

NEWSLETTER

JANVIER 2026

NUMÉRO 11



SOMMAIRE

I. Actualités juridiques du mois

Droit commercial : Cass. Com., 7 janvier 2026, n° 23-20.219

Droit social : Cass. Soc 14 janv. 2026, n°23-19.947 ; n°24-13.778 ; n°24-19.583

Droit des contrats : Cass. 3^e Civ., 8 janvier 2026, n° 24-11.645

Droit des sociétés : Rapports 2025 de l'AMF et du HCGE sur le gouvernement d'entreprise et rémunération des dirigeants des sociétés cotées



Isaure Ditvial



Justine Zemb-
Reynaud



Jeanne
Kopperschmitt



Louis Spens

II. Vie du diplôme

I. ACTUALITÉS JURIDIQUES

Droit commercial : L'indépendance du déséquilibre significatif au regard de la puissance économique, la confirmation de la Cour de cassation

Par un arrêt rendu le 7 janvier 2026, la chambre commerciale de la Cour de cassation apporte des précisions majeures sur la qualification du déséquilibre significatif dans les relations commerciales, et confirme que cette notion est totalement déconnectée de la puissance économique respective des contractants.

L'affaire trouve son origine dans la politique commerciale de la société ITM Alimentaire International qui, en 2014, avait exigé de ses fournisseurs des remises tarifaires sans éléments nouveaux ni contreparties réelles. Cette stratégie, dictée par la volonté de préserver ses marges dans le contexte de la "guerre des prix", ayant fait l'objet d'une enquête par la DGCCRF, avait été sanctionnée par la Cour d'appel de Paris à la suite d'une assignation du ministre de l'Économie. L'enseigne avait alors été condamnée à une amende civile de deux millions d'euros pour avoir tenté de soumettre cinq fournisseurs d'envergure internationale, tels que Colgate ou Mondelez, à des obligations créant un déséquilibre significatif au sens de l'article L. 442-6, I, 2°, du Code de commerce.

La Cour de Cassation saisie d'un double pourvoi devait étudier le moyen de la société ITM faisant valoir le fait qu'en l'absence d'un déséquilibre du rapport de forces, constaté par la Cour d'appel de Paris, toute soumission ou tentative de soumission est exclue, chacun des contractants étant en mesure d'assurer la défense de ses intérêts lors de la négociation. Le ministre de l'Économie contestait également l'annulation des pièces de l'enquête administrative par la Cour d'appel, considérant que des questions de nature à favoriser l'auto-incrimination ne sauraient à elles seules caractériser une violation de l'article L. 450-3 du Code de commerce.

La Cour de cassation devait alors répondre à une question de principe : l'absence d'asymétrie économique entre deux géants du marché exclut-elle d'office la caractérisation de déséquilibre significatif ?

La Haute juridiction rejette cette argumentation et valide la position des juges du fond. Elle affirme que le déséquilibre significatif est une notion autonome qui ne suppose pas nécessairement une dépendance économique structurelle. En d'autres termes, même un fournisseur puissant peut se voir imposer des conditions injustifiées. Par cette décision, la Cour de cassation consacre une approche objective de la loyauté contractuelle, visant à réguler les comportements des acteurs majeurs du marché indépendamment de leur poids relatif. Cette jurisprudence s'inscrit d'ailleurs dans le sillage de la directive européenne 2019/633, qui tend à élargir la lutte contre les pratiques déloyales sans se focaliser sur la taille des entreprises.

Par ailleurs, l'arrêt apporte un éclairage crucial sur les modalités d'appréciation de ce déséquilibre. La Cour approuve l'analyse qui consiste à ne pas se limiter à l'examen du contrat initial, mais à prendre en compte l'évolution de la relation commerciale. En sanctionnant des remises imposées a posteriori, la juridiction entend protéger l'équilibre économique des conventions contre les politiques de déflation brutale et unilatérale.

Enfin, sur le terrain de la procédure, la Cour de cassation précise les contours du droit contre l'auto-incrimination lors des enquêtes administratives. Elle casse partiellement l'arrêt d'appel en soulignant qu'il ne suffit pas qu'une question posée par les agents de la DGCCRF soit potentiellement incriminante pour écarter une pièce du dossier. Il incombe aux juges de vérifier concrètement si les réponses apportées par l'entreprise lors des entretiens constituent effectivement des propos auto-incriminants, garantissant ainsi un équilibre entre les droits de la défense et l'efficacité des investigations.

