

Depuis 30 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.



Publication | Gérant d'une GmbH | Allemagne

Fin du mandat d'un gérant de GmbH en Allemagne : principes, actualité jurisprudentielle et recommandations RH pour les groupes français, belges ou suisses

29 avril 2026

En Allemagne, la gestion d'une filiale sous forme de GmbH (équivalent de la SARL) implique de bien comprendre les règles relatives à la nomination et la cessation des fonctions du gérant (« Geschäftsführer »).

Deux aspects sont à distinguer strictement :

- **La fin du mandat d'organe (« Abberufung »)** : la décision de révoquer un gérant relève en principe de l'assemblée des associés et peut généralement intervenir à tout moment, sans exigence de justification particulière, sauf si les statuts de la GmbH stipulent le contraire. Le droit des sociétés allemand privilégie une certaine flexibilité : l'objectif est de permettre à la société de réagir rapidement en cas de perte de confiance dans la direction. Toutefois, des restrictions peuvent être introduites par les statuts ou dériver d'une obligation de loyauté entre associés dans certains cas particuliers. La révocation devient effective dès notification au gérant et doit être inscrite au registre du commerce allemand.
- **La fin du contrat de mandat de gérant (« Anstellungsvertrag »)** : indépendamment de la révocation, le contrat liant le gérant à la société doit aussi être résilié selon ses modalités propres (préavis, clause de résiliation sans faute grave, etc.). La révocation ne provoque donc pas forcément automatiquement la rupture du



Anja Hergeßell

Rechtsanwältin

hergeßell@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

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

contrat de mandat de gérant, et inversement. En général, le gérant ne bénéficie pas de la protection légale du droit du travail applicable aux salariés (pas de recours au régime de protection contre des licenciements abusifs classique par exemple).

La dissociation entre mandat social et contrat de mandat de gérant doit donc impérativement guider toute procédure de fin de collaboration avec un gérant. Les RH et les associés doivent veiller à opérer deux actes distincts et à respecter les délais et procédures applicables dans chaque cas.

Clause de limite d'âge pour les gérants de GmbH : Dernières décisions allemandes et lignes directrices

Décisions phares : une limite d'âge n'est pas toujours discriminatoire

La récente jurisprudence allemande offre un éclairage déterminant sur la possibilité d'introduire dans les statuts de la GmbH une limite d'âge pour exercer la fonction de gérant (BGH, 26.11.2025 - II ZR 98/24; OLG Frankfurt, 05.07.2024 - 26 U 1 /24).

- **Principe** : il est désormais admis qu'une clause statutaire fixant à 70 ans l'âge maximum pour être gérant d'une GmbH ne constitue pas en soi une discrimination illicite fondée sur l'âge, du moment que cette limite est supérieure à l'âge légal de la retraite et que la mesure poursuit un objectif légitime (par exemple, favoriser le renouvellement générationnel, garantir la vitalité de la direction).
- **Justification objective nécessaire** : selon la jurisprudence, une telle restriction statutaire est jugée licite si elle repose sur des motifs objectifs (par exemple, souhait de rajeunir la gouvernance, besoin de continuité ou d'évolution stratégique de la société) et qu'elle s'applique uniformément à l'ensemble des gérants, qu'ils soient déjà en fonction ou pressentis pour l'être.
- **Compatibilité avec la législation de lutte contre les discriminations (AGG, loi allemande sur l'égalité)** : le droit allemand, s'appuyant sur une directive européenne, impose de justifier strictement toute différence de traitement fondée sur l'âge. La clause de limite d'âge fixée au-delà du seuil légal de la retraite et motivée par de réels besoins de gestion (et non pour écarter arbitrairement un individu précis) est, selon les arrêts récents, généralement compatible avec l'AGG. Toutefois, il appartient à l'entreprise de démontrer ce besoin objectif en cas de contentieux.

Limite inférieure à l'âge légal de la retraite : si une limite d'âge inférieure (par exemple 60 ans) est prévue, la jurisprudence exige en outre que le gérant bénéficie d'une protection sociale adéquate (régime de retraite d'entreprise, etc.) pour que la clause soit valable.

Recommandations pratiques pour les entreprises françaises, belges ou suisses avec une filiale en Allemagne

- **Anticipez et formalisez** : si vous souhaitez introduire une limite d'âge dans les statuts ou les contrats de gérance de vos filiales allemandes, justifiez le choix de l'âge (idéalement 70 ans ou plus), documentez la motivation objective (rajeunissement, transmission, etc.) et veillez à appliquer la règle de façon neutre à tous les gérants.
- **Distinguez bien mandat et contrat** : n'oubliez pas d'opérer deux démarches séparées pour révoquer puis rompre le contrat de mandat du gérant. L'absence de cette double opération expose à un risque de conflit postérieur.
- **Vérifiez la conformité AGG** : toute mesure **relative** à une limite d'âge doit s'analyser à l'aune du droit allemand de lutte contre les discriminations. Si une contestation est probable, soyez en mesure de prouver que la mesure répond à un objectif légitime et proportionné.
- **Prudence accrue si l'âge retenu est inférieur à l'âge légal de la retraite** : dans ce cas, assurez-vous que le gérant dispose d'une couverture retraite équivalente à celle prévue par la loi pour éviter tout risque de requalification discriminatoire.

Communiquez avec transparence : informez à l'avance l'ensemble des associés et des intéressés des règles de nomination, de renouvellement ou de fin de mandat, pour sécuriser la gouvernance allemande de votre filiale.

En résumé – Points clés pour DRH et dirigeants

- La législation allemande des GmbH distingue strictement la révocation du mandat social et la résiliation du contrat du gérant.
- La fixation d'une limite d'âge à 70 ans pour les gérants est admise en Allemagne, à condition qu'elle soit justifiée et non arbitraire, conforme aux législations de lutte contre les discriminations.
- La vigilance s'impose lors de la rédaction des statuts et contrats, surtout dans un groupe à direction transfrontalière.

En cas de doute ou de projet d'évolution de la gouvernance, il est conseillé de consulter un avocat franco-allemand spécialisé afin de sécuriser la pratique au regard tant du droit allemand que du droit européen.

Envisagez-vous de vous séparer de votre gérant en Allemagne ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de