

Université Libanaise
Faculté de Droit et des Sciences Politiques et Administratives
Filière Francophone

Le régime de révocation
des dirigeants de S.A.R.L. et de S.A.

Mémoire pour l'obtention du
Diplôme d'Études Approfondies
en Droit Interne et International des Affaires

Préparé par

Rita Daibes Maroun

Membres du jury :

Professeur Georges Naffah

Docteur Rabih Chendeb

Docteur Sabine De Kik

Directeur

Membre

Membre

2019

« L'Université n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises.
Celles-ci doivent être considérées comme propres à leur auteur ».

Dédicace

La révocation des dirigeants de sociétés est une matière évoquée de manière assez timide en droit positif libanais. Les textes qui y réfèrent, bien qu'ayant le mérite d'être assez clairs et précis, n'en élaborent pas la mise en application et les conséquences pratico-pragmatiques. La jurisprudence reste peu fournie en la matière.

Une réforme législative libanaise s'impose, en vue d'adapter les textes aux besoins pratiques du monde des affaires et de la gouvernance de sociétés.

Ce mémoire se base sur une recherche extensive, notamment fondée sur le droit positif français, qui reste une référence majeure en la matière.

Il s'adresse à tout juriste confronté à des questions pratiques concernant la problématique de révocation des dirigeants sociaux ou souhaitant approfondir la réflexion et la recherche en la matière.

Remerciements

Mes remerciements s'adressent en premier lieu au Professeur Georges Naffah, qui m'a fait l'honneur de diriger ce mémoire. Ses précieux conseils m'ont guidé tout au long de ce travail. En effet, sa passion pour le droit des sociétés et la recherche s'est avérée contagieuse et m'a poussé à aller sans cesse plus loin dans l'exploration et le développement de mon sujet.

Je tiens à remercier le professeur Rabih Chendeb ainsi que Dr Sabine de Kik, qui ont consacré du temps à l'évaluation de mon travail.

Je tiens également à exprimer ma profonde reconnaissance à ma chère famille, mon époux qui m'a encouragé à m'engager dans ce master et m'a été d'un support indispensable, et mes trois enfants, qui ont fait preuve de beaucoup de patience durant le temps consacré à la réalisation de mon parcours.

Enfin, je ne peux que saluer l'excellente expérience que j'ai eue à la Filière francophone de droit de l'Université Libanaise, couronnée par la qualité de l'enseignement et l'engagement de professeurs qualifiés dont le savoir a été, pour moi, une grande source d'inspiration et de motivation.

Sommaire

Première partie: Rigidité du principe de révocation

Titre 1 : Rigidité du principe de révocation « *ad nutum* »

Chapitre 1 : Révocation *ad nutum* : principe d'ordre public

Chapitre 2 : Révocation *ad nutum* : limites et sanctions

Titre 2 : Cause légitime ou juste motif de révocation et analyse comparative des deux modes d'éviction du dirigeant social

Chapitre 1 : Caractéristiques de la « cause légitime » ou du « juste motif » de révocation

Chapitre 2 : Rapprochement entre la révocation *ad nutum* et la révocation pour juste motif

Deuxième partie : Atténuation du principe de libre révocation : protection contractuelle des dirigeants sociaux

Titre 1 : Indemnité de départ ou parachute doré

Chapitre 1 : Nature juridique des parachutes dorés

Chapitre 2 : Encadrement juridique des parachutes dorés

Titre 2 : Cumul du mandat social avec un contrat de travail au sein de la société.

Chapitre 1 : Validité du cumul du mandat social avec un contrat de travail

Chapitre 2 : Contrat de travail : convention protectrice du dirigeant social.

Liste des abréviations

- Art. : Article
- Bey. : Beyrouth
- Bull. : Bulletin
- Bull. Aix : Bulletin des arrêts de la Cour d’appel d’Aix en Provence
- Bull. civ. : Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
- Bull. Joly : Bulletin mensuel d’information de la société Joly
- C. com. lib : Code de commerce libanais
- C. com. fr : Code de commerce français
- C. com : Code de commerce
- C. proc. civ : Code de procédure civile
- C.A. : Cour d’appel
- C.O.C : Code des obligations et des contrats
- Cass. Com. : Cour de cassation, chambre commerciale
- Cass. lib : Cour de cassation du Liban
- Cass. soc. : Cour de cassation, chambre sociale
- Cass. : Cour de cassation
- Encycl. Dalloz com : Encyclopédie Dalloz- Répertoire commercial
- Encycl. Dalloz soc : Encyclopédie Dalloz- Répertoire des sociétés
- Encycl. Dalloz : Encyclopédie Dalloz
- et s. : Et suivant
- Fasc. : Fascicule
- infra : Ci-dessous
- J.C.P : La semaine juridique
- Lib. : Libanais
- N° : Numéro
- op.cit : Ouvrage précité
- p. : Page
- préc. : Précité
- Rec. : Recueil
- Rev. soc. : Revue des sociétés
- t. : Tome
- T.G.I : Tribunal de grande instance
- T.P.I : Tribunal de première instance
- Trib.com : Tribunal de commerce
- Trib.civ : Tribunal civil
- Trib. : Tribunal

Introduction

1. *« L'éventualité d'être viré par ses actionnaires (...), fait partie des risques normaux du métier de patron. Quand on est nommé à la tête d'une entreprise, petite ou grande, on sait que l'on est révocable ad nutum, c'est-à-dire à tout moment, sur simple décision du conseil d'administration. On est payé pour ça. Et bien payés. Les indemnités spéciales - ces golden parachutes qui défraient la chronique - ne se justifient donc pas »¹.*

Jean-Marie Messier, qui a prononcé cette formule célèbre, a quand-même bien négocié, le moment venu, les conditions financières de son départ de la société Vivendi, dont il était président- directeur général.

2. Cette citation, contredite par son auteur lui-même au moment de son départ, traduit la complexité de la situation des dirigeants sociaux, sans cesse confrontés au risque de révocation et met en cause les enjeux liés à la juste mesure sans cesse recherchée entre l'intérêt de ces dirigeants et l'intérêt de la société qu'ils dirigent. La conciliation de ces intérêts constitue la clé de voûte de la réussite et de l'évolution de l'entreprise.

Partant du principe que tout excès est un défaut, l'application du principe de libre révocation ne saurait être absolue. Un tempérament s'est imposé dans la pratique, de manière à compenser financièrement le risque permanent de révocation, afin d'attirer et de retenir des cadres compétents et qualifiés, indispensables à la bonne performance de l'entreprise.

3. Au Liban, la majorité des firmes sont des petites et moyennes entreprises employant moins de dix salariés. Ce sont à 90% des entreprises familiales qui se transmettent de génération en génération. Leur structure prend la forme d'une dynastie. Le patriarche fondateur lègue l'entreprise à la génération familiale suivante, qui fera pareil à son tour et ainsi de suite pour les générations familiales qui se succèdent à la tête de l'entreprise.

¹ https://www.lemonde.fr/economie/article/2002/07/02/chute-d-un-maitre-du-monde_283279_3234.html

Quelques grandes entreprises possèdent les plus grandes parts du marché. Elles fonctionnent selon une structure pyramidale, ou par la détention de la majorité des titres de propriété².

4. La gouvernance au sein des entreprises familiales est un sujet d'actualité. Une partie non négligeable de ces entreprises se développe aussi bien sur le plan national qu'au niveau international et regroupe des centaines d'actionnaires, issus de générations successives³. Leur pérennité dépend d'un enjeu important, à savoir la conciliation des paramètres relevant de considérations familiales et des paramètres managériaux. Il s'agit de « *concilier les envies de la future génération d'actionnaires et les besoins de l'entreprise* » et de tenir compte « *des ambitions professionnelles des cadres de l'entreprise qui ne font pas partie de la famille afin qu'ils ne se sentent pas mis à l'écart* », selon M. Raymond Abou Adal, du groupe Holdal⁴.
5. Dans les entreprises de grande envergure, il est impératif de séparer la gestion de l'actionnariat et de maintenir un contrôle efficace de la gestion de l'entreprise, au prix de la révocation, le cas échéant, de dirigeants accusant un manque de performance ou de compétence et dont la présence à la direction menace le bon fonctionnement de l'entreprise. En effet, selon l'opinion de M. Raphael Debbané, du groupe Debbané, « *si vous voulez préserver l'entente familiale, il vaut mieux que la famille ne se charge pas de la gestion exécutive de l'entreprise et que le PDG soit de l'extérieur de la famille, afin qu'on puisse lui demander des comptes* »⁵.

Paradoxalement, la succession de nouvelles générations à la tête de l'entreprise s'accompagne souvent d'un conflit de générations qui menace le maintien du dirigeant à son poste de direction.

²C. Salloum et N. Azoury, « Gouvernance, stress financier et gouvernance des entreprises Cas des entreprises libanaises », <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2010-3-page-43.htm>.

³ <https://www.orientlejour.com/article/1023188/les-entreprises-familiales-face-au-defi-de-la-transition-generationnelle.html>.

⁴ <https://www.orientlejour.com/article/1081425/les-entreprises-familiales-face-au-defi-de-la-bonne-gouvernance.html>.

⁵ Idem.

6. La révocation du dirigeant peut être définie comme étant une « *décision unilatérale émanant d'un organe de la société en vue de mettre fin aux pouvoirs conférés à certaines personnes pour administrer la société* »⁶. C'est un mode de cessation anticipée et involontaire du mandat social, permettant aux actionnaires de préserver leur intérêt ainsi que l'intérêt social, en procédant au remplacement du dirigeant en qui ils n'ont plus confiance ou qui ne répond plus aux exigences requises pour la bonne marche et l'évolution des affaires sociales.

La révocation est donc le résultat de l'exercice, par les organes compétents, du droit de surveillance de la gestion sociale.

Le droit de révocation est un principe consacré par le législateur aussi bien pour la S.A.R.L. que pour la S.A. Principe d'ordre public, il n'admet aucune dérogation.

Les règles relatives à la révocation se distinguent par des variantes selon la nature et l'étendue des fonctions du dirigeant révocable. Ainsi, la révocation dite « *ad nutum* » peut intervenir à tout moment, sans motif et sans indemnités alors que la révocation pour « juste motif » serait génératrice d'indemnités en l'absence de motif d'éviction. En tout état de cause, la révocation a pour effet de mettre fin au mandat social. C'est une conséquence irrécupérable dans la mesure où l'abus de droit ne rend pas au dirigeant le siège dont il aura été évincé.

7. Pour mieux appréhender notre sujet, il est nécessaire de donner quelques définitions nécessaires à sa bonne compréhension.

Qui est donc le dirigeant librement révocable ?

Le statut de dirigeant de société a été défini, selon les époques et les auteurs, soit comme un organe, soit comme un mandataire social.

⁶ K. Adom, «La révocation des dirigeants de sociétés commerciales », Rev. soc.1998, p. 788.

Une conception unitaire du dirigeant a été proposée, concluant qu'il s'agit d'« un mandataire spécial d'intérêt commun ». L'idée se fonde sur la considération que la société, étant un contrat spécial, le dirigeant serait un mandataire « spécial ». Cette opinion estime que le dirigeant est un représentant « parfait » de la personne morale, puisqu'il réunit trois conditions, à savoir qu'il est investi d'un pouvoir de représentation, qu'il a la qualité de représentant, que c'est un représentant de droit et non de fait, du moment que sa nomination est régulièrement publiée au registre du commerce des sociétés⁷.

L'idée a été rejetée et la majorité de la doctrine s'accorde à qualifier le dirigeant comme étant un organe social dont les fonctions sont précisées par la loi⁸.

La qualité d'organe ou de mandataire social du dirigeant est une question qui touche à la conception même de la société, dont la nature est estimée tantôt institutionnelle et tantôt contractuelle. Néanmoins, aucune des deux qualifications ne saurait être exclusive de l'autre. La majorité des auteurs s'accorde en effet sur la coexistence, au sein de la société, de règles d'origine contractuelle et institutionnelle⁹.

8. Certains auteurs retiennent une conception large de la qualité de dirigeant et considèrent qu'elle s'applique « à tout représentant de la personne morale investi d'un quelconque pouvoir d'administration, de gestion ou de direction dans une entreprise » ; D'autres se réfèrent à une conception plus étroite et estiment que le dirigeant est un titre attribué à celui qui a « un pouvoir de direction, par antagonisme à celui qui se contente de participer à l'administration (par exemple en qualité de membre du conseil d'administration) ». Dans cette dernière conception, le dirigeant est la personne habilitée à prendre et faire exécuter les décisions ainsi prises¹⁰. Il est légalement

⁷ S. Asencio, « Le dirigeant de société, un mandataire « spécial » d'intérêt commun », Rev.soc.2000, p.683, Dalloz.fr.

⁸ B. Saintourens, « Les organes de direction de la société anonyme après la loi relative aux nouvelles régulations économiques », Rev. soc.2011, p.515.

⁹ Ph. Merle, Droit commercial Sociétés commerciales, 19eme éd., Dalloz, 2016, n° 30 à 33.

¹⁰ D. Gibirila, Le dirigeant de société, statut juridique, social et fiscal, éd. Litec, 1995, n°7.

investi des activités de gestion et de direction. Il s'agit, par conséquent, du dirigeant de droit.

En effet, les dirigeants de sociétés sont a priori des dirigeants de droit car ils sont dûment désignés par les statuts ou par les organes sociaux compétents, afin d'assurer la bonne marche de la société. Lorsque le pouvoir de direction est exercé par des personnes auxquelles il n'est pas légalement attribué, nous sommes en présence de dirigeants de fait. Ces derniers exercent, en toute souveraineté et indépendance, une activité positive et constante de gestion et de direction¹¹. Selon la jurisprudence constante, la qualité de dirigeant de fait « est caractérisée par l'immixtion dans les fonctions déterminantes pour la direction générale de l'entreprise, impliquant une participation continue à cette direction et un contrôle effectif et constant de la marche de la société en cause »¹².

Nous nous rallions à la conception étroite du dirigeant, dans la mesure où ce mémoire s'intéresse au dirigeant de droit, à l'exclusion du dirigeant de fait et plus précisément, aux seuls membres des organes sociaux au sens du droit des sociétés, d'autant plus que le régime de rémunération et d'indemnisation du dirigeant de fait n'est pas réglementé par la loi et les conventions qu'il est susceptible de conclure avec la société à cet égard ne sont pas soumises au régime de contrôle des conventions réglementées.

9. Au Liban, le président du conseil d'administration est investi de plein droit des fonctions de directeur général de la société. Il peut obtenir du conseil la désignation d'un directeur général qui agira, toutefois, pour le compte et sous la responsabilité du président¹³.

En France, la loi N.R.E. du 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques, a dissocié les fonctions du président et du directeur général. Le

¹¹ Cass. Com., 13 fév. 2007, n°05-20126, Légifrance.

¹² Idem, n° 330.

¹³ Ch. Fabia et P. Safa, Précis de code de commerce annoté, éd. Du Beril., 2eme éd. 2004, Tome I, notes sous art.153, n° 2, 3, 6,7.

président organise et dirige les travaux du conseil, veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission, tandis que le directeur général est investi du pouvoir de représenter la société dans ses rapports avec les tiers. Il en assure la direction générale sous sa responsabilité¹⁴.

10. Les termes d'« administration » et de « direction » ne font pas l'objet d'une définition légale.

La S.A.R.L. est gérée par un ou plusieurs dirigeants désignés par le vocable de « gérants » et disposant des pouvoirs les plus étendus. L'administration et la direction relèvent donc d'un seul organe, la gérance. Celle-ci est désignée et contrôlée par l'assemblée générale des associés¹⁵.

La direction de la société anonyme est confiée à un conseil d'administration, composé des membres du conseil ou « administrateurs » et du président directeur général désigné parmi ces derniers.

Le terme « dirigeant » est ainsi employé pour désigner aussi bien les gérants de la S.A.R.L. que les directeurs généraux et les membres du conseil d'administration de la société anonyme. En France, le terme de dirigeant réfère également aux membres du directoire des sociétés anonyme de type dualiste¹⁶. Les termes de direction, d'administration et de gestion sont donc considérés comme équivalents¹⁷.

11. Néanmoins, les dirigeants sociaux peuvent être classés en deux catégories, au regard des fonctions légales qui leurs sont attribuées. Ainsi se distinguent les dirigeants exécutifs des dirigeants non exécutifs¹⁸.

Les dirigeants exécutifs sont les représentants légaux de la société, investis par le législateur des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société et qui la représentent à l'égard des tiers. Il s'agit du président

¹⁴ Cf. art. L.225-51 et L. et L.225-56-I.

¹⁵ D. Gibrila., op. cit., n°5.

¹⁶ Idem.

¹⁷ A. Sharkatli, La rémunération des dirigeants sociaux, Thèse Univ. Lille 2 Droit et santé, 2015.

¹⁸ Idem.

du conseil d'administration, du directeur général et des directeurs généraux délégués¹⁹.

Les dirigeants non exécutifs sont les administrateurs, y compris, en France, le président du conseil d'administration, lorsque ses fonctions sont dissociées de celles du directeur général conformément à la loi NRE du 15 mai 2001.

12. Au Liban, les administrateurs, membres de l'organe collégial que constitue le conseil d'administration, s'occupent de l'exécution des décisions de l'assemblée générale et des opérations que comporte le fonctionnement normal de l'entreprise et qui ne sont pas considérées comme affaires courantes²⁰.
13. En France, les administrateurs déterminent les orientations de l'activité sociale, surveillent leur mise en œuvre et ont la possibilité de se saisir de toute question intéressant la bonne marche de la société²¹.

La reconnaissance de la qualité de dirigeant social aux membres du conseil d'administration a été consacrée par la Cour de cassation française. Ils sont considérés comme des dirigeants de droit, bien que n'assumant pas la direction générale de la société²².

14. Qu'en est-il de l'administrateur indépendant, élu en dehors des actionnaires et qui n'a aucun lien et avec la société et aucun intérêt personnel à sa réussite ?
Au Liban, il est incompatible avec la subordination légale de la qualité d'administrateur à celle d'actionnaire, dans la mesure où chaque membre du conseil d'administration doit détenir au minimum une action dans le capital de la société. Le droit libanais lie la détention du pouvoir à la détention du capital. Par conséquent, en dehors du secteur bancaire, les entreprises libanaises ont rarement recours à des administrateurs indépendants d'autant plus qu'étant majoritairement familiales, un administrateur en dehors du cercle de la famille est perçu comme un intrus dans le clan familial.

¹⁹ C.com.lib., Art. 157, al.2; C.com. fr. Art. L.225-56 al. 1.

²⁰ C.com lib; Art. 157, al. 1 C.com. .lib.

²¹ C.com. fr., Art. L.225-35.

²² Cass. Com., 31 mai 2011, n° 09-13975, Légifrance.

15. En France, depuis la loi sur la modernisation de l'économie du 4 août 2008, l'administrateur n'est plus obligatoirement actionnaire de la société. L'introduction d'administrateurs non actionnaires a été défendue par la nécessité de « *faire contrepoids à la surreprésentation de dirigeants exerçant les fonctions exécutives dans l'entreprise, ainsi qu'à l'omnipotence de certains présidents* »²³.

Dans les petites entreprises, souvent familiales, la direction est généralement assurée par les associés ou actionnaires qui détiennent à la fois le capital et le pouvoir. En revanche, dans les grandes sociétés appartenant à un nombre élevé d'actionnaires, il y a une séparation entre le capital et le pouvoir. La direction de la société est confiée à des personnes choisies pour leurs compétences techniques et professionnelles. Le terme de dirigeant social prend alors une connotation « techno structurelle »²⁴.

16. Nous n'aborderons pas dans ce mémoire la catégorie des administrateurs indépendants puisque le législateur libanais ne la prévoit pas dans la structure de la société anonyme.

Par conséquent, entreront particulièrement dans la catégorie des dirigeants appréhendés dans ce mémoire, le président et les membres du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués de la société anonyme et le gérant de la société à responsabilité limitée.

17. Ce mémoire s'intéresse à la révocation des dirigeants sociaux et aux primes de départ créées par la pratique des affaires pour faire contrepoids à la mise en application du principe de libre révocabilité. Or on ne peut aborder la question des indemnités de départ sans éclaircir au préalable la notion de rémunération. Celle-ci est constituée par « *l'ensemble des flux perçus par un dirigeant en lien avec l'exercice de son mandat. Cela implique que la rémunération soit séparée en deux parties : une composante contractuelle qui prévoit (ou devrait prévoir)*

²³ Ph. Merle, op.cit. n° 423.

²⁴ M. Cauzian, A. Viandier et F. Deboissy, Droit des sociétés, 29^{ème} éd., LexisNexis, 2016, n°325.

pour chaque performance réalisée un niveau de rémunération durant un certain nombre d'années ; une composante non contractuelle qui concerne la fin effective du mandat - laquelle peut intervenir au terme contractuel du mandat ou avant la fin de celui-ci »²⁵.

La rémunération du dirigeant ne se limite donc pas aux honoraires perçus durant la période d'exercice de son mandat social, mais englobe les éventuelles primes de départ auxquelles pourraient prétendre le dirigeant sortant de l'entreprise. Ce dernier occupe en effet un poste, certes prestigieux, mais tout autant précaire. Une épée de Damoclès pèse constamment sur sa tête et le menace d'éviction à tout moment.

18. L'indemnité de départ constitue une composante du contrat de rémunération du dirigeant social, lorsqu'elle figure dans le contrat lui-même, qui en prévoit les modalités de calcul ainsi que les conditions d'attribution. Le contrat peut par exemple en subordonner le versement à la réalisation, de la part du dirigeant, de conditions de performances bien déterminées, ou encore la limiter au cas de changement de contrôle de l'entreprise, s'accompagnant de l'éviction du dirigeant concerné. Elle s'exprime la plupart du temps en multiple de la rémunération et peut s'accompagner d'un supplément associé à une clause de non concurrence.
19. La littérature économique montre que les primes de départ prévues dans le contrat de rémunération ne sauraient s'expliquer par la nécessité de lier la rémunération à la performance de l'entreprise puisque leur niveau accuserait une baisse en cas de mauvaises performances, ce qui retirerait à la prime son objectif initial, qui est de compenser la perte d'un poste, s'accompagnant généralement d'une perte de réputation et d'une baisse de revenus du dirigeant concerné. Les indemnités de départ se justifient plutôt par des « *problèmes*

²⁵ F. Palomino, « Comment faut-il payer les patrons ? », Collection du CEPREMAP, Centre pour la recherche économique et ses publications, éd. Rue d'Ulm/Presse de l'École normale supérieure, 2011, <http://www.cepremap.fr/depot/opus/OPUS21.pdf>.

d'asymétrie d'information entre les dirigeants de l'entreprise ayant un rôle exécutif et les autres représentants des actionnaires »²⁶.

Selon l'auteur cité, la source d'asymétrie d'information peut porter sur les compétences du dirigeant. Il en est ainsi lorsqu'un directeur général ou un P.D.G n'est que depuis peu de temps dans l'entreprise et s'expose ainsi au risque de se voir révoquer par le conseil d'administration pour manque de performances, peut-être injustifié. L'indemnité de départ est un moyen de prévention qui l'inciterait à s'investir dans le développement de l'entreprise car ceci aurait pour effet de rendre une éventuelle révocation plus coûteuse, puisque mesurée à la performance de l'entreprise.

Une deuxième source d'asymétrie peut relever du fait que le dirigeant exécutif possède les informations sur la valeur et le niveau de l'entreprise. La stipulation d'une prime de départ l'inciterait à dévoiler toute mauvaise nouvelle concernant l'état de santé de l'entreprise afin que soient prises les mesures nécessaires pour permettre à la firme de remonter la pente. En effet, plus l'entreprise a de la valeur, plus le coût de la prime de départ augmente et rassure le dirigeant quant à l'avenir de sa situation financière²⁷.

20. La question de la rémunération des dirigeants sociaux et des primes de départ versées à l'occasion de leur éviction a fait l'objet, non seulement d'une réglementation légale, mais aussi de principes et de recommandations élaborés par les organisations professionnelles et intégrés dans des codes de bonne conduite. Ces codes font partie du droit mou ou droit souple, par opposition au droit dur. Il s'agit de textes ou de dispositions juridiques « *n'ayant pas par eux-mêmes d'effets contraignants, mais susceptibles de contribuer, dans certaines conditions, à la formation de nouvelles règles juridiquement contraignantes* »²⁸.

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

²⁸ Ministère de la Culture et de la Communication, « Rapport annuel de la commission de terminologie et de néologie », 2008, p. 85,
https://www.observatoireplurilinguisme.eu/portalingua/www.dglf.culture.gouv.fr/cogether/Rapport_Cogether_2008.pdf

La *Soft Law* est apparue en premier lieu en droit international public. Aujourd'hui, on assiste à une prolifération de la *Soft Law* dans toutes les branches du droit. Elle est très présente en droit des sociétés, notamment en matière de rémunération des dirigeants sociaux. Son caractère juridique a suscité un vif débat doctrinal dans la mesure où elle est dépourvue de caractère obligatoire et de force contraignante. Elle est constituée d'un ensemble d' « *instruments d'application volontaire qui ne peuvent avoir un effet que s'ils reçoivent l'adhésion de leurs destinataires* »²⁹.

21. Le droit souple de la rémunération des dirigeants sociaux se manifeste donc à travers les codes de bonne gouvernance émis par les entreprises elles-mêmes ou par des organisations professionnelles. Les règles ainsi établies visent à moraliser le droit des affaires. Elles misent sur l'éthique des dirigeants et visent à assurer une meilleure gestion des rapports entre les différents acteurs de la société et à instaurer un certain équilibre entre les intérêts des dirigeants et l'intérêt social, qui peuvent s'avérer conflictuels à certains égards. En effet, la société est une structure dans laquelle pouvoir et profit sont partagés entre les dirigeants et les actionnaires. L'intérêt commun fait sa force tout autant que le conflit d'intérêt constitue sa faiblesse.

Par conséquent, nous constaterons qu'un dirigeant rassuré et sécurisé quant à sa situation professionnelle et financière constitue un élément qui contribue à la prospérité et à la richesse de la société qu'il dirige. En revanche, un dirigeant qui exerce ses fonctions dans le souci permanent de se voir évincé sans garanties serait une entrave à l'avancement de l'entreprise et à la bonne marche, à long terme, des affaires sociales. Il serait motivé par des considérations servant son intérêt personnel au détriment de l'intérêt social.

22. En France, les codes de l'AFEP-MEDEF et de MiddleNext ont été élaborés respectivement pour les sociétés cotées et pour les petites et moyennes

²⁹ A. Sharkatli, préc.

entreprises³⁰. Ils correspondent aux termes des articles L.225-37 et L.225-68 du Code de commerce qui réfère à un « *code de gouvernement d'entreprise élaboré par les organisations représentatives des entreprises* »³¹. Ces codes adressent des règles de bonne conduite aussi bien aux actionnaires qu'aux mandataires sociaux et couvrent les principaux aspects de la bonne gouvernance. Les recommandations formulent des principes d'équilibre, de cohérence et de mesure en matière de rémunération des dirigeants sociaux. Elles prévoient le plafonnement des parachutes dorés et restreignent leur attribution aux cas de départs involontaires.

La société cotée a le choix de ne pas appliquer un code de gouvernement d'entreprise. Elle devra expliquer les raisons de ce choix et indiquer les règles retenues en complément des obligations légales : c'est le principe « *appliquer ou expliquer* » (*apply or explain*). En revanche, si la société décide d'appliquer un tel code, elle doit se justifier des règles qu'elle ne souhaite pas appliquer : c'est le principe « *appliquer ou expliquer* » (*comply or explain*).

23. Concernant les primes de départ liées à la révocation des dirigeants sociaux, nous pouvons lire dans l'AFEP- MEDEF qu'il est inacceptable que les dirigeants dont l'entreprise est en situation d'échec ou qui sont eux-mêmes en situation d'échec la quittent avec des indemnités. Ce code recommande que l'indemnité de départ soit subordonnée à des conditions de performances appréciées sur deux exercices au moins et qu'en tout état de cause, elle n'excède pas deux ans de rémunération. Il recommande par ailleurs la cessation du contrat de travail en cas de mandat social³².

³⁰ A.Najjar, op.cit., n° 9.7.

³¹ C..com.fr., Art. L.225-37 et L.225-68, L'article L.225-37 : « Lorsqu'une société se réfère volontairement à un code de gouvernement d'entreprise élaboré par les organisations représentatives des entreprises, le rapport (du président du conseil) précise également les dispositions qui ont été écartées et les raisons pour lesquelles elles l'ont été. Se trouve de surcroît précisé le lieu où ce code peut être consulté. Si une société ne se réfère pas à un tel code de gouvernement d'entreprise, ce rapport indique les règles retenues en complément des exigences requises par la loi et explique les raisons pour lesquelles la société a décidé de n'appliquer aucune disposition de ce code de gouvernement d'entreprise ».

³²Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, AFEP-MEDEF, révisé en novembre 2016, https://www.afep.com/wp-content/uploads/2016/11/Code_de_gouvernement_d_entreprise_des_societes_cotees_novembre_2016.pdf.

24. Au Liban, le Code de commerce n'a pas été mis à jour et adapté aux principes de *Corporate Governance*. Seuls les établissements bancaires appliquent un guide de gouvernement d'entreprise depuis janvier 2011, lorsque l'Association des banques du Liban a émis des « *Directives relatives à la gouvernance d'entreprises dans les banques opérantes au Liban* », comportant des recommandations relatives à la responsabilité, aux compétences, à l'indépendance et à la rémunération des administrateurs de banques, à la direction générale et à la gestion du risque³³.

Pour les sociétés cotées à la bourse de Beyrouth, nous mentionnons les « *Lignes directrices relatives à la gouvernance d'entreprise pour les sociétés cotées à la bourse* », édictées par la Lebanese Transparency Association, qui ont pour but de « *guider ces entreprises afin de les aider à développer un système solide de gouvernance d'entreprise permettant aux directeurs, administrateurs, actionnaires et parties prenantes d'être motivés à toujours agir dans le meilleur intérêt de l'économie libanaise en général et des sociétés cotées en particulier* »³⁴.

25. Un code de bonne gouvernance adapté aux sociétés libanaises et à leur cachet familial serait bien reçu en droit positif libanais. Le chemin peut être long, parfois semé d'embûches, mais les textes et la pratique appellent une mise à jour et une plus grande conformité aux exigences des affaires.

En effet, le dirigeant de société est un personnage bien connu de la littérature juridique. Les ouvrages traitent généralement de son statut, de ses fonctions et de ses responsabilités. Toutefois, une problématique reste le plus souvent peu ou pas abordée : comment le dirigeant peut-il se protéger contre les risques liés à son statut, notamment à la révocation qu'il encourt à tout moment ? Ces risques peuvent revêtir une dimension aussi bien économique que juridique, deux aspects souvent liés.

³³ A. Najjar, op. cit., n° 9.8.

³⁴Lignes directrices relatives à la gouvernance d'entreprises pour les sociétés cotées à la bourse, Lebanese Transparency Association, www.transparency-lebanon.org.

26. En réalité, le dirigeant n'est pas dans une situation exclusivement aléatoire : la liberté du droit de révocation est limitée par l'exercice abusif de ce droit.

Toutefois, entre le principe de libre révocabilité des dirigeants sociaux et la construction prétorienne de la notion d'abus de droit de révocation, le fil devient assez ténu. C'est à se demander si la mise en application du principe maintient son caractère absolu et si l'abus de droit de révocation n'a pas pour effet d'éliminer en quelque sorte le sens et la portée du principe impérativement consacré par le législateur.

Par ailleurs, une panoplie d'arrangements juridiques a été créée par la pratique pour atténuer les conséquences du principe de libre révocabilité : clauses statutaires, résolutions sociales, conventions d'indemnisation, contrats de travail conclus parallèlement au mandat social, etc...

Les stipulations statutaires et extra-statutaires visant à atténuer le principe de libre révocation et à protéger le dirigeant social font l'objet d'un contentieux important, relatif en particulier aux P.D.G et directeurs généraux qui sont le plus exposés au risque d'éviction et se caractérisant dans la majorité des cas par des clauses d'indemnité de départ, prévoyant le versement, par la société, d'une indemnité importante au dirigeant démis de ses fonctions.

27. En revanche, la protection du dirigeant social risque de devenir elle-même abusive lorsqu'elle porte atteinte à l'intérêt social de l'entreprise. Dans ce sens, les révélations qui ont été faites sur les primes de départ des dirigeants de grandes entreprises ont suscité de vives réactions dans l'opinion publique. En France, en 2002, l'ancien président de Vivendi recevait une indemnité de départ de 20 millions d'euros alors que le groupe accusait une perte de 23,3 millions d'euros et une baisse de 80% de sa valeur boursière. En 2005, Daniel Bernard, président de Carrefour recevait 9,8 millions d'euros en contrepartie de son engagement de non concurrence, outre les 29 millions d'euros provisionnés par le groupe pour financer sa retraite complémentaire. En 2009, Thierry Morin quittait la direction de Valéo avec une prime de 3,2 millions d'euros, suite à

l'annonce, par le groupe, d'une perte de 207 millions d'euros³⁵. Ces chiffres, effectivement choquants et démesurés, n'ont pas laissé indifférents le législateur et les organisations professionnelles qui sont intervenus, à travers maintes réformes et recommandations, pour cadrer et encadrer les rémunérations des dirigeants sociaux.

28. Les règles relatives à la révocation des dirigeants sociaux se distinguent par des variantes selon la nature et l'étendue des fonctions du dirigeant révocable et selon la structure de la société, société anonyme ou S.A.R.L. Ainsi, la révocation dite « *ad nutum* » peut intervenir à tout moment, sans motif et sans indemnités alors que la révocation pour « juste motif » serait génératrice d'indemnités en l'absence d'un tel motif. En tout état de cause, la révocation a pour effet de mettre fin au mandat social.

29. Le principe de libre révocation place alors le dirigeant dans une situation financière et professionnelle instable et précaire, du moment qu'il risque de perdre son poste à tout moment.

Dans le cas d'une révocation *ad nutum*, la loi lui interdit la réclamation d'indemnités de départ liées à son éviction. Par ailleurs, si la révocation pour juste motif ouvre droit à réparation en l'absence de cause légitime de révocation, elle ne saurait avoir pour conséquence de réintégrer le gérant évincé dans son poste. Dans les deux cas de figure, l'éviction est susceptible d'avoir des conséquences néfastes sur l'avenir professionnel du dirigeant ainsi remercié de ses fonctions.

30. Afin de protéger les dirigeants contre le caractère aléatoire de leur statut professionnel, la pratique a créé des techniques contractuelles servant à contrebalancer une telle précarité. Ainsi, des primes de départ sont souvent négociées au moment de l'intégration du poste de direction ou au moment du départ en vue d'amoindrir les conséquences de la révocation. Or, des primes

³⁵ A. Sharkatli, préc.

excessives par leur montant portent un caractère dissuasif qui ferait hésiter la société à prononcer la révocation quand bien même le dirigeant n'est plus conforme à sa stratégie ou à ses attentes. C'est à se demander si le principe de révocation maintient sa rigidité et si son atténuation dans la pratique des affaires ne l'a pas dépourvu de son sens et de sa portée.

31. En fait, la rigidité du principe de libre révocation, révélée par la pratique des affaires, a été progressivement atténuée par la jurisprudence, notamment française. Nous constaterons au fil de ce mémoire que la révocation *ad nutum* obéit à un certain nombre de règles procédurales sans le respect desquels elle est considérée comme abusive et génératrice d'indemnisation. Le respect du contradictoire, des droits de défense, de la loyauté envers le dirigeant révoqué, sont autant d'exigences qui atténuent le caractère souverain, discrétionnaire et arbitraire de la révocation. En outre, le respect du droit de la défense appelle inéluctablement à la communication, au dirigeant révocable, des griefs qui lui sont reprochés et qui sous-tendent la décision de révocation. Où en est alors la frontière entre révocation *ad nutum* et révocation pour juste motif ?
32. La rigidité du principe de libre révocation n'a pas échappé au législateur français. Celui-ci a pris conscience de la nécessité d'adapter les textes en vue d'encadrer la pratique des conventions d'indemnisation ou primes de départ. Cet encadrement légal vise à bon escient d'éviter abus et débordements. Ainsi, la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie, dite loi Breton³⁶ et la loi TEPA, en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat³⁷, révèlent le souci du législateur de moderniser les textes : plutôt que de sanctionner les primes de départ, l'objectif est de les moraliser afin d'instaurer un équilibre entre l'intérêt de la société et celui du dirigeant révocable.
33. Par ailleurs, on ne peut s'interroger sur la situation professionnelle du dirigeant social et le souci de contrebalancer le risque d'éviction qui la menace, sans

³⁶ Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005.

³⁷ Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007.

accorder une place de grande envergure à la possibilité d'un cumul du mandat social avec un contrat de travail au sein de la même entreprise. Non protégé par la législation du droit des sociétés, le dirigeant révocable le sera par la législation du travail. Cependant, le législateur, conscient des abus auxquels peut donner lieu une telle situation a subordonné le cumul de fonctions à la réunion d'un certain nombre de conditions assez strictes, pour éviter qu'il génère des privilèges indus aux dirigeants, et que l'emploi ne soit finalement fictif.

Ce cumul ainsi réglementé constitue un rempart de sécurité face au caractère aléatoire de la fonction de dirigeant, sans pour autant mettre en échec le principe de libre révocation. La matière est d'ailleurs bien encadrée par le législateur libanais dans le texte spécial du code de commerce.

34. En dehors du cumul des statuts de mandataire et de salarié en faveur du dirigeant, le droit positif libanais appelle à une mise à jour particulière au niveau du principe de révocation et de sa mise en application. Les textes existant constituent des textes cadres : ils établissent le principe de libre révocation sans en appréhender les conséquences et les abus. Même la jurisprudence accuse un manque regrettable de décisions publiées à ce sujet, sauf que cette lacune s'explique peut-être par le caractère plutôt familial de la majorité des firmes libanaises. Néanmoins nous estimons et souhaitons qu'avec la mondialisation, les progrès et avancées technologiques, ainsi que le niveau de compétence et d'éducation des nouvelles générations qui se distinguent de plus en plus sur le plan international, les petites et moyennes entreprises vont bientôt céder la place à de grands groupes économiques bien affirmés sur la scène internationale. Or ceux-ci exigent des dirigeants qualifiés et compétents pour en assurer et en maintenir l'essor. Par conséquent, l'intervention du législateur libanais est vivement souhaitable en vue de moderniser et d'adapter les textes relatifs à la rémunération des dirigeants sociaux en général et à la

révocation plus particulièrement. Il s'agit de prévenir et de répondre à l'évolution vertigineuse du monde des affaires.

Le droit positif français serait une source non négligeable d'inspiration pour la modernisation et la mise à jour des textes du code de commerce relatifs à la révocation, d'autant plus que le législateur français s'est appuyé sur les solutions jurisprudentielles dégagées des exigences des affaires.

Il est clair que ce mémoire s'intéresse exclusivement aux sociétés anonymes et aux S.A.R.L., sociétés de structure institutionnelle réglementées par les textes. En effet, le droit libanais laisse peu ou pas de place aux sociétés de structure contractuelle, telles que la société par actions simplifiées, dont l'organisation et le fonctionnement relèvent de la seule volonté des actionnaires et est exclusivement élaborées par les statuts.