Droit social : Liberté d'expression du salarié et pouvoir disciplinaire de l'employeur : la Cour de cassation consacre un contrôle de proportionnalité entre libertés individuelles du salarié et intérêts légitimes de l'employeur

Longtemps, l'abus a constitué l'unique limite à la liberté d'expression du salarié. Toutefois, par une série de trois arrêts rendus le 14 janvier 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation opère un tournant majeur. Désormais, la validité d'une sanction disciplinaire fondée sur des propos tenus par un salarié devra s'apprécier en procédant à un contrôle de proportionnalité entre la liberté d'expression du salarié et la protection des intérêts légitimes de l'employeur.

Une liberté fondamentale réaffirmée, mais désormais mise en balance

La Cour de cassation rappelle tout d'abord que le salarié bénéficie, dans et hors de l'entreprise, de sa liberté d'expression, laquelle constitue une liberté fondamentale. Les restrictions qui peuvent y être apportées ne sont admises que si elles sont justifiées par la nature des tâches accomplies et proportionnées au but poursuivi. Toutefois, la Cour ne limite plus son raisonnement à la seule notion d'« abus », jusqu'alors caractérisée par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, elle adopte désormais une appréciation plus globale et contextualisée des propos tenus par le salarié.

Une nouvelle grille d'analyse fondée sur le contrôle de proportionnalité

Dans ces affaires, la Cour de cassation fournit aux juges du fond un cadre d'analyse précis. Pour apprécier le caractère nécessaire et proportionné d'une sanction au regard du but poursuivi, le juge est invité à prendre en considération plusieurs critères, tenant notamment à la teneur des propos litigieux, au contexte de leur expression, à leur portée et à leur impact au sein de l'entreprise, ainsi qu'aux conséquences négatives susceptibles d'être causées à l'employeur.

Une application concrète : trois illustrations

Les arrêts du 14 janvier 2026 montrent que cette nouvelle méthode peut conduire à des solutions différenciées selon les circonstances de l'espèce.

- Arrêt n° 23-19.947 : la Cour de cassation casse la décision qui avait validé le licenciement d'un technicien ayant remis à sa direction des dessins satiriques critiquant ses conditions de travail, en reprochant aux juges du fond de ne pas avoir suffisamment pris en compte le contexte de souffrance allégué ni l'impact réel des dessins au sein de l'entreprise ;

- Arrêt n° 24-13.778 : à l'inverse, dans un établissement accueillant des personnes âgées dépendantes, la Cour valide le licenciement d'une salariée dont le comportement agressif et les propos tenus sur la prise en charge des résidents justifiaient une restriction proportionnée à sa liberté d'expression, au regard de l'objectif de protection des personnes vulnérables ;

- Arrêt n° 24-19.583 : la Cour de cassation rappelle que la liberté d'expression ne couvre pas les manquements à l'obligation de loyauté, certains agissements étant étrangers à l'exercice de ce droit.

La Cour de cassation substitue ainsi au contrôle de l'abus une appréciation in concreto de la proportionnalité de la sanction. Il appartient désormais à l'employeur d'établir l'impact des propos sur l'entreprise, l'absence d'injure ou de diffamation ne constituant plus, à elle seule, un critère exclusif d'appréciation.

Droits des contrats : Stipulation pour autrui et maintien du privilège de prêteur de deniers, l'acceptation ne vaut pas novation

La stipulation pour autrui occupe une place centrale dans la pratique contractuelle, sans pour autant que ses effets sur le sort de l'obligation initiale et de ses accessoires soient toujours clairement perçus. C'est à cette articulation que s'est intéressée la Cour de cassation dans un arrêt du 8 janvier 2026 (n° 24-11.645), rendu à propos d'une opération de vente en l'état futur d'achèvement et du maintien d'un privilège de prêteur de deniers.

Aux termes des articles 1205 et suivants du Code civil, la stipulation pour autrui permet à un contractant, le stipulant, d'obtenir de l'autre, le promettant, l'exécution d'une prestation au profit d'un tiers bénéficiaire. Conformément à l'article 1206, ce dernier est investi d'un droit direct contre le promettant dès la stipulation, et son acceptation rend celle-ci irrévocable. En revanche, aucun de ces textes ne prévoit que cette acceptation libère le stipulant de ses obligations à l'égard du bénéficiaire.

En l'espèce, une société venderesse avait réalisé une opération immobilière en vente en l'état futur d'achèvement après avoir souscrit, pour l'acquisition du terrain, un prêt bancaire garanti par un privilège de prêteur de deniers. Lors de la vente d'un lot, l'acte authentique contenait une stipulation pour autrui prévoyant que le solde du prix de vente devait être versé directement à la banque, par chèque établi à son ordre. Toutefois, le particulier acquéreur du lot avait réglé une partie du prix directement entre les mains de la société venderesse, laquelle n'avait pas intégralement remboursé le prêt avant d'être placée en liquidation judiciaire.

