



Nullité du contrat de travail et prescription

Par **JuCar**, le **05/11/2021** à **22:33**

Bonjour,

Je suis depuis plus de 10 ans gérant/salarié d'une SARL dont je suis aussi actionnaire à hauteur de 15%.

J'ai récemment été révoqué, dans la foulée la société par la voie de son nouveau gérant a considéré que je n'avais jamais été salarié de l'entreprise et que mon contrat de travail était nul du fait de l'absence de lien de subordination.

Mon [contrat](#) de travail a pourtant été signé (entre moi et la société (dont j'étais le gérant)) il y a plus de 10 ans. A la fin de l'exercice concerné, un rapport sur cette [convention](#) réglementée à été présenté à l'assemblée et mon contrat de travail a été validé à l'unanimité.

Le contrat de travail s'est exécuté pendant plus de 10 ans.

La demande de la société tendant à voir prononcer la nullité de mon contrat de travail devant les juridictions prudhomales n'est elle pas prescrite ?

Merci,

Julien

Merci de votre réponse,

Julien

Par **P.M.**, le **05/11/2021** à **23:32**

Bonjour,

Il m'étonnerait de toute façon que la nullité du contrat de travail soit obtenue puisque vous n'êtes qu'associé minoritaire et qu'il y a donc bien un lien de subordination par rapport aux autres qui sont majoritaires...

Par JuCar, le 06/11/2021 à 12:06

Bonjour P.M.

Merci de votre réponse.

La démonstration d'un lien de subordination n'est pas si évidente et n'est pas lié à une quelconque notion de majorité.

D'ailleurs, si la gérance est majoritaire, le cumul est interdit.

Ensuite si le cumul peut être envisagé (ie la gérance n'est pas majoritaire), pour que celui soit valable il faut que 3 conditions soient remplies:

- des fonctions techniques distinctes des fonctions de gérant
- un lien de **subordination technique** envers l'entreprise
- 2 rémunérations distinctes

Ma question n'est pas relative à une quelconque notion de subordination... pourquoi aller sur le fond si la forme n'est pas recevable et que la demande est prescrite 😊.

Donc si le contrat de travail du gérant a été parfaitement régularisé (validation de la convention réglementée afférente en AGO), et exécuté (travail effectif et rémunération associée), quel est le délai de prescription au delà duquel la société ne pourra plus arguer de la nullité du contrat ?

Selon moi, il n'y a eu ni vice, ni dol et le contrat a été immédiatement exécuté..délors la prescription devrait être de 5 ans..... mais je ne suis absolument pas certain de moi et l'avis d'un spécialiste me serait fort utile...

Merci et belle journée,

Julien

Par P.M., le 06/11/2021 à 12:55

Bonjour,

Si la gérance est majoritaire et que le cumul est interdit c'est donc bien que la notion de subordination est liée à une condition de majorité...

Si vous voulez écarter du débat une condition de fond, je ne vois pas pourquoi la question de se poserait pas dans la limite de la prescription même si le contrat de travail a été conclu

antérieurement...

Si vous voulez avoir l'avis d'un professionnel, il faudrait vous rapprocher d'un avocat spécialiste...

Par **JuCar**, le **06/11/2021 à 15:49**

"Si la gérance est majoritaire et que le cumul est interdit c'est donc bien que la notion de subordination est liée à une condition de majorité..."

=> Si la gérance est majoritaire la subordination est *de facto* impossible"

=> En revanche une gérance minoritaire ne présume en rien de l'existence d'un lien de subordination entre le gérant/salarié et la société.

Par **P.M.**, le **06/11/2021 à 16:59**

La subordination est de facto impossible puisqu'ayant la majorité, le gérant il n'y est pas soumis...

C'est donc à vous de prouver qu'étant minoritaire, vous étiez soumis à un lien de subordination car ce n'est pas en quelques lignes que j'ai prétendu régler le problème pour répondre aux conditions que vous semblez connaître et indiquées dans [ce dossier : Gérant salarié de SARL : les règles du cumul d'un mandat et d'un contrat de travail...](#)