

Associés : de la bonne entente au conflit ?



THELYS
A V O C A T S



Découvrez les **mécanismes juridiques**
et stratégiques qui permettent **d'anticiper**
les tensions, sécuriser votre gouvernance
et préserver la **valeur de votre entreprise.**

1 Pourquoi anticiper les conflits entre associés ?

Un conflit entre associés ne s'annonce jamais.

Il s'installe discrètement et éclate souvent lorsque l'entreprise est déjà fragilisée. Pourtant, il peut généralement être évité grâce à l'anticipation.

Coût commercial

Perte de clients, d'appels d'offres, de partenariats. Image fragilisée auprès des banques. Difficultés à recruter et à fidéliser.

A. Coûts humain, financier et commercial

Coût humain

Stress, perte de motivation, épuisement des dirigeants. Les équipes perçoivent les tensions. **Le climat se dégrade, les talents partent.**

Coût financier

Frais d'avocat, expertise judiciaire, procédures. Perte de valeur de la société.

15 000 à 50 000 €

C'est le coût moyen d'une procédure contentieuse entre associés.



B. Vulnérabilité particulière des TPE/PME

Peu de garde-fous juridiques

Sans règles clairement définies dès le départ, les situations de blocage deviennent plus difficiles à gérer.

Dépendance aux personnes clés

Les mécanismes de sortie et de résolution des conflits sont souvent oubliés lors de la création.

THELYS CONSEIL

Quelques heures passées à anticiper les situations de blocage peuvent éviter des mois, voire des années, de tensions, de procédures et de paralysie. En matière de gouvernance, la prévention est souvent le meilleur investissement.

2

L'affectio societatis



Plus qu'un principe juridique, l'affectio societatis est le ciment qui unit les associés.

A. Définition

L'affectio societatis est le **ciment juridique** et humain de toute société.

Il désigne la **volonté commune**, réelle et continue de tous les associés de **collaborer ensemble**, sur un pied d'égalité, dans un intérêt partagé. Sans cette volonté, il n'y a pas de société viable.

L'absence d'affectio societatis peut d'ailleurs être invoquée devant un tribunal pour demander la dissolution judiciaire de la société.

B. Trois configurations à risque particulier

Époux et concubins

La vie conjugale et la vie des affaires s'entremêlent naturellement. C'est une force au démarrage mais une fragilité majeure en cas de séparation. Sans clause protectrice, un divorce peut faire entrer un tiers dans votre capital sans que vous puissiez vous y opposer. En régime de communauté, les parts acquises pendant le mariage peuvent être revendiquées lors du partage.

2

L'affectio societatis



Amis

L'amitié facilite la confiance au départ mais brouille les frontières entre décisions personnelles et professionnelles.

Les sujets sensibles (rémunération, charge de travail, prise de risque...) **sont souvent évités pour préserver la relation** jusqu'à ce qu'ils explosent.

Le conflit est alors d'autant plus violent qu'il touche à la fois à l'entreprise et à l'amitié.

Les liens familiaux peuvent être une force pour l'entreprise, mais aussi sa plus grande fragilité.



Famille

La dimension affective complexifie chaque décision.

Les rapports de force familiaux, les sentiments d'injustice ou d'inégalité s'invitent dans les assemblées générales.

Plus grave : le décès d'un associé peut faire entrer des héritiers non souhaités dans la société si aucune clause successorale n'a été prévue dans les statuts ou le pacte.

THELYS CONSEIL

L'affectio societatis ne se présume pas indéfiniment. Mieux vaut l'anticiper par des mécanismes contractuels plutôt que de la voir disparaître sans pouvoir réagir.

3

Règles applicables selon la forme sociale

Les mécanismes de protection et de résolution des conflits varient selon la forme juridique choisie.

Voici les spécificités essentielles à connaître pour les structures les plus courantes en TPE/PME.



a. SARL

La SARL est la forme la plus répandue. Son cadre légal relativement rigide peut être source de blocages, mais offre aussi des protections importantes.

- Les parts sociales ne sont pas librement cessibles à des tiers sans l'agrément de la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts.
- La modification des statuts requiert une majorité des 2/3 des parts sociales.
- Le gérant associé ne peut être révoqué que pour juste motif et une révocation sans juste motif engage la responsabilité de la société.
- En cas de décès, les parts sont transmises aux héritiers sauf clause contraire dans les statuts.

