

La responsabilité du manager de transition

Le régime de responsabilité du manager de transition dépend des conditions contractuelles de son intervention. 2 points sont à considérer : intervient-il comme prestataire ou comme salarié de l'entreprise dans laquelle il effectue sa mission ? porte-t-il ou non un mandat social ?

Prestataire

En tant que prestataire, il est lié par une obligation de moyens (et non de résultat) et doit accomplir sa mission dans les règles de l'art de sa profession. Il ne pourra donc lui être reproché, que des fautes liées au non-respect des règles normales d'exercice de sa mission. Il peut également limiter contractuellement sa responsabilité dans le contrat qui le lie à l'entreprise qui recoure à ses services.

La manager de transition prestataire devra par ailleurs veiller à ne pas s'exposer à une responsabilité de « dirigeant de fait » en accomplissant l'activité de gestion ou de direction en toute souveraineté et indépendance dans de nombreux domaines et de manière répétée voire régulière : signature bancaire, signature des documents commerciaux et administratifs, négociation contractuelle, intervention dans les procédures d'embauches ou de licenciements, etc.

Salarié

En tant que salarié, il a la même responsabilité que n'importe quel autre salarié, à savoir qu'il n'est civilement responsable qu'à condition que l'employeur rapporte la preuve d'une faute lourde ou d'une négligence grossière ou qu'il s'est comporté comme s'il avait voulu le dommage.

Dans le cadre d'une mission de direction d'entreprise l'existence ou non d'une délégation de pouvoir a toute son importance : s'il y en a une, dans son périmètre, le manager de transition est habilité à engager l'entreprise et il s'expose à ce que par exemple, en cas d'infraction du travail il soit pénalement responsable à la place de l'employeur ; par ailleurs, s'il sort du périmètre de la délégation, il commet une faute personnelle. A l'inverse s'il n'y a pas de délégation de pouvoir, il doit s'abstenir de tout acte de gestion qui ne serait pas préalablement validé par une personne ou une instance de gouvernance ayant légalement le pouvoir de prendre cette décision.

Mandataire social

En tant que mandataire social (gérant, PDG, DG d'une société commerciale, Membre d'un directoire) il est civilement responsable de ses actes à l'égard de la société et du collectif d'associés. A ce titre il doit répondre de ses fautes de gestion lorsque celles-ci causent un préjudice à la société ou violent les statuts de celle-ci. Sa responsabilité pénale peut aussi être engagée en cas d'infraction au droit pénal général, au droit des sociétés, ou au droit social notamment et même lorsqu'une fraude est commise à son insu. Par ailleurs, sa responsabilité personnelle peut également être engagée s'il commet une faute grave et intentionnelle séparable de ses fonctions.

A noter que le mandat social est révocable à tout moment et sans motif et que le dirigeant n'a pas obligatoirement de contrat de travail avec l'entreprise. En cas de cumul du mandat social avec un contrat de travail, la cessation du mandat social n'a pas pour conséquence la rupture du contrat de travail et réciproquement, la rupture du contrat de travail est sans incidence sur le mandat social.

Il est possible pour le manager de transition de souscrire une

assurance responsabilité civile de mandataire social ou contractuellement de faire prendre en charge la cotisation de cette assurance par l'entreprise ou de se placer sous la protection du contrat déjà souscrit par celle-ci.