

Quand une société est engagée par un salarié agissant comme son mandataire



© 2022 Les Echos Publishing

En principe, une société ne peut être engagée que par son représentant légal (gérant de SARL, président de SAS, directeur général de société anonyme...) ou par une personne ayant reçu une délégation de pouvoir de ce dernier. Un contrat conclu pour le compte d'une société par une autre personne serait inopposable à cette dernière.

Toutefois, par exception, une société peut se retrouver engagée par un acte conclu par l'un de ses salariés qui n'avait pourtant pas le pouvoir de l'accomplir lorsque la personne avec laquelle ce salarié a contracté a légitimement pu croire qu'il disposait des pouvoirs nécessaires pour représenter la société. On parle dans ce cas de « mandataire apparent ».

Mais attention, pour que l'existence d'un mandat apparent soit reconnue par les juges, il faut que les circonstances entourant la conclusion du contrat aient été de nature à autoriser la personne à ne pas vérifier les pouvoirs réels du salarié de la société. Ces circonstances étant appréciées au cas par cas par les juges.

Un salarié agissant comme « mandataire apparent »

Ainsi, dans une affaire récente, une SARL était intervenue en qualité d'apporteur d'affaires aux côtés d'un promoteur qui avait acquis des terrains à bâtir. Menacé par le recours d'un riverain contre le permis de construire qu'il avait obtenu, le promoteur avait conclu une transaction prévoyant le versement d'une indemnité au profit de ce dernier. La contribution de la SARL ayant été sollicitée par le promoteur, un salarié de celle-ci avait accepté et confirmé par courriel qu'elle prendrait en charge la moitié de l'indemnité transactionnelle en renonçant à une partie de ses honoraires. Un contentieux s'en est suivi sur le versement de cette part de l'indemnité, à l'issue duquel les juges ont condamné la SARL à exécuter l'engagement pris par ce salarié. En effet, les juges ont estimé que la SARL était engagée par les actes de son salarié, le promoteur ayant légitimement pu croire que ce dernier disposait du pouvoir nécessaire sans avoir à le vérifier dans la mesure où :

- le salarié était le seul interlocuteur du promoteur quant à la rémunération de la SARL ;
- dans plusieurs courriels, le salarié avait déclaré qu'il intervenait pour le compte de la SARL ;
- le promoteur avait envoyé ses propres courriels à l'adresse e-mail de la SARL et non à l'adresse e-mail personnelle du salarié.

[Cassation commerciale, 9 mars 2022, n° 19-25704](#)