

NEWSLETTER

NOVEMBRE 2025

NUMÉRO 9



SOMMAIRE

I. Actualités juridiques du mois

Droit commercial : Cass. Civ. 3^{ème}, 6 novembre 2025, n° 23-21454

Droit bancaire : Cass. avis, Civ. 1^{re}, 8 oct. 2025, n° 25-70.016

Droit social : Cass. Soc., 13 novembre 2025, n°24-24.322

Droit des sociétés : Cass. Com., 5 novembre 2025, n° 23-10.763



Amélie Le Neurès



Tristan Arnould



Cassy Weber



Florian Mardon

II. Vie du diplôme

I. ACTUALITÉS JURIDIQUES

Droit commercial : Portée de la clause résolutoire d'un bail commercial stipulant produire effet à l'issue d'un délai de quinze jours

Dans un arrêt rendu le 6 novembre 2025, la Cour de cassation est venue apporter des précisions intéressantes sur la clause résolutoire d'un bail commercial et le délai laissé au locataire pour éviter la résolution.

L'article L. 145-41 alinéa 1er du Code de commerce dispose que toute clause insérée dans le bail prévoyant la résiliation de plein droit ne produit effet qu'un mois après un commandement demeuré infructueux. Ce même article ajoute que ce commandement doit, à peine de nullité, mentionner ledit délai. Par ailleurs, depuis la loi Pinel du 18 juin 2014, l'article L. 145-15 du Code de commerce répute non écrites les clauses ayant pour effet de faire échec aux dispositions impératives du statut des baux commerciaux.

En l'espèce, le bailleur avait délivré une sommation de justifier de la souscription d'une assurance dans un délai d'un mois et de payer des charges, visant la clause résolutoire insérée au bail, laquelle mentionnait un délai de quinze jours. Il a ensuite assigné la locataire et sollicité le constat de l'acquisition de la clause résolutoire. Sa demande ayant été rejetée, il (le bailleur) a formé un pourvoi en cassation.

La question était alors de savoir si une clause résolutoire dans un bail commercial prévoyant un délai d'exécution inférieur à un mois pouvait produire effet si le commandement respectait, quant à lui, le délai légal d'un mois.

La Cour de cassation répond par la négative et rappelle ainsi que la clause résolutoire d'un bail commercial d'un délai inférieur à un mois après commandement resté infructueux, contrevient aux dispositions d'ordre public de l'article L. 145-41 et doit, en conséquence, être réputée non écrite.

Ainsi, cet arrêt apporte plusieurs enseignements. D'abord, toute clause résolutoire prévoyant un délai inférieur à un mois est réputée non écrite en sa totalité, sans qu'elle puisse être validée partiellement. Ensuite, même si le commandement respecte le délai légal d'un mois, la simple mention dans la clause d'un délai plus court suffit à entraîner cette sanction. Enfin, il convient de rappeler que la sanction du « réputé non écrit » s'applique aux baux en cours au jour de l'entrée en vigueur de la loi Pinel, à savoir le 20 juin 2014, alors même que le commandement aurait été délivré avant.

Cette décision souligne donc l'importance, pour les bailleurs, d'apporter une attention particulière à la rédaction de ces clauses, y compris pour les baux en cours lors de l'entrée en vigueur de la loi Pinel, afin d'éviter qu'elles ne deviennent inopérantes.

Par un avis rendu sur saisine le 8 octobre 2025, la première chambre civile de la Cour de cassation apporte une clarification attendue sur la validité des clauses de déchéance du terme dans les contrats de crédit à la consommation. Elle affirme qu'en l'absence de disposition légale les prohibant, ces clauses peuvent prévoir des causes de déchéance autres que l'impayé, à condition de ne pas être abusives et de viser l'inexécution d'une obligation essentielle du contrat.

Depuis la réforme du 1er juillet 2010, les professionnels du crédit doivent informer les emprunteurs des conséquences d'une défaillance dans les remboursements, mais les textes demeurent silencieux sur les autres hypothèses de résiliation anticipée. Face à la multiplication des clauses prévoyant la déchéance du terme pour des motifs tels qu'une fausse déclaration ou le non-respect de la destination des fonds, les juridictions du fond s'interrogeaient sur leur licéité au regard des règles relatives aux clauses abusives.

La question posée à la Cour était donc de savoir si une clause permettant la déchéance du terme pour un motif autre que la défaillance de l'emprunteur dans ses remboursements est, par nature, illicite ou si elle doit faire l'objet d'un contrôle de proportionnalité fondé sur l'article L. 212-1 du Code de la consommation.

La Cour de cassation répond qu'aucune disposition n'interdit de telles clauses : elles ne sont pas illicites par principe. En revanche, elles doivent échapper à la qualification de clause abusive, c'est-à-dire ne pas créer de déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties. Elle adopte pour cela une grille d'analyse inspirée de la jurisprudence de la CJUE, et retient comme critère déterminant le caractère essentiel de l'obligation inexécutée.