35. Dans une première partie, nous confronterons les deux modes de révocation des dirigeants sociaux, en vue d'envisager leurs conditions de validité et leurs limites pour essayer de répondre à la question de savoir si la révocation *ad nutum* demeure une révocation possible sans justification de motif valable ou si au contraire cette frontière qui la délimite et la distingue de la révocation pour juste motif perd en fait de sa rigueur.

Cela nous mènera à étudier, dans une deuxième partie, les modes contractuels de protection des dirigeants révocables, plus particulièrement les conventions d'indemnisation autrement qualifiées de primes de départ, et les cas de cumul du mandat social avec un contrat de travail au sein de la même société. Le recours à cette dernière forme d'arrangement contractuel est soumis à de strictes conditions de validité et ne constitue pas une garantie automatique de la situation du dirigeant. Quant aux primes de départ, si elles ont été progressivement encadrées par la jurisprudence et le législateur français, il n'en est pas de même en droit positif libanais qui gagnerait donc à réagir afin de s'aligner sur les exigences de la pratique des affaires aussi bien sur le plan local que sur la scène internationale.

Première partie: Rigidité du principe de révocation

36. La décision de créer une société, personne morale et entité juridique distincte jouissant d'une personnalité et d'un patrimoine propres peut être motivée par une ou plusieurs raisons.

Pour les grandes entreprises commerciales et industrielles, qui ont besoin de capitaux considérables, la société anonyme, société par actions, est une option intéressante sur le marché libanais des affaires.

Pour les petites et moyennes entreprises à caractère familial, la S.A.R.L. s'avère être la forme sociale la mieux adaptée.

La question de la révocation des dirigeants sociaux se pose dans le cadre de ces deux formes de société. Elle concerne principalement les administrateurs de la S.A, président et membres du conseil d'administration et le ou les gérants de la S.A.R.L.

37. Selon la forme de la société concernée, le législateur distingue deux modes de révocation à savoir la révocation *ad nutum* et la révocation pour juste motif. Dans les deux cas de figure, le principe est celui de la libre révocation.

Nous pouvons a priori constater que dans le monde pratique des affaires, ce principe place les dirigeants sociaux dans une situation précaire. En effet, et alors que le salarié bénéficie de la protection dévolue par son contrat de travail, le dirigeant ne bénéficie ni de la stabilité ni de la sécurité que confère au salarié son statut légal. Sa révocation est libre, sans préavis et sans indemnités, sauf à établir son caractère abusif.

Notre étude portera sur les modes de révocation, les abus qui peuvent menacer le principe de libre révocabilité, l'incidence de la révocation sur la situation professionnelle et financière du dirigeant et les mesures susceptibles de le protéger, dans les limites de la marge laissée par le législateur et consacrée dans la pratique et par la jurisprudence.

Titre 1 : Rigidité du principe de révocation « *ad nutum* »

38. L'expression latine *ad nutum* signifie littéralement sur un signe de tête. La révocation des dirigeants relève en principe du pouvoir souverain des organes sociaux compétents. Les juges du fond n'exercent aucun contrôle en la matière. Toutefois, la mise en application du principe est limitée par l'abus de droit qui donne lieu éventuellement à l'allocation de dommages et intérêts.

Chapitre 1 : Révocation *ad nutum* : principe d'ordre public

En vue de délimiter le champ d'application du principe de révocation *ad nutum*, il est impératif de définir au préalable le statut juridique du dirigeant visé et concerné. La mise en application du principe relève exclusivement de l'organe social compétent. Ceci garantit à la société et aux actionnaires un droit de regard et de surveillance sur la bonne marche des affaires sociales.

Section 1 : Statut juridique du dirigeant révocable

Le législateur libanais a strictement réglementé la direction de la société anonyme, qui se présente comme une institution aux organes hiérarchisés. Sa gouvernance est assurée par un organe collégial, le conseil d'administration qui désigne un président parmi ses membres³⁸.

L'administration est donc exercée collectivement par les membres du conseil. Aucun de ces derniers ne jouira de prérogatives individuelles autres que celles qui lui seraient précisément déléguées par le conseil.³⁹

³⁸C. com. lib., Art. 144 et 157.

³⁹ Ch. Fabia et P.Safa, « Précis de Code de commerce annoté », 2eme éd., 2004, Tome I, Art.144, n°2.

Néanmoins, le président du conseil d'administration et éventuellement le directeur général ou l'administrateur délégué représentent la société auprès des tiers et assurent sous le contrôle du conseil, l'exécution des décisions de celui-ci ainsi que l'expédition des affaires courantes de la société, telles que déterminées par les statuts ou par l'usage⁴⁰.

§1 : Le dirigeant révocable : mandataire ou organe social ?

39. Le conseil d'administration est l'organe de direction de la société anonyme de droit libanais. Il est composé par un groupe d'actionnaires dont le nombre varie entre trois et douze. Sa composition, ses prérogatives et les modalités de son fonctionnement sont déterminés par le législateur dans les articles 144 et suivants du Code de commerce libanais. Le conseil n'exerce pas directement tous les pouvoirs de gestion qui lui sont attribués par les textes. C'est le président du conseil qui exerce ces prérogatives en sa qualité de président directeur général. Il peut toutefois désigner un directeur général adjoint qui exercera ces prérogatives pour le compte et sous la responsabilité personnelle du président⁴¹.

A. Le statut juridique de l'administrateur

40. Pour analyser la situation juridique de l'administrateur, personne physique, on relève souvent une référence à la notion de mandat. Les administrateurs sont d'ailleurs appelés « mandataires » dans divers textes du Code de commerce. Il en est de même dans les textes français⁴² et dans certains arrêts de la jurisprudence, qui emploient le vocable « mandataire légal » ou « mandataire salarié »⁴³.

⁴⁰ C. com. lib., Art. 157 al.2.

⁴¹ C. com. lib. Art. 153: « Le président du conseil d'administration exerce les fonctions de directeur général. Il peut proposer au conseil d'administration la désignation d'un directeur général autre que lui. Toutefois, ce directeur exercera ses fonctions pour compte du président et sous sa responsabilité personnelle ».

⁴²C. com. fr., Art. L.225-25.

⁴³ Cass.com., 20 juin 1966, Bull.civ III, p.282 ; Trib faillites Bey., 2 mai 2007, Al-Adl, 2007, 3,1318.

Certains auteurs considèrent que la révocation de l'administrateur se base sur sa condition juridique de mandataire de la société. Par conséquent, en application du droit commun et notamment de l'article 810 du C.O.C, « *le mandant peut, quand bon lui semble, révoquer le mandat* » toute clause contraire étant sans effet⁴⁴.

D'autres auteurs considèrent que la qualification de mandataire, attribuée à l'administrateur, est inexacte. En effet, l'administrateur n'a pas la qualité de mandataire au sens du droit commun. Il ne peut être considéré comme le mandataire des actionnaires puisqu'il agit, non pas en leur nom et pour leur compte, mais au nom et pour le compte de la société, entité dotée d'une personnalité morale distincte. Il n'est pas non plus le mandataire de la société puisque le mandat est par définition un contrat qui met en présence deux volontés alors que la société n'a pas de volonté propre⁴⁵. Le professeur Merle affirme que « *la révocabilité est une séquelle de l'analyse contractuelle de la situation de l'administrateur, mandataire révocable (C.civ., art.2004)* »⁴⁶. Il n'en demeure pas moins que l'administrateur n'a pas la qualité de représenter la société⁴⁷. Il n'a aucun pouvoir individuel sur la gestion sociale, à moins d'être nommé administrateur délégué ou d'occuper un poste de direction de nature à lui conférer le droit d'agir au nom et pour le compte de la société. En dehors de tels cas de figure, l'administration appartient, non pas à l'administrateur individuellement, mais au conseil d'administration en tant qu'organe collégial.

41. Certains auteurs comme Emile Tyan estiment que l'article 822 C.O.C, relatif à la révocation du mandataire par le mandant, donne des indications relatives

⁴⁴ E. Nassif, « Encyclopédie des sociétés commerciales », EL Halabi, éd.2008, Tome X, « La société anonyme- Conseil d'administration », p.184.

⁴⁵ Ph. Merle, « Droit commercial Sociétés commerciales », Dalloz, éd. 2016, n°117. ; A. Najjar, « L'administration de la société anonyme libanaise », Le Point Delta, éd. 2017, n°96. ; E. Tyan, « Droit commercial », Hachette Antoine, éd. 2017, Tome I, n°584.

⁴⁶ Ph. Merle, op. cit., n°435.

⁴⁷ C.A., Mont Liban, 24 févr. 2010, Cassandre 2010, 2, p.363.

au droit discrétionnaire de révocation. En effet, l'article 822 du C.O.C dispose que « *lorsque le mandant ou le mandataire résilie le contrat brusquement, à contretemps et sans motif plausible, il peut être tenu à des dommages –intérêts envers l'autre contractant à raison de l'exercice abusif qu'il a fait de son droit* ». Or, le droit de révocation ne peut s'exercer brusquement, à contretemps et sans motif plausible⁴⁸.

D'autres auteurs comme Alexandre Najjar considèrent cette opinion difficilement conciliable avec l'article 150 du Code de commerce⁴⁹. En effet, l'obligation de motiver la décision de révocation paraît en contradiction avec le caractère *ad nutum* qui lui est inhérent et qui reste une caractéristique particulière du statut juridique de l'administrateur.

Nous aborderons ultérieurement et plus en détails, la question de la révocation abusive mais nous pouvons déjà constater, sur base de ce cheminement analytique que l'administrateur, bien que souvent désigné sous le vocable de « mandataire », n'a pas ce statut. Le principe de révocation se rapproche du mandat au sens du droit civil dans la mesure où, dans les deux cas de figure, la révocation est libre et peut advenir à tout moment. La seule limite à l'exercice unilatéral du droit d'éviction est l'abus de droit, générateur de dommages-intérêts.

Néanmoins, nous estimons que le dirigeant, bien que révocable de la même manière que le mandataire civil, ne saurait être considéré comme tel. En effet, l'administrateur fait partie d'un organe collégial, il ne représente pas la société à titre personnel, il n'est donc pas lié à celle-ci par un contrat de mandat au sens du droit commun. Il est révocable à tout moment en tant qu'entité institutionnelle organisée par la loi.

⁴⁸ E. Tyan., op. cit., n°600.

⁴⁹ A. Najjar, op. cit., n°82; C.com. lib., «Nonobstant toute clause contraire, les administrateurs sont révocables *ad nutum* ».

42. Enfin, l'administrateur n'est pas nécessairement une personne physique. Une personne morale actionnaire peut faire partie du conseil d'administration de la société à condition de désigner un représentant permanent pour y occuper son siège d'administrateur. Ce dernier exerce ses fonctions au même titre qu'une personne physique et il est révocable *ad nutum*.

B. Le statut juridique des organes de direction de la société

43. L'administration de la société anonyme est un système basé sur le partage de compétences entre le conseil d'administration et l'administrateur qui en est élu président.

Les pouvoirs du conseil d'administration font l'objet d'une définition générale formulée par l'alinéa premier de l'article 157 C. com.lib qui dispose :

Le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour exécuter les décisions de l'assemblée générale et faire toutes les opérations que comporte le fonctionnement normal de l'entreprise et qui ne sont pas à considérer comme affaires courantes(...)». Dans la pratique, ce sont les statuts de la société qui détaillent les pouvoirs du conseil et lui confèrent des prérogatives qui excèdent les actes d'administration⁵⁰.

44. Le président du conseil d'administration est désigné par l'article 153 C.com.lib sous le vocable de président directeur général (PDG). Par conséquent et dès lors qu'il est élu président, il se trouve investi de plein droit de la fonction de directeur général.

Contrairement aux autres membres du conseil d'administration, le président ne saurait être une personne morale. Il doit par ailleurs avoir la qualité d'administrateur sans laquelle il ne peut être élu président. De ce fait, s'il est

⁵⁰Ch. Fabia et P. Safa, op.cit., Art. 157, n°1.

révoqué en tant qu'administrateur, il perd *de facto* son poste à la direction générale et à la présidence du conseil.

Le PDG est désigné par le conseil d'administration et exerce ses fonctions sous son contrôle. Toutefois, Il n'est pas dans une situation de mandataire du conseil⁵¹ puisqu'il jouit de pouvoirs légaux qui lui sont investis en tant qu'organe social dans la structure hiérarchique de la société anonyme.

45. L'article 153 précité donne au président la possibilité de proposer au conseil la désignation d'un directeur général, quelquefois appelé directeur général adjoint, qui exercera ses fonctions pour le compte et sous la responsabilité personnelle du président.⁵² Il assiste donc le président auquel il est subordonné⁵³. Sa désignation est une option facultative pour le président. L'étendue de ses pouvoirs est définie soit par le conseil d'administration, soit par le PDG. En l'absence d'une telle définition, on lui reconnaît les prérogatives du président directeur général⁵⁴.

Le directeur général reçoit une délégation permanente des pouvoirs du PDG, sans que ce dernier ne soit déchargé de ses responsabilités. Ses fonctions requièrent des capacités personnelles de gestion. C'est la raison pour laquelle, comme le PDG, il doit nécessairement être une personne physique⁵⁵.

Les fonctions du directeur général s'étendent à l'ensemble des affaires sociales et à la représentation de la société et excluent sa qualification de salarié de celle-ci, celles du directeur spécial ou du directeur technique, qui sont limitées à une catégorie des affaires sociales, mais le cumul des deux genres de fonctions est admis⁵⁶.

⁵¹ E. Tyan, op. cit., n°607.

⁵² Cass.civ.lib., 13 avril 1993, Al mustachar Al Halabi, éd. électronique.

⁵³ A.Najjar, op.cit., n°244.

⁵⁴ Ch. Fabia et P. Safa , op. cit., Art 157, n°20.

⁵⁵ Brière de l'Isle, Encycl. Dalloz com., III, v° Directeur, n°46.

⁵⁶ Ch. Fabia et P. Safa, op,cit., Art.153, n° 14.

Aux termes de l'article 153 C.com. lib, le directeur général se distingue du directeur technique ou commercial qui est lié à la société par un contrat de louage de services et n'a aucun pouvoir d'engager la société.

Toutefois, si le directeur général agit pour le compte et sous la responsabilité du président du C.A, il ne saurait être considéré comme mandataire de ce dernier, au sens du droit commun. En effet, le directeur général, tout comme le président, agit au nom et pour le compte de la société. Dans ses rapports avec les tiers, c'est la société qu'il engage et non pas le président. Par ailleurs, comme mentionné plus haut, le président n'a pas le pouvoir direct de désigner le directeur adjoint. Il n'a que la possibilité de proposer au conseil une telle désignation. Par conséquent, la qualification de mandataire doit être écartée et le directeur général doit être considéré comme un organe collégial⁵⁷. Cette théorie a été consacrée par une partie de la jurisprudence⁵⁸. Certains auteurs ne partagent pas cette opinion. Ils estiment que le directeur général est mandataire du président puisqu'il exerce ses fonctions pour le compte et sous la responsabilité personnelle de ce dernier.⁵⁹

46. Le directeur général adjoint peut être recruté en dehors des actionnaires et en dehors des membres du conseil d'administration. L'article 153 n'exige pas qu'il ait la qualité d'administrateur⁶⁰. La durée de son mandat ne peut être supérieure à celle du PDG. Elle expire donc ipso facto par la cessation des fonctions de ce dernier. Il est révocable ad nutum, par analogie avec le cas du PDG et en sa qualité de mandataire⁶¹.
47. En outre, le président a la possibilité de déléguer tout ou partie de ses fonctions à un administrateur autre que le directeur général adjoint. Cette

⁵⁷ A. Najjar, op. cit., n°248.

⁵⁸ Cass. 18 nov 1994, J.C.P.1995, G, II, 22360, concl. Jéol.

⁵⁹ E. Tyan, op.cit., n° 615.

⁶⁰ Ch. Fabia et P. Safa., op. cit., Art.152, n°9.

⁶¹ E.Tyan, op. cit., n° 616.

délégation de pouvoirs ne peut intervenir que pour une durée limitée, lorsque le président est temporairement empêché d'exercer ses fonctions (article 153, al.4 C.com. lib.).

48. Le Code de commerce libanais reste muet quant aux fonctions de vice-président. Toutefois, rien dans les textes n'interdit au PDG de désigner un vice-président, si cette prérogative lui est conférée par les statuts de la société. Ses attributions se limitent à la présidence du conseil (convocation et direction des débats), sans porter sur la direction générale de la société. Le vice-président assiste alors le président et le remplace lorsqu'il se trouve temporairement dans l'impossibilité d'assurer ses fonctions. Il ne s'agit pas d'une délégation permanente de pouvoir.⁶²
49. Par ailleurs, l'article 153 al.4 du C.com.lib prévoit qu' « *au cas où le président se trouve temporairement empêché d'exercer ses fonctions, il peut en déléguer tout ou partie à un administrateur, cette délégation devant toujours être de durée limitée* ». L'administrateur délégué fait donc partie des organes de direction institués par le législateur. Il doit être membre du conseil d'administration. C'est nécessairement une personne physique qui remplace temporairement le PDG et qui est investie de tout ou partie des fonctions de ce dernier, pour une durée limitée fixée dans l'acte de délégation⁶³.
50. Le législateur français est allé beaucoup plus loin en matière de gouvernance de la société anonyme. La direction de la société ainsi que le statut du dirigeant social diffèrent selon qu'il s'agit d'une société avec conseil d'administration ou d'une société avec conseil de surveillance et directoire. La première forme de société présente, à quelques différences près, les mêmes caractéristiques et modalités de fonctionnement que la société anonyme libanaise. La deuxième forme de société, n'ayant pas de similitude

⁶² E. Tyan, op. cit., n°270.

⁶³ A. Najjar, op. cit., n°271 et s.

notable avec cette dernière, nous nous contenterons d'en exposer brièvement le mode de fonctionnement.

Dans le premier cas de figure, l'administration est exercée collectivement par le conseil, l'administrateur n'ayant aucun pouvoir individuel de décision, à moins que le conseil ne lui ait expressément délégué un tel pouvoir.

La présidence du conseil d'administration est attribuée au « président directeur général », titre institué par la loi du 16 novembre 1940, auquel s'est substitué celui de « président du conseil d'administration ». Toutefois les fonctions de président et de directeur général ne sont plus nécessairement liées. Le législateur français a introduit la possibilité de les dissocier avec la loi NRE. Dans ce cas, le président du conseil d'administration se contente d'organiser et de diriger les travaux de l'organe collégial qu'il préside⁶⁴ et le directeur général est alors « *investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société* », dans les limites de l'objet social et sous réserve des pouvoirs légaux attribués aux assemblées d'actionnaires ou au conseil d'administration⁶⁵. Il représente la société à l'égard des tiers et assume les responsabilités liées à sa qualité de chef d'entreprise.

51. Un directeur général délégué peut être nommé par le conseil d'administration, sur proposition du directeur général et chargé d'assister ce dernier dans ses fonctions.
52. Le directeur général délégué doit être distingué de l'administrateur délégué qui est désigné par le conseil en cas d'empêchement définitif ou temporaire du président, en vue de remplacer ce dernier entièrement ou partiellement dans ses fonctions⁶⁶.

⁶⁴ C.com.fr., Art. L.225-51.

⁶⁵ C.com.fr., Art. L.225-56: « Le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration ».

⁶⁶ C.com.fr., Art. L.225-50.

53. Dans le cas de la société anonyme avec directoire et conseil de surveillance, l'article L.225-59 dispose :

« Les membres du directoire sont nommés par le conseil de surveillance qui confère à l'un d'eux la qualité de président.

« Lorsqu'une seule personne exerce les fonctions dévolues au directoire, elle prend le titre de directeur général unique. »

Les membres du directoire sont nécessairement des personnes physiques qui n'ont pas obligatoirement la qualité d'actionnaires.

Le président du directoire ou le cas échéant, le directeur général unique, représente la société dans ses rapports avec les tiers⁶⁷. La direction de la société est attribuée au directoire qui agit en tant qu'organe collégial.

54. Le président du conseil d'administration est révocable à tout moment, soit par le conseil lui-même, soit par l'assemblée des actionnaires qui le révoque en sa qualité d'administrateur, faisant tomber de facto et de jure sa qualité de président.

Le directeur général peut être révoqué à tout moment par le conseil d'administration.

Nous nous intéresserons plus particulièrement au droit libanais, en ce qui concerne notamment la direction de la société anonyme, sachant qu'à la différence du droit français il n'a pas consacré la forme dualiste de cette société.

§2 : Possibilité de cumul des statuts d'administrateur et de salarié au sein de la même personne morale

55. L'administrateur est mandaté par les statuts ou par l'assemblée des actionnaires l'ayant nommé. Il s'agit d'un « mandat social », distinct du mandat au sens du droit civil⁶⁸. L'administrateur n'est pas lié à la société, en

⁶⁷ C.com.fr., Art. L.225-66.

⁶⁸ Cf. supra, n°7

cette qualité, par un contrat de louage de services. Il n'est pas davantage lié à la société par un contrat de travail de nature à créer un lien de subordination.

Par conséquent, le non renouvellement de son mandat ou sa révocation ne lui donne droit à aucune indemnisation, sauf à établir la preuve d'une révocation abusive⁶⁹.

56. Le directeur technique exerce des fonctions de direction spéciale, technique, commerciale, administrative etc. Il est nommé par le conseil d'administration. Il est lié à la société par un contrat de travail, a la qualité de salarié et bénéficie des dispositions du Code de travail, celles notamment relatives aux indemnités de fin de service ou pour licenciement abusif⁷⁰. Lorsqu'il est mis fin à ses fonctions, il s'agira de licenciement et non pas de révocation.
57. Le cumul entre le mandat d'administrateur et la fonction de directeur spécial ou technique est rendu possible par l'article 153 al.6 du Code de commerce qui dispose :

« Les administrateurs peuvent occuper des postes administratifs dans la société moyennant un salaire fixé par le conseil d'administration ».

La possibilité de cumul des fonctions salariales et administratives crée une dualité de la situation juridique de l'administrateur salarié.

En effet, d'une part, en tant que salarié, ce dernier est sous les ordres du directeur général, mais en tant que membre du conseil d'administration, c'est ce même salarié qui surveille le directeur général et peut voter sa révocation⁷¹.

D'autre part, le licenciement de l'administrateur en sa qualité de salarié lui donne droit à une indemnisation légale instituée par le Code du travail. Les

⁶⁹ Cons. arb. Bey., n°494, 23 mai 1975, Al mustachar Al Halabi, éd. électronique.

⁷⁰ Cons. arb. Bey., 26 sept. 1962, H.51.44 et 53.44 ; C.A. Bey., 4 avr. 1965, H.61.41.

⁷¹ M. Cozian, A. Viandier, F. Deboissy, LexisNexis SA, éd.2016, n°702.

lourdes indemnités auxquelles il peut prétendre risquent de contredire le principe de libre révocabilité de l'administrateur.

58. Le législateur libanais a résolu ce dilemme dans l'article 153, *in fine*, C.com qui dispose :

« Les administrateurs peuvent occuper des postes administratifs dans la société moyennant un salaire qui sera fixé par le conseil d'administration, mais ils ne bénéficieront des dispositions du Code du travail que s'ils étaient des salariés au service de la société depuis deux ans au moins de leur désignation en qualité d'administrateur ».

Par conséquent, le législateur impose deux limites au cumul de fonctions : lorsqu'un salarié est désigné comme administrateur, il ne bénéficiera des dispositions du Code du travail que s'il avait la qualité de salarié deux ans au moins avant sa nomination au poste d'administrateur. S'il n'occupait pas le poste de salarié depuis deux ans au moins, ou si la fonction d'administrateur précède celle de salarié, les dispositions du Code du travail ne lui seraient pas applicables. Il ne s'agira donc plus d'un contrat de travail conclu avec la société, mais d'un contrat de louage de services au sens des articles 651 à 656 C.O.C.⁷². Le texte spécial prévoyant des indemnités de fin de service ou de licenciement serait écarté et seul s'appliquera le texte général. Dans ces deux cas, l'administrateur ne saurait prétendre aux avantages accordés par le Code du travail.

Par conséquent, lorsque les conditions du cumul sont remplies, l'administrateur pourra bénéficier des dispositions du Code du travail et des avantages de la sécurité sociale. A moins d'être investi en même temps des fonctions de directeur technique, le PDG n'a pas à s'affilier à la Sécurité

⁷² Ch. Fabia et P. Safa, op.cit., Art.153, n° 17, Art.153, n° 19-20; Cass. Soc., 26 avril 1979, n° 78-40201, Légifrance.

Sociale, « *n'étant pas le préposé de la société mais son représentant élu et révocable ad nutum par le conseil d'administration* »⁷³.

59. Le professeur Emile Tyan estime que la question du cumul de fonctions doit être envisagée en distinguant les cas du président directeur général et du directeur général adjoint d'une part, et celui des administrateurs d'autre part⁷⁴.

En effet, le contrat de travail suppose un état de subordination qui serait pratiquement inexistant dans le cas du président directeur général devenu salarié de la société qu'il dirige. Une situation aberrante découle du fait que ce dernier étant le chef hiérarchique du personnel employé, serait son propre chef, ce qui anéantit pratiquement le lien de subordination, élément essentiel du contrat, exigé par la législation du travail. Par ailleurs, suivant cette même logique, l'exercice d'un emploi par le président directeur général échapperait en réalité à tout contrôle.

S'agissant de l'administrateur, l'article 153 in fine est clair : « *mais le contrat de travail doit être réel et sérieux, conférant à l'administrateur des fonctions nettement déterminées, et non un artifice ayant pour but de consolider illégalement la situation de l'administrateur* ».

La jurisprudence libanaise admet le cumul entre la fonction d'administrateur et le contrat de travail. Ainsi l'administrateur peut être nommé directeur technique et bénéficier à ce titre des dispositions du Code de travail, à condition qu'il s'agisse d'une nomination sérieuse et réelle qui ne constitue pas un moyen frauduleux visant à échapper au principe de libre révocabilité⁷⁵.

S'agissant du président directeur général, la question du cumul faisait l'objet d'une controverse doctrinale et jurisprudentielle. La question a été tranchée

⁷³ E.Tyan, op. cit., n°613 ; Conseil arbitral de travail de Beyrouth, 20 oct. 1972, Rec. Ghanem et Béchir, 1972, 100 ; Cons. arb. Bey., 21 janv. 1975, Zein, Droit du travail, Tome I, p.46, n°5.

⁷⁴ E. Tyan, op. cit., n°611.

⁷⁵ Cons.arb.Bey., n°10, 7 janv. 1972, rec. A. Chams-El-Din, Al-Mustachar Al Halabi, éd. électronique.

par un arrêt de la Cour de cassation française du 25 février 1957⁷⁶. Depuis cet arrêt, le cumul est admis à deux conditions : primo, la fonction à laquelle est nommé le PDG en vertu du contrat de louage de services doit être distincte de ses attributions relatives à la direction générale, secundo, cette nomination ne doit pas entraver la libre révocation du PDG.

60. En France, la réponse à la question du cumul de fonctions est similaire à celle adoptée au Liban, bien que non expressément établie par la loi. C'est une solution jurisprudentielle dégagée sur base des articles L.225-44 et L.225-22 du Code de commerce. Le premier prévoit que l'administrateur ne peut percevoir une rémunération autre que celle prévue au titre de son mandat. Le second précise qu'un salarié de la société peut être nommé administrateur « *si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa nomination et correspond à un emploi effectif* ». Une interprétation a contrario de ce texte écarterait la possibilité pour un administrateur de devenir salarié⁷⁷.

Par conséquent, en droit français, l'administrateur ne peut pas bénéficier d'un contrat de travail avec la société, qui serait conclu ultérieurement à sa nomination au sein du conseil d'administration. Cette règle connaît cependant une exception en vertu de l'article L.225-21-1 C. com. fr. qui autorise les administrateurs des PME au sens du droit européen, à devenir salariés de la société.

61. Le législateur, aussi bien français que libanais manifeste ainsi le souci du cumul des statuts de salarié et d'administrateur. En effet, si l'administrateur est, en cette qualité, révocable *ad nutum*, sans avoir droit à des indemnités en dépit de l'absence éventuelle de justes motifs de révocation, le salarié, lui, est en droit de réclamer des indemnités de licenciement. Ces indemnités

⁷⁶ Cass.com, 25 févr. 1957, n°57-02851, Légifrance .

⁷⁷ M. Cozian, A. Viandier et F. Deboissy, op. cit., n°703 et 704.

présentent le risque de mettre en échec le principe de libre révocation. Il est donc légitime de craindre la création de postes fictifs garantissant à l'administrateur son maintien dans la société et le protégeant ainsi de l'application du principe de libre révocabilité.

Nous reviendrons plus loin sur l'organisation du cumul du mandat social avec un contrat de travail, envisagée dans le but d'éviter toute situation fictive ou abusive.

Section 2 : Principe d'ordre public garant d'un droit de regard et de surveillance

Si la révocation *ad nutum* est un principe d'ordre public, sa mise en application ne va pas sans respecter certaines règles et modalités. Ce principe édicté par le législateur révèle le souci de conférer à la société et aux actionnaires un droit de regard et de surveillance sur la gestion et la bonne marche des affaires sociales.

§1 : Mise en application d'un principe d'ordre public par l'organe social compétent

62. « *Nonobstant toute clause contraire, les administrateurs sont révocables ad nutum* ».

Le texte de l'article 150 C.com. lib est clair par rapport aux administrateurs de la société anonyme. Pour un auteur, « *la révocation est l'acte par lequel l'autorité compétente -en principe, l'assemblée générale des actionnaires- met fin unilatéralement aux fonctions d'un administrateur* »⁷⁸.

Le pouvoir de révocation ne peut pas être ni écarté ni limité, ni directement ni indirectement, par une clause statutaire ou extrastatutaire.

Dans ce sens, la Cour d'appel de Versailles a décidé qu'« *est nulle et de nul effet la stipulation d'un protocole d'accord suivant lequel une première*

⁷⁸ E. Tyan, op. cit., n° 600.

*société, cessionnaire des parts d'une deuxième société, s'engage, dans le cas où elle déciderait de retirer au président de la deuxième société la direction de celle-ci, de lui racheter ses parts au double de leur valeur au moment de la cession, cette clause ayant incontestablement pour but de dissuader le cessionnaire de mettre fin aux fonctions du président et de faire échec au principe d'ordre public de la libre révocation des mandataires sociaux »⁷⁹. La jurisprudence est constante quant au caractère d'ordre public de la révocation *ad nutum* :*

Est « *illicite toute stipulation ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la libre révocabilité de l'administrateur d'une société anonyme* »⁸⁰.

Ainsi serait frappée de nullité toute clause limitant la révocation à des causes précises ou reconnaissant un droit d'indemnisation à l'administrateur révoqué ou un droit de recours en justice en appréciation du bien-fondé de la révocation. Il en est de même a fortiori de toute clause comportant une renonciation par la société, à l'exercice de son droit de révocation.

63. L'assemblée générale est l'organe social compétent pour décider de la révocation de l'administrateur. Il y a là application du principe du parallélisme des formes. C'est en effet l'assemblée générale qui élit les administrateurs ou donne valeur juridique et force obligatoire à leur désignation par les statuts lors de l'approbation de ceux-ci.

En effet, l'article 151 C.com. lib dispose :

« Au cas où une révocation aurait été prononcée par une assemblée générale des actionnaires sans que la question ait été portée à l'ordre du jour, cette décision ne prendra effet qu'après sa confirmation par une nouvelle assemblée dont l'ordre du jour énoncera l'objet (...) ».

⁷⁹ C.A. Versailles, 12eme ch , 11 juill. 1991 , Rec. Dalloz, 1991, p.244.

⁸⁰ Cass. com., 14 mai 2013, n°11-22.845, Légifrance.

Par conséquent et en application de la règle générale, l'autorité compétente pour nommer a également la compétence pour révoquer.⁸¹

L'assemblée générale statue suivant ses conditions de quorum et de majorité. La question se pose de savoir si une clause statutaire peut valablement retirer ce droit à l'assemblée générale ordinaire et le réserver à l'assemblée générale extraordinaire.

En application de l'article 151 C.com., la réponse est a priori négative. Cependant, il est admis qu'une révocation prononcée par l'assemblée générale extraordinaire est régulière, étant donné que les conditions de quorum et de majorité requises pour cette dernière sont encore plus protectrices pour l'administrateur révoqué⁸².

La révocation des administrateurs est donc de la compétence exclusive de l'assemblée générale des actionnaires, délibérant en séance ordinaire ou extraordinaire.

64. L'assemblée générale est normalement convoquée par le conseil d'administration. Or s'agissant de la révocation de l'un des membres du conseil, il y aurait à craindre un manquement au devoir de convocation de la part de celui-ci, soit de connivence avec l'intéressé, soit par complaisance envers lui et particulièrement lorsqu'il s'agit d'un actionnaire bénéficiant de la majorité des voix au conseil. C'est la raison pour laquelle il est admis que tout actionnaire a la possibilité de demander en justice, notamment auprès du juge des référés, la désignation d'un mandataire de justice qui serait chargé de procéder à la convocation.⁸³
65. La question de la révocation doit en principe figurer à l'ordre du jour de l'assemblée afin que celle-ci puisse en délibérer. Toutefois, le texte de l'article 151 C.com, n'exige pas que le terme « révocation » y figure de façon

⁸¹ E. Nassif, Tome X, op. cit., p. 183.

⁸² *Idem* ; J.Escarra et J.Rault, Tome IX, n°1421, p.93.

⁸³; E.Tyan, op. cit., n°601.

explicite. La jurisprudence admet qu'il y soit fait référence de façon implicite. La Cour d'appel de Beyrouth a ainsi jugé que la formule « reconsidération de la composition du conseil d'administration » ou « élection des membres du conseil d'administration », englobe forcément la question de révocation⁸⁴. Il en est ainsi lorsque les actionnaires sont au courant d'un différend entre les membres du conseil.⁸⁵

Il a été jugé que, dans la mesure où l'ordre du jour de l'assemblée générale prévoit la réélection des membres du conseil d'administration, il appartient aux juges du fond d'interpréter l'expression et de décider si elle porte en elle la question de la révocation d'un membre du conseil⁸⁶.

66. La jurisprudence admet la validité de la révocation alors même qu'elle n'est pas mentionnée, explicitement ou implicitement dans l'ordre du jour de l'assemblée. La question peut en effet être délibérée à l'occasion d'un incident de séance, c'est-à-dire d'événements imprévus survenus au cours de la réunion⁸⁷. Il en est ainsi par exemple lorsque les actionnaires font état d'une perte de confiance à l'égard du dirigeant concerné, après examen de l'activité sociale, de l'exercice financier écoulé, des perspectives d'avenir, etc., ou en cas de désaccord grave entre les administrateurs et les actionnaires ou entre les administrateurs sur une question figurant à l'ordre du jour de l'assemblée.

La jurisprudence des incidents de séance a été marquée par un arrêt de principe datant du 6 mai 1974 : « *Mais attendu que si les juges du fond n'avaient pas à contrôler la valeur du motif de la révocation qu'il appartenait à la seule assemblée générale d'apprécier, ils devaient, en revanche, vérifier si le motif invoqué avait, eu regard aux circonstances de*

⁸⁴ C.A. Bey, 8 mai 1969, Al Adl, 1970,97.

⁸⁵ E. Nassif, Tome X, op. cit., p.185.

⁸⁶ Juris.com., soc. I 7, N° 82 ; E.Nassif, Tome X, op. cit., p.186.

⁸⁷ T.P.I. Bey, 1.mars 1973, Al Adl, 1974, p.218.

l'espèce, rendu nécessaire une délibération prise d'urgence en dehors des prévisions de l'ordre du jour, et une décision immédiate»⁸⁸.

Au Liban, néanmoins, et comme précisé plus haut, le texte est clair : si la révocation a lieu à l'occasion d'un incident de séance, elle ne produit pas d'effet immédiat. L'article 151 C.com exige alors la réunion d'une deuxième assemblée dont l'ordre du jour énoncera la question de révocation.

67. L'administrateur peut perdre son siège si une majorité simple des actionnaires vote en faveur de son départ. Par conséquent, si l'administrateur concerné détient directement ou indirectement plus de 50% des actions composant le capital social, il est certain d'obtenir une quasi inamovibilité. En effet, l'administrateur révocable ne perd pas son droit de vote concernant la question de son éviction. La question se pose alors de savoir si une révocation judiciaire est possible en pareil cas, à la demande d'un associé minoritaire.

Les textes ne prévoient pas la révocation de l'administrateur par décision de justice. Dans le silence des textes, nous estimons que le recours judiciaire en vue d'obtenir la révocation est possible, puisque l'action en justice est ouverte à toute personne justifiant d'un droit⁸⁹. Le recours en justice est envisageable afin de protéger les actionnaires minoritaires contre les décisions mal fondées d'administrateurs titulaires de la majorité des actions et qui auraient commis « *des fautes graves, inconciliables avec les fonctions et les responsabilités qui leur incombent normalement* ». C'est au demandeur d'apporter la preuve de ses allégations, qui seront alors souverainement appréciées par les juges du fond⁹⁰.

Ainsi, il a été jugé que doctrine et jurisprudence aussi bien libanaise que française ont consacré le principe de la révocation judiciaire du président

⁸⁸ Ph. Merle, op.cit., n° 435 ; Cass.com., 6 mai 1974, n° 72-14536, Légifrance.

⁸⁹ E. Tyan, op. cit., n°602.

⁹⁰ T.G.I. Metn, n°115, 1^{er} déc. 2004, inédit ; Cass. Lib., 18 avr. 2006, Cassandre, 2006.

directeur général du conseil d'administration de la société anonyme lorsque celui-ci a commis des irrégularités de gestion, graves et sérieuses, en dépit du silence des textes concernant une telle révocation⁹¹.

68. La révocation du président directeur général relève de la compétence de deux organes sociaux.

D'une part le président du conseil d'administration est révocable par le conseil d'administration qui l'a élu. Cette révocation n'est pas expressément prévue par le législateur libanais. Elle découle de la combinaison de l'article 150 avec l'article 157 C.com.lib, qui prévoit que « *le président du conseil d'administration et éventuellement le directeur général ou l'administrateur délégué* » exercent leur fonctions « *sous le contrôle du conseil d'administration* ». Le PDG étant nommé par le conseil d'administration et exerçant ses prérogatives sous le contrôle de ce dernier, c'est à cet organe social que revient naturellement le droit de le révoquer.

La question se pose de savoir si la révocation du président du conseil d'administration par ce dernier peut intervenir *ad nutum* par analogie avec l'article 150 C.com. ou si elle ne saurait intervenir que pour justes motifs sous peine de générer un droit d'opposition en justice contre la décision de révocation. Doctrine et jurisprudence française s'accordent à considérer que le pouvoir de révocation dont jouit le conseil à l'encontre du président est un pouvoir discrétionnaire ne requérant pas de motifs et s'exerce donc *ad nutum*.

Au Liban, certains auteurs estiment que cette solution ne saurait trouver un appui légal autorisant le conseil d'administration à révoquer son président *ad nutum*, comme c'est le cas en droit français. C'est donc à bon escient que le législateur n'a pas conféré ce pouvoir discrétionnaire au conseil afin de

⁹¹ T.P.I Mont Liban, 5 mai 2005, 115, inédit, Al mustachar Al Hahabi, éd. électronique.

ménager la stabilité des fonctions du président, qui est une condition nécessaire à la réussite du projet social⁹².

