d'administration ou PDG, membres du conseil de surveillance), la règle juridique est simple : pas de motif, pas de préavis, pas d'indemnisation. Sur ce dernier point cependant, la pratique a évolué et admet une indemnité fixée dans les statuts ou dans un pacte d'actionnaires. Mais, si elle existe, la jurisprudence la soumet à deux limites :

- Une première limite tient au fait que l'importance de cette indemnité (parfois qualifiée en pratique de « parachute doré ») ne doit pas faire obstacle à la liberté de révocation :
  - Est ainsi illicite la convention qui, par son montant, dissuade les actionnaires de révoquer (Com. 2 juin 1992, Rev. soc. 1992, p.750 ; Com. 4 juin 1993, Bull. Joly 1996) ;
  - Une forte indemnité conventionnelle de licenciement contenue dans le contrat de travail ayant pour effet de dissuader la société de révoquer son dirigeant peut être annulée par le juge (Soc. 30 mars 1999, Bull. Joly 1999, p. 1107).
- Une seconde limite tient à ce que cette indemnité de départ ne doit pas être prévue en cas de faute grave ([Com. 3 févr. 2015, n°13-28164](#)).

## **b) Révocation pour juste motif**

En ce qui concerne le gérant, le directeur général, le directeur général délégué et les membres du directoire d'une société anonyme, la révocation doit être fondée sur un juste motif et, à défaut de juste motif, le dirigeant révoqué peut obtenir des dommages et intérêts. Cette solution ne restreint pas la liberté de la société, qui peut toujours révoquer, mais en assumant le paiement éventuel de dommages et intérêts.

### **i. Le juste motif**

Le juste motif peut résulter d'une faute de gestion du dirigeant (décisions contradictoires du dirigeant : [Com. 5 juil. 2017, n°15-22936](#) ; absence de mise en place par le dirigeant d'un système de contrôle de la régularité des factures : [Com. 9 févr 2022, n°20-14476](#)) ou d'une attitude du dirigeant portant atteinte à l'intérêt social ([Com. 14 nov. 2018, n°17-11103](#) ; [Com. 30 mars 2022, n°20-16168](#)).

Se pose la question de savoir qui supporte la charge de la preuve : est-ce à la société de prouver le juste motif qui la pousse à révoquer ou est-ce au dirigeant d'apporter la preuve de l'absence de juste motif pour demander une indemnisation ?

En réalité, la question ne se pose pas en ces termes car le juge exige dans tous les cas que la société dévoile les motifs de la révocation pour satisfaire à son devoir de loyauté.

La société sera bien obligée de faire connaître des motifs. Mais le dirigeant pourra contester l'existence même de ces motifs. Le juge devra alors trancher en fonction des éléments de preuve apportés par chaque partie.

### **ii. La sanction**

Le code de commerce prévoit que l'absence de juste motif peut donner lieu à dommages-intérêts (art. L. 223-25 ; art. L. 225-55 ; art. L. 225-61) : selon les termes de la loi (« peut »), il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge. En conséquence, l'indemnisation relève de son pouvoir souverain. Le juge tient compte notamment du montant de la rémunération, de la taille de l'entreprise, de l'existence ou non d'une faute, de la durée du mandat restant à courir.

La Cour de cassation a décidé que l'absence de justes motifs peut seulement donner lieu au versement de dommages et intérêts et non au paiement de la rémunération qui aurait dû être versée au dirigeant évincé entre la date de sa révocation et le terme normal de ses fonctions ([Com. 22 nov. 1977, n°76-10.630](#)).

De même, la Cour de cassation a précisé que les juges du fond ne peuvent fixer le montant des dommages et intérêts en se référant à une circonstance qui n'était pas de nature à influencer sur l'étendue du préjudice subi par le dirigeant, comme par exemple le bénéfice incontestablement retiré par le groupe de l'action du dirigeant ([Com. 20 nov. 2012 n°11-28.888](#)).

### iii. Les clauses statutaires ou contractuelles

Se pose la question de savoir dans quelle mesure des clauses statutaires ou extrastatutaires peuvent régir les révocations pour juste motif :

- Les statuts peuvent-ils exclure tous dommages-intérêts ? La Cour de cassation l'a admis s'agissant d'un gérant d'une SCI (Com. 6 janv. 1999, Rev. soc. 1999, p. 380) et aucune décision n'a encore été rendue à ce sujet pour une société commerciale,
- Les statuts et pactes d'actionnaires peuvent prévoir une indemnité de départ, même en présence de juste motif, en précisant que cette indemnité de départ ne sera due qu'en l'absence de faute grave du dirigeant ([Com. 16 avril 2013, n°09-14.999](#)) ;
- Une indemnité de départ peut être contractuellement prévue, mais son montant ne doit pas avoir un effet dissuasif de nature à porter atteinte à la libre révocabilité d'un dirigeant ([Com 26 mai 2004, JCPE 2004, 1344](#)) ;
- Les statuts peuvent également déterminer à l'avance le montant de l'indemnisation à verser au dirigeant. La Cour de cassation a considéré qu'une telle clause ne s'analyse pas en une clause pénale et le montant ne peut donc pas être révisé par le juge (Com. 11 mars 2014, n°23-10.188).

