

N° 341

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 24 avril 1986.

PROPOSITION DE LOI

*visant à modifier la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966
sur les sociétés commerciales.*

PRÉSENTÉE

Par MM. Claude HURIET, Jean CAUCHON, Jean COLIN, Henri
GÆTSCHY, Rémi HERMENT, Pierre LACOUR, Jean-Marie
RAUSCH, Pierre SCHIÉLÉ et Louis VIRAPOULLÉ,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les « mandataires sociaux » ont pour mission d'assurer la bonne marche de la société dont ils tiennent leurs fonctions.

Leur situation présente certaines spécificités qui les différencient des salariés.

Le salarié est lié à l'entreprise par un contrat de travail tandis que le mandataire social est lié à la société par un contrat de mandat fondé sur l'article 2004 du code civil. Le mandataire ne bénéficie d'aucun des avantages du statut individuel et collectif des travailleurs salariés. Il n'est personnellement concerné ni par les lois sociales, ni par les dispositions des conventions collectives.

Dans les sociétés anonymes classiques, pour qu'un mandataire social puisse cumuler cette fonction avec un contrat de travail, celui-ci doit être antérieur de deux années au moins à sa nomination (art. 93, loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales).

Titulaire d'un mandat, il peut être révoqué ad-nutum c'est-à-dire à tout moment, sans préavis et sans qu'il soit besoin de donner le motif d'une telle décision (art. 110 de cette même loi).

En l'absence de contrat de travail, les mandataires sociaux sont privés de tout droit aux prestations des ASSEDIC en cas de perte de leur fonction.

Outre les sanctions pénales qu'ils encourent en raison de la violation de la législation sur les sociétés, les mandataires sociaux engagent leur responsabilité civile pour tous les actes relevant de leurs fonctions. Dans les domaines relatifs au droit des sociétés, au droit du travail, au droit économique, au droit de la concurrence et de la publicité mensongère, leur responsabilité s'exerce également en cas d'infraction à la législation commerciale et d'abus de biens sociaux. Elle peut être mise en cause très rapidement.

L'extrême diversité des situations des mandataires sociaux et les risques disproportionnés par rapport aux responsabilités réellement exercées créent une situation paradoxale.

En effet, l'évolution législative et jurisprudentielle ainsi que l'apparition de groupes de sociétés rendent anachroniques les spécificités liées au contrat de mandat dans la situation précise des mandataires présidents de filiales.

Les évolutions économiques et juridiques permettent de différencier deux catégories de mandataires sociaux.

Première catégorie : le mandataire est un créateur et un innovateur. Il a investi tout ou partie de son patrimoine dans l'entreprise. Il a créé sa société dont il ne possède pas encore la majorité des parts, ce qui reste son objectif. Le dirigeant assume alors les responsabilités inhérentes à ces pouvoirs étendus ainsi que les risques correspondants. Son indépendance est réelle.

Deuxième catégorie : Président de filiale d'un groupe, il est avant tout salarié. Il reçoit des instructions du conseil d'administration en tant que gestionnaire principal. Parallèlement la filiale qu'il préside est contrôlée par la société-mère. Ses décisions sont alors soumises aux impératifs de la politique du groupe. Peut-on encore parler d'indépendance du mandataire social ? N'est-il pas paradoxal de constater que le mandataire social est dépendant du conseil d'administration, lié par de multiples contraintes légales et de lui refuser en même temps le bénéfice de garanties minimales ?

Le droit devrait donc être ajusté aux réalités. En effet, il était destiné à garantir la liberté des actionnaires à une époque où les groupes n'occupaient pas une place aussi importante qu'aujourd'hui dans notre économie. *Un statut juridique original du manager pourrait être élaboré.* Il tiendrait compte du dualisme inhérent aux fonctions de direction des entreprises modernes. Les fonctions du président du conseil d'administration pourraient être exercées juridiquement par la société mère et concrètement par un représentant permanent, personne physique, au conseil d'administration. Il serait en outre précisé que ce représentant permanent pourrait être salarié de la maison mère. En pareille hypothèse en effet, un président de filiale n'est pas un véritable mandataire mais un « dirigeant gestionnaire » étroitement dépendant de la société mère de laquelle il tient ses instructions et à laquelle il rend compte.

Sans pour autant bénéficier d'une totale sécurité, incompatible avec la liberté d'action qui lui est nécessaire, la fonction de mandataire social doit être adaptée aux évolutions, faute de quoi, les contradictions mises en évidence, risquent d'être préjudiciables à l'entreprise. En effet, la législation actuelle accroît les difficultés pour trouver des collaborateurs de qualité acceptant des risques disproportionnés par rapport à leurs véritables responsabilités.

En vertu même de cette nécessaire corrélation entre responsabilités et risques, la loi du 24 juillet 1966 doit être assouplie.

Ce sont les raisons pour lesquelles nous vous prions de bien vouloir adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

L'article 110 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 est remplacé par le texte suivant :

« Art. 110. — Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président. Lorsque le président est une personne morale, celle-ci est tenue de désigner un représentant permanent, pouvant être un de ses salariés, qui est soumis aux mêmes conditions et obligations et qui encourt les mêmes responsabilités civiles et pénales que s'il était président en son nom propre, sans préjudice de la responsabilité solidaire de la personne morale qu'il représente. La personne morale peut le décharger à tout moment de sa qualité de représentant sans qu'il perde pour autant, s'il est salarié, le bénéfice de son contrat de travail et le bénéfice des garanties sociales attachées à cette qualité. »