D'autre part, le président peut être révoqué indirectement de son poste, par décision de l'assemblée des actionnaires. Celle-ci le révoque en sa qualité d'administrateur, or c'est une qualité nécessairement requise pour occuper le poste de PDG. Révoqué en tant qu'administrateur, il ne pourra plus conserver ses fonctions à la présidence du conseil.

69. Selon le professeur Tyan, l'assemblée générale peut directement révoquer le PDG de son poste sans passer par sa révocation en tant qu'administrateur, en application de la règle : qui peut le plus peut le moins, mais une révocation directe constituerait un empiètement sur les attributions du conseil d'administration et un dépassement de celles de l'assemblée générale⁹³.

Le législateur français a été plus explicite : L'article L.225-47 prévoit que le conseil d'administration peut à tout moment révoquer son président, « *toute disposition contraire est réputée non écrite* ».

70. Enfin, le directeur général est révocable par le conseil d'administration sur proposition du président, tout comme il a été nommé, en vertu de la règle du parallélisme des formes, nonobstant le fait qu'il soit ou non membre du conseil d'administration.

Dans l'hypothèse où le conseil d'administration refuse la proposition de révocation du directeur général, en dépit de la perte de confiance du président à son égard, ce dernier serait amené à démissionner. Autrement, le différend sera porté devant l'assemblée générale qui prendra la décision convenable. Dans ce cas, le président et le conseil devront s'y conformer au risque d'être révoqués par l'assemblée elle-même⁹⁴.

⁹² E. Nassif, Tome X, op. cit., p.33 et s.

⁹³ E.Tyan, op.cit., n°609.

⁹⁴ E. Nassif, « Encyclopédie des sociétés commerciales », EL Halabi, éd.2008, Tome XI « La société anonyme par actions, président directeur général et commissaires aux comptes », p.127.

Le dirigeant, révocable, trône donc sur un « siège éjectable »⁹⁵. Il peut être mis fin à ses fonctions à tout moment, sans motif ni indemnisation, dès lors que la révocation est prononcée par l'organe social compétent.

§2 : Révocation *ad nutum* : droit de regard et de surveillance garant de l'intérêt social et de la bonne gestion des affaires

71. Dans la S.A. l'administration n'appartient pas forcément à tous les actionnaires. Il y a simplement vocation à ce qu'elle soit confiée à certains d'entre eux. La révocation *ad nutum* permet de sauvegarder les droits des actionnaires non administrateurs en leur préservant un droit de regard sur l'administration et la possibilité d'éloigner des administrateurs non compétents ou ayant perdu la confiance des actionnaires.
72. Le président Elias Nassif explique le principe de la révocation *ad nutum* par le statut même de l'administrateur, considéré comme mandataire de la société. Or la règle générale autorise le mandant à mettre fin au mandat à tout moment conformément à l'article 810 C.O.C. Le président Nassif estime par ailleurs que le principe de révocation se justifie par deux considérations. La première consiste en ce que le législateur a voulu éviter toute possibilité pour les administrateurs de mettre en péril l'intérêt social, dans la mesure où les actionnaires ne font pas nécessairement partie du conseil d'administration. La deuxième raison relève de la libre cessibilité des actions qui entraîne des changements des groupes majoritaires. Or les nouveaux actionnaires pourraient manquer de confiance dans le conseil d'administration existant, ce qui n'est pas le cas dans les sociétés de personnes où la cession des parts sociales requiert l'approbation des autres associés⁹⁶.

⁹⁵ M. Cozian, A. Viandier, F. Deboissy, op. cit., n° 732.

⁹⁶ E. Nassif, Tome X, op. cit., p.189.

73. Par ailleurs, le législateur libanais exige que l'administrateur ait la qualité d'actionnaire et possède un nombre minimum d'actions fixé par les statuts (art.147 C.com. lib). Ces actions sont déposées dans la caisse sociale et frappées d'un timbre d'inaliénabilité. Elles constituent en principe une garantie du bon accomplissement des fonctions de l'administrateur.

Or ces « actions de garantie » n'offrent en réalité qu'une garantie illusoire de bonne gouvernance. Les textes n'exigent pas un minimum légal et le minimum statutaire est souvent insignifiant, ce qui enlève à ces actions leur efficacité. De plus, elles sont rarement suffisantes pour couvrir la responsabilité des administrateurs défaillants, notamment lorsque la société est en crise du fait de sa mauvaise gestion et que la valeur de ses actions se dégrade⁹⁷.

Dans cette optique, la libre révocation apparaît comme un moyen d'action extra-judiciaire mis à la disposition des actionnaires pour sanctionner l'incompétence aussi bien que le manquement des dirigeants aux exigences de leur mission et aux obligations qui leur incombent du fait celle-ci. Ainsi, l'administrateur est tenu de remplir sa mission avec bonne foi et diligence, il doit être présent aux réunions du conseil d'administration, préserver la confidentialité des séances, faire preuve de loyauté envers la société et s'abstenir de tout acte générateur de conflit d'intérêts, éviter toute concurrence, détournement de clientèle, abus d'initiés⁹⁸.

74. En effet, bien que le législateur libanais ne les énumère pas, l'administrateur est tenu de respecter certaines règles de déontologie et assume des obligations spécifiques relatives à la bonne gouvernance de l'entreprise.

⁹⁷ M.K. Taha, « Les bases du droit commercial », Al Halabi, éd. 2017, p.470.

⁹⁸ Najjar, op. cit., n°107.

75. Le devoir de diligence lui impose d'assister aux réunions du conseil et aux comités dont il fait partie. Cela nécessite une préparation pour les réunions, la recherche d'informations sur l'évolution des affaires, de l'activité et du marché. Il est impératif de veiller à la bonne gestion de la société et de fournir une contribution positive et active selon ses connaissances et compétences.

Un administrateur passif qui se contenterait de voter dans le sens dicté par le président ou par la majorité, manque en effet à sa mission. Il a été jugé que « *l'administrateur est tenu à un contrôle sérieux de l'administration de la société : l'intérêt limité qu'il avait dans l'affaire ne peut justifier sa passivité* »⁹⁹.

L'administrateur doit avoir le courage d'agir, d'exprimer ce qu'il pense réellement et de proposer ce qui lui apparaît être dans le meilleur intérêt de la société, même si cela peut déplaire à la direction ou à des collègues ou affecter ses ambitions et intérêts personnels. Un arrêt de référence est à signaler en la matière. Il s'agit de l'affaire « Crédit martiniquais », la Cour a consacré le principe selon lequel « *Commet une faute individuelle chacun des membres du conseil d'administration ou du directoire d'une société anonyme qui, par son action ou son abstention, participe à la prise d'une décision fautive de cet organe, sauf à prouver qu'il s'est comporté en administrateur prudent et diligent, notamment en s'opposant à cette décision* »¹⁰⁰.

76. Le devoir de diligence s'accompagne d'un devoir de loyauté qui exige des administrateurs qu'ils ne privilégient pas leurs intérêts propres au détriment de l'intérêt social¹⁰¹.

Le législateur libanais y fait allusion dans les articles 156 et 160 C.com, qui interdisent à l'administrateur de « *prendre part à l'administration d'une*

⁹⁹ Aix, 3 fév. 1966 J.C.P, 1966, II, 14861, note Percerou.

¹⁰⁰ Cas.com., 30 mars 2010, n° 08-17841, Légifrance.

¹⁰¹ Cas.com., 12 mars 2013, n°12-11970, Légifrance.

société similaire » et « *de prendre intérêt dans toutes sociétés, associations, syndicats ou groupements quelconques qui se livreraient à des opérations destinées à influencer le marché en bourse de titres de toute nature émis par la société* ».

Il ressort de ces textes que l'administrateur doit s'abstenir de faire la concurrence à la société en détournant sa clientèle ou d'effectuer des opérations d'initiés.

L'administrateur a, en outre, une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

77. Lorsque l'administrateur manque à ses devoirs envers la société, la révocation *ad nutum* présente un caractère immédiat justifié par l'urgence qui ne peut souffrir le maintien du dirigeant dans son poste, dès lors que son administration ne satisfait plus les actionnaires et l'intérêt social. Il en est ainsi particulièrement lorsque les actionnaires majoritaires ne détiennent pas de poste de direction au sein de la société.

En effet, les actionnaires ayant investi leurs capitaux dans la société sont dans la légitimité d'en attendre la fructification, qui dépend d'une bonne administration et d'une bonne gouvernance de l'entreprise. Lorsque le dirigeant perd leur confiance ou ne répond plus à leurs attentes, sa révocation est une arme de défense tout à fait légitime.

78. Il en est ainsi en cas de fautes de gestion compromettant l'intérêt social¹⁰², mais aussi en cas de détérioration des relations entre les actionnaires et les dirigeants sociaux, notamment suite à un changement du bloc majoritaire. Il en est de même lors de l'entrée, dans la société, de nouveaux actionnaires qui n'ont pas confiance dans les membres actuels du conseil d'administration. Le législateur leur ouvre la possibilité de les changer¹⁰³.

¹⁰² Cass. Civ., 24 mai 2017, n° 15-21633, Légifrance.

¹⁰³ E. Nassif, Tome X, op. cit., p.189.

En France, le départ de Michel Bon révoqué de la présidence de Carrefour a été expliqué par l'état-major du groupe par la nécessité d'un changement de stratégie dans la gestion des affaires sociales. Le nouveau bloc majoritaire n'était plus en accord avec la stratégie de gouvernance adoptée par Michel Bon¹⁰⁴.

Force est de constater que dans cette optique, seul entre en ligne de compte l'intérêt des actionnaires majoritaires. Ils s'imposent, en effet, au conseil d'administration qui les représente, et contrôlent la société grâce à leur pouvoir discrétionnaire de révocation. Le conseil d'administration se trouvant ainsi sous pression, est gagné à leur cause.

Chapitre 2 : Révocation *ad nutum* : limites et sanctions

S'il est vrai et établi que la révocation *ad nutum* est un principe d'ordre public qui n'admet aucune dérogation, il n'en demeure pas moins que sa mise en application ne doit pas avoir lieu de façon abusive ou anarchique sous peine d'ouvrir droit à indemnisation.

Section 1 : L'abus du droit de révocation

La révocabilité *ad nutum* est une caractéristique du statut du dirigeant de la société anonyme. Néanmoins, la mise en œuvre du droit de révocation suscite des difficultés pratiques se rapportant au risque d'en faire un usage abusif, en l'occurrence générateur de réparation. L'abus du droit de révocation n'étant pas réglementé dans les textes spéciaux, ses éléments constitutifs ont été dégagés par la jurisprudence.

¹⁰⁴ B. Epinay, Les Echos, 8 sept. 1992, https://www.lesechos.fr/08/09/1992/LesEchos/16218-045-ECH_le-depart-de-michel-bon-suscite-des-interrogations-dans-la-profession.htm.

§1 : Les fondements de la révocation abusive

79. En droit libanais, la révocation *ad nutum* se fonde sur la conception contractuelle du mandat social.

Ainsi, l'administrateur révoqué dans des circonstances abusives et sans motif acceptable est en droit de réclamer des dommages-intérêts du fait de l'abus du droit de révocation et par analogie avec la situation du mandataire prévue à l'article 822 COC. Selon cette théorie, il s'agit de limiter la liberté de révocation afin que le droit de révocation *ad nutum* ne soit pas exercé en dehors des objectifs et des raisons pour lesquelles il a été institué¹⁰⁵.

Selon le professeur Emile Tyan, « *pouvoir discrétionnaire ne signifie pas pouvoir arbitraire et absolu, c'est-à-dire exercé avec abus* ».

La position de la doctrine libanaise rejoint celle du droit français, qui semble fonder la révocation *ad nutum* sur la conception contractuelle du mandat social¹⁰⁶.

80. Toutefois, la révocation abusive ne doit pas être confondue avec la révocation irrégulière, c'est-à-dire décidée par un organe irrégulièrement convoqué ou composé. Une telle irrégularité n'est pas de nature à annuler la décision de révocation mais donne lieu à une nouvelle convocation de l'organe social. Réuni régulièrement, celui-ci pourra valablement prononcer la révocation¹⁰⁷.

81. En revanche, la question se pose de savoir si la révocation est abusive lorsque le dirigeant concerné n'a pas été convoqué à la réunion de l'organe social décidant sa révocation et n'a pas, de ce fait, été mis en mesure de présenter sa défense.

Conformément à la jurisprudence des incidents de séance, la révocation est possible, même si la question n'est pas inscrite à l'ordre du jour dès lors

¹⁰⁵ M.K. Taha, op.cit., p. 471.

¹⁰⁶ Rec. Dalloz, 1997, p.493, note Gibirila.

¹⁰⁷ Ph. Merle, op. cit., n° 435.

qu'un incident de séance survient et rend la décision de révocation nécessaire et urgente. Cette jurisprudence ne serait pas en contrariété avec le respect des droits de défense dans la mesure où le dirigeant concerné est invité à présenter ses observations avant le vote de sa révocation.

Le défaut de convocation du dirigeant concerné ne rend pas sa révocation abusive. L'abus ne peut résulter que de la violation des droits de défense¹⁰⁸.

82. Cette jurisprudence s'adapte tout à fait au droit libanais qui consacre également le principe du contradictoire dans l'article 7 du Nouveau Code de procédure civile, en vertu duquel chaque partie a le droit de présenter ses moyens de défense contre les allégations et les demandes de la partie adverse afin qu'il en soit débattu contradictoirement¹⁰⁹.

§2 : *Éléments constitutifs de l'abus du droit de révocation*

83. Bien que les textes législatifs consacrent expressément le droit de révocation *ad nutum*, ils ne précisent pas les circonstances et les éléments qui rendraient abusif l'exercice de ce droit.

Dans le silence des textes spéciaux, ce sont les principes généraux de droit et les textes du droit commun qui s'appliquent.

Il ressort de ces textes que l'exercice d'un droit devient abusif lorsque son titulaire en fait, à dessein de nuire, un usage préjudiciable à autrui.

En droit libanais, ce principe ressort de l'article 124 C.O.C qui dispose :

« Doit également réparation celui qui a causé un dommage à autrui en excédant, dans l'exercice de son droit, les limites fixées par la bonne foi ou par le but en vue duquel ce droit lui a été conféré ».

Ce texte constitue la base légale de la réparation du préjudice résultant de l'abus du droit de révocation. *« L'administrateur révoqué n'aurait droit à indemnité que s'il y avait eu abus du droit de révocation, à raison de formes*

¹⁰⁸ Rev. Soc., 1991, p.499, note P. Reigné.

¹⁰⁹ Nouveau Code de procédure civile libanais, 1ère édition, Librairie Zein juridique, 2013.

ou de circonstances susceptibles d'entraîner une atteinte injustifiée à son honorabilité »¹¹⁰.

84. L'abus du droit de révocation de l'administrateur est considéré par analogie avec l'abus du droit de révocation du mandataire, consacré par l'article 822 C.O.C¹¹¹.

Cependant, le droit libanais ne nous offre pas, en la matière, d'abondantes références jurisprudentielles.

L'intérêt du sujet et la similitude entre le droit libanais et le droit français consacrant tous les deux le principe de révocation *ad nutum*, nous mènent naturellement à la doctrine et à la jurisprudence française, comme référence de base en la matière.

85. En droit français le principe d'abus de droit se dégage de l'article 1383 c.civ : l'abus de droit engageant la responsabilité se caractérise par une volonté malveillante ou par l'intention de nuire dans l'exercice de ce droit¹¹².

C'est de la jurisprudence qu'ont été dégagés les circonstances et les éléments constitutifs d'abus de droit de révocation. Création prétorienne, ils ont fait l'objet d'une évolution notable.

Ainsi, dans un arrêt datant de 1962, la Cour de cassation française traçait déjà les bases de la révocation abusive, en décidant qu' *« une cour d'appel qui, après avoir énoncé que, si le mandat dont est investi le président directeur général d'une société anonyme est révocable ad nutum, cette révocation peut toutefois donner lieu à indemnité si elle est imposée dans des circonstances de nature à porter une atteinte injustifiée à l'honorabilité de l'intéressé, constate que le motif donné à la révocation ne constitue qu'un prétexte et que la révocation prononcée séance tenante, a été accompagnée de menaces laissant supposer que des indélicatesses*

¹¹⁰ Ch. Fabia. et P. Safa, Tome I, op. cit., Art. 151 n°2.

¹¹¹ M. K. Taha. op. cit., p. 471.

¹¹² Cass.com., 14 mai 2013, n°11-22.845, Rev.soc. 2013, p.566, note B. Saintourens.

auraient pu être commises envers le président directeur général, justifie par ces circonstances souveraines, l'existence de l'abus de droit commis à l'égard de ce dernier et un préjudice moral dont il lui est dû réparation »¹¹³.

Cet arrêt a été entériné par une jurisprudence constante qui caractérise la brutalité de la révocation lorsqu'elle intervient par malveillance et sous des prétextes fallacieux, dans le seul but d'écarter le dirigeant révocable. Toutefois, les prétextes fallacieux ne sont pas considérés en soi comme constitutifs d'abus de droit à moins de participer, par leur caractère diffamant, aux circonstances injurieuses ou vexatoires¹¹⁴.

86. La révocation devient abusive lorsqu'elle revêt un caractère brutal. Il en est ainsi quand elle est décidée de manière intempestive, sans respecter les droits de la défense et le principe du contradictoire.

Dans un arrêt célèbre du 26 avril 1994, (l'arrêt Pesnelle), la Cour de cassation a décidé que la révocation du directeur général, survenue sans « *qu'il ait été mis en mesure de présenter préalablement ses observations* », présentait un caractère abusif eu égard aux circonstances dans lesquelles elle a été prononcée¹¹⁵.

La jurisprudence de l'arrêt Pesnelle a été ultérieurement précisée par un motif de principe consacrant explicitement la place qu'occupe la violation des droits de la défense dans les circonstances génératrices d'abus. Elle énonce textuellement que « *la révocation d'un directeur général peut intervenir à tout moment et n'est abusive que si elle a été accompagnée de circonstances ou a été prise dans des conditions qui portent atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant révoqué ou si elle a été décidée brutalement sans respecter le principe de la contradiction* »¹¹⁶.

¹¹³ Cass.com., 20 nov. 1962, Bull.n°469, Légifrance.

¹¹⁴ Cass.com., 22 nov. 1972, n°71-12390, Légifrance.

¹¹⁵ Cass.com., 26 avr. 1994, n°92-15884, Légifrance.

¹¹⁶ R.T.D com.1996, p.485, note B. Petit ; Cass.com, 3 janvier 1996, , note B. Saintourens, Bull. Jolly, 1996, p.388 .

A partir de cet arrêt se dégagent deux axes principaux pour déterminer les circonstances génératrices d'abus de droit de révocation : l'atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant révoqué et le non-respect du principe du contradictoire. La violation du contradictoire devient une condition nécessaire de l'abus.

Notons que les notions de contradictoire et de contradiction sont souvent utilisées l'une pour l'autre alors que leur signification est différente. La contradiction en droit processuel exige non seulement que les parties aient pris connaissance des éléments du procès mais aussi qu'elles disposent du temps nécessaire pour les étudier et les contredire. En droit des sociétés, les juges conditionnent plutôt la révocation *ad nutum* au respect du contradictoire, à savoir le droit d'être entendu¹¹⁷.

La révocation décidée en l'absence de l'intéressé n'est pas abusive en elle-même, du moment que ce dernier a pris connaissance des griefs formulés au soutien de la décision et a été mis en mesure de présenter ses observations avant le vote de la révocation. Cette position est restée une constante de la jurisprudence de l'abus du droit de révocation¹¹⁸.

Certains auteurs considèrent qu'il suffit que l'intéressé soit préalablement informé que la question de sa révocation sera posée lors de la réunion de l'assemblée pour que le principe du contradictoire soit respecté¹¹⁹.

87. La Cour de cassation va plus loin dans l'application du principe de contradiction et lui attribue deux volets : l'information du dirigeant sur les motifs de sa révocation et la possibilité de présenter ses observations.

« Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui, alors qu'elle y était invitée, omet de rechercher si l'administrateur révoqué, sans que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour de l'assemblée générale des

¹¹⁷Cass. com., 8 avr. 2014, note C. Tabourot-Hyest, Rev.soc, 2014, p.725.

¹¹⁸ Cass.com., 15 mai 2007, n°05-19464, Légifrance.

¹¹⁹ M.Cozian, A.Viandier, et F.Deboissy, op. cit., n° 737 .

*actionnaires, avait eu connaissance des motifs de sa révocation avant qu'il fut procédé au vote*¹²⁰.

Cette jurisprudence a été entérinée dans un arrêt du 9 juillet 2013. La Cour de cassation y a estimé que la responsabilité de la société est engagée lorsque la révocation revêt un caractère abusif eu égard aux circonstances dans lesquelles elle intervient, que « *tel est le cas d'une révocation sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter préalablement ses observations* »¹²¹.

Cette jurisprudence est aujourd'hui constante. Le dirigeant révoqué doit prendre communication des griefs qui lui sont reprochés avant le vote de sa révocation afin d'être à même de présenter sa défense¹²².

88. Cette jurisprudence est tout à fait applicable en droit libanais. En effet, le principe du contradictoire est un principe procédural, attaché au droit de la défense et consacré par l'article 7 C. proc.civ. libanais.

A la lumière de cette analyse juridique, nous pensons que le respect du principe du contradictoire ne serait pas incompatible avec les textes des articles 150 du Code de commerce libanais, légitimant l'absence de motifs de révocation, dans la mesure où son appréciation se situe sur le terrain des circonstances entourant la révocation, non pas sur le terrain des causes qui lui sont inhérentes.

89. Plus récemment, le respect du contradictoire a été renforcé par l'obligation de loyauté qui incombe à la société dans l'exercice de son droit de révocation. La société qui ne respecte pas le principe du contradictoire manque à son obligation de loyauté.

¹²⁰ Cass.com., 14 mai 2013, n° 11-22.845.

¹²¹ Cass.com., 9 juillet 2013, n° 12-22746, Légifrance.

¹²² Cass. com., 8 avril 2014, note C. Tabourot-Hyest, Rev.soc. 2014, p.725; Cass. com., 10 févr. 2015, note A.Viandier, Rev.soc.2015 p.371 ; Cass.com., 14 avril 2015, n° 14-15869, Legifrance ; C.A. Metz, 16 mai 2017, n° 17-00196.

Depuis un arrêt célèbre du 14 mai 2013, la Cour de cassation a consacré le principe selon lequel « *la révocation d'un administrateur peut intervenir à tout moment et n'est abusive que si elle a été accompagnée de circonstances ou a été prise dans des conditions qui portent atteinte à sa réputation ou à son honneur, ou si elle a été décidée brutalement, sans respecter l'obligation de loyauté dans l'exercice du droit de révocation* »¹²³.

Le respect du contradictoire est ainsi renforcé par l'exigence du respect de la loyauté dans l'exercice du droit de révocation, ce qui suppose que le dirigeant soit mis en mesure de présenter ses observations sur les griefs qui lui sont reprochés. De la sorte, le non-respect du principe du contradictoire constitue un manquement au devoir de loyauté¹²⁴.

Le caractère vexatoire de la révocation a été consacré et entériné par la jurisprudence¹²⁵.

Par conséquent la mise en application du principe de révocation *ad nutum* ne saurait être abusive.

Section 2 : Sanction de la révocation abusive

L'abus du droit de révocation, souverainement apprécié par les juges du fond, donne lieu à réparation du préjudice qui en résulte. Cette réparation est toutefois limitée dans sa nature et dans sa portée.

¹²³Cass.com., 14 mai 2013, n° 11-22845. ; Bulletin des arrêts de la cour d'appel de Lyon, Q. Nemoz-Rejot, « Manquement controversé au devoir de loyauté d'un dirigeant », Bulletin n°9 (janvier-septembre 2016) ;, C.A. Paris, 29 sept. 2016, n° 15-07864, note J-F Barbieri, Rev. soc., 2017, p.92 ; Caass.com., 22 nov. 2016, n° 15-14911, Legifrance. ; Rev.soc., 2017, p.92, préc.

¹²⁴Cass.com., 8 avr. 2014, n° 13-11650, Légifrance ; Cass.com., 3 mars 2015, n° 14-12036, Légifrance ; Cass.com., 14 avr. 2015, n° 14-15869, Légifrance ; Cass.com., 8 avril 2014, n° 13-11.650, note C.Tabourot-Hyest, Rev.soc, 2014, p.725, « Revocation *ad nutum* des dirigeants : du contradictoire à l'absence de contradiction » ; C.A. Paris, 29 sept. 2016, n° 15/07864, note J-F Barbieri, Rev.soc., 2017, p.92 ; Cass. Com., 22 nov. 2016, n° 15-14911, Legifrance.

¹²⁵Cass. Com., 16 févr. 2016, n° 14-21.934, note P. Pisoni, Rev. soc., 2016, p. 297 ; C.A. Lyon, ch. civ. 1A, 3 mars 2016, n° 15/01136, note Q. Nemoz-Rajot, Jurisdata : 2016-004513 .

§1 : Appréciation du préjudice

90. L'appréciation du caractère abusif des circonstances entourant la révocation relève de la compétence des juges du fond. C'est une appréciation discrétionnaire et casuistique.

Les juges du fond ne se placent pas sur le terrain de l'appréciation des motifs de la révocation puisque celle-ci peut intervenir sans raison ou faute à l'appui de la décision d'éviction. Néanmoins, ils tiennent compte des motifs de la décision « *pour déterminer le caractère brusque de la décision résultant du défaut de motif, de l'allégation d'un motif ne justifiant pas une décision intempestive ou de l'énonciation d'un prétexte fallacieux qui, par son caractère déshonorant, relève des circonstances de la révocation* »¹²⁶.

Dans un arrêt du 21 juin 1988, la Cour de cassation a décidé que les juges du fond n'ont pas à se prononcer sur le bien-fondé des griefs invoqués à l'encontre du dirigeant révocable, mais apprécie uniquement si la révocation est intervenue dans des circonstances brutales ou vexatoires¹²⁷.

Dans un attendu remarquable datant de novembre 1996, la Cour de cassation française écarte toute possibilité, pour les juges du fond, d'intervenir au niveau de l'appréciation des motifs de la révocation:

*« Attendu qu'en se déterminant ainsi, par une appréciation des griefs faits par la société au président de son conseil d'administration, alors qu'elle ne pouvait qu'examiner si les circonstances dans lesquelles la révocation était intervenue avaient porté atteinte à l'honneur de celui-ci ou si elle avait été décidée brutalement, sans respecter les principes de la contradiction, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision »*¹²⁸.

91. L'appréciation du préjudice subi du fait de la révocation abusive se fonde exclusivement sur les circonstances, elles-mêmes abusives, dans lesquelles

¹²⁶ Rec. Dalloz, 1997, p.493, note Gibirila.

¹²⁷ Cass.com., 21 juin 1988, n°86-19166, Légifrance

¹²⁸ Cass.com., 3 janvier 1996, note B. Petit, R.T.D. com, 1996, p.485.

la révocation a été décidée, indépendamment de l'existence ou de l'absence de motifs au soutien de la révocation. « *La révocation abusive n'ouvre droit à réparation ni du préjudice résultant de la révocation, ni même du préjudice constitué par la perte d'une chance de conserver ses fonctions, mais seulement du préjudice causé par la circonstance constitutive d'abus considérée en elle-même* »¹²⁹. L'appréciation des juges se place sur le terrain du respect des droits de la défense et de la personne humaine. Ce sont donc les circonstances entourant la révocation qui déterminent son caractère abusif¹³⁰.

92. Lorsqu'un nouveau dirigeant est désigné avant la décision officielle de révocation de l'ancien, les droits de la défense de ce dernier se trouvent bafoués.

Tout dénigrement de la personne révoquée est un fait constitutif d'abus. Cependant, de simples critiques ou propos désagréables mais non injurieux ou offensifs ne sont pas de nature à rendre la révocation abusive. Il ne s'agit pas de mettre en échec la liberté d'expression et d'argumentation, indispensable à la bonne marche des affaires sociales.

Ainsi, il a été décidé que « *la liberté d'expression est un droit dont l'exercice ne revêt un caractère abusif que dans les cas spécialement déterminés par la loi ... L'annonce de la révocation dans la presse, serait-elle laconique, ne peut, à défaut de texte spécial, être considérée comme fautive* »¹³¹.

Une fois établi, le préjudice subi du fait de l'éviction abusive donne lieu à réparation.

¹²⁹ Cass.com., 3 mars 2015, n° 14-12036, Legifrance.

¹³⁰ R.T.D. com., 1996, p. 493, note Gibirilla.

¹³¹ Cass.com., 16 févr. 2016, n° 14-21934, Legifrance.

§2 : Portée de la sanction et nature de la réparation

93. La réparation du dommage causé par l'exercice abusif du droit de révocation ne consiste pas dans la réintégration du dirigeant concerné mais dans l'octroi d'une indemnité évaluée par rapport au dommage subi¹³².
- «La sanction de l'abus du pouvoir de révocation ne consistera pas en l'annulation de cette mesure, mais simplement en l'allocation de dommages-intérêts à l'administrateur en réparation du préjudice subi »¹³³.*
94. Les dommages et intérêts sont en principe versés par la société. Cependant, s'il est établi que le préjudice subi est lié à la faute personnelle d'un ou de plusieurs actionnaires, alors la responsabilité de ces derniers serait engagée et ils seront tenus de verser les indemnités au dirigeant révoqué, indépendamment de la personne morale¹³⁴.
95. Le montant des dommages-intérêts est déterminé par les juges du fond au cas par cas. Il ne correspond pas nécessairement à la rémunération que le dirigeant aurait dû percevoir entre la date de sa révocation et celle de l'arrivée du terme de son mandat. Il ne peut être fixé de manière forfaitaire. Les dommages- intérêts alloués en réparation d'un préjudice doivent réparer ledit préjudice sans perte ni profit pour la victime. Il a été jugé qu' *« une détermination globale et forfaitaire d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts laisse nécessairement subsister une perte ou un profit pour la victime »¹³⁵.*
96. Le préjudice réparé est essentiellement un préjudice moral. Il résulte de l'atteinte à l'honneur ou à la réputation du dirigeant concerné ou à son droit de défense¹³⁶.

¹³² Cass.com., 23 oct. 2007, n° 06-16264, Légifrance

¹³³E. Tyan., op, p. 690

¹³⁴ Cass.com., 12 févr. 2013, n° 11-23610, Légifrance

¹³⁵ Cass.com., 22 nov. 2016, n° 15-14911, Légifrance.

¹³⁶ Cass. com., 3 mars 2015, préc.

L'appréciation du préjudice subi et le montant de la réparation relèvent ainsi de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Le préjudice matériel résulte, non pas des circonstances entourant la révocation, mais de la révocation elle-même. Il consiste principalement dans la brusque privation d'un poste ou d'une situation. Par conséquent, il est difficilement pris en considération par les tribunaux.

Titre 2 : Cause légitime ou juste motif de révocation et analyse comparative des deux modes d'éviction du dirigeant social

La cause légitime de révocation est une notion qui présente des caractéristiques particulières. Elle est consacrée par le législateur pour la révocation du gérant de la société à responsabilité limitée, à l'exclusion de celle de l'administrateur de la société anonyme. Néanmoins, confronté à un cas de révocation *ad nutum*, le juge est amené à s'interroger sur le respect des droits de la défense et la communication des motifs de révocation au dirigeant concerné. La question se pose alors de savoir où en est la frontière entre révocation *ad nutum* et révocation sans juste motif ou cause légitime.

Chapitre 1 : Caractéristiques de la « cause légitime » ou du « juste motif » de révocation

97. Au Liban, la notion de juste motif de révocation est consacrée par le législateur sous le vocable de « cause légitime ». La révocation du gérant de la S.A.R.L. est subordonnée à des exigences légales et conditionnée par l'établissement d'une cause légitime de révocation. Si la révocation du dirigeant relève du libre arbitre de la société, le principe reste néanmoins limité par l'abus de droit et l'absence d'un juste motif.

Section 1 : La révocation pour juste motif : principe d'ordre public

98. L'article 16 du Décret-loi n° 35 du 5 août 1967 dispose :

«Nonobstant toute clause contraire, les gérants ou certains d'entre eux sont révocables par décision de l'assemblée des associés ou par décision judiciaire pour cause légitime justifiant une telle révocation. Si cette assemblée décide la révocation d'un gérant sans cause légitime, celui-ci aura le droit de réclamer des dommages-intérêts».

En France la notion de « cause légitime » est généralement désignée dans les textes sous le vocable de « motif légitime ». L'article L.223-25 C.com est similaire à l'article 16 susmentionné, il dispose :

« Le gérant peut être révoqué par décision des associés... Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages et intérêts ».

« En outre, le gérant est révocable par les associés pour cause légitime, à la demande de tout associé¹³⁷.

La révocation du gérant est un principe d'ordre public. Toute clause contraire mettant en échec l'exercice de ce droit est réputée non écrite. En effet, si l'absence de juste motif ouvre droit à la réclamation de dommages-intérêts, elle n'a pas pour conséquence d'annuler la décision de révocation. Celle-ci demeure une libre prérogative de la société. Le texte prévoit explicitement deux modes de révocation : par décision des associés ou par décision judiciaire.

¹³⁷ Pour la distinction entre “juste motif” et “cause légitime » en droit français, cf., infra, n°108 et s.

§1 : Révocation du gérant par décision des associés

99. La gérance de la société peut être confiée à une ou plusieurs personnes choisies parmi les associés ou en dehors de ces derniers. Tous les associés peuvent être investis simultanément de la gérance¹³⁸.

Le gérant est obligatoirement une personne physique choisie par les associés pour ses qualités propres. La gérance de la société lui est confiée en considération de sa compétence, son savoir-faire, sa réputation, son professionnalisme voire sa moralité.

Le gérant est désigné soit dans les statuts de la société, auquel cas il est appelé agent statutaire, soit par un acte postérieur (C.com. lib, art.16, al.1^{er}). Dans les deux cas sa désignation requiert l'unanimité des associés.

100. Lorsque le gérant est désigné par l'assemblée des associés, c'est cette même assemblée qui est compétente pour décider de sa révocation. La décision est prise à la majorité requise pour la validité des délibérations, c'est-à-dire la majorité absolue.

Lorsque le gérant est désigné par les statuts, sa révocation pose la question de l'assemblée compétente pour voter son éviction : assemblée ordinaire ou assemblée extraordinaire votant à la majorité des trois quarts du capital social. En effet, l'article 16 du décret –loi n° 35 ne précise pas la majorité requise pour la décision de révocation, ce qui ouvre la voie aux différentes interprétations.

- Un premier courant estime que le législateur a visé l'assemblée générale ordinaire réunie à la majorité requise pour celle-ci, et cela, même si le gérant révocable est un gérant statutaire. Cette opinion considère que le texte libanais s'inspire du texte français, l'article 55 de la loi du 24 juillet 1966 ancien, aujourd'hui l'article L.223-25 C.com français. Ce texte prévoit que le gérant, bien que désigné par les statuts, est révocable par

¹³⁸ Ch. Fabia et P. Safa, Tome II, op. cit., Art. 16 n° 2; M.K. Taha, op, p.561.

décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales, donc à la majorité requise pour les assemblées générales ordinaires.

Toutefois, cette solution aboutira à une modification des statuts qui avaient désigné le gérant. Par conséquent, une seconde assemblée, extraordinaire cette fois, sera tenue de se réunir pour rectifier les dispositions statutaires, conformément aux formalités de publicité requises auprès du registre de commerce.

- Un deuxième courant considère que la révocation du gérant statutaire entraîne une modification des statuts, ce qui requiert une décision prise par l'assemblée générale extraordinaire, toute clause contraire est réputée non écrite.

Le président Elias Nassif se rallie à cette deuxième opinion : conformément à la règle générale qui requiert une assemblée extraordinaire pour modifier les statuts, c'est bien cette dernière qui est compétente pour révoquer le gérant statutaire¹³⁹.

Nous estimons que les deux procédés sont valables. Si l'assemblée générale extraordinaire ne peut se réunir dans l'immédiat, faute de quorum ou de majorité, la décision de révocation sera prise par l'assemblée générale ordinaire, quitte à ce que l'assemblée générale extraordinaire se réunisse dès que possible pour délibérer sur la modification des statuts, inévitable quand le dirigeant évincé est un dirigeant statutaire. Par contre, si l'assemblée générale extraordinaire peut valablement être tenue, les décisions de révocation et de modification des statuts seront prises par lors de la réunion d'une seule assemblée, ce qui, sur le plan pratique, est plus avantageux et plus intéressant. La décision sera plus rapidement effective et la société n'aura qu'un seul procès-verbal à enregistrer auprès du registre de commerce.

¹³⁹ E. Nassif, « Encyclopédie des sociétés commerciales » El Halabi, éd 2010, Tome VI, « La société à responsabilité limitée », p. 215 et s.

101. Par ailleurs, le texte du décret-loi n° 35 ne prévoit pas expressément la nécessité de porter à l'ordre du jour les questions sur lesquelles l'assemblée des associés délibère séance tenante. La question se pose alors de savoir si la révocation peut être décidée sans y avoir été mentionnée.

La réponse semble être affirmative, notamment quand la révocation survient suite à un incident de séance, par analogie avec l'article 184 C.com relatif aux assemblées des actionnaires dans la société anonyme : « *rationnellement et d'ailleurs selon l'usage, la convocation à une assemblée doit en contenir l'ordre du jour et la délibération sur un objet n'y figurant pas serait nulle, sauf cependant pour les résolutions nécessitées par un incident survenu en cours de réunion.-Cf. art. 184 c.com* »¹⁴⁰.

102. En France, en principe, la révocation ne peut être décidée que si la question a été portée à l'ordre du jour. Néanmoins, lorsque celui-ci mentionne l'examen des activités de gestion durant l'exercice social écoulé, ou l'examen des perspectives à venir ou de la situation des associés, une telle clause peut déboucher sur la question de révocation du gérant.

Le problème de la révocation peut être posé lorsqu'il apparaît, en cours de séance, que le gérant a commis des irrégularités nécessitant son éviction. Ceci constitue un incident de séance validant la révocation, bien que non inscrite à l'ordre du jour¹⁴¹.

103. Dès lors que la révocation est prononcée par l'assemblée des associés, la question se pose de savoir si la décision est définitive ou si ses effets sont suspendus en cas de contestation, de sorte que le gérant reste en fonction jusqu'à ce qu'une décision judiciaire mette fin au procès. Le professeur Emile Tyan favorise la deuxième option : tant que les motifs de la révocation ne sont pas établis, le gérant continue à exercer ses fonctions. Toutefois, il

¹⁴⁰Ch. Fabia et P. Safa, tome II, op. cit., Décret loi n° 35, Art.23, n°3.

¹⁴¹Cass.com., 29 juin 1993, note F. Pasqualini, Rev.soc., 1994, p.63.

pourra être condamné à réparation du préjudice subi par la société suite à l'annulation rétroactive des actes qu'il aura accomplis, si sa révocation est confirmée¹⁴².