Ainsi, la clause sanctionnant une fausse déclaration portant sur des éléments déterminants de la solvabilité n'est pas abusive, car elle touche à une obligation essentielle de loyauté. À l'inverse, une clause de déchéance fondée sur des éléments extérieurs au contrat (comme la rupture d'un contrat de travail ou le défaut de remboursement d'un autre prêt) est abusive. De même, la clause prévoyant la déchéance en cas de non-affectation des fonds à l'opération financée n'est pas abusive, dès lors que l'affectation constituait une condition déterminante du consentement du prêteur, sous réserve d'une mise en œuvre régulière.

Par cet avis, la Cour de cassation sécurise les pratiques contractuelles tout en renforçant la protection du consommateur. Les rédacteurs de contrats devront désormais justifier la gravité et le caractère essentiel du manquement sanctionné par une déchéance du terme, ce qui anticipe la réforme issue de l'ordonnance du 3 septembre 2025 (n°2025-880), laquelle renforcera les exigences d'exactitude et de pertinence des informations fournies à l'emprunteur.

Droit social : Télétravail, respect du domicile et obligation de sécurité, la Cour de cassation rappelle les limites imposées à l'employeur

Par un arrêt du 13 novembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles un employeur peut refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail. Elle apporte ainsi une clarification importante sur l'articulation entre respect de la vie privée, obligation de sécurité et aménagement du poste de travail.

Alors assistante de service social à la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), une employée a bénéficié d'un avis du médecin du travail recommandant la limitation de ses déplacements et l'instauration de deux jours de télétravail hebdomadaire. L'employeur a refusé cet aménagement, estimant qu'il nécessitait au préalable une visite du domicile, prévue dans le dossier de candidature au télétravail. La salariée ayant refusé la visite, la CARSAT a considéré ne pas pouvoir appliquer l'avis médical. Déboutée par la cour d'appel de ses demandes fondées sur l'obligation de sécurité et la discrimination, la salariée s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et rappelle fermement le principe fondamental selon lequel l'usage du domicile relève de la vie privée du salarié, qui est en droit d'en refuser l'accès à l'employeur. Ce droit, qui est fondé sur de nombreux textes fondamentaux (les articles 2 de la DDHC du 26 août 1789, 8 de la CEDH, 7 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 9 du code civil) bénéficie d'une protection particulièrement élevée puisque le Conseil constitutionnel a reconnu une valeur constitutionnelle à l'inviolabilité du domicile (Cons. const., 29 déc. 1983, n° 83-164 DC ; 9 avr. 2015, n° 2015-464 QPC) tandis que l'article 8 de la CEDH consacre de son côté le droit au respect de la vie privée, familiale et du domicile, droit qui s'impose non seulement aux États mais aussi dans les relations privées (CEDH, 5 sept. 2017, Barbulescu c/ Roumanie, n° 61496/08 ; CEDH, 7 févr. 2012, Von Hannover n° 40660/08 et 60641/08).

Le domicile constitue ainsi une sphère où l'employeur ne peut pénétrer sans consentement du salarié. La chambre sociale l'avait déjà souligné : travailler à domicile n'entre pas dans l'économie normale du contrat de travail, et lorsqu'un salarié accepte d'y installer son activité, cela constitue une « immixtion dans sa vie privée » (Cass. soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865). Cette position a été confirmée récemment en matière de télétravail (Cass. soc. 19 mars 2025, n° 22-17.315). La conséquence est donc claire : l'employeur ne peut subordonner un télétravail à une visite du domicile du salarié.

En parallèle, la Haute juridiction rappelle les règles issues des articles L. 4624-3 et L. 4624-6 du Code du travail selon lesquelles le médecin du travail peut prescrire des aménagements du poste et l'employeur doit prendre en compte ces préconisations, ou justifier précisément son refus d'y donner suite, voire exercer le recours prévu par l'article L. 4624-7 du même code. Or ici, l'employeur n'avait exercé aucun recours ; il refusait le télétravail uniquement en raison du refus de visite du domicile et reprochait à la salariée de ne pas démontrer sa pathologie, exigence jugée « impropre » par la Cour, car contraire au secret médical. L'employeur manque donc à son obligation de sécurité en n'appliquant pas un aménagement pourtant justifié par l'état de santé de l'employé.

Les conclusions de la Première avocate générale et la jurisprudence Air France (Cass soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444) rappellent que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

En cas de refus de visite du domicile, l'employeur dispose de plusieurs solutions alternatives, fréquemment évoquées par la doctrine et l'administration : solliciter un service de prévention et de santé au travail pour une étude de poste par un tiers ; adresser un questionnaire détaillé ; exiger une attestation de conformité ; mettre en place des actions d'information, de formation et d'assistance. L'employeur ne peut donc se contenter d'affirmer l'impossibilité de contrôler le domicile : il doit démontrer qu'il a épuisé tous les moyens raisonnables pour garantir la santé du salarié.