La SAS offre une grande liberté statutaire, ce qui en fait la forme idéale pour organiser contractuellement la relation entre associés, à condition d'en profiter.

- Les statuts peuvent librement organiser les modalités de cession des actions, les droits de vote multiples et les décisions réservées à certains associés.
- Le président peut être révoqué librement, sans juste motif ni indemnité, sauf stipulation contraire dans les statuts.
- Des clauses d'exclusion d'associés peuvent être prévues dans les statuts, ce qui n'est pas possible en SARL.
- La liberté statutaire est totale mais exige une rédaction soignée : sans statuts détaillés, les associés se retrouvent dans un vide juridique au moment précis où ils en ont le plus besoin.

3

Règles applicables selon la forme sociale



c. SCP (Société Civile Professionnelle)

Les SCP, propres aux professions réglementées (avocats, médecins, experts-comptables, notaires), obéissent à des règles spécifiques qui s'ajoutent aux règles de droit commun.

- Chaque associé doit exercer personnellement sa profession au sein de la société. La perte du droit d'exercer entraîne automatiquement son retrait.
- Le retrait d'un associé est encadré par des règles strictes sur la valorisation des parts et les délais de préavis.
- Les questions déontologiques s'ajoutent aux enjeux économiques, ce qui complexifie significativement la gestion des conflits.
- Les statuts de la SCP doivent être conformes au décret régissant la profession concernée, ce qui limite la liberté contractuelle.

THELYS CONSEIL

Quelle que soit la forme juridique, un pacte d'associés bien rédigé reste l'outil le plus efficace pour prévenir et gérer les conflits. Il vient compléter ce que les statuts et la loi ne prévoient pas.

4

Le pacte d'associés

Les statuts définissent le cadre légal de votre société : forme juridique, capital, répartition des parts, règles de vote.

Mais ils ne suffisent pas à organiser la relation humaine et stratégique entre vous. C'est précisément le rôle du pacte d'associés : aller plus loin, de manière confidentielle, pour prévoir ce que la loi ne règle pas.

Ce que les statuts ne prévoient pas

Les statuts organisent

- La forme juridique et le capital social
- La répartition des parts entre associés
- Les règles de vote légales minimales
- La désignation et les pouvoirs du dirigeant

Le pacte organise

- La politique de rémunération et de dividendes
- Les clauses d'entrée et de sortie des associés
- La non-concurrence entre associés
- Les mécanismes de résolution des blocages

Ce que le pacte peut prévoir

Gouvernance et prise de décision

Qui décide de quoi, avec quelle majorité, dans quel délai ? Le pacte peut créer des comités de direction, des droits de veto sur les décisions stratégiques, des seuils d'approbation renforcés pour les investissements importants, ou des mécanismes de déblocage en cas de désaccord (clause shotgun, clause de médiation obligatoire).

4

Le pacte d'associés



Rémunération et dividendes

Modalités de fixation des salaires des dirigeants associés, politique de distribution des bénéfices, montant minimum de réserves obligatoires avant tout versement de dividendes. Ces règles évitent que la politique financière ne devienne un rapport de force à chaque assemblée.

Clauses de sortie et de non-concurrence

Clauses de sortie et de non-concurrence
Bad leaver / good leaver, droit de préemption, clause d'agrément, clause de non-concurrence proportionnée et assortie d'une contrepartie financière. Ces clauses protègent la société en cas de départ conflictuel ou non.

Quand le mettre en place ?

À la création, idéalement

C'est le moment où les associés sont le plus alignés et ouverts à la discussion. Les rapports de force ne sont pas encore installés. Un pacte signé en bonne entente vaut infiniment mieux qu'une négociation en période de crise.

En cours de vie sociale, jamais trop tard

À la suite de l'entrée d'un nouvel associé, une levée de fonds, un changement de gouvernance ou l'apparition des premières tensions. Il n'est jamais trop tard pour formaliser les règles du jeu.

THELYS CONSEIL

Le pacte d'associés est confidentiel, contrairement aux statuts déposés au greffe. Sa rédaction par un avocat est un investissement, pas une dépense.

5

Entrée d'un nouvel associé



L'arrivée d'un nouvel associé est souvent vécue comme une opportunité en termes d'apport financier, de compétences nouvelles, de réseau etc.