104. Le législateur français a étendu le champ d'application de la révocation pour justes motifs. La loi NRE assimile au gérant le directeur général et les directeurs généraux délégués de la société anonyme, révocables à tout moment par le conseil d'administration, sauf le cas où le directeur général assume les fonctions de président du conseil d'administration. Si leur révocation est décidée sans juste motif, elle donne lieu à des dommages-intérêts¹⁴³.

Dans les sociétés anonymes avec directoire et conseil de surveillance, les membres du directoire ou le directeur général unique, peuvent être révoqués par l'assemblée générale ou, si les statuts le prévoient, par le conseil de surveillance. Toutefois, comme les gérants de S.A.R.L., leur révocation sans juste motif donne lieu à des dommages et intérêts¹⁴⁴.

En conclusion, il y a lieu de constater que le pouvoir de révocation est d'ordre public. Toute clause statutaire ou extra statutaire retirant aux associés la prérogative de révocation pour juste motif est frappée de nullité¹⁴⁵. Le gérant révoqué sans juste motif est en droit de réclamer une réparation du dommage subi. Néanmoins, une question reste à poser : comment révoquer un gérant majoritaire, dès lors que l'article 24 du décret-loi n°35 dispose : « Tout associé peut prendre part aux assemblées avec un nombre de voix égal à celui des parts sociales qu'il détient ou représente...

« Toute clause contraire du présent article serait réputé non écrite ».

La réponse est à rechercher dans la possibilité d'une révocation judiciaire du gérant majoritaire.

¹⁴² Idem, p. 933

¹⁴³ C. com. fr., Art. L.225-55.

¹⁴⁴ C.com.fr Art. L. 225-61.

¹⁴⁵ T.P.I, Mont Liban, n°4/1998, inédit

§2 : Révocation judiciaire du dirigeant social

105. Lorsque la décision de révocation par l'assemblée des associés s'avère impossible, la voie de recours en justice reste possible. La demande de révocation appartient à chacun des associés ayant un intérêt personnel, ou à la société, personne morale agissant par l'intermédiaire d'un gérant non concerné par la demande d'éviction. En outre la société peut demander l'éviction de son gérant unique par l'intermédiaire d'un gérant ad hoc, désigné par le juge des référés, à la demande des associés.
106. La révocation judiciaire est intéressante dans la perspective où le dirigeant révocable serait associé majoritaire. Sa participation au vote entraverait inéluctablement toute décision de révocation que souhaiteraient le ou les associés minoritaires. Dans pareil cas, la révocation judiciaire est la seule issue possible à cette situation. En effet, aucune condition de majorité n'est requise pour le recours judiciaire en révocation. Par conséquent, dans l'hypothèse où le gérant est associé majoritaire et détient de ce fait la majorité des voix aux assemblées générales, il ne pourra pas entraver le recours en justice d'un associé minoritaire établissant des agissements du gérant portant atteinte à ses droits. Néanmoins, dans pareil cas, la révocation judiciaire du gérant aura éventuellement pour conséquence la dissolution de la société pour mésentente et impossibilité de coopération entre associés¹⁴⁶.
107. Néanmoins, l'article 16 du décret-loi n°37 a renforcé la position du gérant en limitant la possibilité de sa révocation judiciaire à l'existence d'une cause légitime. En effet, le texte stipule :
- « Nonobstant toute clause contraire, les gérants ou certains d'entre eux sont révocables...par décision judiciaire pour motif légitime justifiant une telle révocation »*. Le texte exige expressément que la révocation soit fondée sur un juste motif. Nous voyons dans cette position du législateur une garantie

¹⁴⁶ E.Nassif, Tome VI, op. cit., p.222 à 224.

offerte au gérant et un avantage par rapport à l'administrateur, révocable *ad nutum*, sans exigence particulière de motif à la base de la décision de révocation.

C'est aux juges du fond que revient l'appréciation de la légitimité des motifs de révocation et du montant des dommages-intérêts le cas échéant. Au Liban, « *il n'existe aucune définition légale de la notion de cause légitime ni de jurisprudence établie sur cette notion. Il appartiendra en tout cas aux tribunaux qui disposent d'un large pouvoir d'appréciation souveraine à ce sujet de déterminer le contenu de cette notion (négligence, faute, mésentente entre cogérants, actes contraires à l'intérêt social, etc.)* »¹⁴⁷

108. Il faut entendre par motif légitime de révocation tout fait, évènement ou circonstance, incompatibles avec la poursuite de la mission du gérant dans l'intérêt de la société. « *Les motifs légitimes sont toutes fautes du gérant susceptibles d'affecter les intérêts de la société, par exemple, l'accomplissement d'actes interdits, la conclusion de contrats manifestement désavantageux, l'omission de constitution de la réserve légale, le retrait irrégulier des fonds déposés en banque, la prise d'intérêt dans une entreprise concurrente, l'inobservation des règles de convocation aux assemblées et de leur tenue, et de façon générale toute faute compromettant le fonctionnement régulier de la société* »¹⁴⁸. Il ne s'agit pas forcément d'une faute intentionnelle.

109. En France, l'article L.223-25 C.com dispose :

« *Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages-intérêts.*

En outre, le gérant est révocable par les tribunaux pour cause légitime, à la demande de tout associé ».

¹⁴⁷G.Mahmassani, « Rapport libanais, les minorités en droit des sociétés », <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1725/16.pdf>.

¹⁴⁸ E. Tyan, op. cit., n° 738.9.

Le texte emploie un vocable différent selon qu'il s'agit d'une révocation par les associés ou d'une révocation judiciaire. Cependant, la distinction entre cause légitime de révocation judiciaire et juste motif de révocation n'est pas évidente et requiert une certaine subtilité.

Il s'agit en réalité d'une « différence fonctionnelle » telle que qualifiée par le Professeur Jean-François Barbieri, « *L'existence d'une cause légitime a pour fonction de déterminer la décision du juge de révoquer, à la demande d'un associé ; elle permet de fonder en droit la solution(...); L'existence d'un juste motif de révocation a pour fonction exclusive d'exempter les associés de devoir indemniser le gérant qu'ils ont révoqué, sous réserve qu'ils aient respecté un minimum de forme, sans vexation inutile et en permettant la contradiction* »¹⁴⁹. Par conséquent la cause légitime est un vocable utilisé par le législateur pour exiger un fondement juridique à la décision judiciaire. La notion de juste motif est mieux adaptée à l'exigence d'une révocation non abusive. Si la révocation est laissée à la discrétion des associés, elle ne doit pas verser dans l'abus de droit sous peine de générer des dommages-intérêts.

110. La question de la révocation judiciaire se pose particulièrement en France lorsqu'en présence de deux associés cogérants égalitaires, leur mésentente paralyse le fonctionnement de la société. La révocation judiciaire, permet de sortir de ces situations de blocage, en permettant à tout associé de la requérir, quelles que soient le nombre de ses parts sociales.

La révocation judiciaire a été qualifiée de « *soupape de sécurité qui permet de contrecarrer l'inamovibilité de fait du gérant majoritaire ou du gérant égalitaire* »¹⁵⁰. Elle débouche dans la majorité des cas sur la désignation d'un administrateur provisoire en attendant l'élection d'un nouveau gérant.

¹⁴⁹Cass. civ., 12 mars 2014, n° 13-14.374, note J-F Barbieri, Rev.soc., 2014, p.391.

¹⁵⁰M. Cozian, A. Viandier et F. Deboissy, op. cit. n° 1337.

Au Liban, la question ne se pose pas, vu la structure tripartite de la société.

111. La cause légitime ou le juste motif ne faisant pas l'objet d'une définition ou d'une énumération par le législateur, il appartient au juge de les qualifier au cas par cas.

Section 2 : Limites du principe de révocation pour cause légitime : absence de motif de révocation, irrégularité de la décision et circonstances abusives et démission forcée

112. Le principe de libre révocation du gérant par l'assemblée des associés est limité par l'exigence légale d'un motif ou d'une cause sérieuse justifiant l'éviction, sous peine d'ouvrir un droit à la réclamation de dommages-intérêts pour révocation abusive. Le dirigeant peut en effet se placer sur différents terrains pour invoquer l'abus de droit de révocation : l'absence de cause légitime, les circonstances brutales et vexatoires dans lesquelles seraient intervenues la révocation¹⁵¹, mais encore, la démission forcée. Quant à l'irrégularité de la décision, elle a pour conséquence de suspendre celle-ci jusqu'à la prise d'une décision conforme aux exigences procédurales, sans pour autant générer des dommages-intérêts.

§1 : Absence de motifs de révocation

113. La révocation s'appuie nécessairement sur la preuve de l'existence d'une cause légitime. En l'absence d'une telle cause, la révocation devient abusive. Si elle a été prononcée par l'assemblée des associés, elle ouvrira droit à indemnisation du dirigeant ainsi lésé. S'il s'agit d'un recours en justice, l'action sera rejetée pour absence de motif légitime, conformément au texte très explicite de l'article 16 du décret-loi n°35.

Ainsi, une simple tension entre dirigeants, attribuable à leurs fortes personnalités ou à leur égocentrisme n'aura pas d'incidence majeure sur le

¹⁵¹Cass.com., 22 octobre 20113, n° 12-24162, Rev.soc., 2014, p.105.

fonctionnement de l'organe social concerné et ne sera donc pas prise en compte dans l'appréciation des justes motifs de révocation¹⁵².

Quels sont donc les justes motifs de révocation ?

114. Il est indéniable que la faute commise par le gérant dans l'exercice de ses fonctions est un motif de révocation. La faute constitutive d'une cause légitime doit être commise dans le cadre du mandat social et donc être liée à la gestion de la société¹⁵³.

Sont considérées comme cause légitimes de révocation l'incapacité du gérant à exécuter les actes de gestion, son incompetence, sa mauvaise gestion et l'abus de droit dans l'exercice de ses fonctions¹⁵⁴.

En principe, la révocation ne saurait s'appuyer sur une faute personnelle du gérant en dehors de l'exercice de ses fonctions. Exceptionnellement, lorsque l'attitude extraprofessionnelle du gérant se répercute sur l'image de la société ou a un impact négatif sur sa crédibilité auprès des tiers, elle devient constitutive de faute justifiant la révocation¹⁵⁵.

La faute invoquée à l'appui de la révocation doit être suffisamment grave, résultant par exemple de la violation des dispositions légales ou statutaires.

115. La jurisprudence française admet comme cause légitime le désintérêt que manifeste le gérant depuis longtemps pour le bon fonctionnement des organes sociaux, sa désinvolture pour les devoirs de sa fonction, l'incapacité qui l'empêche d'accomplir efficacement sa mission, son éloignement géographique de la société ou l'existence d'autres occupations qui gênent l'exercice normal des fonctions¹⁵⁶. La cause légitime de révocation existe également en cas de développement d'un climat de méfiance réciproque

¹⁵² Cass.com., 7 juin 1983, 81-11437, Légifrance.

¹⁵³ Cass.com., 4 mai 1993, note P.Didier, Rev.soc.1993, p.800.

¹⁵⁴ E. Nassif, Tome VI, op. cit., p. 225

¹⁵⁵ Répertoire du droit des sociétés, oct. 2016, D. Gibrila, « Société à responsabilité limitée ».

¹⁵⁶ Cass. Civ., 12 mars 2014, n° 13-14.374, note J-F Barbieri, Rev.soc., 2014, p.391.

entre les gérants ou de réorientation de la gestion exigée par les banques ou par un groupe d'associés majoritaires¹⁵⁷.

116. Toutefois, la révocation peut intervenir en dehors de toute faute de gestion. Elle est appréciée non seulement au regard du comportement du gérant mais peut être légitimée par l'intérêt de la société. « *Les décisions prises par le gérant en contrariété avec l'intérêt social de la société caractérisent une cause légitime de révocation* »¹⁵⁸. La mésentente entre le gérant et les associés est une cause légitime de révocation lorsqu'elle compromet l'intérêt social¹⁵⁹.

La non adhésion du dirigeant social aux nouvelles modalités de gouvernance introduites par un groupe majoritaire suite à une prise de contrôle de la société est une cause légitime de révocation, notamment lorsqu'elle se traduit par une mésentente affectant le fonctionnement collégial du directoire¹⁶⁰.

Tout comportement visant à servir l'intérêt du gérant au détriment de l'intérêt de la société est susceptible de constituer la base d'un recours judiciaire¹⁶¹.

117. Tout comportement déloyal de la part du dirigeant constitue une cause légitime de révocation. Il en est ainsi lorsque le gérant n'accorde pas le temps et la présence nécessaires à une bonne gestion, ou lorsqu'il profite de son poste de gestion pour servir ses intérêts propres ou ceux de sa famille et de ses proches, ou lorsqu'il commet des actes de concurrence déloyale ou lorsque sa gestion entrave la bonne productivité, etc... La jurisprudence française est bien fournie en exemples relatifs à l'exigence de la loyauté dans l'exercice des fonctions du gérant.

¹⁵⁷ E. Nassif, Tome VI, op. cit., p. 225.

¹⁵⁸ Cass.civ., 12 mars 2014, n° 13-14374, Légifrance.

¹⁵⁹ Cass.com., 4 févr.2014, n° 13-10778, Légifrance.

¹⁶⁰ Cass.com., 10 févr. 2015, n° 13-27.967, note A. Viandier, Rev.soc., 2015, p.371.

¹⁶¹ C.A. Paris, 29 nov. 2016, n° 16/06010, note A. Lecourt, Rev.soc., 2017, p.291.

118. Le devoir de loyauté du dirigeant à l'égard des associés de la S.A.R.L. a été consacré pour la première fois par l'arrêt Vilgrain en 1996¹⁶².

Il a été renforcé par un arrêt de la Cour de cassation qui a consacré le devoir de loyauté du dirigeant envers la société¹⁶³.

L'obligation de loyauté impose au dirigeant d'exercer ses fonctions dans l'intérêt social et en toute transparence.

Il en découle une obligation de non-concurrence, un devoir de révéler tout conflit d'intérêts.

La jurisprudence française a beaucoup évolué depuis l'arrêt Vilgrain précité allant jusqu'à exiger une obligation de fidélité interdisant au dirigeant de négocier, « *en sa qualité de gérant d'une autre société, un marché dans le même domaine d'activité* ». Une telle négociation est sanctionnée dès lors qu'elle caractérise une captation d'opportunité d'affaires¹⁶⁴.

119. Le devoir de transparence a été consacré à l'occasion d'un arrêt de la Cour de cassation française. Celle-ci a estimé que la démission massive de salariés pour intégrer une entreprise concurrente créée par le dirigeant peu après sa démission est une violation du devoir de loyauté et de transparence du dirigeant, alors même qu'il n'est plus lié par une clause de non concurrence¹⁶⁵.

Désormais, tout manquement au devoir de loyauté est considéré comme un juste motif de révocation du dirigeant, n'ouvrant droit à aucune indemnisation.

120. Cette jurisprudence trouverait, le cas échéant une application analogue en droit libanais en application des principes généraux du droit qui imposent à

¹⁶² Cass.com., 27 févr. 1996, n° 94-11241, Légifrance.

¹⁶³ Cass.com., 24 fév. 1998, n° 96-12638, Légifrance.

¹⁶⁴ Cass.com., 15 nov. 2011, n° 10-15049, Légifrance.

¹⁶⁵ Cass.com., 18 déc. 2012, n° 11-24305, Légifrance.

toute personne physique titulaire d'un poste de responsabilité au sein d'une personne morale, d'exercer sa mission selon les règles de la loyauté et de la bonne foi, dans l'intérêt de la société.

121. Par ailleurs, la question se pose de savoir si le quitus accordé au gérant par l'assemblée des associés, avant sa révocation, constitue une présomption en faveur de l'absence de justes motifs de révocation.

Une analyse du dernier alinéa de l'article 19 du décret-loi n°35 mène à répondre par la négative.

« Ne sera pas prise en considération toute décision de l'assemblée des associés comportant désistement à l'action en responsabilité intentée contre les gérants du fait de leurs fautes de gestion ».

Sur base de cet article, le quitus délivré au gérant pour sa gestion ne prive pas sa révocation de cause légitime, dans la mesure où le quitus ne comporte pas une renonciation à l'action en responsabilité que la société pourrait intenter le cas échéant, pour faute de gestion.

Si la faute dans l'exécution du mandat est naturellement une cause légitime de révocation, il semble que le législateur français accuse une méfiance à l'égard du vote du quitus en assemblée. Les associés risquent en effet de ne pas avoir toutes les informations nécessaires pour fonder leur vote.

Ainsi, en cas de vote préalable du quitus en faveur du dirigeant révoqué, c'est à ce dernier qu'incombe la charge d'établir l'absence de cause légitime et l'intention de nuire des associés majoritaires ayant contribué à la décision de sa révocation. C'est à lui de rapporter la preuve de l'absence de justes motifs pour donner un fondement légal à sa réclamation de dommages-intérêts.

Cette position est celle de la Cour de cassation française¹⁶⁶. Elle s'appuie sur L.223-22 C.com qui dispose :

¹⁶⁶ Cass.com., 12 févr. 2013, 11-23610, Légifrance.

« Aucune décision de l'assemblée ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre les gérants pour faute commise dans l'accomplissement de leur mandat ».

122. La similitude des deux textes français et libanais permet de transposer au Liban, si le cas se présente, la jurisprudence qui estime que le vote du quitus par l'assemblée ne constitue pas une présomption en faveur de l'absence de motif de révocation. Ce motif peut toujours être établi, quand bien même l'assemblée aurait voté au préalable un quitus en faveur de l'associé avant la décision de révocation.

Par conséquent, l'absence de juste motif est une limite au libre exercice du droit de révocation puisqu'il génère un droit d'indemnisation pour révocation abusive.

Néanmoins et indépendamment de l'appréciation de l'absence de motif justifiant la révocation, la liberté de révocation est également limitée par la régularité de la décision d'éviction et par son intervention dans des circonstances elles-mêmes non abusives. Enfin, la démission forcée est assimilée à la révocation abusive.

§2 : Irrégularité de la décision de révocation, circonstances abusives et démission forcée

A. Irrégularité de la décision de révocation

123. Le dernier alinéa de l'article 16 du décret-loi n°35 limite, à l'assemblée des associés, la compétence pour prononcer la décision de révocation du ou des gérants.

Conformément à l'article 25 du même décret-loi, les décisions sont prises par des associés représentant la moitié du capital social au moins. Si cette majorité n'est pas réunie, une deuxième assemblée sera tenue et votera à la

majorité des voix des associés présents ou représentés, sauf si les statuts ont prévu une majorité plus grande.

La décision de révocation doit être prise conformément aux conditions de quorum et de majorité édictés par les textes ou par les statuts de la société.

Une décision prise en dehors de ces conditions est entachée d'irrégularité et susceptible d'annulation. Dans pareil cas, la décision est annulée, non pas pour être abusive mais pour irrégularité procédurale ou vice de forme. Elle n'est pas génératrice de dommages-intérêts. Bien au contraire, elle a pour conséquence de maintenir le dirigeant à son poste, en attendant qu'une décision de révocation soit régulièrement prise par l'assemblée des associés. Par conséquent, la régularité de la tenue de l'assemblée et de la prise de décision est une étape préalable et inévitable suite à laquelle pourra être relevé le caractère abusif de la révocation, notamment lorsqu'elle n'est pas justement motivée ou lorsqu'elle intervient dans des circonstances abusives.

B. Circonstances abusives de la révocation

Quand bien même la décision de révocation est régulièrement prise par l'assemblée des associés compétente et qu'elle est justifiée par une cause légitime, sa validité n'est pas encore garantie.

En effet, la décision doit intervenir dans des circonstances respectueuses du gérant concerné et conformes aux principes du contradictoire et des droit de défense.

Ainsi, toute révocation brutale ou vexatoire ou intervenue dans des circonstances injurieuses portant atteinte à l'honneur ou à la réputation du gérant concerné, est considérée comme abusive et génératrice de dommages-intérêts, nonobstant le bien-fondé de la décision d'éviction. Il en est ainsi quand elle s'accompagne d'une publicité malveillante des motifs d'éviction ou de menace de diffamation.¹⁶⁷

¹⁶⁷ Cass.com., 13 mars 2001, n° 98-16197, Légifrance.

Il en est de même lorsque le gérant est sommé de quitter les lieux de travail ou de remettre les clés de son bureau ou de l'entreprise, ou de rendre le matériel de fonction, dans un bref délai après son éviction. De même, la communication de la décision d'éviction ne doit pas s'accompagner de critiques portant atteinte au respect de la personne, telles que les insultes et le dénigrement.

Est donc abusive toute révocation qui, bien que fondée sur des causes légitimes, intervient dans des circonstances vexatoires ou injurieuses.

Par ailleurs, le respect du contradictoire et du droit de défense impose à l'assemblée générale de communiquer au gérant limogé les griefs qui lui sont reprochés, avant le vote de la décision de révocation.¹⁶⁸ Il doit bénéficier d'un délai jugé suffisant pour se justifier et présenter sa défense par rapport aux motifs d'éviction.

La jurisprudence des circonstances abusives de la révocation *ad nutum* est tout à fait transposable à la révocation pour juste motif. L'existence d'une cause légitime de révocation n'est pas exonératoire de l'indemnisation si l'éviction a eu lieu dans la violation des principes généraux du droit ou dans des circonstances abusives¹⁶⁹.

C. Démission forcée

L'une des facettes cachées de la révocation abusive nous semble être la démission forcée. Celle-ci peut intervenir soit sous l'effet de la pression et du harcèlement de la part des associés à l'encontre du gérant, soit suite à la signature, par ce dernier, au moment de son engagement, d'un acte de démission en blanc¹⁷⁰, non daté, préalablement préparé par les associés.

¹⁶⁸ Cass.com., 29 sept. 2015, n° 14-11491, Légifrance.

¹⁶⁹ Cf. n° 83 et s.

¹⁷⁰ Ph. Merle, op.cit., n° 224.

Le but d'un pareil acte est de permettre aux associés d'y apposer une date au moment qu'ils jugent opportun de limoger le gérant signataire. Ce moyen frauduleux met en échec le principe de révocation pour juste motif et la protection que le législateur a voulu offrir au gérant, en lui garantissant une indemnisation en cas de révocation injustifiée.

C'est dans l'apparence une démission volontaire qui cache en fait une révocation *ad nutum* là où le législateur a voulu en exclure la possibilité.

En effet, la démission est un acte unilatéral et volontaire qui doit relever du libre arbitre et du libre choix de la personne concernée. Toute démission forcée ou frauduleuse est donc assimilée à une révocation abusive, génératrice de dommages-intérêts.

Par conséquent, en dehors des cas strictement prévus ou autorisés par la loi, le gérant et les dirigeants qui lui sont assimilés en droit français ne sont révocable que pour motif légitime sans lequel la révocation est entachée d'abus et ouvre droit à réparation.

124. Les conditions de validité de la révocation pour cause légitime doivent être alignées sur celles exigées pour la validité de la révocation *ad nutum*. Les tribunaux libanais n'ont pas souvent eu l'occasion de trancher des cas de la validité de la révocation non conforme aux exigences des principes généraux du droit, peut-être en raison de la structure généralement familiale des sociétés de capitaux libanaises et de leur taille relativement modeste en conséquent.

Toutefois, si le cas se présente, il faudra appliquer les principes du contradictoire et des droits de défense, conformément à la doctrine et à la jurisprudence comparées, notamment en droit français, dans la mesure où les textes libanais s'en inspirent largement.

Chapitre 2 : Rapprochement entre la révocation *ad nutum* et la révocation pour juste motif

L'observation et l'analyse des deux modes de révocation, à savoir, la révocation *ad nutum* et la révocation pour juste motif, à partir des textes de loi et de l'évolution jurisprudentielle, révèle un point commun primordial à ces deux modes d'éviction : c'est le motif de révocation. En effet, si le législateur a réservé aux gérants de S.A.R.L. ainsi qu'à certaines catégories de dirigeants qui leurs sont assimilés en droit français, une garantie compensatoire attachée à l'absence de motif de révocation, les dirigeants révocables *ad nutum* ne sont pas pour autant laissés dans une situation anarchique. En effet, le caractère aléatoire et arbitraire de la révocation *ad nutum* est tempéré sur fondement du principe de l'abus de droit.

En effet, le principe de cette révocation autorise les actionnaires délibérant en assemblée générale à congédier le dirigeant sans préavis, ni précision de motif ni indemnités. La révocation peut être prononcée lors d'un incident de séance et intervenir de manière subite et inattendue. Toutefois, les actionnaires, bien que déliés de l'obligation de fonder la décisions de limogeage sur un motif justificateur, sont liés par l'obligation de respecter les droits de défense et du contradictoire et sont tenus d'exercer le droit de révocation avec loyauté, en dehors de toute circonstance abusive. À cet effet, la communication au dirigeant révocable des griefs qui lui sont reprochés, préalablement au vote de la révocation, est une étape incontournable afin de le mettre en mesure de présenter sa défense, sous peine de générer un droit à la réparation du préjudice subi du fait de la violation des droits de défense, du contradictoire ou de la loyauté.

Dans cette perspective, la révocation *ad nutum* reste-t-elle une révocation sans motif ? L'absence de motif peut-elle engager la responsabilité civile et générer un droit à la réparation du préjudice subi ?

Cela mène à s'interroger sur les considérations pratiques qui ont mené le droit prétorien à rapprocher les deux modes de révocation pour les faire converger vers un droit de réparation en faveur du dirigeant révoqué : serait-ce dans le but de rechercher une double protection du dirigeant et de l'intérêt social ?

Enfin, ce rapprochement entre les deux modes de révocation vide -t-il de son sens la révocation *ad nutum* ? S'agit-il d'un rapprochement fondamental touchant à la légitimité du motif de révocation ? Ne faut-il pas plutôt opérer une distinction entre la simple existence et la validité du motif, selon qu'il s'agit de l'un ou l'autre mode de révocation ? En d'autres termes, faut-il opérer une distinction selon qu'on se place sur le terrain des circonstances de la révocation ou sur celui du motif même de la révocation ?

Section 1 : Sanctions de l'absence de motif de révocation

L'absence de cause légitime ou de juste motif de révocation est sanctionnée par les tribunaux sur base de la responsabilité civile. Les juges du fond apprécient l'étendue du dommage et le montant de l'indemnité.

§1 : Responsabilité civile pour absence de motif de révocation

125. L'absence de motif de révocation doit être envisagée aussi bien par rapport au principe de révocation pour juste motif que par rapport au principe de révocation *ad nutum*. En effet, l'abus du droit de révocation n'est pas un attribut exclusif de l'éviction du gérant sans cause légitime ou juste motif. Si le dirigeant est révocable *ad nutum*, son éviction ne saurait intervenir de manière anarchique. Elle doit respecter les principes généraux relatifs à la procédure d'éviction et au respect de la personne concernée et de ses droits fondamentaux, notamment son droit de défense. Pour cela, la communication préalable des griefs reprochés au dirigeant est impérative. La non communication au dirigeant du motif de son éviction est assimilable à l'absence de motif et génère tout autant un droit à réparation. Le préjudice

subi résulte de l'impossibilité pour le dirigeant d'exercer son droit de défense.

126. Par conséquent, l'absence de motif de révocation engage la responsabilité civile et ouvre droit à réparation. S'agit-il exclusivement de la responsabilité de la personne morale ? La responsabilité personnelle des associés ou actionnaires peut-elle être également engagée ?

A. Responsabilité civile de la personne morale

127. Les décisions prises par l'assemblée des associés de la S.A.R.L. ou par l'assemblée générale des actionnaires de la S.A le sont pour le compte de la société et lient cette dernière en tant qu'entité juridique dotée d'une personnalité morale distincte de celle de chacun des associés ou actionnaires. Par conséquent, toute décision génératrice de préjudice pour autrui engage la responsabilité civile de la société et entraîne sa condamnation au paiement de dommages-intérêts.

L'article 16 du décret-loi n°35 dispose :

« Nonobstant toute clause contraire, les gérants ou certains d'entre eux sont révocables par décision de l'assemblée des associés...Si cette assemblée décide la révocation d'un gérant sans motif légitime, celui-ci aura le droit de réclamer des dommages-intérêts ».

Pour la S.A.R.L., le texte est clair : une décision abusive de la part de l'assemblée des associés donne lieu à réparation du préjudice qui en résulte. Le caractère abusif de la révocation engage la responsabilité civile de la personne morale. Il est apprécié par les juges du fond en dehors de toute volonté de nuire de la part des associés¹⁷¹.

¹⁷¹ E. Nassif, Tome VI, op. cit., p.219.

128. S'agissant de la S.A, le législateur a consacré le principe de libre révocation du dirigeant sans aucune exigence de motif. Le texte spécial du code de commerce ne prévoit par conséquent aucun droit à indemnisation en l'absence de motif d'éviction.

Néanmoins, dans le silence du texte spécial, on ne saurait ignorer les principes généraux du droit et les impératifs du texte de droit commun en la matière. C'est ainsi que le droit prétorien a progressivement encadré le principe de révocation *ad nutum*. Le respect du contradictoire et des principes de loyauté sont aujourd'hui inhérents à l'exercice du droit de révocation. Toute éviction intervenant dans des conditions brutales ou vexatoires ou en violation des droits de la défense est abusive et engage la responsabilité civile de la société.

129. Le texte de référence en la matière est celui de l'article 124 du C.O.C qui dispose : « *Doit également réparation celui qui a causé un dommage à autrui en excédent, dans l'exercice de son droit, les limites fixées par la bonne foi ou par le but en vue duquel ce droit lui a été conféré* ».

Sur base de ce texte, toute décision abusive de la part de l'assemblée générale des actionnaires engage la responsabilité civile de la société, personne morale dotée d'une personnalité juridique distincte de celle des actionnaires ayant participé à la décision.

130. Cependant, la responsabilité personnelle des actionnaires ou associés est susceptible d'être engagée, lorsque la décision abusive est le résultat d'une faute personnelle attribuable aux uns ou aux autres.

B. Responsabilité personnelle des associés ou actionnaires

131. S'il est établi que les associés ou actionnaires ayant participé à la décision de révocation ont agi dans l'unique intention de nuire au dirigeant concerné,

sans que la décision ne soit dictée par l'intérêt social, la responsabilité personnelle et individuelle de chacun d'eux se trouve engagée.

132. Au Liban, la responsabilité à raison du fait personnel est consacrée par les articles 122 à 124 C.O.C. Il ressort de ces textes que tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage injuste oblige son auteur à réparation et que doit également réparation celui qui cause un dommage à autrui en excédant, dans l'exercice de son droit, les limites fixées par la bonne foi et par le but en vue duquel ce droit lui a été conféré.

Par conséquent, la question se pose de savoir si la responsabilité personnelle des gérants peut être engagée lorsque la révocation est le résultat d'un comportement brutal ou vexatoire.

133. En France, un arrêt célèbre de la Cour de cassation en date du 13 mars 2001 a eu à connaître de ce dilemme. En l'espèce, la Cour d'appel avait retenu que *« quelle que soit leur gravité, les reproches adressés au gérant concernant la décision de révocation, s'adressant à des associés qui, usant de leur liberté de vote ont pris une décision d'associés engageant la société et que ces manquements, fussent-ils à finalité vexatoire et contraires à l'intérêt social, sont impropres à caractériser une faute personnelle des associés susceptible d'engager leur responsabilité »* à l'égard du gérant révoqué. La Cour de cassation a cassé l'arrêt, considérant qu'une décision *« inspirée par une intension vexatoire et contraire à l'intérêt social, caractérise de la part de ses auteurs une volonté de nuire, constitutive d'une faute »*¹⁷².

134. Par conséquent, il y a lieu de distinguer la responsabilité civile de la personne morale de la responsabilité délictuelle, pour faute personnelle des associés ou actionnaires ayant voté l'éviction. Le dirigeant abusivement révoqué a

¹⁷² Cass.com., 13 mars 2001, note B. Dondero, Rev.soc., 2001, p.818.

donc la possibilité d'agir aussi bien contre la société que contre les personnes ayant pris part au vote de la décision abusive.

Néanmoins, la responsabilité personnelle de chacun des associés ayant contribué à la décision abusive ne peut être engagée sur base de la faute personnelle que dans la mesure où le dirigeant révoqué établit un lien de causalité entre cette faute et le préjudice subi du fait de sa révocation. En dehors d'une volonté malveillante ou d'une intention de nuire caractérisée de la part des associés ou actionnaires, c'est la personne morale qui doit subir les conséquences d'une révocation brutale ou vexatoire.

C'est dans ce sens que prononcée la Cour de cassation française dans un arrêt du 14 mai 2013. En l'espèce, la Cour a écarté la demande tendant à ce que les actionnaires majoritaires soient déclarés responsables de fautes qu'ils auraient commises en votant en faveur de la révocation d'un administrateur alors que la preuve n'était pas rapportée d'un agissement caractérisant de leur part une volonté malveillante ou une intention de nuire¹⁷³.

En tout état de cause, la responsabilité civile du préjudice subi du fait de l'éviction abusive ouvre droit à réparation.

§2 : Réparation du préjudice découlant de l'absence de juste motif de révocation

135. Le principe est que la révocation non fondée sur une cause légitime ouvre droit à réparation. Toute clause statutaire prévoyant une indemnisation en cas de révocation justifiée par une cause légitime sera considérée comme nulle et inexistante, dans la mesure où une telle clause aurait pour effet, en raison de son montant excessif, de dissuader la société d'exercer son droit de libre révocation¹⁷⁴.

¹⁷³ Cass.com., 14 mai 2013, préc.

¹⁷⁴ E.Nassif, Tome VI, op. cit., p.220.

136. Les statuts de la société peuvent fixer le montant de l'indemnité redevable au gérant en cas de révocation sans cause légitime. Cependant, les statuts peuvent exclure toute indemnisation pour révocation, même fondée sur de justes motifs¹⁷⁵. Dans ce cas, le dirigeant révoqué ne pourra prétendre à la réparation que dans le cas où la révocation interviendrait dans des circonstances portant atteinte à son honneur ou à sa réputation, ou si elle est décidée brutalement sans respecter le principe du contradictoire¹⁷⁶.
137. L'absence de cause légitime est appréciée par les tribunaux au regard du comportement du dirigeant et en fonction de l'intérêt social. Se pose alors la question de l'évaluation du préjudice et des éléments que les juges peuvent légitimement prendre en compte pour réparer le dommage dû à la révocation abusive. L'étendue du dommage doit être appréciée uniquement par rapport au dirigeant limogé et être calculée en fonction de la seule valeur du dommage subi en raison de la cessation prématurée des fonctions. L'appréciation du préjudice ne doit pas tenir compte de l'importance des fonctions du dirigeant, de la plus-value que son investissement personnel a apporté à la société, des bénéfices réalisés par celle-ci depuis sa prise de fonctions, du nombre d'années qu'il a passées au service de la société, etc...¹⁷⁷.
138. Par ailleurs s'il est bien établi en droit civil, que la responsabilité délictuelle condamne l'auteur du dommage à une indemnisation consistant à remettre la victime dans la situation où elle se trouvait avant le préjudice subi, en droit des sociétés, il ne s'agit nullement d'une réparation en nature. La réintégration du dirigeant révoqué n'est pas envisageable¹⁷⁸. Il s'agit uniquement d'une réparation pécuniaire¹⁷⁹. Celle-ci ne s'élève pas

¹⁷⁵ M. Cozian, A. Viandier et F. Deboissy, op. cit., n°1352.

¹⁷⁶F.Lefebvre, 23 sept. 2013, « Du nouveau concernant la révocation du dirigeant de SA : révocation sans juste motif ne signifie pas révocation sans motif » ; https://www.flf.fr/breves/nouveau-concernant-revocation-dirigeant-sa_29.html; Cass.civ., 14 mai 2013, art. préc.

¹⁷⁷, Cass. Com., 20 nov. 2012, n° 11-22.888, note C. Tabourot-Hyest, Rev. soc. 2013, p.430.

¹⁷⁸ D.Gibirila, « Sociétés à responsabilité limitée », Rép. soc., oct 2016, n° 226 et s.

¹⁷⁹ Idem

automatiquement au montant des rémunérations auxquelles le dirigeant était en droit de prétendre depuis la date de sa révocation jusqu'au terme prévu de ses fonctions¹⁸⁰.

139. Le préjudice réparable est surtout un préjudice moral. Il est caractérisé par l'éviction intervenant dans des conditions injurieuses ou vexatoires, ou portant atteinte à l'honneur ou à la réputation du dirigeant. Néanmoins, la notion de préjudice a été élargie par la jurisprudence française pour couvrir le dommage matériel. Ce dernier ne découle pas des circonstances de la révocation mais de la brusque privation de situation que subit le dirigeant révoqué. Dans ce cas, la révocation est préjudiciable à moins que le dirigeant évincé ne trouve immédiatement une situation comparable à celle qui était la sienne¹⁸¹.

Section 2 : Rapprochement entre « révocation pour juste motif » et « révocation *ad nutum* ».

Le principe de révocation *ad nutum* exprime le souci du législateur de conférer à la société anonyme et aux administrateurs un pouvoir de contrôle sur la gestion de l'entreprise, en vue de préserver l'intérêt social et de contrebalancer l'étendue des pouvoirs dont jouissent les dirigeants sociaux. Néanmoins, la révocation ne saurait ignorer les principes des droits de défense et du contradictoire. Ceux-ci exigent en réalité que soient communiqués à l'administrateur révocable, les motifs qui sous-tendent son éviction, dans un souci de protection de l'administrateur contre la précarité de sa situation. Entre la protection de l'intérêt social et la protection du dirigeant contre l'instabilité professionnelle découlant du principe de libre révocation, le fil est assez ténu. La frontière entre les deux formes de

¹⁸⁰Cass. Com., 20 nov 2012, n°11-28888, note C. Tabourot-Hyest, Rev.soc., 2013, p.430.

¹⁸¹ PH. Reigné., « Révocabilité ad nutum des mandataires sociaux et faute de la société », Rev.soc., 1991, p.499.

révocation est à rechercher dans la distinction impérative entre circonstances abusives et absence de juste motif de révocation.

§1 : Motif de révocation : double protection de l'intérêt de dirigeant et de l'intérêt social

140. En consacrant le principe de révocation *ad nutum* dans l'article 150 du code de commerce, le législateur avait pour objectif de faire le contrepoids aux pouvoirs conférés au conseil d'administration, en vertu de l'article 157 du même code. Le texte dispose en effet :

« Le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour exécuter les décisions de l'assemblée générale et faire toutes les opérations que comporte le fonctionnement normal de l'entreprise et qui ne sont pas à considérer comme affaires courantes. Ces pouvoirs n'ont d'autres limitations ou restrictions que celles édictées par la loi ou les statuts sociaux. La société est obligée par les actes de ses représentants accomplis dans les limites de leurs pouvoirs».

En application de ce texte, le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus larges pour gérer les affaires sociales. Ses décisions et ses actes engagent la société qu'il représente à l'égard des tiers. Par conséquent, bien que le conseil d'administration assume la gouvernance de la société selon la ligne de conduite tracée par les actionnaires, il garde une marge de décision assez grande. C'est de sa bonne gestion que relève et dépend l'intérêt social et par conséquent, celui des actionnaires ayant investi dans la société. Le principe de révocation *ad nutum* leur garantit un droit de regard et de contrôle sur la bonne gestion de l'entreprise par les dirigeants sociaux.

