

## **Conditions du cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social**

**Méline Duperray**

Étudiante, Université Jean Moulin Lyon 3, M2 DAF/DJCE

Le mandataire social ne peut revendiquer le statut de salarié que s'il exerce des fonctions techniques distinctes, sous la subordination juridique d'un employeur et en contrepartie d'une rémunération, sans qu'il ne puisse subsister une quelconque confusion avec l'exercice de son mandat social. De jurisprudence constante, les juges admettent le cumul d'un mandat social avec un contrat de travail à la condition que ce dernier corresponde à un emploi effectif. Encore faut-il être en présence d'une relation de travail distincte du mandat social.

Cet arrêt du 11 janvier 2019 a été l'occasion pour la cour d'appel de Lyon de rappeler les conditions qui président, en l'absence de présomption, à la reconnaissance d'une relation de travail salariée. Ainsi, en cas de conflit, employeur et salarié devront s'en remettre au pouvoir souverain des juges du fond, peu important la dénomination donnée à la convention ou, plus encore, la volonté qu'ils ont pu exprimer.

Dans les faits, J. A a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée par la société X à compter du 1<sup>er</sup> juin 1992 en qualité d'employé responsable de gérance. Deux ans plus tard, il fut nommé président du conseil d'administration de ladite société. Cette dernière s'étant transformée en SAS, il en devient, le 31 janvier 2005, président. Le 30 mai 2006, par un protocole d'acquisition d'actions, J. A a déclaré, de façon expresse et non équivoque, ne plus être lié à la société par un contrat de travail. Il a par la suite bénéficié d'une promesse d'embauche par la société X, laquelle prendrait effet au terme de son mandat social, soit le 30 juin 2014. Le 22 novembre 2013, il a démissionné de ses fonctions de président, avant de finir par contester cet acte auprès de la nouvelle présidente, en vain.

C'est dans ce contexte que J. A. a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon le 23 janvier 2014 pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et être indemnisé en conséquence. Au préalable, il était question de savoir si le requérant pouvait valablement se prévaloir de la qualité de salarié. Si, par un jugement en date du 31 mars 2016, le Conseil de prud'hommes a reconnu l'existence d'un contrat de travail, la Cour d'appel réfute cette position.

Faute de pouvoir bénéficier de la présomption de contrat de travail en raison d'un accord contraire en ce sens, la preuve de l'existence d'une telle convention, distincte du mandat social, reposait sur J. A.

**Bacaly n° 13 - Janvier-Juin 2019**

La cour d'appel s'est livrée à une appréciation factuelle de l'exercice de ses fonctions par l'intéressé afin de déterminer s'il réalisait des travaux techniques sous la subordination juridique de la société qu'il dirigeait par ailleurs. S'inscrivant en toute logique dans la lignée jurisprudentielle (Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187), elle s'est attachée à rechercher si la SAS avait le pouvoir de donner des ordres et des directives à J. A., d'en contrôler l'exécution et, le cas échéant, de sanctionner ses manquements.

Pour conclure que ce lien de subordination était inexistant en l'espèce, les juges du fond retiennent notamment que, en dépit du fait que le mandataire ait continué à assurer certaines des fonctions inhérentes à son emploi salarié, l'exécution de ces tâches n'était pas incompatible avec les fonctions de président détenant statutairement les pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société. Cette analyse est confortée par l'expérience technique de J. A., qui en faisait un interlocuteur privilégié pour les clients ou les dossiers importants. En sus, les relations que le requérant entretenait avec les autres mandataires sociaux relevaient de ses fonctions de président, écartant ainsi une quelconque subordination juridique à l'égard de ceux-ci. Enfin, les bulletins de paie ne démontrent pas davantage l'existence d'un contrat de travail. Absence de décompte de congés payés, rémunération non soumise à cotisations chômage et assurance perte d'emploi ; la rémunération versée à J. A. n'était pas la contrepartie d'un travail salarié, mais bel et bien celle d'un mandat social.

Après examen factuel des conditions d'exercice des fonctions de J. A., nul doute ne subsiste pour les juges du fond : aucun lien de subordination juridique ne peut être établi à l'égard de la société. Par conséquent, le jugement du Conseil de prud'hommes de Lyon, en ce qu'il a retenu l'existence d'un contrat de travail, est infirmé sur ce point.

Cet arrêt a le mérite de rappeler aux mandataires sociaux que le statut de travailleur salarié ne leur sera reconnu qu'à la condition qu'ils aient exécuté des fonctions distinctes de leur mandat social et dans le cadre d'un lien de subordination à l'égard de la société. La situation de fait sera appréciée strictement par les juges du fond, ce qui ne peut être que légitime lorsque l'on connaît les enjeux d'un éventuel cumul avec un mandat social.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale B, 11 janvier 2019 – n° 16/03189