

Gérant de succursale : quelle indemnité de licenciement ?



© 2026 Les Echos Publishing

Les gérants de succursales bénéficient d'un statut particulier prévu par le Code du travail et régulièrement précisé par les juges. En effet, si ces derniers sont considérés, compte tenu de leurs fonctions, comme des commerçants indépendants, certaines dispositions sociales, normalement réservées aux salariés, leur sont en principe applicables, comme les règles liées à la rupture du contrat de travail. C'est pourquoi la rupture d'un contrat de gérance, à l'initiative de l'entreprise « tête de réseau », donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement. Une indemnité calculée, notamment, en fonction de l'ancienneté, laquelle n'est pas toujours facile à déterminer comme l'illustre une décision récente de la Cour de cassation.

Précision : sont considérés comme étant des gérants de succursales les personnes dont la profession consiste essentiellement, notamment, à vendre des marchandises de toute nature qui leur sont fournies exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise et qui exercent cette profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par celle-ci.

Le contrat de travail compte !

Une société exploitant une enseigne d'achat de gros et de vente de biens d'équipement pour la maison avait recruté, en

contrat de travail à durée indéterminée, une salariée, d'abord engagée en tant qu'employée, puis promue directrice de magasin. Plus tard, elle avait conclu avec cette dernière un contrat de gérant mandataire afin d'assurer l'exploitation de l'un de ses magasins. Un contrat qui avait été rompu environ 8 ans après, la société étant placée, à ce moment-là, en redressement judiciaire. La gérante avait alors saisi la justice afin, notamment, de réclamer un rappel d'indemnité de licenciement. Selon elle, l'ancienneté retenue pour calculer cette indemnité devait prendre en compte toutes les années qu'elle avait passées au sein de la société (en tant que salariée puis en tant que gérante), soit plus de 15 ans, et non uniquement la période liée au contrat de gérance, soit moins de 8 ans.

Amenée à se prononcer dans ce litige, la Cour de cassation a relevé que le contrat de gérant mandataire avait succédé au contrat de travail, de sorte que la relation contractuelle s'était poursuivie sans interruption. Elle en a conclu que l'ancienneté de la gérante permettant de calculer le montant de son indemnité de licenciement devait tenir compte de la période liée à son contrat de travail.

En complément : dans cette affaire, la Cour de cassation a également précisé que les gérants de succursales ne bénéficiaient pas du régime de garantie des salaires (AGS) en cas de non-paiement des sommes dues par l'employeur.

[Cassation sociale, 9 septembre 2026, n° 25-10036](#)