141. Néanmoins, le principe de libre révocation s'avère être une arme à double tranchant.

Cette libre révocation, qui constitue une épée de Damoclès suspendue au-dessus de la tête du dirigeant, n'est pas pour autant synonyme d'anarchie et

d'arbitraire. Tout usage abusif du droit d'éviction engage la responsabilité de la société.

En effet, l'exercice d'un droit, aussi libre soit-il ne saurait dépasser les limites de la bonne foi et du but en vue duquel il est conféré¹⁸².

Partant de ce principe, le droit prétorien exige que soient respectés les principes du contradictoire, des droits de défense et de loyauté dans l'exercice du droit d'éviction. La décision de révocation doit être prise en dehors de toute circonstance qui porterait atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant.

142. Cette jurisprudence bien établie s'explique par la réalité et les paramètres du monde des affaires. Les dirigeants sociaux sont censés veiller au bon fonctionnement de la société et à la bonne évolution des affaires sociales. Leur révocation serait dépourvue de bon sens et perdrait sa raison d'être si elle n'est pas exercée exclusivement pour servir l'intérêt de la société. Il serait injuste que le dirigeant, ayant mis ses compétences et ses aptitudes professionnelles au service de celle-ci, soit évincé de manière intempestive pour des motifs étrangers à l'intérêt social. Si le but de la révocation *ad nutum* est d'éviter de placer le dirigeant dans une situation d'immovibilité, il ne faut pas verser dans l'excès contraire. La finalité de la libre révocation ne doit pas dériver et échapper à l'intérêt social.
143. À titre d'exemple, la révocation des membres du conseil d'administration par un nouveau bloc majoritaire serait abusive si elle n'est pas dictée par un manque de confiance sur base des résultats de l'exercice financier ou de la stratégie de gouvernance adoptée par le conseil.
144. Par ailleurs, l'exigence prétorienne d'informer le dirigeant révocable *ad nutum* des griefs qui lui sont reprochés, constitue une occasion, pour l'organe

¹⁸² Art. 124 COC : « Doit également réparation celui qui a causé un dommage à autrui en excédent, dans l'exercice de son droit, les limites fixées par la bonne foi ou par le but en vue duquel ce droit lui a été conféré ».

social compétant de prendre une décision éclairée et de voter, le cas échéant, la révocation, en connaissance de cause. En effet, en présentant ses observations, le dirigeant peut mener les actionnaires à un changement de position à son égard, ce qui favoriserait son maintien dans ses fonctions. Dans cette optique, la communication au dirigeant des motifs de son éviction sert tout autant l'intérêt de celui-ci et l'intérêt social.

145. C'est dans ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation française :

« Certes, la révocation ad nutum permet de démettre le dirigeant de ses fonctions à tout moment, sans justification, mais il nous paraît que la bonne foi exige que ce dirigeant ne puisse être victime de motifs fallacieux, fantaisistes ou mensongers ... La référence à la bonne foi, à l'obligation de loyauté dans la révocation permet une double protection : d'une part celle du dirigeant en tant que personne et en tant que dirigeant, et d'autre part celle de l'intérêt social »¹⁸³.

146. Il est indéniable que l'objectif qui s'est imposé dans la pratique des affaires est, non pas de vider de son sens le principe de libre révocabilité, mais d'éviter les abus en vue de protéger simultanément l'intérêt du dirigeant et l'intérêt social.

§2 : Distinction entre circonstances abusives et absence de juste motif

147. La révocation *ad nutum* a fait l'objet d'une construction prétorienne autour d'un certain nombre de règles dont le respect est devenu une condition *sine qua non* de la validité de la révocation. Le droit prétorien a établi progressivement une forme de régime juridique de la révocation. Celle-ci doit effectivement observer des principes et des règles bien définis aujourd'hui, sous peine d'être jugée abusive et provoquant un dommage morale ouvrant droit à réparation.

¹⁸³ K. Adom, « La révocation des dirigeants de sociétés commerciales », Rev.soc., 1998, p.488.

Ainsi, toute révocation intervenant dans des circonstances brutales ou vexatoires ou portant atteinte à l'honneur du dirigeant concerné est entachée d'abus de droit. Toute révocation passant outre le principe du contradictoire et ne laissant pas au dirigeant révoqué la latitude de s'expliquer et de se défendre par rapport aux griefs qui lui sont reprochés est abusive et génératrice de dommages-intérêts pour préjudice moral. Or exiger que le dirigeant soit en mesure de se défendre revient à exiger l'existence de motifs de révocation.

148. Dans cette perspective, la jurisprudence semble opérer un rapprochement des modes de révocation, pour cause légitime et *ad nutum*, au point que cette dernière a été qualifiée de « révocation contrôlée »¹⁸⁴.

Le but de celle-ci est bien d'établir un équilibre dans les rapports entre les organes de direction et les actionnaires. L'enjeu est de sauvegarder à ces derniers leur droit de libre révocation tout en protégeant les dirigeants contre la précarité de leur situation.

La tendance jurisprudentielle va vers la recherche d'une conciliation de la protection de l'intérêt social et de celui des dirigeants. Les juges sanctionnent la réticence des organes sociaux à justifier leur décision. Une telle réticence masque en effet souvent la mauvaise foi dans l'exercice du droit de révocation.

La jurisprudence se prononce dans ce sens depuis l'arrêt rendu le 14 mai 2013 précité :

« Ne donne dès lors pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui, alors qu'elle y était invitée, omet de rechercher si l'administrateur révoqué sans que ce point ait été inscrit à l'ordre du jour de l'assemblée générale des actionnaires avait eu connaissance des motifs de sa révocation avant qu'il fut procédé au vote ».

¹⁸⁴ Idem

149. Il y aurait lieu de considérer que cette position de la cour fragilise la membrane de séparation entre la révocation *ad nutum* et la révocation pour cause légitime du moment que la question des motifs de révocation se pose dans les deux cas.

Néanmoins, nous ne pouvons pas affirmer que la révocation *ad nutum* se dilue dans la révocation pour juste motif ou se confond avec celle-ci. La frontière entre les deux modes d'éviction semble assez ténue mais la membrane de séparation n'a pas disparu pour autant. Elle tient à la distinction entre l'existence du motif de révocation et la validité de ce motif. La révocation pour juste motif serait abusive en l'absence de motif réel et sérieux la justifiant et lui servant de fondement incontournable. Lorsqu'elle a lieu *ad nutum*, l'appréciation des juges ne porte pas sur le motif lui-même. Celui-ci n'est pris en compte qu'à l'occasion de la vérification du respect du contradictoire. Afin que le dirigeant puisse présenter sa défense devant l'assemblée qui le révoque, celle-ci doit lui communiquer les motifs de son éviction. Ainsi, contrairement au mode de révocation pour juste motif, la cause de la révocation *ad nutum* n'a pas besoin d'être « légitime ». Il ne s'agit pas pour le tribunal d'apprécier le bien-fondé du motif mais d'apprécier uniquement son existence. Le contrôle du juge ne saurait en effet dépasser les circonstances de l'éviction, alors qu'il porte sur la validité même du motif quand il s'agit d'un cas de révocation pour cause légitime. C'est la position constante de la cour de cassation¹⁸⁵.

Il ne s'agit pas de mettre en échec le principe d'ordre public de révocation *ad nutum*. Celle-ci peut intervenir à tout moment et n'est abusive que « *si elle a été accompagnée de circonstances ou prise dans des conditions qui portent atteinte à la réputation ou à l'honneur du dirigeant révoqué ou si*

¹⁸⁵ Cass. Com., 27 mars 1990, n°88-18177, Légifrance.

elle a été décidée brutalement sans respecter le principe de contradiction»¹⁸⁶.

Par conséquent, selon qu'il s'agit d'une révocation *ad nutum* ou d'une révocation pour juste motif, les juges se placent tantôt sur le terrain des circonstances entourant l'éviction, tantôt sur le terrain de la légitimité du motif qui constitue le fondement légal de la révocation.

¹⁸⁶Cass. com., ch.com., 3 janvier 1996, note B. Saintourens, Bull. Joly 1996, p. 388 ; JCP 1996, éd.G, II.22658, note D.Gibirila.

Deuxième partie : Atténuation du principe de libre révocation : protection contractuelle des dirigeants sociaux

Si le législateur a institué le principe d'une révocation libre, intervenant *ad nutum* ou pour juste motif selon la forme de la société, et n'ouvrant droit à aucune indemnité légale, il n'en demeure pas moins que le principe général de la liberté contractuelle autorise les parties concernées à prévoir une indemnité contractuelle liée à l'exercice du droit de révocation. C'est le droit de révocation en soi qui ne peut être écarté par la volonté des parties, puisqu'il a un caractère impératif et d'ordre public. Par conséquent, une indemnité d'éviction ne mettant pas en échec l'exercice par la société du droit de révocation, a été admise et consacrée par la pratique et la jurisprudence. La pratique des affaires a révélé en effet la nécessité d'accorder aux dirigeants sociaux librement révocables une protection contractuelle compensatrice de la précarité de leur situation. Cette exigence s'est avérée favorable, aussi bien aux cadres concernés de l'entreprise, qu'à la société elle-même en quête de cadres compétents et qualifiés. Les avantages contractuels visés prennent souvent la forme d'indemnités de départ, communément qualifiées de parachutes dorés. Par ailleurs, le poste de direction peut être cumulé avec un poste salarié au sein de la société. Un tel cumul est prévu et organisé par la loi.

Titre 1 : Indemnité de départ ou parachute doré

Les primes de départ consenties aux dirigeants au moment où leur mandat social prend fin posent la question de leur nature juridique. Ont-elles un caractère unilatéral ou conventionnel ? Faut-il les qualifier d'indemnités, de rémunérations, de clauses pénales ? La réponse à cette question est à rechercher dans le contenu de la clause qui prévoit la prime de départ. Ces avantages financiers communément désignés sous le vocable de « *parachutes dorés* »

prennent des formes juridiques variées. Toutefois, leurs finalités convergent vers la protection de l'intérêt social aussi bien que de l'intérêt du dirigeant qui les perçoit. Ayant donné lieu à des excès et suscité une grande controverse doctrinale et jurisprudentielle, ces primes de départ ont été progressivement encadrées en France par le droit prétorien aussi bien que par le législateur. La jurisprudence libanaise reste peu fournie en la matière, soit par défaut de publication des décisions, soit en raison du caractère familial de la majorité des entreprises libanaises, favorisant un règlement discret et à l'amiable des éventuels conflits qui émergent en raison de la révocation et des indemnités compensatoires accordées aux dirigeants sociaux. Le législateur libanais n'est pas intervenu pour modifier les textes afin d'intégrer et d'organiser ces primes de départ. Un grand pas est à faire en ce sens, vu que le Liban s'inscrit de plus en plus sur la scène internationale des affaires et que les firmes locales évoluent sur le marché des entreprises multinationales. Le droit positif libanais gagnerait à être adapté pour répondre aux exigences du monde des affaires et de la gouvernance d'entreprise. Vue la similitude de notre système juridique avec le système juridique français, celui-ci reste une grande référence et une source d'inspiration en matière de droit des sociétés et particulièrement en ce qui concerne l'organisation des indemnités de départ des dirigeants sociaux.

Chapitre 1 : Nature juridique des parachutes dorés

Le contentieux de la révocation des mandataires sociaux est l'un des plus importants en droit des sociétés. Le pouvoir de révocation reconnu aux actionnaires des sociétés anonymes et aux associés des S.A.R.L. vise à leur garantir un pouvoir de contrôle sur la gestion de la société dans laquelle ils ont investi. L'exercice, même abusif de ce droit, n'a aucune conséquence sur la réintégration du dirigeant à son poste. Il a fallu alors rechercher un certain

équilibre pour ne pas livrer les dirigeants sans protection au diktat du principe de libre révocation.

C'est dans ce contexte juridique que les parachutes dorés ont émergé. Il s'agit de conventions destinées à aménager la révocation de sorte à pallier la précarité de la situation des dirigeants sociaux, en leur octroyant une prime de départ à la fin de leur mandat social. Ce procédé juridique a des caractéristiques particulières et se présente sous différentes formes. Il a une double finalité : protéger l'intérêt du dirigeant tout en présentant des avantages économiques favorables à l'intérêt social.

Section 1 : Caractéristiques des parachutes dorés

150. En France, l'article L-225-42-1 du Code de commerce réfère, sans les nommer, aux parachutes dorés, en soumettant au régime des conventions réglementées, les engagements pris au bénéfice des dirigeants sociaux et « *correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci* ».

Le texte vise de manière générale tout avantage financier accordé au dirigeant au titre de l'achèvement de son mandat social, quelle que soit sa nature, rémunératoire ou indemnitaire.

En ce sens, la Cour de cassation française estime que « *l'allocation d'une indemnité exceptionnelle à un dirigeant au moment de la cessation de ses activités est rendue possible et relève du régime des conventions réglementées* »¹⁸⁷.

Cette jurisprudence nous semble tout à fait transposable au Liban, dans la mesure où le silence des textes sur les indemnités de départ n'est pas pour les exclure. En effet, le code de commerce libanais ne contient pas de texte

¹⁸⁷ S.Huyghe, Avis, art. prec.

similaire à l'article L-225-42-1 précité. Cependant, les indemnités de départ seraient intégrables dans le cadre des conventions conclues entre la société et l'un de ses administrateurs, visées par l'article 158 C.com et soumises à la procédure des conventions réglementées¹⁸⁸.

La nature juridique des primes de départ pose la question de leur qualification : indemnités, rémunérations ou clauses pénales ? Elles se présentent par ailleurs sous différentes formes juridiques.

§1 : Caractère indemnitaire ou rémunérateur des parachutes dorés

151. Somme d'argent perçue par le dirigeant d'entreprise au moment de son limogeage, le « parachute doré » est une expression métaphorique qui se réfère à une technique contractuelle développée par la pratique des affaires, dont l'objectif est de dédommager le bénéficiaire du fait de la perte de ses fonctions au sein de la société. Le parachute doré est ainsi désigné par les termes « indemnité de départ » ou « prime de départ »¹⁸⁹.

152. Sa nature juridique est délicate à cerner dans la mesure où elle emprunte à la fois les caractéristiques de la rémunération et celles de l'indemnité.

En théorie, l'indemnité est définie comme une compensation financière destinée à réparer un dommage ou à sanctionner une inexécution contractuelle. La rémunération, quant à elle, se définit comme la contrepartie d'un travail rétribué¹⁹⁰.

L'auteur mentionné considère que le parachute doré, octroyé à la suite d'une éviction, prend la forme d'une indemnité compensatoire, qui, dès lors qu'elle est versée, est caractérisée de rémunération¹⁹¹.

¹⁸⁸C.com. lib., Art. 158: « Toute convention entre la société et l'un de ses administrateurs, soit directement soit indirectement, soit par personne interposée, doit être soumise à l'autorisation préalable de l'assemblée générale, à l'exception toutefois des conventions usuelles portant sur des opérations de la société avec ses clients ».

¹⁸⁹ S. Huyghe, Avis sur l'article 7 du projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, n° 58, Assemblée Nationale, constitution du 4 oct.1958, Treizième législature, <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/r0058.pdf>.

¹⁹⁰ Idem

¹⁹¹ Idem.

Certains auteurs classent les parachutes dorés dans la catégorie des éléments de rémunération et les définissent comme une « *forme d'avantages financiers accordés aux dirigeants au moment de la cessation de leurs fonctions. L'on reconnaît ici les fameux parachutes dorés – indemnités de départ conventionnelles ou transactionnelles, retraites complémentaires ou retraites chapeaux...- consentis aux mandataires sociaux dans le but de les remercier de leurs services* »¹⁹².

Dans la pratique, la convention prévoyant une prime de départ au dirigeant évincé avant la fin du mandat social, est souvent négociée au moment de la nomination du dirigeant bénéficiaire, sous forme d'une clause stipulée dans le mandat social lui-même, au même titre que les clauses relatives à la rémunération. Partant de ce fait, une partie de la doctrine a assimilé l'indemnité de départ à une forme de rémunération. Une telle clause « *s'inscrit dans une optique tout aussi pécuniaire et prétend, non pas dédommager le dirigeant sortant, mais bien le rétribuer à l'avance pour les risques inhérents à ses fonctions et donc pour les services qui auront ainsi été rendus...l'indemnité de départ a ceci de commun avec la rémunération qu'elle est fixée, souvent préalablement, mais surtout conventionnellement et qu'elle s'éloigne dès lors de son sens traditionnel de réparation d'un préjudice subi du fait d'une faute (délictuelle ou contractuelle)* »¹⁹³.

153. Au Liban, la notion n'est nulle part explicitement consacrée par les textes. Le Code de commerce ne fait aucune référence aux indemnités de départ des dirigeants sociaux, la jurisprudence et la doctrine restent quasiment muettes à ce sujet.

¹⁹² I. Parachkenova, « La rémunération des dirigeants des sociétés cotées : de la morale à la réforme », Rev. internat. économique, 2010/2, (t.XXIV), p.118 et s.

¹⁹³J. El Ahdab, « Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée », Rev.soc.2004, p.18.

L'article 145 C.com se limite à relater les diverses formes de rémunérations des administrateurs de la société anonyme libanaise : traitement annuel, jetons de présence, tantième sur les bénéfices nets ou combinaison de ces divers avantages. Cette énumération ne porte que sur la rémunération de l'administrateur pendant la durée d'exécution de son mandat social.

La stricte interprétation de ce texte exclut les indemnités de départ des dirigeants sociaux de la catégorie de rémunération, ce qui permet d'affirmer qu'elles n'ont pas un caractère rémunérateur.

Dans le silence du texte spécial, il y a lieu de considérer que les clauses d'indemnité de départ insérées dans le mandat social ou dans un contrat séparé ont un caractère conventionnel et relèvent donc du principe de la liberté contractuelle. De telles clauses sont légales dès lors qu'elles ne sont pas contraires au principe de libre révocation.

Une partie de la doctrine libanaise estime que l'indemnité de départ perçue par le dirigeant bénéficiaire à la fin de son mandat social, est un « élément de rémunération » qui se distingue de la rétribution des services rendus, versée périodiquement par la société. Elle a été qualifiée de « rémunération différée » : *« l'indemnité conventionnelle de rupture consentie à un dirigeant n'est pas une clause pénale pouvant être modérée par le tribunal. C'est un élément de rémunération différée en fin de contrat »*¹⁹⁴.

154. Nous estimons que le terme « rémunération » n'est pas toujours adéquat pour définir ou qualifier la prime de départ. En effet, celle-ci a été conçue en vue de compenser l'insécurité professionnelle dans laquelle se trouve le dirigeant du fait du principe de libre révocation. Il s'agit d'une compensation pécuniaire négociée, soit au moment de l'engagement du dirigeant, soit au moment de son limogeage. Dans les deux cas, elle n'est versée qu'au

¹⁹⁴ A. Najjar, op. cit., p.195.

moment du départ de l'intéressé. Elle présente ainsi un caractère plutôt compensatoire et donc indemnitaire.

En effet, comme mentionné plus haut, la « rémunération » qualifie les rétributions perçues périodiquement par le dirigeant social en contrepartie de ses services. Elles sont versées tant que le dirigeant est à son poste et quel que soit le résultat de ses performances. Leurs modalités de calcul et de paiement sont négociées au moment de la prise de fonctions et pour toute la durée de celles-ci.

L'« indemnisation », quant à elle, compense un dommage. En matière de révocation, il s'agit du préjudice subi du fait du limogeage intempestif du dirigeant concerné.

Par conséquent, la qualification d'« indemnité compensatoire » nous semble plus adaptée à la nature juridique de la prime de départ.

Néanmoins, on ne saurait avancer cette qualification sans réserves. En effet, dans les cas où l'indemnité de départ prend la forme d'une pension de retraite, sa nature juridique s'éloigne du caractère indemnitaire pour rejoindre le caractère rémunérateur. La pension de retraite est effectivement un élément de rémunération octroyé périodiquement suite à l'achèvement du mandat social. Elle est subordonnée à la rétribution de services rendus¹⁹⁵. Dans ce cas, elle prend la forme d'une rémunération différée.

155. Par ailleurs, dans les cas où la loi subordonne la révocation à l'existence d'un juste motif, l'absence de ce dernier génère un droit à indemnisation. Toutefois, les parties peuvent convenir au préalable, d'un montant forfaitaire que la société s'engage à verser au dirigeant en cas d'éviction sans juste motif. Ce montant prend alors la forme d'une clause pénale, susceptible de modification par les juges du fond.

¹⁹⁵ Cf. Infra 128.

La Cour de cassation française a décidé en ce sens que « *la clause prévoyant le versement d'une indemnité forfaitaire au membre du directoire révoqué sans cause, qui ne fait qu'aménager la disposition légale et sanctionner l'inexécution de l'obligation de disposer d'un juste motif pour révoquer les membres du directoire, constitue une clause pénale, qui peut être modérée lorsqu'elle est manifestement excessive* »¹⁹⁶.

La clause pénale n'est pas pour retirer à la prime de départ convenue, son caractère indemnitaire. Elle compense en effet le préjudice subi du fait de l'absence de motif de révocation.

156. Il y a lieu de constater que la nature juridique de ces primes de départ est, du fait de leurs caractéristiques mitigées, difficile à cerner dans une définition et une catégorie précises. Le professeur J. El Ahdab en propose une définition générique: « *Le parachute doré peut être qualifié d'indemnité conventionnelle d'éviction -ou de départ- consentie à un dirigeant social et/ou salarié, qui autrement n'aurait pas légalement droit à cette compensation spécifique, versée au titre de la cessation de ses fonctions et dans l'objectif d'aménager les conséquences financières de ce départ* »¹⁹⁷.

Le parachute doré ne présente une nature rémunératoire que dans les cas où il prend la forme d'une rémunération différée versée périodiquement au dirigeant sortant et destinée à rétribuer des services rendus par ce dernier.

157. En dehors de tels cas de figure, il nous semble que la définition proposée par le professeur J. El. Ahdab rejoint celle d' « indemnité compensatoire » que nous avons proposée plus haut et constitue la qualification la plus fidèle à la nature juridique de la prime de départ.

¹⁹⁶ Cass. com., 11 mars 2014, n°13-10188, Légifrance.

¹⁹⁷ J.El Ahdab, art. préc.

§2 : Formes juridiques des parachutes dorés

158. Conventions destinées à aménager la révocation, élaborées par les praticiens, les parachutes dorés sont négociés ou décidés au moment de la nomination du dirigeant ou au moment de son départ. Ils font l'objet d'un accord bilatéral, ou d'une résolution de l'organe social compétent, généralement le conseil d'administration. Toutefois, la convention reste la pratique la plus fréquente : convention *ad hoc* ayant pour objet le dédommagement du dirigeant limogé, ou clause d'indemnisation insérée, le cas échéant, dans le mandat social, dans un contrat de travail ou dans tout autre contrat conclu au bénéfice du dirigeant concerné. Les indemnités de départ peuvent revêtir une grande variété de formes.
159. Certains auteurs estiment que l'attribution de parachutes dorés est liée au changement de contrôle de l'entreprise : « *il s'agit d'accords contractuels qui fournissent des paiements importants aux dirigeants devant quitter la société à la suite d'une modification de son contrôle. L'événement qui donne naissance à cette indemnisation est généralement le licenciement, la démission ou la réduction des responsabilités du dirigeant au sein de la société suite à une fusion* »¹⁹⁸. Il s'agit donc de clauses contractuelles compensatoires visant à protéger les dirigeants, menacés en cas de prise de contrôle de la société.

L'auteur précité distingue les parachutes dorés des indemnités de départ et affirme que, pour que le parachute doré donne naissance à une indemnisation, il doit être conditionné par un changement de contrôle. Toute indemnité perçue en dehors d'une telle situation ne relève pas des parachutes dorés mais des indemnités de départ. Par conséquent, l'ouverture du parachute suppose la réunion de deux conditions : le changement de contrôle

¹⁹⁸ C.N. Lemaître et E. Redor, « Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », Humanisme et entreprise, 2010/3.n°298, p.84.

de la société et la perte de fonctions du dirigeant. Enfin, toujours selon le même auteur, la clause contractuelle doit porter des précisions sur les avantages reconnus au dirigeant.

Une telle distinction entre parachute doré et indemnité de départ requiert une grande subtilité car dans la pratique les notions sont souvent confondues et employées l'une pour l'autre indifféremment. Par conséquent, nous utilisons indifféremment les termes de parachute dorés et de primes de départ pour qualifier les indemnités perçues par le dirigeant à l'occasion de son limogeage. Ces indemnités prennent donc souvent la forme d'accords contractuels liés à l'éviction du dirigeant suite à un changement de contrôle de la société.

160. Par ailleurs, lorsque le dirigeant est actionnaire dans la société, la prime de départ peut prendre la forme d'une convention de rachat d'actions qui permet de lui garantir une indemnité financière à la cessation de ses fonctions. Une telle convention est intéressante lorsque le dirigeant qui en bénéficie possède un nombre important de titres. La validité d'une telle convention est admise dans la mesure où elle n'est pas en contrariété avec l'intérêt social. La Cour de cassation française a décidé dans ce sens que la convention de rachat d'actions était conforme à l'intérêt social dès lors qu'elle « *obligeait son dirigeant social à s'intéresser au développement de la société, elle lui permettait de l'éloigner le jour où il cesserait ses fonctions pour quelque cause que ce soit et elle l'empêchait de céder ses actions à un tiers* »¹⁹⁹.
161. En outre, la prime de départ peut prendre la forme d'une convention aménageant la pension de retraite du dirigeant sortant. Il s'agit d'un accord prévoyant un complément de retraite, prenant la forme d'une rémunération différée, du fait qu'elle est perçue après la cessation des fonctions du dirigeant. L'allocation d'un tel avantage au dirigeant sortant n'est pas

¹⁹⁹ Cass.com., 7 fev.1989, n° 87-16464, Légifrance.

considérée comme un obstacle à la libre révocabilité. La jurisprudence l'admet et le qualifie de complément de rémunération dans la mesure où il correspond à des services rendus effectivement par le dirigeant bénéficiaire²⁰⁰. La Cour de cassation française a en effet admis « *l'octroi d'un complément de retraite ayant pour contrepartie des services particuliers rendus à la société pendant l'exercice de ses fonctions par le président dès lors que l'avantage accordé est proportionné à ces services et ne constitue pas une charge excessive pour la société* »²⁰¹.

Ainsi, la Cour subordonne la validité du complément de retraite à trois conditions cumulatives : la rétribution de services rendus à la société, la proportionnalité de la rétribution aux services rendus et le caractère non excessif de la prime afin qu'elle ne constitue pas une lourde charge financière pour la société.

La jurisprudence est constante sur l'exigence de ces trois conditions de manière cumulative. Le complément de retraite est fixé unilatéralement par le conseil d'administration sous peine de nullité²⁰².

162. Enfin le parachute doré peut être révélé par une clause de non concurrence insérée dans le contrat de travail du dirigeant salarié. Une telle clause est souvent stipulée afin de limiter la liberté de celui-ci d'exercer une activité concurrente à celle de la société après son départ. Le contrat prévoit en effet que ce dernier s'engage, dès la cessation de son mandat à ne pas exercer une activité similaire ou concurrentielle dans un secteur géographique et pendant une période de temps déterminés. Or, la clause de non concurrence s'accompagne d'une indemnité compensatoire prévue dans la clause elle-même. L'engagement de non concurrence fait alors partie d'un dispositif organisant la rupture du contrat²⁰³.

²⁰⁰ Cass.com., 11 oct.2005, n°02-13520, Légifrance

²⁰¹ Cass.com., 3 mars 1987, n°84-15726, Légifrance.

²⁰² Cass.com., 11 oct. 2005, préc.

²⁰³ <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/clause-de-non-concurrence>.

163. Les auteurs classent ainsi généralement les primes de départ dans quatre catégories principales susceptibles de s'articuler les unes aux autres²⁰⁴ :

- Ils peuvent consister en une convention prévoyant le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de cessation des fonctions du dirigeant, souvent calculée en fonction du nombre d'années passées dans la société²⁰⁵.
- L'indemnité de départ est aussi susceptible de prendre la forme d'une promesse de rachat des actions du dirigeant au moment de son départ.
- De même, le terme de parachute doré est parfois utilisé pour faire référence à une pension complémentaire de retraite ou à une indemnité de non concurrence^{206 207}.
- Les parachutes dorés peuvent, de manière extensive, faire l'objet d'un engagement, conventionnel ou institutionnel, en vertu duquel des avantages matériels ou en nature sont octroyés au dirigeant sortant²⁰⁸.

164. Quelle que soit la forme que prennent les parachutes dorés, ces instruments juridiques, élaborés dans la pratique des affaires, visent inéluctablement à protéger le dirigeant social contre l'instabilité de ses fonctions, mais présentent parallèlement un intérêt économique pour la société elle-même, apprécié dans la perspective de l'intérêt social.

Section 2 : Finalités des parachutes dorés

Si les parachutes dorés peuvent revêtir des formes variées, leurs finalités convergent vers la conciliation de l'intérêt des dirigeants et de l'intérêt des actionnaires.

²⁰⁴ S. Huygue, art. préc.

²⁰⁵ Cass.com., 22 juill. 1986, n°85-12384, Légifrance.

²⁰⁶ A. Charkatli, « La rémunération des dirigeants sociaux », 18 oct.2017, HAL, www.archives.ouvertes.fr .

²⁰⁷ <http://droit-et-commerce.org/medias/ConferenceDroitEtCommerce-17102016-PMerle.pdf>; Ph. Merle, « La révocation des mandats sociaux », art.préc.

²⁰⁸ S.Huygue, Avis, art. préc.

§1 : Protection du dirigeant social

165. Le dirigeant social trône sur un « siège éjectable »²⁰⁹. Son poste est en effet indissociable des risques liés à l'exercice, par les associés ou les actionnaires, du droit de libre révocation. Il peut être évincé à tout moment, que cette éviction soit justifiée ou sans motif.

La protection des cadres de l'entreprise s'est avérée nécessaire, dans la pratique, au regard de différents paramètres.

166. D'une part, la révocation est souvent la conséquence d'un manque de performance de la part du dirigeant concerné, ou de compétences inadéquates aux besoins de l'entreprise et dont l'appréciation relève du pouvoir discrétionnaire de l'organe social compétant.

Dans un article portant sur les parachutes dorés perçus par les directeurs généraux des sociétés au Canada et aux États-Unis, le professeur Pierre Chaigneau affirme qu'« *au cours des dernières années le changement de directeur général est devenu plus fortement associé avec la performance de l'entreprise* »²¹⁰.

La performance d'un cadre dirigeant est généralement appréciée au regard de celle de l'entreprise, elle-même inéluctablement liée aux risques qui caractérisent la marche et l'évolution des affaires sociales. Elle dépend donc de facteurs inconnus et difficilement prévisibles lors de la prise de fonctions. Par conséquent, accepter un poste de direction devient de plus en plus risqué et revêt un caractère dissuasif du fait de l'exposition à l'aléa de limogeage intempestif.

En effet, non seulement le dirigeant est susceptible de perdre sa situation à tout moment, mais son éviction est souvent sujette à médiatisation, ce qui peut avoir des conséquences néfastes sur sa carrière, d'autant plus accentuées

²⁰⁹ Réf : supra, n° 70.

²¹⁰ P. Chaigneau, « Les parachutes dorés et autres contrats en or », *Gestion*, 2016/3, vol.41, p.116.

lorsqu'il s'agit d'un cadre aux compétences prometteuses. Cette exposition au risque d'éviction est la raison d'être des clauses de parachutes dorés conventionnels.

167. D'autre part, l'exposition au risque de limogeage intempestif est accentuée en période de crise financière. Celle-ci s'accompagne souvent en effet de révocations et de licenciements. Le parachute doré, dispositif contractuel négocié entre la société et le cadre lors du recrutement de ce dernier ou en cours d'exécution de son mandat est alors interprété, non pas comme la sanction de la performance du bénéficiaire au regard de celle de la société, mais comme un outil permettant de le rassurer sur les conséquences financières de son inévitable éviction en cas de crise. Comme l'a si bien exprimé un auteur : « *si rien n'est éternel, la durée de vie d'un dirigeant est frappée du sceau de l'incertitude et, osons le dire de la précarité* »²¹¹.

168. Par ailleurs, l'octroi de parachutes dorés conventionnels est une mesure préventive contre la perspective d'une modification de contrôle de l'entreprise : C'est « *un mécanisme de défense contre les prises de contrôle non désirées* »²¹². Destiné à réduire la probabilité d'acquisition de la société, il peut inversement constituer un mécanisme favorable aux actionnaires dans la mesure où, tout en assurant aux dirigeants leur intégrité, il les incite à négocier et conclure des contrats qui satisfont les deux parties²¹³.

En effet, le parachute doré permet au dirigeant de se prémunir contre un éventuel changement de contrôle de la société dans la mesure où il lui garantit la perception d'une indemnité en cas d'éviction intervenant du fait du changement du bloc d'actionnaires majoritaires.

²¹¹F. Farmine, « Parachutes dorés : haro sur les dirigeants », La Tribune, 7 nov.2008 ; <https://www.latribune.fr/opinions/20081107trib000307341/parachutes-dores-haro-sur-les-dirigeants-.html>.

²¹² C N. Lemaitre et E. Redor, « Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », art. préc.

²¹³ Idem

169. Enfin, la négociation d'un parachute doré au moment de la nomination au poste de direction est d'autant plus intéressante et protectrice des intérêts du dirigeant dans l'hypothèse où il n'est pas actionnaire majoritaire.

En effet, au Liban, si le législateur exige que l'administrateur soit choisi parmi les actionnaires, il n'exige pas un nombre minimal d'actions et laisse aux statuts la latitude de le fixer. Par conséquent, une seule action suffit pour occuper le poste de président du conseil d'administration ou de directeur général²¹⁴. Dès lors, les cadres, actionnaires minoritaires et ne bénéficiant pas de la protection du droit de travail occupent un poste à haut risque.

On pourrait penser à la pratique des stocks options comme mesure de prévention des dirigeants, actionnaires minoritaires, contre la précarité de leur situation.

Au Liban, le Code de commerce est muet sur la question mais la loi bancaire du 3 avril 2001 autorise l'allocation de stocks options aux PDG, administrateurs et salariés des banques, sur décision du conseil d'administration, dûment autorisée par l'assemblée générale extraordinaire et sous réserve de l'approbation de la Banque du Liban²¹⁵.

Cette pratique est possible en dehors du secteur bancaire, partant du principe que ce qui n'est pas prohibé est autorisé, sauf atteinte à l'ordre public et aux principes généraux du droit. Néanmoins, la participation dans la société sous forme d'acquisition de stocks options présente toutefois l'inconvénient d'être une charge assez lourde pour l'actionnaire minoritaire. Elle requiert en effet un investissement financier qui, sur le long terme devient assez coûteux, d'autant plus qu'il entame la richesse personnelle du dirigeant.

Le parachute doré est, dans cette optique, un instrument juridique plus intéressant pour ce dernier.

²¹⁴C.com.lib., Art. 147: « L'assemblée générale choisit les administrateurs parmi les actionnaires possédant un nombre minimum d'actions fixé par les statuts ».

²¹⁵ E. Tyan, , op.cit., p.672.

Si les parachutes dorés visent la protection du dirigeant révocable, leur prévision est tout autant intéressante pour la société même qui les octroie.

§2 : *Protection de l'intérêt social*

La stipulation de clauses d'indemnités de départ vise non seulement l'intérêt du dirigeant qui en bénéficie mais également celui de la société et des actionnaires. Ce rôle protecteur de l'intérêt social se manifeste sous diverses perspectives.

170. D'une part, le parachute doré est un outil juridique intéressant pour parer aux conflits d'intérêt au sein de l'entreprise. En ce sens, Jensen et Meckling (1976), ont développé la théorie de l'agence qui étudie les conséquences économiques de la séparation entre les propriétaires du capital et les dirigeants gestionnaires. Une divergence d'intérêts peut être révélée entre ces deux protagonistes lorsque le dirigeant ne détient pas la majorité du capital social. Dans ce cas, il serait tenté de favoriser des opérations garantissant son maintien dans la société, quitte à ne pas œuvrer en faveur de la prospérité et du développement des affaires. Confronté au risque d'être révoqué à tout moment pour manque de performance, il éviterait de s'embarquer dans des projets profitables à la société à long terme et lui préférerait des projets à court terme, rentables dans l'immédiat et lui garantissant l'image du dirigeant performant et efficace²¹⁶.

Cette réalité a un impact regrettable sur l'évolution du cours de l'entreprise. Le parachute doré est dans ce cas un instrument juridique favorable à l'innovation et au développement à long terme de celle-ci. Il incite en effet les dirigeants minoritaires à faire preuve de plus d'objectivité dans la direction des affaires et des opérations financières, de sorte à servir l'intérêt social et non pas exclusivement leur intérêt propre, et à prendre des risques

²¹⁶ <https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/jensen-meckling.pdf>.

édifiants pour la société sans crainte des conséquences d'une éventuelle éviction pour manque de performance au cas où l'opération ne porte pas ses fruits dans l'immédiat.

171. D'autre part, comme mentionné plus haut, la prévision d'un parachute doré est un mécanisme juridique intéressant en cas de changement de contrôle de l'entreprise. Celui-ci peut avoir lieu de diverses manières : suite à l'acquisition d'un certain pourcentage des droits de contrôle, au changement des administrateurs représentant la majorité du conseil d'administration, à la fusion de l'entreprise, à la liquidation ou encore à la vente d'une partie importante des actifs. Or tout changement de contrôle s'accompagnant du risque pour le dirigeant social de la société acquise, de perdre son statut, il serait tenté d'entraver la tentative d'acquisition, pourtant bénéfique aux actionnaires. Il en serait autrement s'il est protégé par une clause d'indemnité de départ, qui servirait dans ce cas aussi bien ses intérêts propres que ceux de l'entreprise²¹⁷.
172. En outre, la stipulation de parachute doré en faveur du mandataire social sert l'intérêt des actionnaires dans la mesure où elle permet de recruter des dirigeants qualifiés et performants. Cet objectif est surtout recherché lorsque les actionnaires majoritaires ne cumulent pas l'actionnariat et le pouvoir, en ce sens qu'ils n'occupent pas eux-mêmes des postes de direction au sein de la société dont ils sont propriétaires. Le parachute doré devient alors un « outil de rémunération » qui a l'avantage d'éviter les conflits d'intérêt²¹⁸.
173. Inversement, le dirigeant qui réalise son manque de compétence et ses difficultés à gérer les affaires sociales hésiterait à en faire part au conseil d'administration pour échapper à une éventuelle éviction. Il en irait

²¹⁷ C. N. Lemaitre et E. Redor, « Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », art. préc.

²¹⁸ C. N. Lemaitre et E. Redor, « en quoi les parachutes dorés sont-ils conciliables avec l'intérêt des actionnaires ? » https://allsh.univ-amu.fr/sites/allsh.univ-amu.fr/files/les_parachutes_dores_sont-ils_conciliables_avec_l_interet_des_actionnaires.pdf.

autrement lorsqu'il peut négocier son départ dans des conditions favorables stipulées dans son contrat²¹⁹.