Mais elle modifie l'équilibre de la société et peut, si elle est mal préparée, devenir une source de conflits durables.

a. Les questions à se poser avant toute entrée

Sur le plan humain

- Alignement des valeurs et de la vision à long terme
- Complémentarité réelle des compétences
- Capacité à gérer les désaccords
- Disponibilité et niveau d'engagement effectif dans le projet
- Antécédents professionnels et réputation dans le secteur

Sur le plan juridique et financier

- Situation financière personnelle du futur associé
- Absence de clause de non-concurrence avec un ex-employeur
- Vérification des antécédents judiciaires ou commerciaux
- Régime matrimonial et impact potentiel sur les parts
- Valorisation des parts : méthode, équité, acceptation mutuelle

5

Entrée d'un nouvel associé

b. Les clauses protectrices à prévoir dès le départ

Clause d'agrément

Toute cession de parts à un tiers doit être soumise à l'approbation préalable des associés. En SARL, elle est prévue par la loi pour les cessions à des tiers. En SAS, elle doit être expressément stipulée dans les statuts. Elle protège la cohésion du capital.

Droit de préemption

Avant toute cession de parts à un tiers, les associés existants ont la priorité pour racheter ces parts aux mêmes conditions. Cette clause protège l'homogénéité du capital et évite l'entrée d'un associé indésirable.

Clause bad leaver / good leaver

Le prix de cession varie selon les conditions du départ. Un départ fautif (violation du pacte, concurrence déloyale, faute grave) déclenche un rachat à prix décoté. Un départ dans de bonnes conditions (retraite, accord mutuel, décès) se fait à la valeur de marché.



THELYS CONSEIL

L'entrée d'un nouvel associé est un moment charnière. Prenez le temps de la due diligence humaine autant que financière et formalisez systématiquement les nouvelles règles du jeu dans un avenant au pacte.

6

Gouvernance et blocages

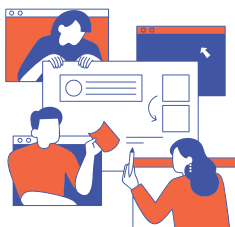
La répartition du pouvoir entre associés est au cœur de la vie de toute société. Mal organisée, elle est la source des blocages les plus paralysants et parfois les plus coûteux.

a. Répartition des pouvoirs selon la forme juridique

Forme	Organe décisionnaire	Spécificités clés
SARL	Gérant + associés en AG	Majorité simple pour la gestion courante. Majorité des 2/3 pour modifier les statuts. Gérant révocable pour juste motif uniquement.
SAS	Président + organes statutaires	Liberté totale dans les statuts. Le président est révocable librement. Les décisions réservées aux associés sont définies statutairement.
SCP	Gérant + associés professionnels	Chaque associé exerce personnellement. Décisions importantes souvent à l'unanimité ou forte majorité. Règles déontologiques applicables.

b. Les situations de blocage

Le blocage survient lorsque les associés ne parviennent plus à prendre de décision collective, souvent en raison d'une répartition égalitaire du capital (50/50) ou d'un désaccord profond sur la stratégie.



Comment les prévenir

- Éviter les répartitions strictement égalitaires sans mécanisme de déblocage
- Prévoir une clause de deadlock dans le pacte : médiation obligatoire, vote prépondérant par exemple
- Définir précisément les décisions relevant du dirigeant seul

6

Gouvernance et blocages



Comment les résoudre

- Médiation entre associés avec l'aide d'un conseil
- Clause shotgun : un associé propose un prix, l'autre vend ou achète
- Nomination judiciaire d'un mandataire ad hoc
- Rachat amiable des parts de l'associé bloquant

c. Dirigeant vs. associés minoritaires

Le rôle du dirigeant

Le dirigeant assure la gestion courante et engage la société vis-à-vis des tiers dans la limite de l'objet social. Certains actes importants comme un emprunt, cessions d'actifs, changement d'activité, doivent être soumis à l'approbation des associés selon les seuils prévus.

Les droits des minoritaires

Un associé minoritaire peut s'opposer aux décisions abusives (abus de majorité), demander la communication des documents sociaux, convoquer une AG dans certaines conditions, et saisir le juge en cas d'abus de gestion.

THELYS CONSEIL

En SAS, la liberté statutaire est totale, ce qui signifie que rien n'est prévu par défaut. Sans statuts bien rédigés et sans pacte, les associés se retrouvent dans un vide juridique au moment précis où ils en ont le plus besoin.

