Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

News | Droit social | Allemagne

Gérant d'une SARL de droit allemand (GmbH) : quand la responsabilité d'un salarié peut-elle être engagée en qualité de dirigeant de fait ?

24 juin 2020

Jörg Luft
Rechtsanwalt
luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70

Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt
martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45

www.rechtsanwalt.fr

Selon le droit allemand des sociétés, un salarié peut, dans certaines circonstances, être considéré comme le dirigeant de fait d'une entreprise. L'exercice des attributions d'un gérant, envers des tiers, par un salarié n'ayant pas formellement été investi d'un tel mandat présente des risques en termes de responsabilité. En effet, la loi allemande sur les sociétés à responsabilité limitée (GmbHG) dispose, en son article 64, que le dirigeant de fait peut être tenu personnellement responsable des paiements effectués par la société alors qu'elle se trouvait en état d'insolvabilité. Ceci vaut également, selon la jurisprudence allemande, dès lors que le dirigeant de fait manque à ses obligations envers la GmbH. S'il n'a pas souscrit d'assurance, le dirigeant de fait risque donc de voir sa responsabilité mise en jeu, et ce, sur son patrimoine personnel.

Pour déterminer si, au regard du droit allemand, un salarié peut être considéré comme dirigeant de fait, il y a lieu de prendre en compte l'ensemble de ses actes, l'élément décisif à cet égard étant d'examiner dans quelle mesure les actes du salarié, dans le cadre de ses relations avec des tiers, relèvent des attributions habituelles d'un dirigeant de droit.

Dans une affaire tranchée par la cour d'appel de Munich, le salarié d'une GmbH avait effectué divers paiements au nom de la société après que celle-ci soit devenue insolvable. Cela représentait au total plusieurs centaines de milliers d'euros. L'administrateur judiciaire avait exigé que le salarié rembourse la totalité des paiements ainsi effectués, le considérant comme dirigeant de fait.

Si, au cas d'espèce, l'administrateur judiciaire a été débouté de sa demande par la cour d'appel, le salarié ne pouvant, de l'avis de cette dernière, être considéré comme dirigeant de fait, il importe néanmoins de connaître les circonstances dans lesquelles un salarié, en Allemagne, peut être considéré

Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

comme dirigeant de fait par les tribunaux. Selon la jurisprudence des plus hautes juridictions allemandes, ce sont notamment les actes du salarié pris dans leur globalité qui permettent de déterminer si un salarié doit être considéré comme dirigeant de fait, l'élément décisif à cet égard étant de vérifier si, dans le cadre des relations de la société avec des tiers, les actes du salarié ont un réel impact sur les activités de l'entreprise et si les personnes étrangères à la société en ont connaissance. L'influence, présumée ou avérée, d'un salarié sur les gérants de la société dans le cadre des relations en interne ne suffit généralement pas à octroyer la qualité de dirigeant de fait (voir la décision de la cour d'appel de Munich : 17.07.2019 - 7 U 2463/18, NZG 2019, 1189).