Le particulier acquéreur sollicitait alors de la banque la mainlevée du privilège de prêteur de deniers. Il soutenait que l'acceptation par la banque de la stipulation pour autrui avait eu pour effet d'éteindre l'obligation de la société venderesse à son égard et, par voie de conséquence, le privilège immobilier garantissant la créance, visé à l'article 2374, 2° du Code civil. La cour d'appel ayant rejeté cette analyse, un pourvoi fut formé.

La Cour de cassation confirme la décision des juges du fond. Elle énonce que la stipulation pour autrui par laquelle un tiers s'engage à payer une somme au bénéfice d'un créancier ne décharge pas, par elle-même, le stipulant de son obligation. L'acceptation de la stipulation par le bénéficiaire, si elle la rend irrévocable conformément à l'article 1206 du Code civil, n'emporte pas extinction de la dette du débiteur initial.

La Cour rappelle, en creux, que l'extinction d'une obligation par substitution d'un débiteur suppose une novation. Or, selon l'article 1330 du Code civil, la novation ne se présume pas et doit résulter clairement de la volonté des parties. En l'absence de manifestation non équivoque du créancier tendant à libérer le débiteur initial, la simple acceptation d'une stipulation pour autrui ne saurait produire un tel effet.

Il en résulte que la société venderesse demeurerait tenue au remboursement du prêt. Dès lors, seule l'extinction de la dette par un paiement intégral était susceptible d'entraîner la disparition de ses accessoires. Faute d'un tel paiement, le privilège de prêteur de deniers conservait toute son efficacité, peu important que le créancier ait accepté que le règlement provienne d'un tiers.

Cette décision, rendue pour la première fois sur cette question précise, s'inscrit dans la continuité du régime de la délégation conventionnelle, qui exige également, pour produire un effet libératoire, une décharge expresse du débiteur initial. Elle sécurise la pratique bancaire en rappelant que l'organisation contractuelle du paiement ne saurait, à elle seule, conduire à l'extinction implicite des sûretés immobilières.

En définitive, la Cour de cassation affirme que l'irrévocabilité de la stipulation pour autrui ne doit pas être confondue avec l'extinction de l'obligation qu'elle organise, laquelle demeure subordonnée à une volonté clairement exprimée ou à un paiement intégral de la dette.

Les rapports 2025 de l'AMF et du HCGE ont été porteur de précisions bienvenues sur le dispositif, à présent mature, du say on pay et, plus généralement, sur la politique de rémunération des dirigeants dans les sociétés cotées. Ces rapports traduisent en effet une certaine inflexion : la rémunération des dirigeants mandataires sociaux n'est plus seulement appréhendée comme une question de recommandations internes, mais comme un objet quasi normatif où la soft law du code Afep-MEDEF s'entrelace avec le droit des sociétés, le droit boursier et, en outre, le droit du travail.

Désormais, la rémunération s'impose comme un véritable levier de pilotage de la gouvernance, exigeant des sociétés cotées une démonstration explicite et circonstanciée de la cohérence entre leurs politiques de rémunération et les rémunérations effectivement versées. L'ère de la simple case cochée semble révolue au profit d'une exigence accrue d'intelligibilité et de prévisibilité. Ainsi, sous l'impulsion du say on pay, la politique de rémunération acquiert une dimension quasi statutaire, interdisant tout versement qui ne s'inscrirait pas dans le cadre préalablement approuvé par les actionnaires.

En sus, l'AMF et le HCGE soulignent communément que l'instabilité ou la complexité excessive des structures de rémunération trahissent une direction insatisfaisante des instances de contrôle. Il appartient alors aux conseils d'administration de justifier scrupuleusement chaque ajustement discrétionnaire ou dérogation aux critères initiaux, dans le but de garantir une architecture de rémunération lisible et pérenne.

Deux points méritent ainsi une attention particulière :

Une approche plus stricte des mécanismes discrétionnaires et des « circonstances exceptionnelles »

L'AMF et le HCGE exigent un renforcement de l'encadrement des mécanismes discrétionnaires de rémunération et « des circonstances exceptionnelles » de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, afin de garantir que les bonus et ajustements reposent sur des critères aussi objectifs et quantifiables que possible. Selon les rapports, toute rémunération variable de cette nature doit désormais être anticipée, plafonnée et rigoureusement justifiée, tandis que le recours aux « circonstances exceptionnelles » est limité à des événements majeurs précisément définis plutôt qu'à un simple usage de convenance. Cette dynamique intègre également les instruments de long terme (actions de performance, stock-options, actions gratuites) dans le giron de la politique de rémunération soumise au double vote.

