

|                                                                                  |                                                                                                                                                                      |                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  |   | Organisation du cabinet                   |
|                                                                                  | <b>F42. RETRAIT D'UN ASSOCIE : QUELLES CONSEQUENCES ?</b>                                                                                                            | Auteur : Nora Boughriet, Docteur en droit |

### **Droit de retrait dans les Sociétés d'exercice libéral (SEL)**

Le droit de retrait de l'associé est prévu dans toutes les sociétés civiles par le Code civil<sup>1</sup>, plus particulièrement pour les sociétés civiles professionnelles (SCP) par l'article 18 de la loi du 29 novembre 1966.

Le droit de retrait est facultatif dans les sociétés d'exercice libéral (SEL) : sa mise en œuvre nécessite l'insertion préalable d'une clause dans les statuts sur le modèle du régime légal des SCP. Aucun texte n'autorise expressément le droit de retrait dans les SEL :

- L'article 11 de la loi du 31 décembre 1990 les conséquences du droit de retrait. Il a été abrogé par la loi n°2015-990 du 6 août 2015<sup>2</sup>.
- L'article 14 du décret du 25 mars 1993, sans évoquer expressément la notion de retrait d'exercice volontaire, dispose que : « *l'associé démissionnaire ou radié (...) dispose d'un délai de six mois à compter du jour soit de l'acceptation de sa démission soit de celui où sa radiation est devenue définitive pour céder ses actions ou parts sociales à un tiers en vue de l'exercice de la profession au sein de la société, à la société ou à d'autres associé* ».
- Le retrait dans les SEL est lié à l'article L.223-34 du code de commerce, applicable notamment aux SELARL : « *L'achat de ses propres parts par une société est interdit. Toutefois, l'assemblée qui a décidé une réduction du capital non motivé par des pertes peut autoriser le gérant à acheter un nombre déterminé de parts sociales pour les annuler* » Ainsi « *ces dispositions sont notamment applicables lorsqu'un associé désire se retirer de la société et que ses coassociés refusent à la fois d'agréer l'acquéreur proposé et de racheter ou de faire racheter par un tiers les parts la cession est envisagée* »<sup>3</sup>.
- La loi n°2015-990 du 6 août 2015 ne prévoit aucune disposition spécifique au retrait.
- Le fondement du droit de retrait étant l'article L.223-39 du code du commerce, une clause de droit de retrait peut être insérée dans les contrats de SEL.

<sup>1</sup>Articles 1851 al. 3 et 1869

<sup>2</sup> Article 67 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO du 7 août 2015

<sup>3</sup> Mémento pratique Droit des sociétés, éd. Francis Lefebvre, n° 33060 et 33061

|                                                                                  |                                                                                                                                     |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <i>Le droit pour les professionnels de santé</i>  | <b>Organisation du cabinet</b>                   |
|                                                                                  | <b>F42. RETRAIT D'UN ASSOCIE : QUELLES CONSEQUENCES ?</b>                                                                           | <b>Auteur :</b> Nora Boughriet, Docteur en droit |

### **Droit de retrait dans les Sociétés civiles de moyens (SCM)**

L'article 1869 du Code Civil dispose que « *sans préjudice des droits des tiers, un associé peut se retirer totalement ou partiellement de la société, dans les conditions prévues par les statuts ou, à défaut, après autorisation donnée par une décision unanime des autres associés. Ce retrait peut également être autorisé pour justes motifs par une décision de justice. A moins qu'il ne soit fait application de l'article 1844-9 (3ème alinéa), l'associé qui se retire a droit au remboursement de la valeur de ses droits sociaux, fixée, à défaut d'accord amiable, conformément à l'article 1843-4* ». En outre, l'article 1843-4 du Code Civil prévoit que « *dans tous les cas où sont prévus la cession des droits sociaux d'un associé, ou le rachat de ceux-ci par la société, la valeur de ces droits est déterminée, en cas de contestation, par un expert désigné, soit par les parties, soit à défaut d'accord entre elles, par ordonnance du président du tribunal statuant en la forme des référés et sans recours possible* ».