7

Sortie d'un associé

La sortie d'un associé est un moment critique dans la vie de toute société. Qu'elle soit volontaire, contrainte ou subie, elle doit être anticipée et organisée pour préserver la continuité de l'entreprise et éviter les conflits de valorisation.

a. Les différents cas de figure

Départ volontaire

L'associé souhaite céder ses parts. Il doit respecter les clauses d'agrément et de préemption. La valorisation des parts est presque toujours le principal point de friction.

Décès ou invalidité

Sans clause successorale, les parts sont transmises aux héritiers qui peuvent devenir associés, y compris des personnes sans lien avec l'activité de l'entreprise.



Divorce ou faute

En régime communautaire, le conjoint peut revendiquer des droits sur les parts. En cas de faute grave, les autres associés peuvent actionner une clause d'exclusion ou de rachat forcé.

b. Les clauses de sortie à prévoir dans le pacte

Clause bad leaver / good leaver

Le prix de cession varie selon les conditions du départ. Un associé qui part fautivement (bad leaver : violation du pacte, faute grave, départ anticipé non consenti) cède ses parts à un prix décoté. Un départ dans de bonnes conditions (good leaver : retraite, accord mutuel, décès) se fait à la valeur de marché.

7

Sortie d'un associé

Clause de sortie conjointe — tag along

Si un associé majoritaire vend ses parts à un tiers, les associés minoritaires ont le droit de vendre leurs parts dans les mêmes conditions. Cette clause protège les minoritaires contre une prise de contrôle à laquelle ils ne souhaitent pas participer.

Clause de cession forcée — drag along

L'associé majoritaire peut contraindre les minoritaires à vendre leurs parts en même temps que lui, aux mêmes conditions. Cette clause facilite les cessions globales de la société à un repreneur externe.



c. La valorisation des parts

La valorisation est le nerf de la guerre lors d'une sortie. Pour éviter les conflits, le pacte doit prévoir à l'avance la méthode de calcul : multiple d'EBITDA, valeur comptable retraitée, valeur de marché déterminée par un expert indépendant.

L'intervention d'un tiers évaluateur désigné d'un commun accord est souvent la solution la plus apaisée et la plus efficace.

THELYS CONSEIL

Prévoyez dans votre pacte une méthode de valorisation et un mécanisme de désignation d'un expert indépendant en cas de désaccord. C'est la meilleure façon de quitter une société sans en sortir appauvri.

8

Les causes des litiges entre associés

Les conflits entre associés ne surgissent jamais par hasard. Ils révèlent presque toujours des tensions latentes non anticipées et déclenchent souvent d'autres litiges dans des domaines connexes.

a. Illustrations pratiques

Argent et dividendes

La politique de distribution des bénéfices cristallise des désaccords profonds : l'un veut réinvestir, l'autre a besoin de liquidités personnelles. Sans règle préétablie, chaque assemblée devient un rapport de force.

Difficultés financières

La pression économique révèle les désaccords stratégiques latents. Faut-il réduire les coûts, chercher de nouveaux marchés, céder des actifs ? Les crises accélèrent les fractures entre associés.

Divorce et séparation

Quand la vie personnelle se fracture, la vie professionnelle suit. Le conjoint en instance de divorce peut revendiquer des droits sur les parts sociales et bloquer des décisions essentielles.

Gouvernance

Désaccords sur la stratégie, le recrutement, les investissements. Le dirigeant concentre trop de pouvoir ou est paralysé par des minoritaires utilisant leurs droits de blocage.

b. Le déclencheur d'autres litiges

Sort des contrats en cours

Pendant le conflit, qui engage valablement la société ? Les actes signés par un associé en désaccord avec les autres sont-ils opposables aux tiers ? En cas de dissolution, que deviennent les contrats fournisseurs, les baux commerciaux, les contrats clients ? Sans organisation préalable des pouvoirs de signature, la société peut se retrouver engagée par des actes qu'elle conteste.



8

Les causes des litiges entre associés

Titularité des actifs de la société

À qui appartiennent les créations développées pendant l'association : marques, logiciels, bases de données, contenus, noms de domaine, accès aux outils numériques ? Un associé sortant peut revendiquer la paternité d'une création collective ou bloquer l'accès à des outils stratégiques. Sans cession de droits formalisée, la titularité des actifs devient un terrain de conflit supplémentaire.



