



Prévention & Résolution des conflits entre associés



Les sources de conflits entre associés sont d'origines diverses (différents stratégiques, désaccords sur les politiques de rémunération ou de distribution, choix personnels, ...) et ceux-ci peuvent survenir dès les premiers mois suivant la création de l'entreprise ou, en cours de vie sociale, à l'occasion d'évènements venant impacter la vie de l'entreprise. La crise du Covid a ainsi pu exacerber certaines tensions ou au contraire resserrer les liens entre les associés.

Dès lors comment tenter de prévenir leur apparition ou lorsqu'ils surviennent les appréhender afin d'assurer la protection de l'intérêt social. Voici quelques outils pour la gestion des conflits avec vos associés !

+ Prévention



Définir le rôle de chacun

A l'origine du projet se trouve généralement une agrégation d'expertises et de compétences. La fixation des rôles de chaque associé, de leur niveau d'investissement respectif ainsi que des objectifs individuels et collectifs à atteindre donnent des éléments de décision pour l'organisation interne de la société retranscrits dans les statuts constitutifs



Une saine répartition du capital entre associés

La question de la répartition du capital social entre les associés fondateurs est structurante pour la suite de l'aventure entrepreneuriale dans la mesure où elle conduit à s'interroger sur la bonne répartition des droits politiques et financiers au sein de la société ainsi que sur l'organisation des pouvoirs.



Organiser la gouvernance

Le choix du Président et des autres mandataires sociaux (DG) en charge de représenter la Société et d'assurer la gestion quotidienne de celle-ci doit également être discuté avec soin. L'étendue de leurs pouvoirs et la mise en place de processus de contrôle seront l'assurance d'un alignement des intérêts avec celui de la société.



Formalisation un Pacte d'associés ...

Un pacte d'associés peut venir compléter les statuts et fixer de façon confidentielle entre les associés des règles complémentaires en matière de gouvernance (création de comité stratégique, autorisations préalables des décisions), de droits financiers (politique de distribution de dividendes) et politiques (droit de vote et droit d'information) des associés et de transferts de titres (drag et tag along, good/bad leaver, ...). Ces dispositions permettent bien souvent de désamorcer certaines situations conflictuelles.

X Résolution



Résolution amiable

En dehors de toute disposition contractuelle, la résolution du conflit peut résulter de l'intervention d'un tiers extérieur à la société disposant d'une aura ou d'un associé « neutre » chargé de faire primer l'intérêt de la société, jouer le rôle d'arbitre et proposer un consensus.



Mise en œuvre de clauses contractuelles

Elle peut bien résulter de la mise en œuvre de clauses des statuts ou du pacte d'associés, via :

- des clauses de médiation ou de conciliation ;
- des clauses « d'exclusion » trouvant à s'appliquer notamment lorsqu'un associé a porté atteinte aux intérêts de la société, violé des dispositions statutaires ou extra-statutaires, ... et qui prendra la forme du rachat de ses titres à une valeur souvent minorée.



Des solutions judiciaires à l'encontre de la direction

Lorsque le conflit trouve sa source dans un désaccord persistant entre un dirigeant (associé) et les autres associés, ces derniers pourront rechercher soit :

- La désignation d'un mandataire ad hoc ou d'un administrateur judiciaire ;
- La révocation pure et simple du dirigeant concerné pour des justes motifs.



Des solutions judiciaires à l'encontre des associés

En cas de blocage du processus décisionnel ou lorsqu'un associé impose certaines décisions, une action en abus de majorité ou de minorité pourra être initiée en démontrant que l'associé concerné agit contre l'intérêt de la société et dans l'unique but de favoriser ses propres intérêts.

L'ultime recours sera l'éventuelle dissolution de la société pour mésentente conduisant à la disparition pure et simple de la société.