L'anticipation et la gestion des transitions dans la gouvernance

La question financière de la fin de mandat d'un dirigeant mandataire social est souvent un angle mort dans la gouvernance des sociétés cotées. Le HCGE et l'AMF constatent dans leurs rapports que ces dernières sont trop peu à anticiper les conséquences pécuniaires des phases de transition ou de succession et qu'elles le font trop évasivement. Aussi, l'absence de planification ex ante contraint parfois les conseils d'administration à des improvisations contractuelles souvent délicates à concilier avec le cadre du say on pay et de la soft law.

Selon les deux instances, la rémunération ne doit plus être pensée uniquement pour l'exercice paisible du mandat, mais comme un outil de continuité dans la gouvernance, intégrant dès l'origine les indemnités de départ et les clauses de non-concurrence pour éviter toute dissonance lors des ruptures de mandat.

II. VIE DU DIPLÔME

Les étudiants de la 48e promotion du DJCE de Nancy a eu l'honneur de visiter la Cour de Justice de l'Union Européenne, juridiction incontournable de l'ordre juridique français et européen.

La visite a commencé par une présentation du métier de référendaire par Monsieur Philippe Bonneville, référendaire au sein du cabinet du juge français, Monsieur Gervasoni. Il nous a ainsi expliqué la place centrale des référendaires dans une telle institution : celle de la préparation des affaires en amont de leur traitement judiciaire, dans lesquelles leur juge référent exercent les fonctions de rapporteur ou d'assesseur.

Nous avons ensuite pu visiter le complexe de la Cour de Justice. Accompagnés de Monsieur André Rumpf, nous avons appris l'histoire des bâtiments, et leur développement depuis la création de la Cour en 1952. Nous avons observé les détails architecturaux et décoratifs qui font sens au regard de l'histoire et de la place de l'institution.

Enfin, nous avons rencontré Monsieur Hervé Cassagnabère, juge au Tribunal de l'UE. Nous avons échangé avec lui sur le rôle du juge de l'Union Européenne aujourd'hui, ainsi que sur la procédure et le processus d'attribution des affaires entre les 27 juges des États membres.

Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui nous ont reçu, et qui ont rendu cette visite des plus enrichissantes, permettant à chacun de mieux appréhender le fonctionnement et la place centrale de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

VISITE DE LA CJUE



II. VIE DU DIPLÔME

Les étudiants du DJCE de Nancy ont eu l'opportunité de visiter les bureaux nancéiens du cabinet ACD AVOCATS.

Nous avons été chaleureusement accueillis par plusieurs avocats du cabinet, notamment Alexia CADIX-TIMON, Olivier COLNAT, Jérémy WULLER et Armin CHEVAL, qui ont pris le temps de nous présenter leur structure et leur organisation. Cette rencontre nous a permis de mieux comprendre le fonctionnement du cabinet, la répartition entre les différents sites, la diversité des expertises développées ainsi que les perspectives et opportunités de stage offertes aux étudiants.

VISITE DE CABINET ACD AVOCATS



La visite s'est poursuivie par un moment convivial autour d'un verre, favorisant des échanges plus informels. Les étudiants ont ainsi pu poser leurs questions, en apprendre davantage sur le parcours professionnel des avocats présents, leurs choix de carrière et leurs conseils pour intégrer la profession.

Nous remercions sincèrement l'ensemble des membres du Cabinet ACD AVOCATS pour leur accueil, leur disponibilité et la qualité des échanges.

Rencontre avec Arendt & Medernach



La 48^e promotion du DJCE de Nancy a eu le plaisir de se rendre au Luxembourg afin de visiter le cabinet Arendt.

Nous avons été chaleureusement accueillis dans leurs locaux, où l'équipe avait pris soin de préparer de généreux sacs de goodies, témoignant d'une attention particulièrement appréciée. Le cabinet avait également réuni plusieurs collaborateurs originaires de Nancy, ce qui a rendu les échanges d'autant plus inspirants : nous avons ainsi pu découvrir leurs parcours et mieux nous projeter dans ce type de trajectoire professionnelle.

La présentation a porté sur l'organisation du cabinet, ses différentes spécialités et les valeurs qu'il entend promouvoir : exigence, esprit d'équipe, excellence technique et ouverture internationale. Les équipes ont surtout mis en lumière la place stratégique du Luxembourg, véritable place forte européenne en matière de finance et d'investissement.

Nous remercions chaleureusement les équipes d'Arendt pour leur accueil, leur disponibilité et la qualité des échanges, qui ont constitué une expérience particulièrement enrichissante pour notre promotion.



Avec le soutien de nos
partenaires
Notamment

