

Cas pratique – L'associé unique salarié ?

La SARL Metallics Plus a été créée par deux amis Gonzague et Hippolyte il y a 5 ans. Gonzague assurait la gestion de la SARL jusqu'à ce que Hippolyte lui cède ses titres il y a quelques mois. Monsieur Biot a alors assuré la gérance de la société. Gonzague aimerait devenir salarié.

- 1. A la lecture de l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 16 janvier 2019 figurant en annexe, pensez-vous que Gonzague peut devenir salarié de la SARL Metallics ? Quelle règle semble appliquer la Cour de cassation en l'espèce ?**
- 2. La solution aurait-elle été différente si Gonzague (titulaire de 51 % des titres sociaux) et Hippolyte (titulaire de 49 % des titres sociaux) étaient restés coassociés, non gérants ?**

Annexe - Soc. 16 janv. 2019 (Numéro de pourvoi : n° 17-12.479)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 janvier 2017), qu'invoquant un contrat de travail conclu le 10 décembre 2011 avec la société Etréa, M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour faire fixer sa créance au titre d'un rappel de salaires et des congés payés afférents, des indemnités de rupture, et de dommages-intérêts ;

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit ne pas lui reconnaître la qualité de salarié et de le débouter de l'ensemble de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que les contrats légalement formés tiennent lieu de loi aux parties contractantes ; que la reconnaissance juridique du contrat de travail repose sur l'existence d'un lien de subordination caractérisant le pouvoir, pour l'employeur, de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements ; qu'il appartient aux juges du fond de caractériser la réalité des relations de travail et de redonner aux relations contractuelles leur exacte qualification à partir des éléments de fait établis par les parties ; que la qualité d'associé n'est en aucun cas incompatible avec celle de salarié lorsqu'il n'exerce pas une fonction de gérant de ladite société ; qu'en refusant de reconnaître l'évidence d'une relation de travail subordonnée au sein de la société Etréa depuis que M. X... en avait cédé la gérance à M. B... à compter du 30 novembre 2011 et tandis qu'un contrat de travail écrit avait été établi entre ce dernier, en qualité de nouveau gérant, et M. X... par acte du 10 décembre 2011, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant ainsi l'article L. 1221-1 du code du travail, article 1103 du code civil et l'article 12 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en présence d'un contrat de travail écrit ou apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve ; qu'en refusant la qualité de salarié à M. X... au seul motif qu'il était associé de la SARL Etréa, alors qu'elle constatait que ce dernier produisait divers documents dont notamment un contrat de travail dûment signé par les parties et des bulletins de paie remis au salarié, la cour d'appel, en lui faisant davantage supporter la charge de la preuve, a violé les articles 1353 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; que, dans ses conclusions d'appel, M. X... faisait valoir qu'il était placé sous la direction de M. B..., gérant de la Société Etréa et seul détenteur du pouvoir de décision et qui avait seul la signature sur les comptes bancaires ; qu'il affirmait, pièces à l'appui, que depuis sa démission de la gérance, il exerçait désormais la fonction de directeur administratif de ladite société démontrant, sans équivoque, qu'il avait dans les faits et dans les actes, cette qualité incontestable de salarié ; qu'en laissant sans réponse ces conclusions et en se bornant à affirmer, à tort, que « dans ces conditions le liquidateur et le CGEA AGS IDF Est établissent que M. X... n'a pas exercé ses fonctions de directeur administratif et financier au sein de la société depuis lors liquidée dans le cadre du lien de subordination caractéristique du statut de salarié », sans expliquer en quoi elle écartait le contrat de travail établi par les parties, la cour d'appel a, derechef, méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser, fût-ce sommairement, les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, pour établir qu'il avait la qualité de salarié et qu'il exerçait effectivement la fonction de directeur administratif sous la direction du nouveau gérant, M. X... avait versé aux débats, outre son contrat de travail, trois attestations émanant de salariés qui en témoignaient unanimement ; qu'en jugeant cependant que le statut de salarié ne pouvait lui être reconnu sans viser ni analyser, fût-ce sommairement, les attestations émanant de MM. C..., D... et E..., pourtant toutes versées aux débats par l'appelant (cf. pièces 10, 11 et 12), la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, qu'ayant relevé, par une décision motivée, que l'intéressé, associé unique de la société, qui avait exercé les fonctions de gérant jusqu'au 30 novembre 2011, disposait du pouvoir de révoquer le gérant, ce qui excluait toute dépendance attachée à la qualité de salarié, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il n'était pas dans un lien de subordination à l'égard de la société Etréa ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi (...)

Corrigé :

1. Le problème du cumul entre le mandat de dirigeant social et un contrat de travail est très courant. En l'espèce, on comprend qu'il s'agit d'un associé. A priori rien ne s'oppose à ce qu'un associé devienne salarié de la société dans laquelle il détient des titres. Pourtant, l'arrêt rendu le 16 janvier 2019 indique qu'un contrat de travail ne peut être conclu dans la mesure où l'associé unique n'était pas placé dans une relation de subordination juridique en pouvant révoquer à tout moment celui qui est censé exercer le pouvoir de direction (prérogative de l'employeur – cf. Droit social). Par ailleurs, dans cette espèce, le poste qu'occupait l'associé unique, dont la rémunération était élevée, n'existait pas quand il était gérant. Gonzague ne pourra pas devenir salarié de la SARL Metallics.

2. Il ressort de l'arrêt rendu le 16 janvier 2019 que la Cour de cassation a retenu que l'associé unique disposait du pouvoir de révoquer le gérant. Le lien de subordination qui est le critère du contrat de travail et également une des conditions récurrentes du cumul dirigeant/salarié semble également faire défaut en cas de pluralité d'associés si l'un des associés détient à lui seul les titres permettant de révoquer le gérant non associé. C'est le cas en l'espèce si Gonzague détient 51 % des parts sociales.