La société civile de moyens doit, en principe, comporter au moins deux associés. Le départ de l'associé entraîne la disparition de la SCM. Toutefois l'article 1844-5 du Code civil dispose que « *la réunion de toutes les parts sociales en une seule main n'entraîne pas une dissolution de plein droit de la société* ». Au regard de cet article, nous pourrions penser que le praticien restant pourrait continuer d'exercer dans le cadre de la SCM, après le départ de son associé, mais en assumant seul l'intégralité des dettes sociales. Cette situation pourrait durer pendant une courte période pendant laquelle le praticien serait nécessairement à la recherche d'un autre associé.

Si le praticien décide de dissoudre la société suite au départ de son associé, la dissolution de la société, quelle qu'en soit la raison, entraîne sa liquidation.

|                                                                                  |                                                                                                                                     |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <i>Le droit pour les professionnels de santé</i>  | Organisation du cabinet                          |
|                                                                                  | <b>F42. RETRAIT D'UN ASSOCIE : QUELLES CONSEQUENCES ?</b>                                                                           | <b>Auteur :</b> Nora Boughriet, Docteur en droit |

Il convient alors de procéder aux formalités suivantes :

- Insertion dans un journal d'annonces légales
- Dépôt au greffe du tribunal de commerce du siège social des procès-verbaux décidant la dissolution et désignant le liquidateur
- Inscription modificative au registre du commerce et des sociétés
- Insertion au Bulletin Officiel des Annonces Commerciales et Civiles à la diligence du greffier.

#### **Départ d'un associé : que devient le personnel ?**

Au regard du droit positif, le départ d'un associé ne constitue en aucun cas un motif suffisant au licenciement pour motif économique du personnel. En effet, au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail, « *constitue un licenciement économique celui qui est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, consécutifs notamment à des difficultés économiques* ». Les « *difficultés économiques* » doivent être caractérisées et s'apprécient au moment où est prise la décision de licencier. Pour que le motif économique du licenciement soit reconnu, il ne suffit pas d'invoquer une baisse du chiffre d'affaires et des bénéfices : cette baisse ne doit pas permettre pas à l'employeur de faire face à ses engagements financiers et la survie de l'entreprise doit nécessiter la suppression de l'emploi<sup>4</sup>.

Après le départ d'un associé sortant et en cas de difficultés économiques, il appartient au praticien de proposer au salarié une modification de son contrat de travail, consistant ici en une diminution de son temps de travail. A cet effet, le praticien doit recueillir l'accord du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le motif économique de cette proposition de passage à temps partiel doit être précisé. Un délai de réflexion d'un mois est accordé au salarié.

<sup>4</sup> Cass. soc. 26 février 1992 ; Cass. soc., 12 décembre 1991 ; Cass. soc., 24 mars 1999

|                                                                                  |                                                                                                                                     |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  | <i>Le droit pour les professionnels de santé</i>  | <b>Organisation du cabinet</b>                   |
|                                                                                  | <b>F42. RETRAIT D'UN ASSOCIE : QUELLES CONSEQUENCES ?</b>                                                                           | <b>Auteur :</b> Nora Boughriet, Docteur en droit |

Trois possibilités :

- Le salarié accepte. Vous rédigez alors un avenant au contrat de travail.
- Le salarié refuse. Les difficultés économiques ne sont pas avérées. Il convient de ne pas agir.
- Le salarié refuse. Les difficultés économiques sont avérées. Le praticien peut entamer une procédure de licenciement économique. Le motif du licenciement est motivé par des raisons économiques et non par le refus du salarié de diminuer son temps de travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après information de l'inspecteur du travail. Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

**- Nature des informations délivrées -**

Malgré le soin apporté dans l'exactitude des informations contenues dans ces documents, en vertu des dispositions légales, celles-ci revêtent un caractère général et ne peuvent donc remplacer un avis juridique, seule réponse possible pour une situation particulière.

**- Droit de la propriété intellectuelle -**

En application du Code de la Propriété Intellectuelle, toute reproduction, représentation, adaptation, modification, incorporation, traduction, commercialisation, partielles ou intégrales, par quelque procédé et forme que ce soit sont interdites, sauf autorisation préalable et écrite de JURIDIC'ACCESS.