Propriété du fichier client

Le fichier client appartient-il à la société ou à l'associé qui l'a constitué ? L'associé sortant peut-il le copier, le conserver, le démarcher ? Sans clause de non-concurrence et de confidentialité formalisée, les recours sont limités et incertains. La concurrence déloyale est l'un des contentieux les plus fréquents après une séparation entre associés.

THELYS CONSEIL

Les risques connexes doivent être anticipés dès la rédaction du pacte d'associés. Une clause bien rédigée sur la propriété intellectuelle, les accès numériques ou la non-concurrence vaut infiniment mieux qu'un contentieux post-rupture.

9

Les conséquences d'un conflit non géré

Un litige entre associés ne reste jamais cantonné à la salle de réunion.

Ses effets se propagent rapidement à toute l'entreprise et souvent, ils sont irréversibles.



a. Perte de confiance

C'est la première conséquence, et souvent la plus sous-estimée. La méfiance s'installe entre les associés, puis se propage aux équipes qui perçoivent les tensions. Les managers perdent leurs repères managériaux. La culture d'entreprise se fissure durablement.

b. Blocage des décisions

En SARL comme en SAS, certaines décisions requièrent des majorités qualifiées (2/3, 3/4 voire unanimité).

Un associé déterminé peut légalement paralyser la société : refus d'approuver les comptes, blocage des investissements, opposition à toute modification des statuts. L'entreprise tourne au ralenti tandis que le conflit s'enlise.

c. Concurrence déloyale et détournement de clientèle

Un associé qui quitte la société dans un contexte conflictuel peut être tenté d'emporter avec lui des clients, des contrats ou des savoir-faire. Sans clause de non-concurrence formalisée dans le pacte, le recours juridique est complexe, long et incertain. Les dommages peuvent être importants et ce d'autant plus que les délais judiciaires sont plutôt longs ou en tout cas nécessairement beaucoup plus longs que le temps business.

9

Les conséquences d'un conflit non géré

d. Perte de chiffre d'affaires

Impact commercial direct

Les clients et partenaires détectent l'instabilité. Certains anticipent en changeant de prestataire. Les appels d'offres sont perdus faute de présentation cohérente et d'une direction unie.

Impact sur la valeur de la société

Auprès des banques, des investisseurs, des clients institutionnels : un conflit rendu public fragilise durablement l'image de l'entreprise et la crédibilité de ses dirigeants.

THELYS CONSEIL

Le coût d'un conflit entre associés est toujours sous-estimé. Il faut intégrer les frais juridiques, la perte de valeur de l'entreprise, le temps managérial absorbé et l'impact durable sur les équipes et les clients.



10 Solutions amiables

La voie amiable doit toujours être privilégiée.

Elle est plus rapide, moins coûteuse et préserve, autant que possible, la relation commerciale et humaine entre les parties.

70%

De taux de succès moyen d'une médiation.

a. Négociation

Avec l'aide de leurs conseils respectifs, les associés peuvent trouver un accord sur la sortie de l'un d'eux, la modification de la gouvernance, la restructuration du capital ou la révision du pacte. C'est la solution la plus rapide et la moins coûteuse, à condition d'intervenir avant que les positions ne se cristallisent.

b. Médiation

Un médiateur professionnel et neutre facilite le dialogue et aide les parties à trouver elles-mêmes une solution. La médiation est confidentielle, rapide (2 à 3 mois en moyenne) et particulièrement adaptée lorsque les associés doivent continuer à collaborer après le règlement du différend. Son taux de succès dépasse 70%.

c. Conciliation

La conciliation est une procédure encadrée, menée par un conciliateur de justice ou un magistrat. Elle présente l'avantage de donner une force exécutoire à l'accord trouvé entre les parties, ce que la médiation seule ne garantit pas. Elle est particulièrement adaptée aux conflits portant sur des créances ou des obligations précises.

