

Rémunération des dirigeants sociaux et abus de majorité

A. Rocher

Doctorant et chargé d'enseignement à l'Université Jean Moulin Lyon 3

Les juges de la cour d'appel de Lyon ont eu l'occasion, par l'arrêt du 24 novembre 2016 dont les références sont rappelées en tête des présentes observations, d'apprécier l'éventuelle application de la théorie de l'abus de majorité à des décisions collectives d'associés de SARL attribuant une rémunération à ses co-gérants. Au cas d'espèce, l'argument soulevé par un minoritaire malheureux n'emporte pas davantage la conviction de la juridiction d'appel ressort que celle du tribunal de commerce de Saint-Étienne, appelé à statuer en premier ressort. C'est généralement là le lot commun d'un moyen souvent invoqué en jurisprudence mais qui n'est admis que dans des conditions strictement appréciées par les juges (D. Tricot, « Abus de droits dans les sociétés, abus de majorité et abus de minorité », *RTD com.* 1994, p. 617). Une application généralisée de cette théorie risquerait effectivement de conduire à une trop facile remise en cause du pouvoir des assemblées délibérantes régies par le principe majoritaire (Ph. Merle, *Droit commercial. Sociétés commerciales*, Dalloz, 2017, p. 748, n° 663).

La définition de l'abus de majorité est toute entière contenue dans une formule connue qui vise les résolutions d'associés prises « contrairement à l'intérêt général de la société et dans l'unique dessein de favoriser les membres de la majorité au détriment de la minorité » (Cass. com., 18 avr. 1961, *Bull. civ.* III, n° 175). De l'avis général, deux composantes sont donc nécessaires à cette qualification juridique, à savoir la contrariété à l'intérêt social et la rupture d'égalité entre les associés (J.-P. Sortais, « Abus de droit (majorité, minorité, égalité) », *Rép. soc. Dalloz*, mars 2003 (mise à jour: janv. 2017), n° 8). Les décisions relatives aux organes de direction de la société, et notamment concernant la détermination de leurs rémunérations, constituent une terre d'élection classique de cette théorie, invoquée par des minoritaires mécontents d'appointements jugés excessifs (S. Andjehairi, « Abus de majorité et rémunération du dirigeant », *Bull. Joly* 1996, p. 189). L'abus de majorité est parfois aussi recherché en matière de décisions d'affectation des bénéfices, de transformation, fusion ou dissolution de la société ou encore des opérations portant sur le capital social. Dans toutes ces hypothèses, l'application ou non de la qualification d'abus de majorité dépend généralement de l'appréciation judiciaire des faits, témoignant de l'origine prétorienne de la notion.

Bacaly n° 10 - octobre 2016-septembre 2017

Venons-en donc aux faits. Une SARL a été constituée par deux sociétés A et B et deux personnes physiques aux fins de réaliser un programme immobilier. Les deux personnes physiques sont en couple, détiennent chacune 20 % du capital de la SARL, sont propriétaires de la société B laquelle détient 30 % du capital de la SARL. La société A détient, quant à elle, le solde du capital social, soit 30 %. Le gérant de cette dernière a été désigné co-gérant de la SARL avec l'un des associés personnes physiques, sans rémunération. Par ailleurs, une société dont il est propriétaire est en charge de la maîtrise d'œuvre sur le projet immobilier. Suite à des difficultés et retards dans le déroulement de la construction, le co-gérant a démissionné de ses fonctions dans la SARL puis une autre personne, également dirigeante de la société B, a été désignée co-gérante de la SARL et la collectivité des associés de cette société a voté le versement d'une rémunération aux mandataires sociaux. La société A considère ces décisions collectives comme constituant, selon elle, un abus de majorité, ce qui est à l'origine du litige tranché par la cour d'appel de Lyon. La contrariété à l'intérêt social serait caractérisée par des rémunérations conséquentes, par l'absence de justification de l'effectivité des travaux effectués par les dirigeants, notamment au vu des prestations rémunérées rendues par le conseil et l'expert-comptable de la SARL et par l'absence de justification de la désignation de deux co-gérants plutôt que d'un gérant unique. Quant à la rupture d'égalité, elle est, dans les écritures du demandeur, déduite de la non-contrariété à l'intérêt social des rémunérations votées puisque celles-ci grèvent le compte de résultats et diminuent la valeur des parts sociales.

Rappelons ici que les juges du fond doivent vérifier si les dirigeants ont effectivement rempli leurs fonctions lorsque la demande leur est faite (Cass. com., 9 nov. 1966, *Bull. civ.*, III, n° 425) mais que, pour autant, c'est à l'associé qui se prétend victime d'un abus de majorité d'en prouver l'existence (CA Bordeaux, 7 déc. 1989, 2^e ch., *Bull. Joly* 1990, p. 284, note D. Bompont). Dans notre affaire, les juges d'appel ont, à leur tour, rejeté la qualification d'abus de majorité en relevant que le principe de co-gérance est prévu aux statuts, qu'il n'était pas établi que les rémunérations versées étaient « excessives par rapport au travail accompli », notamment au vu des pièces produites par les défendeurs attestant des diligences effectives qu'ils ont réalisées. Non sans omettre de rappeler le « désengagement de Monsieur M. de ses fonctions de co-gérance », la cour d'appel de Lyon juge donc que les rémunérations sont la contrepartie « au demeurant raisonnables au regard des résultats bénéficiaires de la société [de travaux] qui loin de nuire à l'intérêt social l'ont servi en dispensant la SARL de s'adjoindre les services d'un personnel salarié ».

Plusieurs enseignements concrets peuvent être tirés de cet exemple jurisprudentiel. Tout d'abord, l'arrêt rappelle l'étendue des circonstances factuelles qui peuvent être examinées pour attester de l'effectivité des prestations réalisées par les dirigeants sociaux, évaluer le caractère excessif ou raisonnable des rémunérations correspondantes selon la nature des services rendus et des résultats de la société. Ensuite, cette décision énonce que, parmi ces éléments de fait, les agissements des associés se prétendant victimes de l'abus de majorité sont également pris en compte (démission, disposition statutaire préexistante etc.). Enfin, elle confirme, en tant que de besoin, que l'abus de majorité ne saurait être le palliatif miracle de toutes les insatisfactions des minoritaires.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 3^e chambre, section A, 24 nov. 2016, n° 15/06082