#### c) Révocation des dirigeants de SAS

La SAS offre une grande liberté aux rédacteurs de statuts. C'est particulièrement vrai en matière de révocation. Les statuts peuvent prévoir qu'un certain nombre d'événements entraîneront automatiquement la cessation des fonctions du président ou des autres dirigeants (perte de la qualité d'associé, événement économique particulier...). Il n'y a pas dans ce cas véritablement de révocation, ce qui fait échapper cette cessation des fonctions aux obligations de loyauté de la société (v. ci-dessous 2).

La révocation sera normalement prévue par les statuts, en ce qui concerne les modalités de la prise de décision (organe compétent...) comme en ce qui concerne les causes de la décision.

Les statuts peuvent prévoir une révocation à tout moment ; il s'agit alors d'une révocation *ad nutum* comme décrite précédemment ([Com. 9 mars 2022, n°19-25.795](#)). Mais il est également possible que les statuts subordonnent la révocation au respect d'un préavis et/ ou au versement d'une indemnité.

Les statuts peuvent encore prévoir une révocation pour juste motif ([Com. 14 nov. 2018, n°17-11.103](#)). Sauf autre précision, le juste motif doit être compris comme dans la jurisprudence précédemment citée.

Si les statuts sont silencieux sur l'existence de la révocation, on s'interroge sur la solution à adopter, faute de jurisprudence.

La révocation judiciaire n'est possible que si elle a été prévue par les statuts. A défaut, elle n'est pas recevable par le juge d'après la jurisprudence (CA. Versailles, 17 sept. 2013, n°11-08075).

## 2 – La procédure de révocation et les circonstances de la rupture dans tous les types de société

---

La jurisprudence admet que la révocation peut donner lieu à deux variétés d'abus pouvant se cumuler.

La révocation est abusive si elle est accompagnée de circonstances qui portent atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant (par exemple, dénigrement auprès de salariés : Com. 13 nov. 2003, Bull. Joly Sociétés 2004, p. 151). Le dirigeant concerné peut demander des dommages-intérêts sur le fondement de la responsabilité civile pour abus de droit.

Mais la révocation peut également donner lieu à un autre type d'abus. Il est admis, depuis les années 1990, que la révocation doit intervenir dans le respect des droits de la défense. S'il a ensuite été question de respect du principe du contradictoire, puis du principe de loyauté, le principe est le même : le dirigeant doit être mis en mesure de connaître les motifs de la décision et de présenter ses observations avant que la décision de révocation ne soit prise ([Com. 8 avril 2014, n°13-11.650](#)).

Quel que soit le fondement de ce second abus de droit, on s'interroge sur la signification de cette obligation de dialogue introduite par la jurisprudence, tout particulièrement quand la révocation se fait *ad nutum*. On constate en général que cette obligation est un moyen d'aider à la pacification des rapports sociaux au sein de la société.

Si le dirigeant révoqué est une personne morale, la Cour de cassation admet la réparation d'un préjudice moral propre ([Com., 30 mars 2022, n°19-25.794](#)).

## 3 – Les conséquences accessoires de la révocation

---

### a) Les clauses de non-concurrence

Souvent, les documents contractuels prévoient une clause de non-concurrence en cas de départ d'un dirigeant.

#### i. **La validité de la clause**

La clause est valable, même sans contrepartie, à condition qu'elle soit limitée dans le temps, dans l'espace et dans son objet, c'est-à-dire en précisant l'activité interdite. Par ailleurs, pour être valable la clause doit avoir un intérêt légitime établi par le créancier de l'obligation de non-concurrence.

#### ii. **La violation de la clause**

Si le montant des dommages-intérêts n'est pas prévu, en cas de violation de la clause, le juge devra les fixer, étant précisé qu'il s'agira alors de la violation d'une obligation contractuelle. Pour évaluer le préjudice, il conviendra de calculer la perte de la marge sur coût variable. Pour ce faire, il y aura lieu d'identifier le chiffre d'affaires réalisé en violation de cette clause

### b) La cession forcée des actions

Des dispositions contractuelles prévoient fréquemment qu'au moment de la révocation du dirigeant, ses actions lui sont rachetées par la société ou par un actionnaire majoritaire.

De telles dispositions sont licites et le fait, pour un dirigeant évincé, d'être contraint de céder ses actions, ne constitue pas, en lui-même, un préjudice réparable.

Il existe deux limites :

- D'une part, le montant du rachat ne doit pas représenter une dépense trop élevée ayant pour effet de dissuader les actionnaires d'exercer leur droit de révocation, ce qui porterait atteinte au principe de libre révocabilité du dirigeant (Com. 7 févr. 1989, Rev. soc. 1989, p. 643).
- D'autre part, si la formule mathématique ayant prévu l'évaluation des actions aboutit à un vil prix, la nullité de la promesse de cession d'actions pourrait être encourue.

Par ailleurs, il est fréquent que les stipulations contractuelles prévoient que le prix de cession des actions rachetées fasse l'objet d'une décote en cas de démission fautive, d'une révocation ou d'un licenciement pour faute ou d'une violation d'une clause de non-concurrence. Ces clauses sont appelées clauses de *bad leaver* dans la pratique.

Dans l'état actuel de la jurisprudence, ces clauses sont valables avec une nuance : quand le dirigeant a également la qualité de salarié, une telle clause ne peut pas porter atteinte au principe d'interdiction de sanctions pécuniaires à l'égard des salariés ([Com. 7 juin 2016, n°14-17.978](#)).

Version 1<sup>er</sup> janvier 2024