174. Enfin, les parachutes dorés jouent un rôle économique important pour l'entreprise. Ces « *bonus sont nécessaires pour attirer et conserver les compétences au niveau le plus élevé de l'entreprise, et ce, tout particulièrement en temps de crise.* »²²⁰. Si les actionnaires détiennent le capital social, ce sont les dirigeants qui détiennent le pouvoir et le contrôle de la société. Les parachutes sont un moyen destiné à gagner leur loyauté dans la mesure où ils sont composés, non pas d'un montant forfaitaire fixé d'avance, mais de produits financiers dont la valeur est indexée sur celle de l'entreprise. Le cours de ces produits varie à la hausse ou à la baisse selon la prospérité de la firme qui, elle, dépend de la performance des dirigeants concernés²²¹. Les primes de départ réunissent alors les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires autour des mêmes objectifs : les dirigeants sont rassurés sur le fait que leur éviction, le cas échéant, déclenchera la perception d'une indemnité de valeur, puisqu'elle sera calculée en fonction de la valeur de la firme.
175. Le parachute doré vise à concilier l'intérêt des actionnaires et celui des dirigeants sociaux. Toutefois, ce mécanisme risque de s'éloigner de son objectif lorsqu'il n'est pas lié à des critères de réussite et de performance. Il s'apparente alors à un enrichissement sans cause dans la mesure où il est attribué en dépit de l'échec du dirigeant qui le perçoit. Un encadrement juridique s'est alors avéré nécessaire pour éviter les débordements et les abus.

²¹⁹ C. N. Lemaitre et E Redor, « Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », art. préc.

²²⁰ M. Bédard, « Le rôle économique des parachutes dorés », 27 nov. 2008, http://www.lemonde.fr/idees/chronique/2008/11/28/le-role-economique-des-parachutes-dores_1124124_3232.html.

²²¹ Idem.

Chapitre 2 : Encadrement juridique des parachutes dorés

La validité et la légitimité des parachutes dorés est un sujet qui a été largement médiatisé et qui a suscité beaucoup de remous dans le milieu des affaires. Suite à de nombreux scandales, le contentieux des primes de départ a engendré un encadrement jurisprudentiel de ces avantages financiers. Le législateur français est également intervenu à plusieurs reprises pour limiter les abus. Le Liban n'a pas suivi cette évolution législative et la jurisprudence est quasiment absente en la matière, du moins en ce qui concerne les décisions publiées. Bien que la doctrine n'ait pas été absente en la matière, le droit français reste une référence de base sur le sujet.

Section 1 : Encadrement jurisprudentiel des parachutes dorés

La légitimité des parachutes dorés est conditionnée par la sauvegarde du principe de libre révocation. A cet égard, des critères d'appréciation ont été développés par les tribunaux qui ont eu à se prononcer sur la validité de ces primes de départ.

§1 : Les primes de départ : une validité de portée limitée

176. Le parachute doré est considéré comme un obstacle à la liberté de révocation des dirigeants sociaux. Sa validité est a priori contestée puisqu'il va à l'encontre d'un principe d'ordre public.

Inversement, il semble que le principe de libre révocabilité apparaisse comme un obstacle rédhibitoire à toute forme de parachute doré. Le principe interdit en effet toute sorte d'aménagement contractuel ayant pour objet ou pour effet de le restreindre ou de l'entraver²²².

²²²Cass. Com., 4 juin 1996, n°94-15238, Légifrance ; Ph. Merle, « La révocation des mandataires sociaux », art.préc.

177. Au Liban, doctrine et jurisprudence s'accordent sur la stricte application de ce principe. Le président du conseil d'administration ou l'administrateur révoqué avant la fin de son mandat n'a droit à aucune indemnité²²³. Seul l'abus caractérisé dans l'exercice du droit de révocation est générateur d'indemnisation²²⁴, et les clauses statutaires stipulant un droit à indemnité en faveur de l'administrateur révoqué ne sont pas valides²²⁵. Toute convention allant à l'encontre du droit de révocation est frappée de nullité²²⁶.

Le pouvoir de révocation « *ne peut être écarté par une clause des statuts, pas plus qu'il ne peut être limité ou entravé, directement ou indirectement, par eux ou par quelque autre moyen. Ainsi ne seraient pas valides des clauses statutaires restreignant le pouvoir de révocation à quelques causes restrictivement énumérées, ou stipulant un droit à indemnité de l'administrateur révoqué ou lui réservant un droit de recours devant les tribunaux en appréciation du bien-fondé de la révocation* »²²⁷.

La rigidité de cette position est justifiée par certains auteurs par le montant, généralement élevé, des rémunérations attribuées au mandataire social et qui tiennent compte, justement, du risque de révocation attaché à sa situation. Il ne saurait se prévaloir en plus d'un préjudice du fait de la cessation anticipée de ses fonctions²²⁸.

178. Néanmoins, l'appréciation de la validité du parachute doré gagnerait à être nuancée. Il convient en effet de distinguer selon qu'il est convenu antérieurement ou postérieurement à la décision de révocation. En effet, lorsque l'indemnité de départ est convenue au moment de l'engagement du dirigeant ou au cours de son mandat social, elle pourrait dissuader la société

²²³ Ch. Fabia et P. Safa, Tome.1, op.cit., Art.145, n° 4 et sous art.151, n° 2.

²²⁴ E. Nassif., Tome.10, op.cit, p.61.

²²⁵ E. Tyan., op. cit., n° 609.

²²⁶ E. Nassif, Tome X, op. cit., p. 183 et 190, et Tome XI, op.cit., p.34.

²²⁷ E. Tyan, op. cit., p.690.

²²⁸A. Viandier, « Parachutes en or ou en papiers ? », les Échos, 15 sept. 2003, p.21, https://www.lesechos.fr/15/09/2003/LesEchos/18988-078-ECH_parachutes-en-or-ou-en-papier--.htm.

de décider la révocation lorsqu'elle n'est pas en mesure de supporter la lourde charge de l'indemnité qui s'impose en cas d'éviction.

Par contre, lorsque l'indemnité est convenue ou décidée suite à la prise de la décision d'éviction, elle ne saurait empêcher celle-ci et ne constitue par conséquent pas un obstacle à l'exercice du droit de révocation. Dans ce cas, il s'agit en fait moins de l'application du principe de révocation *ad nutum* que d'un accord mutuel sur la cessation des fonctions du dirigeant sortant²²⁹.

179. En réalité, la pratique des affaires a révélé l'intérêt des parachutes dorés aussi bien pour les dirigeants qui les perçoivent que pour la société qui s'engage à les verser. Ceci a eu pour conséquence de modérer la jurisprudence hostile aux primes de départ. Désormais, il ne s'agit plus d'un obstacle absolu : « *la convention réglant les conditions de départ d'un mandataire social n'est pas nulle par essence* »²³⁰.

La jurisprudence constante s'accorde à considérer que les indemnités de départ ne sont pas prohibées en elles-mêmes. Elles sont acceptées lorsqu'elles paraissent raisonnables. La Cour de cassation française précise qu' « *il appartient aux juges du fond de rechercher si la convention litigieuse n'a pas pour effet de restreindre ou d'entraver la révocation ad nutum* »²³¹. Interprété a contrario, cet attendu permet de conclure que les conventions d'indemnisation des dirigeants sociaux sont acceptées à condition que les montants alloués restent raisonnables, leur évaluation relevant du large pouvoir d'appréciation des tribunaux.

Dans cette perspective, certains auteurs estiment que les primes de départ sont « *une réalité du « marché » des dirigeants de société, au même titre que*

²²⁹ S. Schiller, « Pactes d'actionnaires (Clauses statutaires et pactes extrastatutaires) », Répertoire de droit des sociétés, n°154.

²³⁰ J. El Ahdab, art. préc.

²³¹ Cass. Com., 2 juin 1992, préc. ; S.Schiller, « Pactes d'actionnaires (Clauses statutaires et pactes extrastatutaires) », n°133, préc.

les stock-options », mais devraient toutefois être appréciées au regard de l'intérêt social et ne sauraient constituer un droit acquis²³².

180. Cette littérature doctrinale et jurisprudentielle nous semble assez équitable. Admettre la validité des parachutes dorés dès lors que leur octroi n'affecte pas l'exercice du droit de révocation est une solution pragmatique adaptée aux besoins et aux exigences des affaires. Par ailleurs, la validation prétorienne des primes de départ ne va pas à l'encontre des textes existants en la matière. Elle serait facilement applicable au Liban. En effet, dès lors qu'une convention ou une stipulation prévoit une prime de départ en faveur du dirigeant révoqué, elle relève du droit commun régissant la liberté contractuelle et ne saurait être condamnée que dans la mesure où elle présenterait un caractère abusif tendant à mettre en échec le principe de libre révocabilité. Les critères d'appréciation dégagés par la jurisprudence française sont une référence intéressante et enrichissante en la matière.

§2 : Critères d'appréciation de la validité des parachutes dorés

181. Les parachutes dorés ont constitué des éléments de scandale dans le monde des affaires. En effet, dès lors qu'ils sont composés de montants faramineux, ils s'écartent de leur objectif indemnitaire et ne correspondent plus à des éléments de rémunération.

En France, le cas de Noel Forgeard est un exemple criant des dérives auxquelles peuvent mener les parachutes dorés. Il est nommé directeur d'Airbus en 1998, puis co-président d'EADS, qui en est la maison mère. Suite à l'effondrement du titre boursier en 2006, directement précédé par la vente des stock-options de M. Forgeard, il est soupçonné de délit d'initiés et révoqué par le conseil d'administration. Il reçoit une indemnité de départ de 6 millions d'euros. Ce parachute doré exorbitant est médiatisé et suscite

²³² A. Viandier, « Parachutes en or ou en papiers ? », art. préc.

l'indignation générale. En effet, si le parachute doré est accordé pour compenser le risque de révocation, il ne saurait être contraire à la morale et à l'éthique. Suite à ce scandale, le président Nicolas Sarkozy, en visite au siège d'Airbus, lors de sa campagne présidentielle, affirme qu'il fera voter une loi afin d'interdire « *cette pratique détestable du versement d'importantes indemnités aux dirigeants qui quittent leur entreprise* »²³³.

182. La jurisprudence des parachutes dorés révèle que la question de leur légalité n'est pas tranchée de manière catégorique. Dans le silence des textes, si l'opinion intégriste tend à annuler toute convention d'indemnisation au nom du principe de libre révocabilité, une opinion plus pragmatique cherche si l'arrangement s'oppose au principe par l'effet dissuasif du montant de l'indemnité convenue et si l'arrangement est conforme à l'intérêt social. Ainsi, l'indemnité n'est pas dissuasive lorsqu'il s'agit d'une grande firme, que le dirigeant est resté longtemps en fonctions et n'a pas eu de comportement entraînant le déclin de l'entreprise ou contraire à l'intérêt social²³⁴.

Les tribunaux recherchent, en premier lieu, si la prime de départ est manifestement excessive et revêt, par son montant exorbitant, un caractère dissuasif qui ferait obstacle à l'exercice du droit de révocation. Il a été jugé dans ce sens qu'est « *nulle et de nul effet la stipulation d'un protocole d'accord suivant lequel une première société, cessionnaire des parts d'une deuxième, s'engage, dans le cas où elle déciderait de retirer au président de la seconde société la présidence de celle-ci, à lui racheter ses parts au double de leur valeur au moment de la cession, cette clause ayant incontestablement pour but de dissuader le cessionnaire de mettre fin aux fonctions du président* »²³⁵.

²³³ V. Patrouillard, « Des parachutes pour tous », Rev. Vacarme, mars 2007, n°40, p.96et s.

²³⁴ Idem.

²³⁵ C.A. Versailles, 17 juillet 1991, Rec. Dalloz 1991, p.244.

183. L'appréciation du critère dissuasif suppose d'évaluer les conséquences financières qui pèseront sur la société si l'indemnité de départ est versée au dirigeant sortant.

Telle a été la position de la Cour de cassation française : « *Attendu que l'arrêt retient que l'indemnité aurait eu des conséquences financières importantes pour la société en raison de son montant élevé qui aurait eu pour effet de dissuader les actionnaires de la société d'exercer leur libre droit de révocation des mandataires sociaux ; qu'il en résulte qu'après analyse de la convention qui lui était soumise, laquelle prévoyait qu'une indemnité serait due « pour toute révocation » intervenant dans un temps déterminé et « pour quelque cause que ce fut », que l'engagement de la société de verser à M.X une indemnité portait atteinte au principe de la libre révocabilité d'un dirigeant social, la Cour d'appel a légalement justifié sa décision* »²³⁶.

Cette jurisprudence s'applique aux conventions d'indemnité conclues avec le gérant de la S.A.R.L. puisque dans le cas d'espèce, il s'agissait de la révocation du directeur général, qui, à l'instar du gérant, ne peut être révoqué que pour juste motif.

184. Au Liban, cette position est adoptée par certains auteurs dans le cas du gérant de la S.A.R.L. Ils admettent que les statuts peuvent prévoir une indemnité déterminée en cas de révocation sans juste motif, à condition toutefois que la clause statutaire qui reconnaît au gérant un droit à indemnité ne soit pas, en raison du montant des dommages intérêts, de nature à dissuader les associés de prononcer la révocation²³⁷.

185. Le montant de la prime est généralement apprécié par rapport à la situation financière de l'entreprise et au regard notamment de son chiffre d'affaires :

²³⁶ Cass.com., 26 mai 2004, n° 01-03569, Légifrance.

²³⁷ E. Nassif, Tome VI, op. cit., p. 220.

« Porterait atteinte au principe de libre révocabilité du président l'engagement par lequel une société, en cas de cessation de ses fonctions, devait (...) lui verser une indemnité dont le montant serait de nature à dissuader l'organe compétent de prononcer la révocation- cette indemnité devant être comparée au chiffre d'affaires de la société et ne pas être disproportionnée par rapport à celui-ci »²³⁸.

186. La doctrine libanaise semble favorable à l'octroi de primes de départ au dirigeant sortant tant que cette mesure ne met pas en échec le principe de libre révocabilité. Le critère de l'effet dissuasif est parfois apprécié au regard de l'activité du dirigeant évincé et de la plus-value qu'elle aura apportée à la société. Elle est considérée comme une *« clause conventionnelle valide si sa mise en œuvre ne représente qu'une dépense relativement peu élevée...et n'est pas susceptible d'avoir une incidence réelle sur la décision de révocation... Rien n'empêche, en pratique que la société alloue au PDG dont les fonctions viennent à cesser, une indemnité ou une gratification correspondant à la valeur et à la durée de ses services »²³⁹.*

187. La jurisprudence française va dans ce sens. Le parachute doré est admis et validé lorsqu'il est justifié par les services rendus par le dirigeant limogé. C'est ainsi que les indemnités de départ de Daniel Bernard, l'ex patron de Carrefour, ayant fait scandale en 2005, la Cour d'appel a estimé que Bernard n'a pas établi la preuve d'avoir rendu à l'entreprise des « services particuliers » qui justifieraient l'allocation d'une indemnité supplémentaire sous forme de rente viagère²⁴⁰. La cour de cassation a consacré cette position en affirmant que *« l'octroi d'un complément de retraite entre dans les prévisions de l'article L.225-47 du Code de commerce lorsqu'il a pour contrepartie des services réguliers rendus à la société par le président du conseil d'administration, pour autant que l'avantage accordé soit*

²³⁸ A Najjar, op. cit., n° 207.

²³⁹ Ch.Fabia et P. Safa, Art. 153, n° 23; Le Commerce du Levant, n° 13, 15 sept. 1961, p.8 et s, note Ch. Fabia.

²⁴⁰ C.A. Paris, 7 oct.2008, n°07-09681, Légifrance.

proportionné à ces services et ne constitue pas une charge excessive pour la société »²⁴¹.

188. Le caractère excessif de l'indemnité de départ reste le critère fondamental d'appréciation de la validité du parachute doré. Il est caractérisé par les tribunaux dès lors que l'engagement portant indemnisation est « *d'une ampleur susceptible de porter une atteinte majeure à l'équilibre financier de la société* »²⁴².

Lorsque le critère du caractère excessif de la prime de départ est cumulé avec celui des services effectifs rendus par le dirigeant bénéficiaire, c'est à ce dernier qu'incombe la charge de la preuve des services rendus. Il ne bénéficie d'aucune présomption à cet égard²⁴³.

189. L'appréciation des conséquences financière de l'indemnité conventionnelle de départ est une appréciation in concreto qui se base sur la situation économique et financière de la société.

Dans ce contexte, le professeur Jalal El Ahdab évoque « une certaine imprévisibilité juridique et surtout judiciaire, quant au sort des parachutes dorés au regard du critère des conséquences financières »²⁴⁴.

190. D'autres critères sont intéressants à relever par rapport à la validité des parachutes dorés. L'intérêt social est ainsi pris en compte pour valider les primes de départ depuis un arrêt de la Cour de cassation française datant de 1989²⁴⁵.

L'intérêt social revêt une importance incontestable dans le fonctionnement de la société. Selon un auteur, « *il apparaît comme l'une des notions*

²⁴¹ Cass. com., 10 nov. 2009, n° 08-703002, Légifrance.

²⁴² Cass. com., 15 nov. 2011, n° 09-10893, Légifrance

²⁴³ Idem ; A. Sharkatli, art. préc.

²⁴⁴ J. El Ahdab, « Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée », Rev. soc., 2004, 18.

²⁴⁵ Cf. supra n°116.

fondamentales du droit des sociétés...Les actes qui le contrarient peuvent être annulés alors que ceux qui lui sont conformes sont valables »²⁴⁶.

Toutefois, la notion d'intérêt social, tout comme celle du caractère excessif ou raisonnable de la prime de départ ne constitue pas un critère *ratione materiae* : elle est appréciable au cas par cas.

Le législateur français n'est pas resté insensible à l'évolution jurisprudentielle. Outre le régime des conventions réglementées, il est intervenu à plusieurs reprises pour adapter les textes aux exigences de la pratique.

Section 2 : Encadrement légal des parachutes dorés

Les primes de départ conventionnelles sont soumises au régime des conventions réglementées. Une étude comparée des droits français et libanais est intéressante au regard de l'évolution législative française. La violation de la procédure de contrôle est sanctionnée par la nullité de la convention.

§1 : Étude comparée des législations libanaise et française au regard du régime des conventions règlementées.

A. Conventions réglementées en droit libanais

191. Au Liban et en dehors du secteur bancaire qui bénéficie d'une réglementation particulière, le droit libanais souffre de lacunes notoires quant au régime de rémunération et d'indemnités de départ des dirigeants sociaux.

Le législateur ne prévoit aucun texte spécifique pour encadrer les primes de départ éventuellement convenues, ou consenties aux dirigeants, à l'occasion de la fin de leur mandat social. Le Code de commerce soumet, de manière générale, les conventions conclues entre la société et un administrateur, à

²⁴⁶ A. Sharkatli, art. préc. ; C. Bally-Masson, « L'intérêt social, une notion fondamentale », L.P.A, 9 nov.2000, p.6.

l'autorisation préalable de l'assemblée générale. La loi ne prévoit pas de réglementation spéciale pour les conventions conclues entre le gérant de la S.A.R.L. et la société qu'il dirige. Le régime des conventions règlementées se limite aux sociétés anonymes.

Pour les sociétés anonymes, l'article 158 du Code de commerce, qui, par ailleurs est assez succinct, peut être considéré comme un texte cadre en la matière²⁴⁷ :

« Toute convention entre la société et l'un des administrateurs, soit directement soit indirectement, soit par personne interposée, doit être soumise à l'autorisation préalable de l'assemblée générale, à l'exception toutefois des conventions usuelles portant sur des opérations de la société avec les clients ».

Le texte n'évoque que les conventions, à l'exclusion de tout engagement unilatéral de la société envers le dirigeant. On pourrait se poser la question de savoir si l'indemnisation versée par la société au dirigeant évincé, résultant d'un acte unilatéral et n'ayant pas fait l'objet de négociation préalable avec le bénéficiaire, est régie par l'article 158 C.com et soumise à l'autorisation préalable de l'assemblée générale. Maître Saba Zreik répond par la négative : *« en droit libanais, il semble qu'en dépit de la généralité du texte, on ne peut pas soumettre les actes unilatéraux à la procédure de contrôle spécial »*²⁴⁸.

Cette réponse est tout à fait compatible avec le texte de l'article 158 C.com qui ne vise que les conventions. Une convention est par définition un accord engageant deux parties au moins. Tout acte unilatéral ne faisant pas appel à un accord de volontés s'en trouve par conséquent exclu.

²⁴⁷ S. Zreik, « Conventions règlementées en droit comparé (Liban, France, USA) », Thèse de doctorat en droit, mars 2011.

²⁴⁸ Idem.

192. Par ailleurs, le texte ne vise que les conventions conclues par les administrateurs de sociétés anonymes, à l'exclusion de tout autre dirigeant social. Il s'applique néanmoins au président du conseil qui a obligatoirement la qualité d'administrateur.

En effet, la généralité du texte permet d'y inclure les conventions conclues entre la société et son président directeur général ou un administrateur, qui porterait sur des indemnités de départ à lui verser à l'occasion de la fin de son mandat social. De telles conventions doivent par conséquent faire l'objet d'une autorisation préalable de l'assemblée des actionnaires.

Si l'on peut affirmer a priori que les primes de départs consenties aux dirigeants sortants relèvent de la procédure des conventions réglementées sur base de l'article 158 C.com, la jurisprudence libanaise n'est pas fournie en la matière et la doctrine reste assez timide sur la question des parachutes dorés octroyés suite à la révocation du mandataire social.

B. Évolution législative en droit français

193. En France, les parachutes dorés ont fait l'objet d'un encadrement juridique progressif en vertu de la loi sur les nouvelles régulations économiques, dite loi NRE, du 15 mai 2001, de la loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, dite loi Breton, ainsi que de la loi TEPA du 21 août 2007, modifiant l'une après l'autre les dispositions de l'article L.225-42 du Code de commerce français.

Cette évolution législative a mis en évidence que, s'il est indispensable d'offrir une garantie financière compensatrice au dirigeant évincé, afin d'attirer des cadres compétents et qualifiés, il ne faut pas verser dans les excès scandaleux et inacceptables. Désormais, tout élément de rémunération ou d'indemnisation est soumis à la procédure de contrôle.

Plutôt que d'interdire les primes de départ, le législateur français les a réglementées, en vue de les mettre en harmonie avec les exigences du monde des affaires. En effet, la suppression pure et simple du mécanisme attributif de parachutes dorés se serait heurtée à de sérieux problèmes juridiques. Les clauses ou conventions d'indemnisation revêtent souvent un caractère consensuel et relèvent de la volonté des parties. Elles ne sauraient être automatiquement annulées, d'autant plus qu'il s'agit d'une pratique assez commune notamment dans les grandes firmes internationales²⁴⁹.

194. La matière est régie par les articles L.225-38 et s. C.com. pour les sociétés anonymes de type classique et les articles L.225-86 et s. pour les sociétés anonymes à structure dualiste, avec conseil de surveillance et directoire. Les S.A.R.L. sont régies par les articles L.227-10 et s. C.com.

L'article L.255-38 dispose : « *Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre la société et son directeur général, l'un de ses directeurs généraux délégués, l'un de ses administrateurs(...), doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration...* ».

La loi Breton, a introduit l'article L.225-42-1 au C.com., qui a soumis au régime des conventions règlementées, les engagements pris par les sociétés cotées en bourse au bénéfice de leurs présidents, directeurs généraux et directeurs généraux délégués et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci²⁵⁰.

²⁴⁹ P. Le Cannu, « Encadrement des parachutes dorés par la loi TEPA », R.T.D com., 2007, p. 764.

²⁵⁰ C.com.fr., Art. L.225-42-1: « Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, les engagements pris au bénéfice de leur président, directeurs généraux ou directeurs généraux délégués, par la société elle-même ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle(...), et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci, sont soumis aux dispositions des articles L.225-38 et L.225-40 à L.225-42.

Le texte est clair et ne donne pas lieu à interprétation : les indemnités de départ des dirigeants sociaux évincés avant la fin de leur mandat social relèvent de la procédure des conventions réglementées et doivent donc être soumises à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

195. Contrairement au texte de l'article 158 C.com, le texte français ne se limite pas aux conventions.

Le terme « engagement » employé par le législateur couvre aussi bien les engagements unilatéraux que les conventions bilatérales portant sur les indemnités de départ. Il n'y a pas lieu de distinguer si l'indemnité de départ est de nature conventionnelle ou institutionnelle²⁵¹.

Le législateur français a été plus prévoyant à cet égard, étant donné que, dans la pratique, l'octroi d'un parachute doré peut faire l'objet d'une décision unilatérale de la part de la personne morale. Lorsqu'une telle décision est prise au moment de l'engagement du dirigeant, en vue d'attirer un cadre compétent et qualifié, elle peut être regrettable par la suite.

En effet, un pareil engagement peut se révéler excessif et disproportionné par rapport à la situation de la société et aux performances du dirigeant qui en bénéficie. Le montant du parachute doré initialement et préalablement prévu deviendrait une entrave à l'exercice du droit de révocation.

Par conséquent, le double contrôle du contenu de la prime de départ par les commissaires aux comptes et par l'assemblée des actionnaires permet de préserver la société contre tout engagement hâtif. C'est là que réside le but de la procédure des conventions réglementées.

196. Par ailleurs, la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a encore modifié l'article L.225-42-1 en ajoutant « *Sont interdits les éléments de rémunération, indemnités et avantages dont le bénéfice n'est pas subordonné au respect de conditions liées aux*

²⁵¹ S. Zreik, art. préc.

performances du bénéficiaire, appréciées au regard de celles de la société dont il préside le conseil d'administration ou exerce la direction générale ou la direction générale déléguée ».

Conformément à ce texte, l'octroi de primes de départ au dirigeant sortant est non seulement soumis au régime des conventions réglementées, mais est de plus conditionné par des critères de performance appréciés au regard de celle de la société. Nous sommes loin des parachutes dorés extravagants et abusifs qui paralysent la société en la privant de la liberté d'exercice du droit de révocation.

197. Le critère de performance relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. C'est toutefois un critère assez délicat et difficile à cerner. Lorsqu'un dirigeant prévoyant a adopté une politique d'investissement qui ne rapporte ses fruits que sur le long terme, il serait injuste de lui reprocher un manque de performance. Par ailleurs, trop inciter à la performance mènerait le dirigeant à prendre des risques démesurés qui iraient à l'encontre de l'intérêt social. Le législateur français s'est montré prévenant en subordonnant l'appréciation de la performance du dirigeant concerné à celle de la société qu'il dirige²⁵².

La médiatisation des indemnités de départ en France offre des exemples de parachutes dorés conditionnés par des critères de performance. Ainsi, en 2008, les actionnaires de la société Alcatel-Lucent ont voté à la directrice générale de la société une indemnité de départ de 6 millions d'euros conditionnée par deux critères de performance : l'atteinte de 90% de l'objectif de chiffre d'affaires et de 75% du résultat opérationnel²⁵³.

²⁵² I. Parachkenova, art. préc.

²⁵³ N. Brafman, « Pat Russo et Serge Tchuruk quittent Alcatel-Lucent », Le monde, 29 juillet 2008, http://www.lemonde.fr/economie/article/2008/07/29/pat-russo-et-serge-tchuruk-quittent-alcatel-lucent_1078415_3234.html.

Dans le même sens, la société Sanofi s'est engagée à verser à son directeur général, au moment de son recrutement, une indemnité de fin de mandat, soumise à performances, égale à deux années de rémunération totales, au cas où il serait mis fin à ses fonctions²⁵⁴.

Si l'article L.225-42-1 limite la catégorie de dirigeants concernée par le texte aux présidents, directeurs généraux et directeurs généraux délégués, les autres catégories de dirigeants, notamment les administrateurs n'échappent pas à la réglementation des conventions réglementées, puisqu'elles sont soumises aux dispositions de l'article L.225-38 C.com.

198. Les réformes ainsi apportées par le législateur français se fondent sur un objectif de moralisation et renforcent le contrôle sur les rémunérations des dirigeants.

Ainsi la loi Breton institue une procédure de contrôle au sein de la société. Les parachutes dorés doivent faire l'objet d'une autorisation préalable par le conseil d'administration et d'une approbation a posteriori par l'assemblée générale des actionnaires. La loi TEPA institue des interdictions prohibant les indemnités de départ non subordonnées à la performance du dirigeant éventuellement bénéficiaire.

La procédure de contrôle est détaillée par l'article L.225-40 du Code de commerce français. Elle exige que l'intéressé informe le conseil de la convention envisagée. Le conseil avise les commissaires aux comptes qui présentent un rapport sur base duquel l'assemblée générale devra voter la ratification ou non de la convention. L'intéressé ne prend pas part aux votes du conseil et de l'assemblée²⁵⁵.

²⁵⁴ <https://www.usinenouvelle.com/article/sanofi-aventis-divise-par-deux-le-parachute-dore-de-le-fur.N25807>.

²⁵⁵ Art. L.225-40 C.com fr : « L'intéressé est tenu d'informer le conseil, dès qu'il a connaissance d'une convention à laquelle l'article L.225-38 est applicable. Il ne peut prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée. Le président du conseil d'administration donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées et soumet celles-ci à l'approbation de l'assemblée générale.

Les commissaires aux comptes présentent, sur ces conventions, un rapport spécial à l'assemblée, qui statue sur ce rapport.

199. L'intérêt à ce que les indemnités de départ fassent l'objet d'un vote du conseil d'administration entériné par celui de l'assemblée générale est d'éviter toute auto-rémunération, de permettre une plus grande transparence dans la gestion de la société, de contrôler et de moraliser les rémunérations des dirigeants sociaux.

En effet, celles-ci sont admises lorsqu'elles sont légitimées et justifiées par les performances du bénéficiaire, combinées avec celles de la société, de sa productivité et de sa croissance sur le marché économique et financier. « *Lorsque la performance du dirigeant a été satisfaisante au cours de son mandat, rares sont les actionnaires qui s'offusquent de ces rémunérations importantes. En revanche, lorsque la gestion par la direction s'est traduite par des performances particulièrement décevantes, les actionnaires sont nombreux à être scandalisés par les niveaux d'indemnités perçues par les dirigeants* »²⁵⁶.

200. La réforme instituée par le législateur français a donné un sens économique aux indemnités de départ, dans la mesure où seuls les dirigeants efficaces révoqués de manière intempestive peuvent y prétendre.

201. Cet encadrement légal serait bien accueilli au Liban. L'évolution législative française pourrait inspirer le législateur afin de mettre les textes du Code de commerce libanais en harmonie avec les exigences croissantes du monde des affaires et d'offrir aux tribunaux un encadrement légal en matière de rémunération des dirigeants sociaux et plus particulièrement, en matière d'indemnités de départ.

L'intéressé ne peut pas prendre part au vote et ses actions ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité. »

²⁵⁶ C.N.Lemaitre, "Les parachutes dorés sont-ils vraiment contraires à l'éthique ? ", Rev. Humanisme et entreprise, mars 2010, n°298, p.84 et s.

§2 : Sanction de la violation de la procédure de contrôle des conventions réglementées

Les conventions réglementées sont soumises à une stricte procédure de contrôle sous peine de nullité.

A. Déroulement de la procédure de contrôle des conventions réglementées en droit libanais

202. Au Liban, lorsque la prime de départ consentie au dirigeant a fait l'objet d'une convention négociée entre ce dernier et la société qu'il dirige, elle tombe sous l'égide de l'article 158 C.com qui soumet les conventions ainsi conclues à la procédure des conventions réglementées nécessitant l'approbation préalable de l'assemblée des actionnaires.

L'article 158 C. com., seul texte qui régit la question des conventions réglementées, dispose :

« Le conseil d'administration ainsi que les commissaires de surveillance doivent présenter à l'assemblée générale un rapport spécial sur les conventions projetées. L'assemblée statue sur ces deux rapports. Les conventions qu'elle approuve ne peuvent être attaquées qu'en cas de fraude ».

203. La procédure de contrôle se déroule donc en quatre étapes :

- L'administrateur informe le conseil d'administration de la convention soumise à la réglementation.
- Le conseil d'administration porte la convention à la connaissance des commissaires de surveillance.
- Le conseil et les commissaires rédigent séparément un rapport qui sera soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

- Cette dernière approuve ou non la convention à la lumière des deux rapports²⁵⁷.

L'approbation doit être formelle et porter spécialement sur la convention projetée. La jurisprudence n'admet pas les approbations revêtant un caractère vague ou manquant de précision²⁵⁸. Il ne peut s'agir d'une autorisation tacite telle que l'exécution de la convention sans opposition par l'assemblée. La délibération de l'assemblée générale doit précéder la conclusion du contrat entre la société et le dirigeant, en mentionner clairement l'objet, en l'occurrence l'octroi d'une prime de départ et le montant de celle-ci.

Par conséquent, le président ou l'administrateur concerné, bien que jouissant d'un droit de signature au nom de la société, ne pourrait exécuter une convention d'indemnisation et en faire virer le montant sur son compte si la convention n'a pas été préalablement approuvée par l'assemblée générale.

Néanmoins, contrairement au texte de l'article L.225-40 C. com français²⁵⁹, le texte de l'article 158 n'envisage pas l'exclusion de l'administrateur concerné du vote de l'assemblée portant sur la convention soumise à la procédure de contrôle.

Nous estimons que la participation de l'intéressé au vote du conseil n'aura pas d'incidence sur la décision finale d'approbation ou de rejet de la convention soumise à la procédure de contrôle. Cette décision appartient en effet à l'assemblée générale qui va délibérer à la lumière des rapports présentés par le conseil d'administration et les commissaires aux comptes.

Par contre, la participation de l'intéressé au vote de l'assemblée générale ne nous semble pas souhaitable dans la mesure où il serait actionnaire majoritaire. Dans ce cas, son vote sera décisif et pourrait défavoriser les actionnaires minoritaires.

²⁵⁷ A. Najjar, op. cit., n°170.

²⁵⁸ Trib. com. Bey., n° 1462, 31 mai 1963, inédit; Ch. Fabia et P.Safa, Tome I, op.cit., Art. 158 C.com, n°7.

²⁵⁹ Cf supra n° 198.

À cet égard, la doctrine est en faveur du vote au conseil d'administration mais elle est partagée quant au vote à l'assemblée générale²⁶⁰.

B. Nullité des conventions conclues en violation de la procédure

204. La violation des dispositions de l'article 158 C.com, caractérisée par l'inobservation des formalités de la procédure de contrôle, est sanctionnée par la nullité de la convention.

Doctrine et jurisprudence s'accordent sur le caractère relatif de cette nullité, dans la mesure où le but de la réglementation est de protéger l'intérêt de la société et des actionnaires, à l'exclusion de celui des tiers étrangers à la société. Par conséquent, seule la personne morale ou les actionnaires ayant subi un préjudice du fait de la conclusion de la convention, sans respecter la procédure de contrôle, ont qualité et intérêt à agir et à en réclamer la nullité. Celle-ci peut alors être couverte par la délibération postérieure de l'assemblée qui approuverait éventuellement la convention sur base des rapports spéciaux du conseil d'administration et des commissaires aux comptes²⁶¹.

Par ailleurs, tout préjudice causé à la société du fait de la violation de la procédure des conventions réglementées engage la responsabilité civile du président et des membres du conseil d'administration, ainsi que des commissaires de surveillance, s'il est établi qu'ils ont pris connaissance de l'irrégularité de la convention et se sont abstenus de la dénoncer²⁶².

205. En France, l'article L.225-42 dispose :

« Sans préjudice de la responsabilité de l'intéressé, les conventions visées à l'article L.225-38 et conclues sans autorisation préalable du conseil

²⁶⁰ A. Najjar, op.cit., n°171.

²⁶¹ E. Tyan, op. cit. n° 592.

²⁶² Ch. Fabia et P. Safa, Tome I, op.cit, Art.158, n° 9 ; A. Najjar, op. cit., n°173.

d'administration peuvent être annulées si elles ont eu des conséquences dommageables pour la société.

La nullité peut être couverte par un vote de l'assemblée générale intervenant sur rapport spécial des commissaires aux comptes exposant les circonstances en raison desquelles la procédure d'autorisation n'a pas été suivie ».

Le texte est clair : toute convention conclue entre la société et l'un de ses dirigeants relève de la procédure des conventions réglementées et requiert l'autorisation préalable du conseil d'administration. Les conventions conclues en violation de la procédure sont susceptibles d'annulation, si elles causent un préjudice à la société.

206. Il revient à la société, qui invoque la nullité de la convention d'indemnités de raporter la preuve du caractère dommageable de ses conséquences pour la personne morale. Une telle preuve est établie lorsque la convention litigieuse constitue un avantage financier pour le dirigeant sortant, sans contrepartie, même non matérielle pour la société ou lorsqu'elle provoque manifestement un déséquilibre entre les intérêts des parties²⁶³.

Par conséquent, les conséquences dommageables visées par l'article L.225-42-1 du Code de commerce français ne se limitent pas à la lourde charge financière constituée par l'indemnité conventionnelle et appréciée au regard de son effet dissuasif sur l'exercice par la société du droit de libre révocation. Le préjudice matériel est inexistant à partir du moment où la société a obtenu la contrepartie qu'elle recherchait en octroyant l'indemnité de départ : *« L'affaire Messier illustre d'ailleurs parfaitement les difficultés rencontrées pour apprécier de telles conséquences : les arbitres, appliquant le droit français à cette question, y ont en effet décidé que la société*

²⁶³ J. El Ahdab, « Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée », art. préc.

promettante ne rapportait pas la preuve de l'existence d'effets préjudiciables à son égard, parce qu'elle avait obtenu la contrepartie qu'elle avait précisément recherché en octroyant une telle indemnité, à savoir, la démission prompte (et la réconciliation du conseil) selon des conditions financières et raisonnablement négociées »²⁶⁴.

207. L'action en nullité de la convention d'indemnisation peut s'accompagner d'une action en responsabilité civile à l'encontre du président directeur général de la société dans l'hypothèse où il aurait dissimulé aux membres du conseil, la convention d'indemnisation, faillant ainsi à son devoir de loyauté qui consiste dans ce cas à communiquer aux administrateurs tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Dans ce même esprit, les administrateurs ont le devoir de se faire communiquer de tels documents et informations ; une attitude passive de leur part alors qu'ils seraient au courant de négociations au sujet de la révocation, engagerait leur responsabilité civile sur le fondement du manquement à leur devoir de loyauté²⁶⁵.

Vu l'importance des conventions qui peuvent être conclues entre la société et son dirigeant, portant notamment sur les primes de départ, l'intervention du législateur a été décisive en France pour limiter les abus et concilier l'intérêt du dirigeant et celui de la société. L'évolution législative s'est déroulée sur base des exigences de la pratique des affaires et des solutions prétoriennees consacrées par la jurisprudence.

Au Liban, si les textes n'ont pas été mis à jour concernant les primes de départ des dirigeants sociaux, le législateur a prévu la possibilité du cumul du mandat social avec un contrat de travail. Cette solution peut être

²⁶⁴ Idem ; S. Huyghe, art.préc.

²⁶⁵ J.El Ahdab, préc. ; S. Huyghe, art. préc.

considérée comme un palliatif à la situation précaire dans laquelle se trouvent les dirigeants sociaux du fait du principe de libre révocation.

