PACTES D'ACTIONNAIRES : l'importance d'une rédaction précise et non ambiguë

Un récent arrêt de la Cour d'Appel de Versailles (CA Versailles 01/07/2025 n° 23/02083, X c/Phileog SA) nous donne l'occasion de rappeler l'importance d'une rédaction non ambiguë des clauses d'un pacte d'actionnaire.

Le contexte est assez classique mais intéressant, puisque la clause faisant l'objet du litige était celle permettant de forcer un associé à vendre ses actions dès lors qu'il perdrait la qualité de salarié de la société.
Le droit des sociétés ne créant pas de lien entre la qualité d'associé (ou d'actionnaire) de la société, et la qualité de salarié, il est important, lorsque les associés souhaitent créer un tel lien de droit, de le prévoir conventionnellement, par la conclusion d'un contrat complétant les dispositions statutaires, appelé pacte d'actionnaires, afin de s'assurer de pouvoir imposer la cession de ses actions à un associé qui n'exercerait plus d'activité professionnelle dans la société.

En l'espèce, la clause d'un pacte d'actionnaire instaurait une obligation de vente des actions, dans le cadre d'une promesse unilatérale de vente, consentie par l'associé salarié à ses coassociés ; la vente forcée des actions pouvant être déclenchée en cas de rupture du contrat de travail dans les cas prévus par le pacte (licenciement et démission notamment).
L'ambigüité provenait du fait que le pacte prévoyait également, de manière maladroite peut-être, ou en tout cas avec une rédaction qui manquait de clarté, l'intervention d'une décision des associés « votant pour la rupture du contrat de travail » à la majorité des 2/3.
Un salarié/associé est licencié pour motif économique par le PDG, et un mois plus tard, les associés réunis en assemblée décident de le forcer à vendre ses actions en usant de l'option d'achat conférée par la promesse.
L'associé/salarié licencié saisit la justice, non pour faire invalider son licenciement, mais pour contester la cession forcée de ses actions, considérant que les conditions du pacte n'avaient pas été respectées, et qu'il était toujours actionnaire (ayant droit en cette qualité aux dividendes payés depuis lors, notamment).

Aucune des parties ne contestait la régularité de la décision de licenciement prise par le seul PDG de la société, mais le débat portait sur les conséquences de cette décision dans l'application du pacte.

L'ancien salarié soutenait que la vente forcée ne pouvait pas intervenir alors que le pacte prévoyait la nécessité d'un vote des actionnaires aux 2/3 autorisant préalablement le licenciement.
Les autres actionnaires soutenaient que la décision des actionnaires prévue par le pacte ne créait pas une condition cumulative de ratification de la rupture du contrat de travail, qui aurait été nécessaire pour pouvoir forcer la cession des actions, mais que la condition relative à une décision des actionnaires devait être interprétée comme une cause de rupture du contrat de travail, et comme une nécessité pour décider d'exercer, ou non, leur option d'achat des actions.
Cette décision ne pouvait donc, d'après eux, intervenir que postérieurement à la rupture du contrat de travail.
Faute de pouvoir accéder au pacte, il n'est pas possible de se faire sa propre opinion.
La Cour s'est quant à elle, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, référée aux dispositions du pacte qu'elle a considéré comme étant non ambiguës, énonçant que la perte de la qualité de salarié d'un actionnaire justifiait la possibilité pour les autres associés d'exercer leur option d'achat des actions, sans qu'il soit nécessaire d'une décision des associés ratifiant ou autorisant préalablement ce licenciement.

L'arrêt de la Cour d'Appel met l'accent sur une double problématique d'importance. Tout d'abord, il rappelle, après d'autres décisions, l'importance d'une rédaction minutieuse des clauses du pacte d'actionnaires pour éviter toute imprécision ou contradiction susceptible d'engendrer du contentieux.
On rappellera ainsi des décisions ayant considéré, dans un contexte assez proche de la présente décision, que la rupture de la période d'essai n'est pas assimilable aux hypothèses de démission ou de licenciement prévu par le pacte (CA Paris, 14 décembre 2004, RJDA 2005, n°1359) ; ou encore le contentieux très nourri sur la durée du pacte et la question de savoir si un pacte conclu pour la durée de la société est à un pacte à durée déterminée ou perpétuelle (pour un arrêt refusant la perpétuité, Cass.Civ.1, 25 janvier 2023, n° 19- 25. 478).
Ensuite, et plus spécifiquement, l'arrêt a le mérite d'attirer l'attention sur les clauses de promesse de vente de titres pesant sur les salariés qui ont également la qualité d'associé, souvent très minoritaires, clauses que l'on rencontre très fréquemment dans les pactes d'actionnaires, et qui sont particulièrement efficaces dans leur mise en œuvre. L'arrêt d'appel confirme le fait que les difficultés d'interprétation d'une clause rédigée de manière trop imprécise peuvent ne pas profiter au salarié actionnaire !

EMMANUEL MAÎTRE, Avocat spécialiste en droit des sociétés - **SERGE VICENTE,** Avocat, Maître de Conférence à l'Université Grenoble Alpes - **SIMON POLGE,** Avocat, **CADRA**, Cabinet d'Avocats - VALENCE