La Kanzlei

Révocation du gérant en Allemagne et fin du contrat de mandat

Gesellschaftsrecht



Dr. Christophe Kühl

Un problème classique du droit des sociétés allemand a récemment occupé le TGI de Osnabrück : Selon la loi, la révocation du gérant d'une SARL n'entraîne pas automatiquement la résiliation de son contrat de mandat. Le Tribunal a toutefois décidé qu'il pourrait y être mis fin de manière implicite (ici : lorsque la limite d'âge de la retraite est atteinte).

Les faits

Dans la procédure en question, le demandeur, né en 1953, était depuis près de 30 ans le gérant d'une société à responsabilité limitée. Une partie des accords financiers entre les parties était la promesse d'une pension pour le demandeur, qui devait être versée à partir de l'âge de 65 ans. En 2018, le demandeur a été révoqué de ses fonctions de gérant de la GmbH pour des raisons d'âge. Peu avant la fin prévue de son emploi, il a alors informé la société que, malgré sa révocation en tant que gérant, il supposait que son contrat de mandat continuerait d'exister.

Le demandeur voulait que la continuation de son contrat de mandat soit confirmée par le tribunal. Il était d'avis que sa révocation en tant que gérant n'avait de conséquence juridique pour la poursuite de son contrat de mandat. Le fait que le contrat de mandat devait prendre fin avec la révocation n'avait jamais été discuté.

Le tribunal de grande instance s'est prononcé en faveur de la société et a rejeté le recours. La décision n'est pas définitive. L'appel contre le jugement est en cours à l'OLG Oldenburg.

Les motifs de la décision

Il est vrai que la révocation des fonctions de gérant n'a généralement aucune influence sur la validité du contrat de mandat, car la révocation ne signifie pas automatiquement une résiliation du

contrat de mandat. Cela ressort déjà du fait que les délais de préavis devant être respectés sont différents pour les deux sortes de contrats. Le contrat de mandat, dans le cas d'espèce, ne prévoyait pas non plus expressément la résiliation à l'âge de 65 ans.

Toutefois, une résiliation automatique du contrat de mandat à l'atteinte de la limite d'âge habituelle de l'assurance retraite peut également se produire si l'entreprise a pu comprendre la conduite du gérant de telle sorte qu'il a tacitement accepté la résiliation de son contrat de mandat. Une condition préalable est le comportement du gérant, que la société peut considérer comme un consentement définitif à la résiliation automatique. Les juges ont été convaincus que c'était le cas dans cette affaire après avoir recueilli des preuves.

Le facteur décisif ici est que, selon les conclusions des juges, le demandeur lui-même a exprimé à plusieurs reprises qu'il voulait prendre sa retraite lorsqu'il a quitté ses fonctions de gérant. À plusieurs reprises, la retraite prochaine du demandeur a déjà été un sujet de discussion dans les organes de la société défenderesse avant l'année 2018. Le demandeur n'a jamais indiqué autre chose que qu'il voulait mettre fin à son mandat pour son employeur lorsqu'il aurait atteint l'âge normal de la retraite. De même, lorsqu'il a quitté le conseil d'administration d'une association professionnelle, dont il était membre pour son employeur, au début de l'année 2018, le demandeur a invoqué l'approche de sa retraite comme raison. En interne, le demandeur s'était expressément retiré à la mi-2018 lors d'une cérémonie. Il a également joué un rôle majeur dans la planification d'une grande cérémonie publique d'adieu qui devait avoir lieu à la fin du mois d'août 2018, même si elle a été annulée à court terme en raison du différend qui avait éclaté. Il est significatif que le discours d'adieu préparé par le demandeur lui-même ait parlé à cette occasion d'une nouvelle étape de la vie et d'une liberté nouvellement acquise. Dans l'ensemble, le demandeur a fait référence à plusieurs reprises à sa retraite anticipée lors de discussions avec des représentants du défendeur et des tiers. D'autre part, le demandeur n'a jamais indiqué qu'il souhaitait continuer à mandatler pour le défendeur après avoir quitté son poste de directeur général.

Dans l'ensemble, ces indications sont suffisantes pour supposer que le contrat de mandat du demandeur avec le défendeur sera résilié implicitement dès qu'il aura atteint l'âge normal de la retraite.

Conseils pratiques :

- Sachez qu'en Allemagne, contrairement à la France, le cumul du mandat social et du contrat de travail n'existe pas.
- En Allemagne, le seul contrat qu'un gérant signe, c'est le contrat de mandat (Geschäftsführeranstellungsvertrag), qui est un contrat de prestation de services et non pas un contrat de travail.
- Lors de la révocation d'un dirigeant en Allemagne, pensez à également mettre un terme à son contrat de mandat.
- Vérifiez à temps les délais de préavis pour éviter de payer trop longtemps la rémunération après la cessation des fonctions.

La Kanzlei

2020-06-02

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com