Titre 2 : Cumul du mandat social avec un contrat de travail au sein de la société.

Le cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social au sein de la même société est rendu possible par le législateur sous certaines conditions, exigées dans le but de préserver l'exercice du droit de révocation, par les organes sociaux compétents. Le cumul est ainsi soumis à des conditions de validité et relève de la procédure de contrôle des conventions réglementées.

Le contrat de travail régulièrement conclu constitue une protection contractuelle contre les conséquences de toute éviction intempestive dans la mesure où le dirigeant bénéficie d'une dualité de statut. Il présente des avantages contractuels qui prennent la forme de clauses insérées dans le contrat lui-même, ou de parachutes dorés prévus sous forme d'indemnités de licenciement.

Chapitre 1 : Validité du cumul du mandat social avec un contrat de travail

Le législateur autorise l'exercice simultané par l'administrateur, d'un mandat social et d'un emploi salarié au sein de la même société. La validité d'un tel cumul exige l'observation de certaines conditions posées par les textes et élaborées par la doctrine et la jurisprudence. Par conséquent, cette validité connaît des limites : le cumul relève du contrôle des organes sociaux compétents selon la procédure des conventions réglementées, sous peine de suspension ou de nullité du contrat de travail.

Section 1 : Conditions de validité du cumul du mandat social avec un contrat de travail.

Le cumul des fonctions sociales et salariées au sein de la société exigent que le contrat de travail soit réel et sérieux. Il doit avoir un objet distinct de celui du mandat social et faire preuve d'un lien de subordination dans la relation employé-entreprise.

§1 : L'exigence d'un emploi effectif distinct du mandat social

208. L'administrateur, en sa qualité de président ou de membre du conseil d'administration, n'est pas employé de la société. Sa situation n'est donc pas régie par le Code du travail et il ne bénéficie pas des indemnités que la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) offre aux employés et préposés.

Toutefois, le législateur libanais prévoit et conditionne le cumul d'un mandat social et d'un emploi salarié au sein de la même société.

L'article 153 C.com. dispose : « *Les administrateurs peuvent occuper des postes administratifs dans la société moyennant un salaire fixé par le conseil d'administration ; mais ils ne bénéficieront des dispositions du Code du travail que s'ils sont des salariés de la société depuis deux ans au moins au moment où ils sont devenus membres du conseil d'administration* ».

Par conséquent, l'administrateur ne bénéficiera des dispositions du Code de travail que si son poste de salarié est antérieur de deux ans au moins à celui d'administrateur²⁶⁶.

Dans ce cas, l'administrateur acquiert, le cas échéant, la qualité de directeur technique, un statut qui relève de la législation du travail et lui permet de bénéficier des indemnités et autres avantages accordés par la CNSS.

²⁶⁶ Cf. supra., n° 58 et s.

209. La doctrine et la jurisprudence s'accordent sur la possibilité du cumul du mandat social avec un emploi salarié au sein de la société, par le biais de la nomination de l'administrateur à une fonction salariée permanente.

« La jurisprudence, aujourd'hui confirmée par le décret-loi n° 54, admet le cumul des fonctions de président-directeur général avec celles de directeur spécial ou technique »²⁶⁷.

210. Néanmoins, la licéité du cumul a suscité une controverse doctrinale, dans la mesure où la révocabilité *ad nutum* pourrait être entravée par la fonction de salarié.

L'enjeu est le suivant : si le cumul est admis, il ne doit pas constituer une restriction à l'exercice du droit de révocation. En effet, l'assemblée générale hésiterait à révoquer un administrateur lié à la société par un contrat de travail. Une telle révocation rendrait difficile le maintien du mandataire évincé dans son poste de salarié, alors que son licenciement, suite à la révocation, serait éventuellement générateur d'indemnités légales dont la charge pourrait être lourde pour la société.

En raison de ces considérations, le cumul des deux statuts est conditionné par l'exercice d'un travail réel et sérieux, qui ne vise pas le détournement de la loi. C'est dans ce sens qu'un arrêt du 25 février 1957 a tranché la question. Cette position a été maintenue par la jurisprudence.

« Le cumul du mandat d'administrateur avec un poste administratif dans la société fut admis par la jurisprudence, pourvu que ce poste corresponde à une activité effective et distincte »²⁶⁸.

211. Les tribunaux apprécient discrétionnairement la réalité et l'effectivité de la fonction salariée et décident en conséquence de l'application du droit du

²⁶⁷ Ch. Fabia et P. Safa, Tome I, op.cit., Art. 153, n° 8.

²⁶⁸ Ch. Fabia et P.Safa, Tome I, op.cit., Art. 153, n°18.

travail et de la sécurité sociale si les conditions du cumul se trouvent réunies²⁶⁹.

Le Conseil arbitral du travail de Beyrouth a ainsi énoncé la possibilité de cumuler, au sein de la même société, le mandat social avec une fonction salariée régie par le droit du travail, en nommant un membre du conseil d'administration au poste de directeur technique, à condition que cette nomination soit réelle et sérieuse et ne vise pas à détourner le principe de révocation absolue²⁷⁰. En l'espèce, il a été jugé que l'administrateur désigné comme conseiller du président du conseil d'administration, n'exerçait pas en réalité, les fonctions de directeur technique, soumises au contrôle et aux directives du directeur général et du conseil. Rien n'empêche en effet le président, de consacrer à l'administrateur, des indemnités compensatoires mensuelles en contrepartie d'un travail de conseil effectué dans l'intérêt de la société, sans que ceci ne confère à celui-ci, le statut de salarié.

Dans le même sens et dans un autre cas d'espèce, le Conseil arbitral du travail a décidé qu'il résulte des documents du procès, que l'entreprise en faillite avait accordé aux président et membres du conseil d'administration, des salaires mensuels précis et que c'est sur ce fondement que la CNSS les a considérés comme salariés de l'entreprise et soumis à la réglementation de la Sécurité Sociale. Le Conseil a estimé qu'il est établi, par la doctrine et la jurisprudence, que le président et autres administrateurs de la société anonyme, ont le statut de mandataires de celle-ci, dans la mesure où ils ont compétence pour la supervision, le contrôle et la direction et que c'est bien sur cette base que se fonde l'article 150 C.com, qui prévoit la possibilité de leur révocation à tout moment, pour tout motif et sans indemnisation.

²⁶⁹ E. Nassif, Tome X, op. cit., p.157 et s.

²⁷⁰ Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 7 janv. 1972, n° 10, Al Mustachar Al Hahabi ; Zein, Droit du travail, Tome I, p. 44-45.

La question posée dans le cas d'espèce était de savoir s'il est possible, pour la société anonyme, de se lier par un contrat de travail au président et aux administrateurs, sachant que le danger découlant d'un tel contrat provient du fait que cette situation ouvrirait la porte au détournement du principe de révocation *ad nutum*, en vue de consolider les administrateurs dans leurs postes.

Le Conseil arbitral a estimé que doctrine et jurisprudence s'accordent sur la possibilité du cumul du mandat social avec l'emploi de directeur technique, qui est un emploi supérieur, exercé selon les directives du président directeur général et du conseil d'administration et soumis par conséquent à leur contrôle, à condition que la nomination au poste de directeur technique soit sérieuse et réelle et ne vise pas le détournement du principe de révocation *ad nutum*. Or, il n'a pas été établi dans le cas d'espèce, que le président et les membres du conseil d'administration exerçaient effectivement les fonctions de directeurs techniques, en contrepartie des salaires mensuels qui leur ont été attribués. Ils ne sauraient donc être considérés comme salariés au sens de l'article 624 du Code des Obligations et des Contrats et ne sont pas soumis à la législation d droit de travail et de la Sécurité Sociale²⁷¹.

212. Le cumul est ainsi admis dans la mesure où il ne constitue pas un moyen frauduleux visant à échapper au principe de libre révocabilité.

*« Le contrat de travail doit être réel et sérieux, conférant à l'administrateur des fonctions nettement déterminées, et non un artifice ayant pour but de consolider illégalement la situation de l'administrateur »*²⁷².

Les deux fonctions doivent avoir chacune une existence propre et un objet substantiellement distinct. C'est à l'administrateur qui invoque le cumul,

²⁷¹ Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 20 oct.1972, n°723, Al Mustachar Al Hahabi ; Conseil arbitral du travail de Beyrouth, 23 mai 1975 n°494.

²⁷² Cons.arb.Bey., n°10, 7 janvier 1972, préc.

qu'incombe la charge de la preuve de l'exercice effectif de la fonction de directeur technique²⁷³.

213. En France, L'article L.225-21-1 autorise à l'administrateur de devenir salarié de la société anonyme dont il fait partie du conseil d'administration à condition qu'il s'agisse d'une petite ou moyenne entreprise²⁷⁴.
214. L'article L.225-22 autorise le salarié à devenir mandataire social de la société qui l'emploie à la seule condition que son contrat de travail corresponde à un emploi effectif²⁷⁵. L'exigence d'une antériorité de deux ans du contrat de travail par rapport à la nomination au poste d'administrateur a été abrogée par la loi n° 2001-1168 du 11 décembre 2001. Par conséquent, un salarié peut devenir administrateur, sans perdre le bénéfice de son contrat de travail, à la seule condition que ce contrat corresponde à un emploi effectif²⁷⁶.
215. La validité du cumul des statuts de salarié et de mandataire social exige que le contrat de travail remplisse plusieurs conditions posées par la jurisprudence : l'emploi doit être réel et non fictif, il doit être sérieux et correspondre ainsi à des fonctions techniques distinctes de la direction générale. Ainsi, il a été jugé qu'une entreprise de petite taille ne saurait abriter une direction générale et une direction technique²⁷⁷. Pour que le cumul soit effectif, le travail objet de l'emploi doit avoir été effectivement accompli durant la période du mandat social²⁷⁸. Cette condition « *implique que pendant la durée de ses fonctions d'administrateur, l'intéressé exerce*

²⁷³ Conseil arbitral du travail, 28 janv.1975, n°90, Al Mustachar Al Hahabi ; E.Nassif, Tome X, op. cit., p.161.

²⁷⁴ Art L.225-21-1 C.com.fr : « Un administrateur peut devenir salarié d'une société anonyme au conseil de laquelle il siège si cette société ne dépasse pas, à la clôture d'un exercice social, les seuils définissant les petites et moyennes entreprises... ».

²⁷⁵ Art. L.225-22 C.com.fr : « Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail (abrogé par L.N°2001-1168 du 11 dec.2001) « est antérieur à deux années au moins à sa nomination et » correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail. Toute nomination intervenant en violation du présent alinéa est nulle... »

²⁷⁶ S. Schiller, « Pactes d'actionnaires (clauses statutaires et pactes extrastatutaires), Rép. droit des sociétés, fevr. 2009 actualisé nov. 2017, n° 133 et s.

²⁷⁷ C.A. Paris, 23 nov.1988, Gaz.Pal. 1989.1. somm. 206 ; S. Schiller, « Pactes d'actionnaires (clauses statutaires et pactes extrastatutaires), préc.

²⁷⁸ S. Schiller, « Pactes d'actionnaires (clauses statutaires et pactes extrastatutaires), art. préc.

des fonctions techniques précises distinctes de ses fonctions d'administrateur et comportant une rémunération distincte »²⁷⁹.

216. S'agissant de gérant de la S.A.R.L., son statut de mandataire social exclue celui de salarié de la société qu'il dirige. Le droit du travail et de la sécurité sociale ne lui est donc pas applicable²⁸⁰. Cependant, il est généralement admis que le gérant occupe en même temps un poste salarié au sein de la société qu'il gère.

Toutefois, doctrine et jurisprudence subordonnent la validité du cumul de ces deux statuts à deux conditions : l'objet du contrat de travail doit être distinct des attributions de la gérance et le cumul ne doit pas avoir pour objectif d'entraver le droit de libre révocation du gérant et de le consolider dans son poste pour éviter, le cas échéant, la lourde charge des indemnités légales de licenciement²⁸¹.

Ainsi, la conclusion d'un contrat de travail, concomitante à la nomination du gérant, favorise sa perception par les tribunaux comme un contrat fictif. Le critère d'appréciation est, non pas l'attribution au gérant de deux salaires distincts, l'un au titre de son mandat et l'autre au titre de sa fonction de directeur technique, mais l'existence d'un emploi réel et sérieux, distinct du mandat social²⁸².

Par conséquent, que le dirigeant soit mandataire social d'une société anonyme ou d'une S.A.R.L., le cumul de son statut avec celui de salarié ne saurait être admis dans la mesure où il mettrait en échec le principe de libre révocabilité. Le caractère effectif et sérieux de l'emploi doit être en corrélation avec un lien de subordination entre le dirigeant salarié et la société.

²⁷⁹ G. Ripert et R. Rublot, *Traité de droit commercial*, 18^{ème} éd., Tome I, Vol 2, « Les sociétés commerciales », 1645-1.

²⁸⁰ D. Gibrila, « Société à responsabilité limitée », *Rép. de droit des sociétés*, n°204 et s.

²⁸¹ E. Tyan, *op. cit.* n° 738.18.

²⁸² Cass. soc., 1^{er} déc. 1993, n°91-42288, *Légifrance*.

§2 : *L'exigence d'un lien de subordination*

217. Le président et les membres du conseil d'administration sont des organes collégiaux de la société et ont la qualité de mandataires sociaux. Ils sont investis de fonctions de contrôle et de direction qui présentent un caractère général et global et se distinguent ainsi de l'objet du contrat du directeur technique, qui présente un caractère technique spécifique et particulier. Le principal critère de distinction entre le mandat social et le contrat de travail est le lien de subordination.
218. Certains auteurs estiment à cet égard que la question du cumul de fonctions doit être envisagée en distinguant les cas du président directeur général et du directeur général adjoint d'une part et celui des administrateurs d'autre part²⁸³. Si le cumul est unanimement admis pour l'administrateur, les avis sont partagés lorsqu'il s'agit du président directeur général.

Une partie de la doctrine considère qu'en l'absence de texte interdisant le cumul, celui-ci est possible à condition que les deux postes aient des objets distincts qui ne se confondent pas et que le cumul ne constitue pas un moyen d'empêcher la cessation des fonctions du dirigeant, pour les raisons qui lui sont propres telles que la révocation.

Une autre partie de la doctrine n'admet pas le cumul, étant donné que le PDG est un chef hiérarchique et ne saurait être en même temps directeur et dirigé. Il n'est pas concevable, selon ces auteurs, de conclure le contrat de travail en sa qualité de préposé d'une part et de mandataire de la société d'une autre. Cela reviendrait à conclure le contrat avec lui-même. En effet, le contrat de travail suppose un état de subordination qui serait pratiquement inexistant dans le cas du président directeur général devenu salarié de la société qu'il dirige. Cette opinion estime que l'incompatibilité des deux statuts paralyse

²⁸³ E. Tyan, op. cit., n°611.

le contrôle que le président est supposé exercer sur les préposés de la société et particulièrement sur les directeurs techniques²⁸⁴.

Certains auteurs qui se prononcent ainsi contre le cumul de fonctions estiment que le cas du directeur général adjoint et de l'administrateur délégué est similaire à celui du président. Ils refusent le cumul au motif que le lien de subordination serait inexistant lorsque ces postes sont cumulés avec celui de directeur technique²⁸⁵.

219. Dans la société à responsabilité limitée, le gérant, même non associé, est considéré comme un mandataire social. C'est un organe de la société, il la représente à l'égard des tiers et n'est pas dans une situation de subordination. Le critère d'appréciation auquel a recours la jurisprudence pour apprécier le caractère effectif du contrat de travail est l'existence d'un lien de subordination²⁸⁶. Ce lien est inexistant lorsque le gérant est en même temps associé majoritaire de la société²⁸⁷.

Par contre, dans le cas où le gérant est associé minoritaire, il a été jugé que le cumul des fonctions de salarié et de gérant est valable, lorsque le gérant « *continue d'exercer son activité technique distincte de celle afférente à la gestion sociale et pour laquelle il continue à percevoir un salaire distinct, révélant ainsi l'existence d'un lien de subordination* »²⁸⁸.

Par conséquent, la validité du cumul suppose l'existence d'un lien de subordination à l'égard de la société, maintenu durant la période du mandat social et dont la charge de la preuve incombe au gérant.

La jurisprudence distingue à cet égard deux cas de figure : dans le cas du gérant non associé, le cumul est admis en présence d'un travail effectif distinct du mandat social et relevant d'un lien de subordination ; dans le cas

²⁸⁴ E.Nassif, Tome X, op. cit., p.165 et s.

²⁸⁵ Idem.

²⁸⁶ M. Cozian, A.Viandier, F.Deboissy, op. cit., n° 1351.

²⁸⁷ Cass. Soc., 8 oct. 1980, n° 79-12125; 12 déc.1990, n°87-40598, Légifrance.

²⁸⁸ D. Gibirila, préc; Cass.soc., 2 avril 1996, n°93-42596, Légifrance.

du gérant associé, il est plus facilement admis que le gérant minoritaire cumule sa fonction avec un contrat de travail, tandis qu'il est quasiment impossible de voir un lien de subordination, justifiant l'existence d'un contrat de travail effectif, lorsque le gérant concerné par le cumul est associé majoritaire²⁸⁹.

Nous estimons que le cumul du mandat social et du contrat de travail est injustifié dans les cas du président du conseil d'administration, du directeur général adjoint de l'administrateur délégué de la S.A et du gérant, associé majoritaire de la S.A.R.L. En effet, le lien de subordination étant un principal critère d'appréciation de la validité du cumul, ce lien est inexistant dans les cas mentionnés. Nul ne saurait être sous son propre contrôle. Admettre le cumul dans pareils cas irait à l'encontre de la bonne foi dans la mesure où, contracter avec soi-même et n'être subordonné à aucune autorité autre que la sienne propre est une aberration juridique. Le cumul n'aurait alors d'autre sens que de détourner le principe de libre révocation et de rendre le bénéficiaire inamovible. En effet, dans l'hypothèse où le dirigeant est associé ou actionnaire majoritaire, sa révocation judiciaire reste possible à la demande des associés ou actionnaires minoritaire, mais elle serait mise en échec par son statut de salarié, puisque sa révocation en cette qualité pourrait être coûteuse pour la société.

Il est d'ailleurs rare de voir un cumul de fonctions dans les cas du PDG, du directeur général et de du gérant, associé majoritaire. Un tel cumul serait à notre avis une situation aberrante et abusive visant à profiter des avantages alloués aux salariés par la CNSS .

²⁸⁹M. Cozian, A.Vivandier et F.Deboisssy, op. cit., n° 1351.

Section 2 : Contrôle de la validité du cumul selon la procédure des conventions réglementées

La validité du cumul des fonctions salariées et sociales est contrôlée par les organes sociaux compétents, dans le cadre de la procédure des conventions réglementées. Lorsque les conditions du cumul ne sont pas remplies, le contrat de travail se trouve, soit annulé par une éventuelle novation, soit suspendu durant la période du mandat social.

§1 : Contrôle du cumul des fonctions salariées et sociales par les organes sociaux compétents

220. Au Liban, à part les conventions interdites et celles autorisées de plein droit, toute convention conclue entre la société et l'un de ses administrateurs est soumise à la procédure des conventions réglementées, édictée par l'article 158 C.com²⁹⁰.

Le texte a une portée globale. Il vise tous les contrats conclus entre la société et l'un de ses administrateurs, ce qui englobe incontestablement le contrat de travail intervenu entre la société et l'administrateur en fonction. Le texte ne dispense en effet de la procédure de contrôle, que les contrats portant sur une opération entrant dans l'objet de la société et pratiqué couramment par elle.

221. Par conséquent, le contrat de travail à conclure avec le mandataire social est soumis au contrôle des actionnaires et doit donc faire l'objet d'une autorisation préalable par l'assemblée générale, sous peine de nullité. Il en est de même pour toute modification intervenant dans les termes et conditions du contrat.

« La délibération de l'assemblée investie du contrôle du contrat avec l'administrateur, doit précéder la conclusion de ce contrat et spécifier suffisamment celui-ci ; l'autorisation ne peut être émise qu'après la

²⁹⁰ Rf. Supra., n° 202.

présentation d'un rapport spécial du conseil d'administration et d'un rapport spécial des commissaires de surveillance »²⁹¹.

222. Conformément au texte de loi, la doctrine estime que lorsque le directeur spécial ou technique est choisi parmi les administrateurs, le contrat de travail à signer avec la société doit faire l'objet d'une approbation préalable par les actionnaires, délibérant en assemblée générale. L'autorisation de celle-ci est votée sur base des rapports spéciaux du conseil d'administration et des commissaires de surveillance²⁹².

*« En tant qu'administrateur «l'intéressé est soumis à la procédure d'autorisation préalable de l'article 158 C.com lorsqu'il conclue un contrat de travail avec la société »*²⁹³.

223. Le législateur n'a pas prévu de texte similaire à l'article 158 C.com pour réglementer les conventions conclues entre le gérant de la S.A.R.L. et la société qu'il gère.

En effet, l'article 18 du décret-loi n°35, se limite à interdire aux gérants et aux associés d'obtenir de la société des emprunts, cautionnements ou avals, sans référer aux conventions conclues entre le gérant et la société qu'il gère. Par conséquent, la conclusion par le gérant, d'un contrat de travail avec la société, n'est pas soumise à une procédure de contrôle spécifique. Le seul contrôle d'un tel contrat intervient a posteriori, lors de l'approbation des comptes par les commissaires de surveillance, sans qu'une autorisation préalable du contrat ne soit requise²⁹⁴.

224. En France, toute convention intervenant entre la société et son directeur général, l'un de ses directeurs généraux délégués ou l'un de ses administrateurs, requiert l'autorisation préalable du conseil d'administration,

²⁹¹ Ch. Fabia et P. Safa, Tome I, op.cit., Art.158, n° 7 ; Trib. com. Beyrouth, 31 mai 1963, n°1462, inédit.

²⁹² Ch. Fabia et P. Safa, Tome I, op. cit., Art. 153, n° 16 .

²⁹³ A. Najjar, op. cit., n° 112.

²⁹⁴ S.Zreik, art. préc.

suivie d'une approbation, à postériori, par l'assemblée générale²⁹⁵. Le contrat de travail fait partie des contrats dont la conclusion est soumise à la procédure de contrôle. Le dirigeant concerné est tenu d'informer le conseil, du contrat qu'il envisage de conclure, en vue d'obtenir son approbation préalable. Il ne peut pas participer au vote sur l'autorisation sollicitée. Si le contrat de travail est antérieur au mandat social, toute modification du contrat est soumise à la procédure de contrôle²⁹⁶.

225. Le législateur français ne réglemente pas le cumul des fonctions du gérant de la S.A.R.L. L'article L.223-19 C.com.fr impose toutefois au gérant ou au commissaire aux comptes, s'il en existe un, de présenter à l'assemblée un rapport sur les conventions intervenues entre la société et le gérant, afin que l'assemblée statue sur ce rapport. Le gérant est alors exclu du vote de l'assemblée et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité. S'il n'existe pas de commissaire aux comptes, les conventions conclues par un gérant non associé sont soumises à l'approbation préalable de l'assemblée des associés²⁹⁷.

226. Le contrat de travail conclu entre le gérant et la société qu'il dirige constitue donc une convention régie par l'article L.223-19 C.com. Il est soumis à la procédure des conventions réglementées²⁹⁸. Il s'agit là du souci d'éviter tout abus et tout détournement de la loi, notamment du principe de libre révocation. Toutefois, le contrat de travail conclu avant la nomination du salarié concerné au poste de gérant de la société, n'exige pas l'approbation des associés²⁹⁹.

²⁹⁵ C.com.fr., Art. L.225-38 et L.225-40.

²⁹⁶ D. Gibrila., «Le dirigeant de société, statut juridique, social et fiscal », éd. Litec, 1995, p.190 et s.

²⁹⁷ C.com.fr., Art. L.223-19: « Le gérant ou, s'il en existe un, le commissaire aux comptes, présente à l'assemblée ou joint aux documents communiqués aux associés en cas de consultation écrite, un rapport sur les conventions intervenues directement ou par personne interposée entre la société et l'un de ses gérants ou associés. L'assemblée statue sur ce rapport. Le gérant ou l'associé intéressé ne peut prendre part au vote et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

Toutefois, s'il n'existe pas de commissaire aux comptes, les conventions conclues par un gérant non associé sont soumises à l'approbation préalable de l'assemblée ».

²⁹⁸ D. Gibrila, op.cit. p.193 et s.

²⁹⁹ Idem.

En effet, lorsqu'un salarié est nommé au poste de gérant, il bénéficie déjà de la protection du contrat de travail. Le cumul de postes n'a pas à être considéré dans l'appréciation du respect du principe de libre révocation. Néanmoins, toute modification ultérieure du contrat tombe sous l'égide de la procédure de contrôle dans la mesure où elle peut comporter un risque de fraude à la loi et aux exigences de la validité du cumul des statuts.

Il est bon de noter que la rémunération du gérant, au titre de sa fonction de dirigeant n'est pas réglementée par la loi. Elle est déterminée par les statuts ou par une décision collective des associés. N'étant pas considérée comme une convention réglementée, le gérant peut, s'il est associé, prendre part au vote³⁰⁰.

Ce cumul des statuts de salarié et de mandataire social n'est pas sans conséquences sur le maintien du contrat de travail.

§2 : Suspension ou nullité du contrat de travail

227. Le contrat de travail dont bénéficie l'administrateur risque de constituer une fraude à la loi.

Il en est ainsi lorsque le contrat de travail de directeur technique contient des clauses exorbitantes d'indemnisation en cas de non renouvellement, ou lorsque le salarié renonce à son contrat de travail pour devenir cadre dirigeant, en vertu d'un accord qui prévoit qu'en cas de cessation de ses fonctions, il lui serait proposé un nouveau contrat de directeur technique. De tels arrangements mettent en échec le principe de révocation et rendent inamovible le dirigeant qui en bénéficie.

228. Par la suite, le cumul d'un emploi salarié avec le mandat social du dirigeant pose la question du sort du contrat de travail, dans l'hypothèse où les conditions du cumul ne sont pas réunies. En effet, afin que les deux contrats

³⁰⁰ Cass.com., 4 mi 2010, n° 0913205, Légifrance ; A. Daher, « Les dirigeants sociaux », Univ. Renne I, 2016, https://cours.unjf.fr/repository/coursefilearea/file.php/16/Cours/07_item/indexI0.htm.

évoluent parallèlement, il est impératif que l'objet du contrat de travail se distingue de celui du mandat social et que les deux fonctions soient exercées séparément, de manière à préserver le lien de subordination propre au contrat de travail et le caractère effectif, réel et sérieux de celui-ci³⁰¹.

229. On distingue à cet égard le cas où le contrat de travail est absorbé par le mandat social et le cas où il est simplement suspendu. Ainsi, lorsqu'une novation est convenue à l'occasion de l'attribution d'un mandat social au salarié, le mandat social se substitue au contrat de travail et celui-ci disparaît en conséquence puisqu'il se trouve absorbé par le mandat social.

En revanche, le contrat de travail d'un salarié qui devient mandataire social n'est que suspendu, lorsque, du fait de ce mandat, l'administrateur cesse d'exercer des fonctions techniques distinctes, dans un lien de subordination à l'égard de la société.

Cette distinction entre novation entraînant annulation du contrat de travail et suspension de celui-ci est clarifiée par un arrêt de la Cour de cassation : *« Alors qu'en l'absence de convention contraire, lorsque les conditions du cumul entre mandat social et contrat de travail ne sont pas remplies, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pendant le temps où il est mandataire, pour retrouver ses effets lorsque le contrat prend fin, même si le salarié ne reprend pas effectivement ses fonctions...qu'en le déboutant cependant de ses demandes sans constater l'existence d'une novation permettant de considérer que le contrat de travail n'avait pas été suspendu pendant l'exercice du mandat social mais avait disparu avec tous ses effets, au prétexte inopérant qu'il n'avait pas repris ses fonctions après la révocation de son mandat, quand en outre cette non reprise était imputable à la société, la cour d'appel a violé les articles L.121-1 et L.122-4 du Code de travail »*³⁰².

³⁰¹ Rf : supra, n° 210 et s.

³⁰² Cass. soc., 29 avril 2009, n° 08-41072, Légifrance.

Dans cet ordre d'idées, lorsque les parties conviennent que le mandat social se substitue au contrat de travail, les fonctions sociales absorbent les fonctions salariées et le contrat de travail disparaît pour céder la place au mandat social. En revanche et en l'absence d'une telle convention, si, du fait du mandat social, le lien de subordination fait défaut, notamment dans l'hypothèse où il s'agit du président du conseil ou du gérant majoritaire de la S.A.R.L., le contrat de travail se trouve automatiquement suspendu, pendant le temps d'exercice du mandat social. Il retrouve ses effets à la fin de celui-ci³⁰³.

La situation du salarié devenu président du conseil d'administration est généralement incompatible avec l'état de subordination juridique qui caractérise le contrat de travail. La continuation effective d'un tel contrat pendant la durée du mandat social est difficile à établir. La Cour de cassation y voit une suspension automatique du contrat de travail, sauf novation.

230. Au Liban, la jurisprudence admet le cumul prévu par l'article 153 C.com à condition que le contrat de travail dont bénéficie l'administrateur soit réel et sérieux et lui confère des fonctions bien déterminées et subordonnées. « *Ainsi, si le contrat de travail est utilisé pour faire échec à la révocabilité des administrateurs, il est alors nul* »³⁰⁴.

Cette sanction est protectrice de l'intérêt de la personne morale. Il s'agit donc d'une nullité relative, dans la mesure où elle ne peut être invoquée que par la société et pourrait être couverte par la délibération postérieure de l'assemblée approuvant le contrat de travail³⁰⁵.

³⁰³ Cass. soc. 12 déc. 1990, n°87-40.596, Légifrance ; Cass. Soc., 9 mai 2012, n°11-23299, Légifrance; V. Collier, « Le cumul d'un contrat de salarié et d'un mandat social : conditions et effets », Village de la Justice, 2013, <https://www.village-justice.com/articles/cumul-contrat-salarie-mandat,1154.html>.

³⁰⁴ A. Najjar, op. cit., n°109.

³⁰⁵ Ch. Fabia et P. Safa, Tome I, op. cit., Art. 158, n° 8.

231. Par ailleurs, la question s'est posée de savoir si le président directeur général peut être nommé au poste de directeur technique avec suspension de sa prise de fonction qui n'aura lieu qu'à la fin de son mandat social.

Cette éventualité constitue une entrave à l'éviction du dirigeant, menant ainsi à la permanence de ses fonctions. Par conséquent, certains auteurs n'admettent la validité d'un tel arrangement, qu'à la condition qu'il ne lui soit pas attaché des avantages tels qu'ils dissuaderaient la société de révoquer son président, pour ne pas subir les lourdes charges constituées par ces avantages³⁰⁶.

232. Par ailleurs, au Liban comme en France, la loi ne prévoit pas de texte régissant le sort du contrat de travail du salarié accédant au statut de gérant de la S.A.R.L. qu'il dirige, lorsque les conditions du cumul ne sont pas remplies. Selon la jurisprudence, lorsque le lien de subordination disparaît du fait de l'accession au poste de gérant, le contrat de travail se trouve automatiquement suspendu, pendant la durée du mandat social, à moins d'établir la volonté des parties de mettre fin au contrat de travail.³⁰⁷ Ainsi, à l'expiration du mandat social, le contrat de travail reprend effet de plein droit « *sauf novation des relations contractuelles par modification de la cause et de l'objet des relations contractuelles de sorte que seul le mandat social existe et qu'à la révocation de celui-ci, l'intéressé, dépourvu de tout contrat, doit nécessairement quitter la société* »³⁰⁸.

Par conséquent, la validité du cumul de la fonction sociale avec la fonction salariée au sein de la même société est limitée par les exigences de la bonne foi, appréciée au regard de la séparation réelle et effective des deux fonctions.

³⁰⁶ E. Tyan., Tome I, op. cit., n° 613.

³⁰⁷ D. Gibirila, Rép. soc., n°225 et 226, art. préc.

³⁰⁸ M. Rakotovahini, «Juste motif de révocation et cause réelle et sérieuse de licenciement », Rev. soc. 2014, p.152 et s.

Chapitre 2 : Contrat de travail : convention protectrice du dirigeant social.

Le cumul du mandat social et d'un contrat de travail au sein de la même entreprise est un outil juridique favorable au dirigeant, en vue de le prémunir contre une éventuelle éviction intempestive. Bénéficiant d'une dualité de statut, il conserve sa place dans l'entreprise en cas de rupture de l'un ou l'autre des deux contrats et se voit accorder des avantages contractuels négociés au titre de son contrat de travail.

Section 1 : La dualité de statut protectrice de la situation du dirigeant-salarié

Afin de préserver le dirigeant social contre les risques liés à la précarité de sa situation du fait du principe de révocation *ad nutum*, les praticiens ont préconisé un statut hybride, celui de dirigeant-salarié³⁰⁹. Du fait de cette dualité de statuts, la rupture du mandat social n'aura pas d'incidence sur celle du contrat de travail dans la mesure où une même personne cumule deux situations juridiques distinctes et indépendantes l'une de l'autre. Cependant, dans la pratique, il arrive souvent qu'une interaction des motifs de rupture fragilise cette séparation de principe.

§1 : *Autonomie des ruptures.*

233. Le mandataire social exerce une fonction administrative en dehors de toute subordination juridique tandis que le salarié exerce un emploi rémunéré, sous l'autorité de l'employeur.

Le cumul de fonctions permet à l'administrateur ou au gérant concerné de percevoir à la fois un salaire pour les fonctions techniques distinctes et une rémunération en tant que mandataire social. Il offre aussi cet avantage de

³⁰⁹ D. Gibirila, op. cit., n°247.

promouvoir des cadres de l'entreprise, à la direction sociale, tout en leur préservant les avantages liés à leur statut de salariés.

La combinaison des deux fonctions de dirigeant social et de salarié de la même société a pour objectif de garantir à l'administrateur, révocable en cette qualité *ad nutum*, la stabilité professionnelle et la sécurité financière offertes par le statut de salarié, dans la mesure où le contrat de travail lui permet de conserver son poste de salarié en cas de révocation de son mandat social³¹⁰. En effet, en présence d'un tel cumul, si la société souhaite mettre fin à sa fonction de directeur technique, elle devra résilier le contrat de travail et payer les droits et indemnités prévues par la législation du travail et de la Sécurité Sociale³¹¹.

234. Dès lors que le cumul de fonctions est régulier, il s'agit de deux rapports juridiques distincts qui évoluent indépendamment l'un de l'autre. La rupture d'un contrat n'a alors aucune incidence sur l'autre. Celle du mandat social n'entraîne donc pas forcément celle du contrat de travail. Il ne peut être mis fin à celui-ci que par licenciement, lequel donnera inéluctablement droit au versement des indemnités légales ou éventuellement conventionnelles. Inversement, la rupture du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement celle du mandat social. Cette dernière donnera lieu le cas échéant, à des indemnités distinctes de celles afférentes au licenciement, et qui ne seront dûes que si les conditions de la révocation ont été abusives, brutales ou vexatoires.

235. La jurisprudence admet que la révocation du mandataire social ne met pas fin au contrat de travail, suspendu pendant la durée de ses fonctions. Celui-ci reprend son cours à dater de la révocation³¹².

³¹⁰ E. Nassif, Tome X, op. cit., p.163.

³¹¹ Cons.Arb. trav., 28 mars 1972, Al Adl, 1972, p.384.

³¹² Cass. soc., 11 juin 1997, n° 95-40424, Légifrance.

« Cette solution ménage les intérêts du salarié appelé à siéger au Conseil puisqu'il retrouve son emploi salarié s'il est révoqué en tant qu'administrateur »³¹³.

Par conséquent les motifs de rupture du mandat social sont supposés être indépendants et distincts des motifs de licenciement, notamment dans l'hypothèse où le contrat de travail est suspendu pendant le mandat social. Dans ce cas, la révocation redonne son plein effet au contrat de travail, qui reprend son cours.

236. Le principe de licenciement suppose un motif réel et sérieux qui justifie la rupture unilatérale du contrat de travail.

Au Liban, en vertu l'article 50 du Code du travail, il appartient à chacune des parties de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois l'abus dans l'exercice de ce droit donne lieu à réparation.

En France, conformément à l'article L.1232-1 du Code du travail, tout licenciement doit être *« justifié par une cause réelle et sérieuse »*.

Par ailleurs, le législateur français a clairement séparé la révocation et le licenciement du dirigeant salarié. L'article L.225-61 C.com dispose : *« Au cas où l'intéressé aurait conclu avec la société un contrat de travail, la révocation de ses fonctions de membre du directoire n'a pas pour effet de résilier ce contrat »*.

Il résulte de ces textes que la révocation ne constitue pas en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement des fonctions salariées. *« L'employeur ne peut se prévaloir des manquements liés à l'exercice du mandat social pour rompre le contrat de travail, même si on peut supposer que, théoriquement, la société ne souhaite pas garder dans ses murs un dirigeant révoqué »³¹⁴*. S'il en était autrement, *« cela permettrait d'utiliser*

³¹³ M. Cozian, A.Viandier et F.Deboissyy, op. cit., n° 708.

³¹⁴ M. Rakotovahini, art.préc.

l'arme de la révocation ad nutum pour se débarrasser aux moindres frais d'un haut cadre, et de ne pas respecter le principe de la distinction des fonctions (salarié d'un côté, administrateur de l'autre) »³¹⁵.

En ce sens, il a été jugé qu' « *en affirmant que le licenciement de Monsieur X rendait difficile le maintien de son mandat de membre du directoire, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement de Monsieur X n'était pas postérieur à la révocation de son mandat, de sorte que ce licenciement ne pouvait par nature être la cause de la révocation du mandat (...) la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.225-61 du Code de commerce* »³¹⁶.

Néanmoins, la séparation des motifs de rupture du mandat social et des motifs de licenciement n'est pas d'une étanchéité absolue. La rupture de l'un des contrats peut avoir une influence sur celle de l'autre.

§2 : Interaction des motifs de rupture du mandat social et du contrat de travail.

237. Si le dirigeant salarié établit la preuve que sa révocation n'a d'autre cause que la rupture de son contrat de travail, alors que la cause du licenciement n'est pas constitutive, en soi, d'un juste motif de révocation du mandat social, le salarié dirigeant pourrait prétendre à indemnisation³¹⁷.
238. Néanmoins, au-delà du principe de la séparation du mandat social et du contrat de travail et des motifs de rupture de l'un ou de l'autre, il est fréquent que les motifs de révocation constituent des causes réelles et sérieuses de licenciement et qu'inversement, celles-ci soient constitutives de justes motifs de révocation.

³¹⁵ P. Le Cannu et B. Dondero, « Droit des sociétés », Lextenso, éd..2009, n° 708.

³¹⁶ Cass. com., 3 mars 2015, n° 14-11.840, Légifrance.

³¹⁷ G. Auzero, N.Ferrier, « Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social », Rep. Soc., janv. 2010, p.87 et s.

Cette éventualité est particulièrement observée dans la S.A.R.L., ou dans la société anonyme française de forme dualiste, dans le cadre du principe de révocation pour juste motif.