10 Solutions amiables

d. Le rôle de l'avocat comme tiers facilitateur

Ce qu'on peut encore sauver

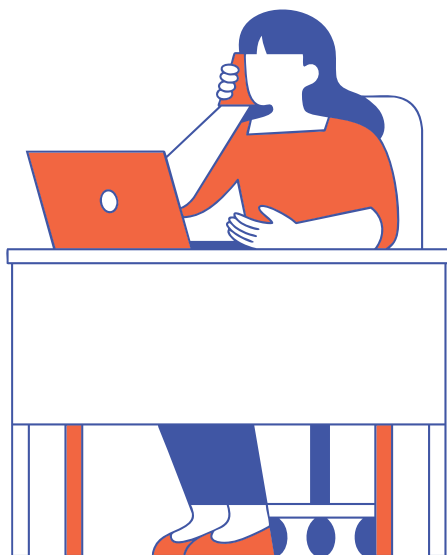
- La continuité et la valeur de l'activité
- La relation commerciale avec les clients
- La réputation des deux parties
- L'emploi des salariés

Ce qu'on ne peut généralement pas sauver

- La confiance entre associés une fois brisée
- Les années perdues dans une procédure longue
- L'énergie et le temps consacrés au conflit
- L'image publique si le litige a été médiatisé

THELYS CONSEIL

En matière de conflit entre associés, le temps joue toujours contre l'entreprise. Il est recommandé de consulter un avocat dès les premiers signaux de tension, avant que les positions ne se cristallisent.



11

La voie judiciaire

Lorsque la voie amiable échoue ou que l'urgence l'impose, le recours judiciaire devient nécessaire. Plusieurs mécanismes existent, avec des effets très différents sur la vie de la société.

a. Quand saisir le juge ?

Situations d'urgence

- Actes de gestion manifestement contraires à l'intérêt social
- Détournement de fonds ou d'actifs en cours
- Blocage total paralysant l'activité à court terme
- Risque imminent pour la pérennité de l'entreprise

Situations de fond

- Échec définitif de toutes les tentatives amiables
- Violation grave et répétée du pacte d'associés
- Abus de majorité ou abus de minorité caractérisés
- Mésentente profonde rendant tout fonctionnement impossible

b. Les pouvoirs du juge



Nomination d'un mandataire ad hoc

Le tribunal peut désigner un tiers chargé de représenter la société ou de prendre des décisions de gestion courante en cas de blocage. Cette mesure provisoire préserve la continuité de l'activité dans l'attente d'une solution définitive.

11

La voie judiciaire

Révocation du dirigeant

En cas de faute grave (abus de biens sociaux, détournement, violation grave des statuts), le juge peut prononcer la révocation du gérant ou du président. Cette procédure est distincte de l'exclusion d'un associé.

Exclusion d'un associé

Dans certaines conditions — faute grave, mésentente paralysante, violation répétée du pacte —, un associé peut être contraint par le juge de céder ses parts. Les conditions et la valorisation sont fixées par le tribunal.



Dissolution judiciaire, le dernier recours

Le tribunal ordonne la dissolution lorsque la mésentente paralyse durablement le fonctionnement de la société. Les conséquences sont lourdes et irréversibles : liquidation, cessation d'activité, licenciements, perte de la valeur du fonds. Celui qui demande la dissolution ne maîtrise pas les conséquences pour lui-même.

THELYS CONSEIL

La dissolution judiciaire ne doit être envisagée qu'en tout dernier recours, après épuisement de toutes les voies alternatives.

Dans la grande majorité des cas, des solutions moins radicales existent.

12

Cas particulier : s'associer en famille

L'association familiale est l'une des formes les plus répandues en TPE/PME. Elle repose sur une confiance naturelle et une vision commune. Mais elle expose à des risques spécifiques qui nécessitent des précautions supplémentaires.

a. Spécificités des sociétés familiales

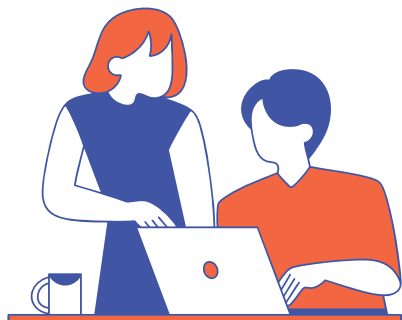
Les forces

- Confiance mutuelle et vision partagée à long terme
- Engagement fort et flexibilité dans la prise de décision
- Facilité à mobiliser les ressources familiales
- Attachement profond à la pérennité de l'entreprise

Les risques spécifiques

- Confusion entre rôles familiaux et rôles professionnels
- Difficulté à évoquer l'argent et les désaccords
- Sentiment d'injustice lié à l'histoire familiale
- Impact des conflits professionnels sur la vie de famille

b. Transmission, succession et séparation conjugale



La transmission à la génération suivante

La cession des parts à des enfants ou héritiers doit être anticipée bien en amont. Des outils existent : donation avec réserve d'usufruit, pacte Dutreil (exonération partielle des droits de succession), ou holding familiale. Sans préparation, la transmission peut déséquilibrer l'actionnariat et créer des conflits entre héritiers.