Enfin, la cassation sur l'obligation de sécurité entraîne, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du rejet de la demande de discrimination, fondée sur les mêmes faits. L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Montpellier

L'arrêt consacre ainsi une protection renforcée du salarié en télétravail : le domicile demeure un espace strictement protégé ; les préconisations médicales ont une force juridiquement contraignante et l'obligation de sécurité impose à l'employeur une démarche proactive l'obligeant à justifier ses refus et explorer toutes les alternatives possibles ; l'obligation de sécurité ne peut reposer sur la divulgation de la pathologie du salarié, protégée par le secret médical. La décision s'inscrit dans la continuité d'une jurisprudence exigeante en matière de protection de la santé des salariés, tout en soulignant les limites des prérogatives patronales lorsque celles-ci interfèrent avec la vie privée.

Par un arrêt du 5 novembre 2025, la chambre commerciale de la Cour de cassation apporte un éclairage utile sur les modalités de vote d'une augmentation de capital dans la SARL et la sanction applicable.

En l'espèce, les statuts d'une SARL créée en 2007 entre deux associés prévoient que les modifications statutaires pouvaient être adoptées à la majorité des associés représentant au moins la moitié des parts sociales, au lieu de la majorité légale des deux tiers prévue à l'article L. 223-30 du Code de commerce. Une augmentation de capital est adoptée le 24 juin 2020 en assemblée par un vote de l'associé majoritaire détenant 60% des parts sociales en application de cette clause. L'associé minoritaire obtient en justice l'annulation de cette augmentation.

L'associé majoritaire se pourvoit alors en cassation en faisant valoir, d'une part, que les textes autorisaient les statuts à prévoir une majorité moins élevée et, d'autre part, que l'augmentation de capital litigieuse avait été adoptée dans les conditions prévues par une clause statutaire établie sous l'empire du droit antérieur à l'entrée en vigueur de la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019, de sorte que le nouveau cas de nullité des décisions issu de cette loi n'était pas applicable en vertu du principe de non-rétroactivité des lois.

La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle relève, d'une part, que la clause statutaire et la décision d'augmentation de capital méconnaissent les règles légales de majorité nécessaires à l'adoption des modifications statutaires dans la SARL. D'autre part, elle affirme que le droit pour tout intéressé de demander la nullité des décisions sociales prises en violation de ces règles, qui a été introduit par la loi n° à ajouter du 19 juillet 2019, trouve son fondement dans la volonté du législateur de sanctionner la méconnaissance des règles de majorité et de quorum prévues par l'article L. 223-30 du Code de commerce.

Pour justifier son raisonnement, elle précise que ce droit d'agir en nullité pour objet et pour effet de régir les effets légaux du contrat de société, de sorte qu'il est applicable aux décisions sociales prises à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, peu important la date de constitution de la société.

II. VIE DU DIPLÔME

Les étudiants du DJCE de Nancy ont eu le plaisir d'être reçus au sein du cabinet Elvinger Hoss Prussen à Luxembourg. Partenaire de la formation depuis plusieurs années, Elvinger Hoss est un cabinet d'avocats d'affaires de référence sur la place luxembourgeoise.

La soirée s'est déroulée autour d'un cocktail, dans une ambiance chaleureuse et conviviale, permettant aux étudiants d'échanger avec les professionnels présents. Les équipes du cabinet étaient représentées par d'anciens étudiants du DJCE, permettant ainsi de renforcer l'esprit de cohésion entre promotions cher au diplôme.



VISITE
ELVINGER
HOSS
LUXEMBOURG LAW

Ce moment d'échange a permis à chacun de poser librement ses questions, à propos du recrutement ou de la pratique des différents domaines d'expertise, dévoilant ainsi la philosophie d'excellence et d'indépendance du cabinet.

L'ensemble de la promotion remercie chaleureusement les équipes du cabinet Elvinger Hoss pour l'organisation de cette soirée et pour leur confiance auprès des étudiants !

LA REMISE DES DIPLÔMES

Le samedi 29 novembre 2025, les Salons d'Honneur de l'Hôtel de Ville de Nancy ont accueilli la cérémonie de remise des diplômes de la 47ème promotion du DJCE de Nancy. Ce moment solennel et chargé d'émotions a permis de marquer l'aboutissement du parcours académique de la promotion sortante, riche en apprentissages et en engagements, ainsi que de récompenser le travail accompli par l'ensemble des diplômés.

À l'issue de la cérémonie, les étudiants ont eu le plaisir de partager un cocktail dinatoire en présence de leurs familles et de leurs proches, offrant un temps d'échange convivial et chaleureux, propice aux retrouvailles et aux félicitations.

L'ensemble de la promotion remercie chaleureusement la directrice du diplôme, Madame Caroline Houin, ainsi que les équipes pédagogiques du DJCE, et la Ville de Nancy pour l'organisation de cette cérémonie qui reste un moment fort de la vie du diplôme.



Avec le soutien de nos
partenaires
Notamment

ATOZ
TAX ADVISERS LUXEMBOURG

Quadral 

**Hogan
Lovells**

Sloane

5A
CABINET D'AVOCATS
Générateur de Solutions

**Charles
Russell
Speechlys**