Certains auteurs ont soulevé cette problématique et se sont interrogés sur la question de savoir dans quelles circonstances le juste motif de révocation peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement en dépit de la distinction entre les fonctions attachées au contrat de travail et au mandat social. Ainsi, « *des divergences de vue sur la gestion sociale entre la société et le dirigeant salarié, une opposition au président du conseil d'administration, une note imputant au président-directeur général des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale, l'insubordination et le refus persistant de respecter les choix stratégiques arrêtés par les dirigeants du groupe, une opposition systématique aux choix et aux décisions de l'entreprise, constituent autant de motifs de révocation pour juste motif et une cause réelle et sérieuse de licenciement* »³¹⁸.

L'on observe donc une interaction entre les motifs de rupture du mandat social et du contrat de travail, qui entraîne l'éviction du dirigeant salarié en ses deux qualités et donc sa sortie définitive de la société.

239. La révocation du mandat social, suivie par le licenciement du dirigeant salarié s'explique par le fait que le maintien du contrat de travail serait nuisible à l'intérêt social du fait de la disparition du lien de confiance entre la société et le dirigeant salarié.

Il en est ainsi lorsque le licenciement est fondé sur une faute du salarié ou un défaut de performance, la perte de confiance qui en découle étant constitutive d'un motif de révocation. En effet, l'appréciation du juste motif n'exige pas, à l'instar de la cause réelle et sérieuse de licenciement, l'établissement d'éléments objectifs, liés à l'exécution du contrat dans la mesure où le juste

³¹⁸ M. Rakotovahini, art. préc.

motif relève d'une appréciation discrétionnaire, fondée sur la large notion d'intérêt social³¹⁹.

240. Par ailleurs, dans l'hypothèse où le contrat social est suspendu pendant la période d'exercice du mandat social, et bien que la révocation de celui-ci n'entraîne pas, en principe la rupture du contrat de travail qui est supposé reprendre ses effets à la fin du mandat social, la Cour de cassation française a estimé que le manquement au devoir de loyauté ayant perduré après la révocation, est une forme d'insubordination affectant la bonne exécution du contrat de travail et justifiant le licenciement.

« Mais attendu qu'ayant constaté par motifs propres et adoptés que, pendant la suspension de son contrat de travail liée à l'exercice du mandat social, l'intéressé avait manqué à la loyauté à laquelle il demeurait tenu à l'égard de son employeur et que, après la révocation du mandat social, il avait refusé de restituer un ordinateur portable et un écran de télévision acquis aux frais de l'entreprise et conservés à son domicile malgré une demande de restitution de l'employeur, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement, qui se rattachait au contrat de travail, rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé »³²⁰.

241. En outre la question de l'interaction des motifs de rupture du mandat social et de licenciement du dirigeant salarié se pose particulièrement en cas de changement de contrôle de l'entreprise, qui entraîne l'une ou l'autre rupture de contrat.

En effet, si la rupture du mandat social n'entraîne pas ipso facto celle du contrat de travail que détiendrait le dirigeant social, le licenciement de celui-ci peut être prononcé concomitamment ou ultérieurement, notamment par la nouvelle direction de la société. Le licenciement donnera lieu alors au

³¹⁹ M. Rakotovahini, art. préc.

³²⁰ Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-70.444, Légifrance.

versement des indemnités légales ou conventionnelles. Les motifs de licenciement influent dans ce cas la décision de révocation, notamment pour mauvaise gestion ou fautes imputables au salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Inversement, si la rupture du contrat de travail n'a pas d'incidence, en principe, sur le maintien du mandat social du dirigeant salarié, une révocation peut être prononcée de manière concomitante ou postérieure au licenciement, suite au changement du bloc majoritaire et du contrôle de la société. Dans ce cas, la révocation ne donnera lieu à réparation, que si elle est intervenue dans des circonstances abusives, brutales ou vexatoires, lorsqu'il s'agit de révocation *ad nutum*, ou si elle n'est pas fondée sur un motif légitime, lorsqu'il s'agit de révocation pour juste motif³²¹.

Par conséquent, si le cumul de postes favorise en principe une stabilité professionnelle au dirigeant concerné, les exceptions au principe ne sont pas rares, d'où l'intérêt d'insérer dans le contrat de travail des clauses protectrices de la situation du dirigeant salarié.

Section 2 : Avantages contractuels inhérents au contrat de travail

Dans la mesure où la rupture du mandat social par la société peut avoir des incidences sur le contrat de travail du dirigeant salarié et entraîner son licenciement, celui-ci a tout intérêt à faire disposer dans son contrat de travail ou dans un document annexe, certaines clauses visant à le protéger en cas de rupture intempestive du mandat social. En vertu du principe de la liberté contractuelle, l'employeur et le salarié peuvent prévoir dans le contrat de travail le versement, en cas de rupture du contrat par l'employeur, d'une indemnité de licenciement ou d'une indemnité de départ d'un montant

³²¹ V.Collier, "Le cumul d'un contrat de salarié et d'un mandat social : conditions et effets, 3 janv. 2013, Rev. Village de la justice, <https://www.village-justice.com/articles/cumul-contrat-salarie-mandat,1154.html>.

supérieur aux indemnités de licenciement légales et conventionnelles. Lorsque ces clauses prévoient des indemnités très élevées ou exorbitantes, elles prennent la forme de parachutes dorés insérés dans le contrat de travail.

§1 : Indemnités conventionnelles de licenciement.

242. Le contrat de travail du dirigeant salarié peut comporter des avantages contractuels protecteurs en prévision d'une éventuelle rupture du contrat.

La stipulation de telles clauses s'explique par le statut particulier du dirigeant salarié. Celui-ci est en effet non seulement un cadre de l'entreprise soumis à un lien de subordination, mais aussi et surtout un mandataire social de par sa fonction de dirigeant.

La négociation de clauses protectrices dans le contrat de travail est une forme de compensation recherchée par le bénéficiaire dont le poste de direction, soumis à l'aléa de la révocation, fragilise naturellement le poste de salarié, dans la mesure où son éviction risque d'entraîner la résiliation de son contrat de travail.

243. Les clauses insérées dans le contrat de travail tentent de satisfaire aussi bien l'intérêt de la société que celui du dirigeant salarié. Elles permettent à la première d'attirer, de fidéliser et de motiver des dirigeants compétents et qualifiés. Elles sécurisent le dirigeant en contrepartie de la lourde charge de ses responsabilités et de la précarité de sa situation.

Elles prennent principalement la forme de clauses d'indemnisation et de clauses de garantie d'emploi³²².

244. La clause d'indemnisation consiste à verser des indemnités légales ou conventionnelles en cas de résiliation du contrat de travail, calculées sur base du salaire et de l'ancienneté au titre du contrat de travail.

³²² O. D'Ardalhon de Miramon, "Clause de parachute doré et autres garanties contractuelles du salarié dirigeant : Atterrissage en douceur assuré », 2 oct.2012, Chronique, <https://www.juritravail.com/Actualite/la-remuneration-d-un-gerant-de-sarl/Id/18866>.

Au Liban, les indemnités de fin de service sont prévues par la législation du travail. Si le mandataire social salarié n'est pas affilié à la Caisse nationale de la Sécurité Sociale, il est d'usage que les conditions de son départ soient négociées dans son contrat de travail. L'indemnité est calculée en multipliant le montant du dernier salaire par le nombre d'années passées au service de l'employeur³²³.

Toutefois, lorsque l'indemnité de licenciement est issue, non pas de la loi mais du contrat de travail lui-même, elle devient aléatoire dans la mesure où elle est susceptible d'être annulée par le tribunal si elle présente, de par son montant excessif, un caractère démesuré, portant atteinte au principe de la libre révocation du salarié dirigeant au titre de son mandat social. Tel est le cas dans l'hypothèse où le contrat de travail prévoit le versement d'une indemnité en cas de rupture dudit contrat, suite à la révocation du mandat social : « *l'insertion de la clause d'indemnisation dans un environnement social ne la prémunit pas d'une nullité éventuelle – et donc aléatoire-décidée par le juge au regard de la révocabilité ad nutum* »³²⁴.

245. Les clauses de garantie d'emploi prennent la forme de clauses de réintégration dans un emploi salarié ou de clauses de stabilité d'emploi. Le salarié se voit garantir un emploi au terme de son mandat social ou une reprise d'ancienneté dans le cas où le contrat de travail a été suspendu pendant la durée du mandat social.

L'employeur s'engage à garantir un emploi au salarié pendant une durée minimale. Il s'interdit de rompre le contrat de travail pendant l'exercice du mandat social, au terme duquel le contrat de travail est maintenu et poursuit son cours. S'il rompt le contrat de travail à son initiative pendant cette période, l'employeur, sous certaines conditions, sera redevable au salarié

³²³ S. Zreik, art. préc.

³²⁴ J. El Ahdab, art. préc., p. 18.

d'indemnités de rupture forfaitaires³²⁵. Il s'agit d'une restriction temporaire consentie par l'employeur à son droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

246. La licéité de la clause de garantie d'emploi a été édictée par un arrêt de principe de la Cour de cassation française datant de 1998. Cet arrêt pose pour la première fois une règle de calcul des dommages-intérêts dus par l'employeur en cas de violation de la clause de garantie d'emploi. L'indemnité équivaut au solde de salaires restant dus jusqu'au terme de la période garantie. La clause de garantie d'emploi prévoyant le maintien du salarié dans l'entreprise au moins jusqu'à sa retraite est ainsi admise par la jurisprudence³²⁶.

247. L'insertion d'une telle clause dans le contrat de travail est un outil juridique d'autant plus valide qu'il permet l'application combinée du principe de liberté contractuelle et du principe de l'ordre public social, qui prohibe toute renonciation complète par l'employeur, à son pouvoir de licencier le salarié, auquel il est lié par un contrat de travail à durée indéterminée. En effet, la clause n'est licite que dans la mesure où elle est limitée dans le temps³²⁷.

§2 : Parachutes dorés sous forme d'indemnité de licenciement.

248. La clause de parachute doré contenue dans le contrat de travail est une clause qui prévoit une indemnité contractuelle en cas de licenciement du dirigeant salarié.

Il s'agit d'une indemnité venant s'ajouter à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, ayant pour objet, comme celle-ci, de réparer le préjudice résultant de la perte de l'emploi. C'est une indemnité correspondant au versement, par l'employeur, de dommages-intérêts au

³²⁵<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=521&definition=Clause+de+garantie+d%E2%80%99emploi>.

³²⁶ Rev. Droit social, 1999, p.293, note sous Cass. soc., 27 oct. 1998, C.Roy-Loustaunau.

³²⁷ F. Petit, « Sur les clauses de garantie d'emploi », Rev. de droit social 2000, p.80.

mandataire préposé, dont le contrat vient à être résilié. Ces clauses sont négociées, compte tenu de la vulnérabilité du mandat social cumulé, pour cette même considération, avec le contrat de travail.

249. De telles clauses sont négociées par les salariés de haut niveau qui souhaitent se prémunir contre les aléas liés à un changement de contrôle ou à une éventuelle réorganisation de la direction de l'entreprise, lorsqu'il s'en suit une modification substantielle du contrat de travail ou un licenciement en dehors de toute faute grave imputable au salarié. En effet, dans de telles hypothèses, le dirigeant salarié risque de perdre aussi bien son emploi que son mandat social, d'où l'intérêt de la clause de départ stipulée dans le contrat de travail.

La Cour de cassation française admet la validité de ces clauses : « *Mais attendu que la clause contractuelle, qui permet au salarié de rompre le contrat de travail, ladite rupture étant imputable à l'employeur, en cas de changement de direction, de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties* »³²⁸.

250. Les clauses de parachute doré prévues dans le contrat de travail ou dans un document annexe sont considérées par la jurisprudence comme des clauses pénales. Elles peuvent être modérées lorsqu'elles sont manifestement excessives au regard du préjudice subi³²⁹.

« *La clause indemnitaire est parfois assimilée par les juges à une clause pénale, dans la mesure où il est question de verser une somme d'argent*

³²⁸ Cass. soc., 10 avril 2013, n° 11-25.841, Légifrance ; Rev. soc.2013, p.684, note R. Vatinet.

³²⁹ Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-44.935, Légifrance

forfaitaire à la suite de l'inexécution par l'une des parties de ses obligations contractuelles : en l'occurrence, la rupture par l'employeur du contrat de travail qui tombe avec le mandat social »³³⁰.

Les clauses d'indemnité constitutives de parachute doré sont une particularité des contrats de travail des dirigeants sociaux. Ces avantages contractuels sont le prix de recrutement de cadres dirigeants de valeur.

³³⁰ S. Huyghe, art. préc.

Conclusion

251. En droit positif, ce qui frappe le plus en matière de statut du dirigeant social, c'est l'absence de statut unique et l'existence d'une variété de statuts, particulièrement en ce qui concerne la situation du dirigeant au regard du principe de révocation. Celui-ci est bien moins confortable dans la structure de la société anonyme que dans celle de la S.A.R.L.

Paradoxalement, il ressort du droit positif une tendance à admettre une plus grande protection du dirigeant là où sa situation est le plus précaire et menacée, à savoir lorsqu'il est révocable *ad nutum*.

En effet, le droit positif considère que la prime de départ du dirigeant est excessive lorsqu'elle est contraire à l'intérêt social ou disproportionnée par rapport à la capacité financière de la société ou aux services rendus par le dirigeant qui la perçoit, ou encore à sa performance appréciée au regard de celle de la société. Par contre, les sommes versées aux dirigeants sortant et ne portant pas atteinte à l'intérêt de la société, bien que parfois vertigineuses, ont changé la donne aussi bien pour la jurisprudence que pour le législateur. Légitimées et validées par les tribunaux, elles n'ont fait l'objet de réglementation en France que pour les sociétés cotées. Certains auteurs y voient un souci de satisfaire ou de calmer l'opinion publique, dans la mesure où, seules les primes accordées aux dirigeants des grandes sociétés sont relevées par la presse à scandale, alors que des indemnités présentant un coût excessif pour les sociétés de moins grande envergure restent dans le silence car non portées à la connaissance du public³³¹. Certains auteurs ont même relevé, à l'occasion de la réforme française de 2007, qu'« *il faut garder à l'esprit que les tempêtes médiatiques sont susceptibles de se calmer rapidement, l'ogre audiovisuel changeant très souvent de menu. Passée la*

³³¹ A. Sharkaatli, art. préc.

période électorale, on peut présager un apaisement de ces questions- qui serait évidemment remis en cause en cas de nouveau départ cousu d'or »³³².

252. En revanche, si le caractère brutal et vexatoire des circonstances dans lesquelles est intervenue la révocation est un fait générateur d'indemnisation au dirigeant ainsi évincé, la jurisprudence récente semble ne plus admettre que la privation « séance tenante » des attributs des fonctions dirigeantes, puisse à elle seule caractériser le caractère brutal de la révocation.

En effet, la jurisprudence jugeait brusque ou vexatoire le fait de demander au gérant, au terme de l'assemblée l'ayant révoqué, de remettre les clés de l'entreprise et les documents en sa possession sans plus s'y présenter, de remettre, dans les plus brefs délais l'ordinateur, le véhicule de fonction, de lui interdire l'accès aux locaux pour récupérer ses affaires personnelles, de le priver, avant la décision de révocation, de l'utilisation des PC, smartphone, etc.³³³.

Par contre, la jurisprudence la plus récente se montre plus stricte dans l'appréciation du caractère brutal ou vexatoire de la révocation. Ainsi, dans un arrêt du 18 avril 2017, la Cour d'appel de Versailles a rejeté les prétentions du président de trois sociétés par actions simplifiées, révoqué de ses trois mandats, caractérisant le caractère brutal et vexatoire de sa révocation par son effet immédiat, en invoquant qu'il n'a disposé que de vingt-quatre heures pour restituer le véhicule et les matériels mis à sa disposition par les sociétés, ainsi que les documents lui appartenant. La Cour l'a débouté au motif que les statuts de la société prévoyaient la possibilité d'une révocation immédiate des mandats, d'autant plus que le président qui « *a néanmoins été avisé de difficultés dans leur gestion, nécessitant un*

³³² P. Le Cannu, B. Dondero, « Parachutes dorés : une réglementation (supplémentaire est-elle nécessaire ? », RTDF, 2007, n° 2, p.72.

³³³ Cass.com., 1^{er} fév. 1994, n° 92-11171 ; C.A.Paris, 30 juin 2009, n°08-13668 ; Cass. Com., 9 nov. 2010, n°09-71284 ; C.A. Paris, 23 juin 2015, n°14/16892, Légifrance.

entretien rapide et a cependant attendu une semaine pour réagir à cette demande »³³⁴.

Cette prise de position, contrastant avec la jurisprudence antérieure, plus encline à reconnaître le caractère brutal ou vexatoire aux révocations des mandataires sociaux dans des circonstances similaires, a été confortée par un arrêt rendu la même année par la Cour de cassation. Celle-ci a jugé que la perte d'accès du dirigeant à son serveur et à son adresse électronique et la demande de restitution de son véhicule ainsi que l'interruption de sa ligne téléphonique et l'obligation de quitter son logement de fonction dans le délai d'un moi, étaient inhérentes à la cessation de ses fonctions, dont il avait été informé plusieurs jours auparavant³³⁵.

253. Par ailleurs, la distinction entre révocation *ad nutum*, pouvant intervenir à tout moment, sans exposé de motif justificateur et la révocation pour juste motif, obligatoirement fondée sur une cause légitime, reste plutôt une distinction théorique.

En effet, dans la réalité pragmatique, l'absence de juste motif de révocation ne saurait empêcher cette dernière. Elle ne fait qu'engendrer un droit à indemnisation sans avoir pour conséquence la réintégration du dirigeant évincé.

En outre, la révocation *ad nutum* est elle-même génératrice de dommages-intérêts si elle intervient dans des conditions brutales ou vexatoires ou sans respecter le principe de contradiction. Or ces circonstances ne sont en réalité qu'une manifestation de l'absence de motif de révocation.

Par conséquent, on constate que les deux formes de révocation convergent vers une obligation d'indemnisation puisque l'absence de motif se trouve, dans la majorité des cas, à l'origine des circonstances abusives caractérisant

³³⁴ C.A., Versailles, 18 avril 2017, n° 14/07441, Légifrance.

³³⁵ Cass. Com., 24 mai 2017, n° 15-21633, Légifrance.

la révocation *ad nutum*. En dehors de telles circonstances, l'abus de révocation, caractérisé par l'absence de motif lié au comportement du dirigeant ou à l'intérêt social ne se présente que rarement.

254. Pour pallier la précarité de la situation des dirigeants sociaux, la pratique des affaires a vu se développer une panoplie d'actes juridiques et de conventions visant à sécuriser le dirigeant par rapport à son avenir professionnel et financier, notamment lorsqu'il est remercié de ses services avant la fin convenue de son mandat. Les indemnités de départ et le contrat de travail sont les formes les plus fréquentes de protection.

Néanmoins, il a fallu prévenir et contourner les abus auxquels ont pu donner lieu de tels arrangements. L'encadrement légal et jurisprudentiel des parachutes dorés et autres conventions d'indemnités d'une part, et le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail d'autre part, tendent à instaurer l'équilibre indispensable entre l'intérêt des dirigeants et l'intérêt social.

L'enjeu est certes de taille : les contrats de rémunération des dirigeants sociaux doivent répondre aux besoins et objectifs que poursuit l'entreprise qui les recrute. Paradoxalement, ces contrats gagneraient à prévoir des conditions favorables afin d'inciter et d'attirer des dirigeants compétents et performants. Une juste mesure est donc à réfléchir lors de la conclusion du contrat, de sorte à servir l'intérêt social tout autant que l'intérêt du dirigeant. L'enjeu est d'éviter tout conflit d'intérêt en faisant converger les intérêts de l'une et l'autre partie dans le sens de la productivité et de la performance.

L'équilibre est d'autant plus délicat à trouver qu'il s'agit de répondre à certaines exigences primordiales.

D'une part, une fin de contrat intempestive risque de compromettre la réputation et la carrière du dirigeant, notamment lorsqu'il s'agit d'un patron âgé, ayant consacré sa carrière au service de l'entreprise. Il est intéressant, dans ce cas de figure de prévoir, dans le contrat à conclure entre le future

dirigeant et l'entreprise, les conditions qui pourraient mettre fin à ses fonctions et convenir d'une prime de départ qui tienne compte de la gestion de sa carrière future en vue d'éviter, dans la mesure du possible, une baisse de revenus liée à son éviction.

D'autre part, les conventions prévoyant et organisant les indemnités de départ des dirigeants sociaux gagneraient à prendre en compte une structure édifiante et cohérente de la prime qui soit compatible avec la gestion de l'entreprise par le bénéficiaire sortant. Lorsque la compétence et les efforts déployés par le PDG remercié de ses services, ont permis une meilleure productivité et de meilleures performances de l'entreprise, tant au niveau de la qualité de son fonctionnement interne que par rapport au marché de la concurrence, une prime de départ, bien qu'élevée ne saurait choquer l'opinion publique. Elle serait, au contraire, justifiée, voire même, légitimée.

255. Les rémunérations et les primes de départ des dirigeants sociaux devraient s'aligner sur la performance et l'augmentation de la valeur de l'entreprise. Elles constituent alors un moyen d'attraction de dirigeants compétents qui œuvrent dans l'intérêt de l'entreprise et se trouvent justifiées par ce même intérêt lorsque le mandat du dirigeant qui en bénéficie prend fin.

C'est d'ailleurs dans cette optique que le législateur français est intervenu, à travers les réformes, pour limiter les excès et les abus et rendre les indemnités de départ conformes à la morale et à l'éthique professionnelle.

256. Au Liban, les sociétés commerciales sont toujours régies par le Code de commerce de 1942, qui, sans doute, régleme avec minutie leur organisation et leur fonctionnement. Mais c'est sans compter avec l'évolution de la pratique des affaires qui exige une mise à jour des textes, en vue de les rendre plus conformes aux règles de gouvernement d'entreprise, en particulier en matière de rémunération des dirigeants sociaux.

Le développement, la performance et la prospérité de l'entreprise sont indissociables de la compétence et de la performance des mandataires sociaux. Les entreprises libanaises étant dans leur majorité des entreprises familiales, il est impératif d'organiser le départ éventuel du dirigeant, de manière à concilier les impératifs liés à la situation financière et à la carrière future de ce dernier et à l'intérêt social, tout en préservant les relations familiales.

257. Les réformes législatives françaises seraient parfaitement intégrables dans notre Code de commerce, en ce qui concerne les éléments de rémunération, les indemnités et autres avantages relatifs à la cessation des fonctions du mandataire social, d'autant plus que le secteur bancaire a ouvert la voie à la réforme à travers plusieurs directives et recommandations, visant plus de transparence en matière de gouvernance, de responsabilité, de compétence et de rémunération des administrateurs de banques.

Références bibliographiques

I. Traités, ouvrages généraux, ouvrages spécialisés

Droit libanais

Ouvrages généraux

FABIA Charles et SAFA Pierre, Précis de Code de commerce annoté, 2^{ème} éd. bilingue, éd. du Béril, (2004), Tomes I et II.

TAHA Moustafa Kamal, Bases du droit commercial (étude comparée), actes de commerce-commerçants-fond de commerce-sociétés commerciales-propriété industrielle, éd. Halabi, (2017).

TYAN Émile , Droit commercial, éd. Hachette Antoine s.a.l. (2017).

Ouvrages spéciaux

NAJJAR Alexandre, L'administration de la société anonyme libanaise, éd. Point-Delta, (2017).

مغربل صفاء، القانون التجاري اللبناني الشركات التجارية، بيروت، ٢٠١٣.

القاضي الدكتور الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، الجزء العاشر، الشركة المغفلة-مجلس الادارة، مكتبة الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠.

القاضي الدكتور الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، الجزء الحادي عشر، الشركة المغفلة (المساهمة) رئيس مجلس الادارة المدير العام ومفوضو المراقبة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٩.

القاضي الدكتور الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، الجزء السادس، الشركة المحدودة المسؤولية، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة اولى ٢٠٠٦، طبعة ثانية ٢٠١٠.

Droit français

Ouvrages généraux

J.ESCARRA et J. RAULT, Tome IV

COZIAN Maurice, VIANDIER Alain, DEBOISSY Florence , Droit des sociétés, 29^{ème} éd., LexisNexis, (2016) .

GIBIRILA Deen, Droit des sociétés, 3^{ème} éd., Ellipses, (2008).

GUYON Yves , Traité des contrats, Les sociétés aménagements statutaires et conventions entre associés, 3^{ème} éd., L.G.D.J. Delta, (1998).

LE CANNU Paul, DONDERO Bruno , Droit des sociétés, Domat droit privé, 3^{ème} éd., Lextenso éditions, (2009).

MERLE Philippe , Droit commercial sociétés commerciales, 19^{ème} éd., Précis Dalloz, (2016).

Ouvrages spéciaux

BASDEVANT François, CHARVERIAT Anne, MONOD Françoise , Le guide de l'administrateur de société anonyme – Réglementation, statut et responsabilité, Gouvernement d'entreprise, Formules pratiques - LexisNexis, Litec, 2^{ème} éd., Juris Classeur Affaires finances, (2004) .

GIBIRILA Deen , Le dirigeant de société statut juridique, social et fiscal, éd. Litec, (1995).

LEFEBVRE Francis , Mémento pratique, Droit des affaires sociétés Commerciales, éd. Francis Lefebvre, (2008) .

RIPERT G/ROBLOT R , Traité de droit commercial, Tome I, Volume II, Les sociétés commerciales, 18eme éd., L.G.D.J Delta, (2002).

SCHOLASTIQUE Estelle , Le devoir de diligence des administrateurs de sociétés droits français et anglais, éd. L.G.D.J, (1998) .

JURIS COMPACT , Le dirigeant de société: risques et responsabilités, Questions- Réponses, éd. 2002, Juris Classeur, Groupe LexisNexis, (2002).

II. Thèses et mémoires

ABDEL SAMAD Salam , Les rigidités et faiblesses du droit libanais des sociétés, Thèse de doctorat en droit, Univ. Panthéon Assas Paris 2, École doctorale de droit et Université libanaise, (2013).

DARDOUR Ali , L'influence de la gouvernance et de la performance sur la rémunération des dirigeants : le rôle des réseaux sociaux dans les entreprises françaises cotées, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Toulouse 1 Capitole, (2009).

SHARKATLI Ammar ; La rémunération des dirigeants sociaux, Thèse de doctorat en droit, Univ. Lille 2 Droit et santé, (2015).

WELLER Emmanuel , La rémunération des dirigeants de société anonyme en droits français et allemand, Master 2 recherche de droit européen comparé, Université Panthéon Assas, Institut de droit comparé, (2011).

ZREIK Saba , Conventions réglementées et intérêt social en droit comparé (Liban, France, USA), Thèse de doctorat en droit, Univ. Panthéon-Assas et USJ, (2011).

III. Articles et fascicules

- Adom. K, « La révocation des dirigeants de sociétés commerciales », Rev. soc., 1998, p.488.
- Auzero. G, Ferrier. N, « Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social », Rep. De droit des sociétés, janv. 2010, p.87 et s.
- Bally-Masson. C, « L'intérêt social, une notion fondamentale », L.P.A, 9 nov.2000, p.6.
- Brière de l'Isle, Encycl. Dalloz com., III, v° Directeur, n°46.
- Bulletin des arrêts de la cour d'appel de Lyon, Q. Nemoz-Rejot, « Manquement controversé au devoir de loyauté d'un dirigeant », Bull. n°9 (janv-sept 2016) ;
- Bulletin des arrêts de la cour d'appel de Lyon, Q. Nemoz-Rejot, « Manquement controversé au devoir de loyauté d'un dirigeant », Bulletin n°9 (janv-sept 2016) ;
- Chaigneau.P, « Les parachutes dorés et autres contrats en or », Gestion, 2016/3, vol.41, p.116.
- El Ahdab. J, « Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée », Rev. soc.2004, p.18.
- Gibirila. D, « Sociétés à responsabilité limitée », Répertoire de droit des sociétés, 2016, n°204 et s. et 226 et s.
- Gibirila. D, J.C.P., 1996, éd.G, II.22658.
- Gibirila. D, Rec. Dalloz, 1997, p.493.
- Juris.com., soc. I 7, N°82 .
- Le Cannu. P, « Encadrement des parachutes dorés par la loi TEPA », R.T.D com, 2007, p. 764.
- Le Cannu. P, Dondero.B, « Parachutes dorés : une réglementation (supplémentaire) est-elle nécessaire ? », RTDF, 2007, n° 2, p. 72.
- Lemaitre et E. Redor, C.N. “Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », Humanisme et entreprise, 2010/3.n°298, p.84, Cairn.info.
- Lemaitre, C.N. “Les parachutes dorés sont-ils (vraiment) contraires à l'éthique ? », Humanisme et entreprise, 2010/3, n°298, p.84, Cairn.info.
- Merle. PH, « La révocation des mandats sociaux », conférence association droit et commerce, Tribunal de commerce de Paris, 17 oct.2016, Revue de jurisprudence commerciale, janv./fevr. 2017, n°1, RJ Com.

- Parachkenova. I, « La rémunération des dirigeants des sociétés cotées : de la morale à la réforme », Revue internationale de droit économique, 2010/2, (t.XXIV), p.118 et s.
- Patrouillard. V, « Des parachutes pour tous », Rev. Vacarme, mars 2007, n°40, p.96et s.
- Petit. B, R.T.D. com.1996, p.485.
- Petit. F, « Sur les clauses de garantie d'emploi », Rev. de droit social 2000, p.80, Dalloz.fr.
- Rakotovahini. M, “Juste motif de révocation et cause réelle et sérieuse de licenciement », Rev. société 2014, p.152 et s.
- Reigné. Ph, Rev. soc., 1991, p.499.
- Reigné. Ph, « Révocabilité *ad nutum* des mandataires sociaux et faute de la société », Rev. soc., 1991, p.499.
- Schiller. S, « Pactes d'actionnaires (clauses statutaires et pactes extrastatutaires) », Rép. droit des sociétés, n° 133 et s.
- Schiller. S, « Pactes d'actionnaires (Clauses statutaires et pactes extrastatutaires) », Rép. droit des sociétés, n°154.
- Vatinet. R, Rev. soc., 2013, p.684.

Notes sous arrêts de jurisprudence

- Saintourens. B, Bull. Jolly, 1996, p.388, note sous Cass.com, 3 janv. 1996.
- Percerou , J.C.P., 1966, II, 14861, note sous Aix, 3 février 1966.
- Nemoz-Rajot. Q, Jurisdata, 2016, 004513, note sous C.A. Lyon 3 mars 2016, n° 15/01136.
- Petit. B, R.T.D. com, 1996, p.485, note sous Cass. com., 3 janvier 1996.
- Roy-Loustaunau. C, Rev. Droit social, 1999, p.293, note sous Cass. soc., 27 oct. 1998.
- Didier.P, Rev. soc., 1993, p.800, note sous Cass. com., 4 mai 1993.
- Pasqualini.F, Rev. soc., 1994, p.63, note sous Cass. com., 29 juin 1993.
- Dondero.B, Rev. soc., 2001, p.818, note sous Cass. com., 13 mars 2001.
- Tabourot-Hyest. C, Rev. soc., 2013, p.430, note sous Cass. com., 20 novembre 2012, n°11-28888.
- Rev. soc., 2014, p.105, note sous Cass. com., 22 octobre 2013, n° 12-24162.

- Barbieri. J-F, Rev. soc., 2014, p.391, note sous Cass. civ, 12 mars 2014., n° 13-14374.
- Tabourot-Hyest.C ; « Revocation *ad nutum* des dirigeants : du contradictoire à l'absence de contradiction », Rev. soc., 2014, p.725, note sous Cass. com., 8 avril 2014, n° 13-11650.
- Vivandier. A, Rev. soc., 2015, p.371, note sous Cass. com., 10 février 2015, n° 13-27967.
- Pisoni. P, Rev. soc., 2016, p. 297, note sous Cass. Com., 16 février 2016, n° 14-21.934.
- Barbieri. J-F, Rev. soc., 2017, p.92, note sous C.A. Paris, 29 septembre 2016, n° 15-07864.
- Rev. soc., 2017, p.291, note sous C.A. Paris, 29 novembre 2016, n° 16-06010.

IV. Articles Internet

- Francis Lefebvre Formation-FLF-Droit des affaires, 23sept. 2013, « Du nouveau concernant la révocation du dirigeant de SA : révocation sans juste motif ne signifie pas révocation sans motif »
https://www.flf.fr/breves/nouveau-concernant-revocation-dirigeant-sa_29.html
- Epinay. B, Les Echos, 8 septembre 1992
https://www.lesechos.fr/08/09/1992/LesEchos/16218-045-ECH_le-depart-de-michel-bon-suscite-des-interrogations-dans-la-profession.htm.
- Huyghe. S, Avis sur l'article 7 du projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, n° 58, Assemblée Nationale, constitution du 4 oct.1958, Treizième législature,
<http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/r0058.pdf>.
- Charkatli. A, « La rémunération des dirigeants sociaux », 18 oct.2017, HAL,
<https://hal.archives-ouvertes.fr>.
- Merle. Ph, « La révocation des mandats sociaux »
<http://droit-et-commerce.org/medias/ConferenceDroitEtCommerce-17102016-PMerle.pdf>
<https://contrat-de-travail.ooreka.fr/comprendre/clause-de-non-concurrence>.
- Farmine. F, « Parachutes dorés : haro sur les dirigeants », La Tribune, 7nov.2008
<https://www.latribune.fr/opinions/20081107trib000307341/parachutes-dores-haro-sur-les-dirigeants-.html>.

- Jensen. M.C, Meckling. W.H, « Theory of the firm : Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure »
<https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/jensen-meckling.pdf>.
- Lemaitre. C.N, et Redor. E, « en quoi les parachutes dorés sont-ils conciliables avec l'intérêt des actionnaires ? »
https://allsh.univ-amu.fr/sites/allsh.univ-amu.fr/files/les_parachutes_dores_sont-ils_conciliables_avec_l_interet_des_actionnaires.pdf.
- Bédard. M, « Le rôle économique des parachutes dorés », 27 nov. 2008,
http://www.lemonde.fr/idees/chronique/2008/11/28/le-role-economique-des-parachutes-dores_1124124_3232.html.
- Vivandier. A, « Parachutes en or ou en papiers ? », les Échos, 15 sept. 2003, p.21,
https://www.lesechos.fr/15/09/2003/LesEchos/18988-078-ECH_parachutes-en-or-ou-en-papier--.htm.
- Brafman. N, « Pat Russo et Serge Tchuruk quittent Alcatel-Lucent », Le monde, 29 juillet 2008,
http://www.lemonde.fr/economie/article/2008/07/29/pat-russo-et-serge-tchuruk-quittent-alcatel-lucent_1078415_3234.html.
- Rédaction l'Usine Nouvelle, 17 septembre 2008, « Sanofi-Aventis divise par deux le parachute doré de Le Fur,
<https://www.usinenouvelle.com/article/sanofi-aventis-divise-par-deux-le-parachute-dore-de-le-fur.N25807>
- Collier. V, « Le cumul d'un contrat de salarié et d'un mandat social : conditions et effets », Village de la Justice,
<https://www.village-justice.com/articles/cumul-contrat-salarie-mandat,1154.html>.
- D'Ardalhon de Miramon. O, « Clause de parachute doré et autres garanties contractuelles du salarié dirigeant : Atterrissage en douceur assuré », 2 oct.2012, Chronique,
<https://www.juritravail.com/Actualite/la-remuneration-d-un-gerant-de-sarl/Id/18866>.
- Tissot éditions, « Définition Clause de garantie d'emploi »,
<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=521&definition=Clause+de+garantie+d%E2%80%99emploi>.
- G.Mahmassani, « Rapport libanais, les minorités en droit des sociétés »,
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1725/16.pdf>.
- Picovschi Avocats, Révocation de dirigeants de SA, mis à jour le 15/12/2015,
http://www.avocats-picovschi.com/revocation-de-dirigeants-de-sa_article_357.html.

- Chevalier Avocats, la révocation du gérant de société à responsabilité limitée,
<http://www.chevalier-avocats.fr/la-revocation-du-gerant-de-societe-a-responsabilite-limitee>.
- Révocation des dirigeants de SARL et de SA, 15/6/2004,
<http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/impot/804-revocation-des-dirigeants-de-sarl-et-de-sa-28504.php>.
- Le conflit entre associés : prévention et solutions, 10 février 2013,
<http://www.le-droit-des-affaires.com/le-conflit-entre-associes-prevention-et-solutions-article189.html>.

V. Cours

Daher. A, « Les dirigeants sociaux », Université numérique juridique francophone, 2014,

https://cours.unjf.fr/repository/coursefilearea/file.php/16/Cours/07_item/index10.htm.

Table des matières

Dédicace	3
Remerciements	4
Sommaire	5
Liste des abréviations	6
Introduction	7
Première partie: Rigidité du principe de révocation.....	1
Titre 1 : Rigidité du principe de révocation « <i>ad nutum</i> »	2
Chapitre 1 : Révocation <i>ad nutum</i> : principe d'ordre public	2
Section 1 : Statut juridique du dirigeant révocable	2
Section 2 : Principe d'ordre public garant d'un droit de regard et de surveillance	16
Chapitre 2 : Révocation <i>ad nutum</i> : limites et sanctions	27
Section 1 : L'abus du droit de révocation	27
Section 2 : Sanction de la révocation abusive.....	34
Titre 2 : Cause légitime ou juste motif de révocation et analyse comparative des deux modes d'éviction du dirigeant social	38
Chapitre 1 : Caractéristiques de la « cause légitime » ou du « juste motif » de révocation .	38
Section 1 : La révocation pour juste motif : principe d'ordre public	39
Section 2 : Limites du principe de révocation pour cause légitime : absence de motif de révocation, irrégularité de la décision, et circonstances abusives et démission forcée.....	47
Chapitre 2 : Rapprochement entre la révocation <i>ad nutum</i> et la révocation pour juste motif.....	56
Section 1 : Sanctions de l'absence de motif de révocation	57
Section 2 : Frontières entre « révocation pour juste motif » et « révocation <i>ad nutum</i> ».	63
Deuxième partie : Atténuation du principe de libre révocation : protection contractuelle des dirigeants sociaux	70
Titre 1 : Indemnité de départ ou parachute doré	70
Chapitre 1 : Nature juridique des parachutes dorés	71
Section 1 : Caractéristiques des parachutes dorés.....	72
Section 2 : Finalités des parachutes dorés.....	81
Chapitre 2 : Encadrement juridique des parachutes dorés.....	88
Section 1 : Encadrement jurisprudentiel des parachutes dorés	88
Section 2 : Encadrement légal des parachutes dorés	96
Titre 2 : Cumul du mandat social avec un contrat de travail au sein de la société.....	109

Chapitre 1 : Validité du cumul du mandat social avec un contrat de travail.....	109
Section 1 : Conditions de validité du cumul du mandat social avec un contrat de travail.	110
Section 2 : Contrôle de la validité du cumul selon la procédure des conventions réglementées	119
Chapitre 2 : Contrat de travail : convention protectrice du dirigeant social.....	126
Section 1 : La dualité de statut protectrice de la situation du dirigeant-salarié	126
Section 2 : Avantages contractuels inhérents au contrat de travail.....	132
Conclusion.....	138
Références bibliographiques	144
Table des matières	151