12

Cas particulier : s'associer en famille

La succession non anticipée

En cas de décès d'un associé sans clause successorale, ses parts reviennent à ses héritiers légaux — qui peuvent être mineurs, en désaccord entre eux, ou sans intérêt pour l'entreprise. L'activité peut se retrouver paralysée par des indivisaires sans légitimité opérationnelle.

La séparation conjugale et son impact sur les parts

Lorsque des parts ont été acquises en régime de communauté, un divorce peut bouleverser l'équilibre du capital. Le conjoint non associé peut revendiquer des droits lors du partage et, dans certains cas, obtenir la qualité d'associé contre la volonté des autres.



Précautions supplémentaires à prendre

Définissez clairement qui est associé, qui est dirigeant, qui est salarié. Anticipez les clauses successorales dans les statuts. Envisagez la séparation de biens pour protéger les parts. Un avocat spécialisé peut vous accompagner dans l'adaptation de votre régime matrimonial et la mise en place d'outils de transmission adaptés.

THELYS CONSEIL

Dans une société familiale, les précautions juridiques sont d'autant plus importantes que les enjeux sont doubles : l'entreprise d'un côté, la famille de l'autre. Protéger l'une, c'est aussi protéger l'autre.

13

Reconstruire après le conflit : sécuriser l'avenir

Une fois le conflit résolu vient le temps de la reconstruction.

C'est un moment clé, souvent négligé, qui conditionne pourtant la solidité de votre société pour les années à venir.



Sécuriser vos contrats

Réviser l'ensemble des mandats et pouvoirs de signature pour effacer les traces de l'ancienne gouvernance. Vérifiez que les contrats fournisseurs, clients et prestataires stratégiques sont bien au nom de la société — et non d'un associé à titre personnel. Mettez à jour les clauses de représentation dans vos contrats cadres.

Protéger votre propriété intellectuelle

Déposez ou réenregistrez vos marques, clarifiez la titularité des créations réalisées pendant l'association, sécurisez vos licences logicielles. Si des créations ont été développées conjointement, formalisez par écrit les droits de chaque partie. Protégez ce que vous avez construit.

Assainir vos actifs numériques

Révoquez sans délai les accès de l'associé sortant à tous les outils : messageries, CRM, espaces cloud, outils de comptabilité, réseaux sociaux professionnels. Transférez les noms de domaine et comptes stratégiques au nom de la société. Auditez les données qui auraient pu être copiées ou exportées.

13

Reconstruire après le conflit : sécuriser l'avenir

Prévenir la concurrence déloyale

Mettez en place des clauses contractuelles adaptées avec les nouveaux associés, les salariés clés et les prestataires stratégiques : non-concurrence, non-sollicitation de clientèle, confidentialité. Ces clauses doivent être proportionnées et, pour la non-concurrence, assorties d'une contrepartie financière.

Repartir sur des bases solides

Ce qu'il faut revisiter

- Les statuts : refléter la nouvelle réalité de l'actionnariat
- Le pacte d'associés : en rédiger un nouveau ou amender l'existant
- Les délégations de pouvoir et les pouvoirs bancaires
- La politique de rémunération et de dividendes

Ce qu'il faut anticiper dès maintenant

- Les scénarios de sortie future avec clauses bad/good leaver
- L'entrée éventuelle de nouveaux associés : conditions et procédures
- La transmission à terme : holding, pacte Dutreil, donation
- La gouvernance : qui décide quoi, avec quel niveau de contrôle



THELYS CONSEIL

Un conflit traversé et surmonté peut être une opportunité de construire une société plus solide, mieux gouvernée et mieux protégée. C'est le moment de ne rien laisser au hasard.



**Des avocats qui
pensent et agissent
comme des chefs
d'entreprises.
Parce que nous le sommes.**

CONTACT

contact@thelys-avocats.fr

20 Boulevard Louis Salvator - Marseille 6

thelys-avocats.fr



THELYS
A V O C A T S