

Newsletter

N°1

FIDAL / BUREAU DE METZ



La newsletter de Fidal Metz

L'essentiel juridique, par vos avocats.

L'équipe de Fidal Metz est heureuse de vous présenter sa toute première newsletter juridique pluridisciplinaire, pour vous apporter un éclairage concret sur les sujets qui rythment votre actualité.

Au programme :

FISCAL

- 03 Actualités juridiques et fiscales de la location meublée
-

CONTENTIEUX

- 05 Accès à la justice : les nouveautés à retenir
-

CORPORATE

- 07 Engagement de non-concurrence lors d'une cession de parts sociales
-

SOCIAL

- 09 Un contentieux régulier...Les heures supplémentaires
-

IMMOBILIER

- 11 Responsabilité personnelle du dirigeant pour non souscription de l'assurance responsabilité décennale



I. Actualité juridique et fiscale de la location meublée

L'activité de location meublée connaît une actualité riche tant du point de vue fiscal que juridique.

Dans un contexte où les grandes villes comptent de plus en plus de logements meublés de tourisme ou non, le législateur est intervenu afin de rétablir l'égalité fiscale entre les loueurs en meublé non-résidents et les loueurs en meublé résidents.

Dans un même temps, le Conseil Constitutionnel est venu confirmer la constitutionnalité des dispositions législatives renforçant l'encadrement de la mise en location de résidences secondaires en meublé touristique dans certaines copropriétés.

1. Concernant le traitement fiscal des loueurs en meublé non-résidents:

Pour rappel, sont considérés comme des loueurs meublés professionnels les contribuables dont les recettes annuelles tirées de la location meublée :

- Excèdent un seuil de 23 000 €
- Et excèdent les revenus nets professionnels du foyer fiscal (traitements et salaires, pensions et rentes viagères, bénéfices industriels et commerciaux, autres que ceux tirés de la location meublée, bénéfices agricoles, bénéfices non commerciaux).

Aux termes du BOI-BIC-CHAMP-40-10 n°165, la condition tenant à la prépondérance des recettes tirées de la location meublée par rapport aux autres revenus du foyer fiscal **devait s'apprécier, dans le cas d'un non-résident, au regard des seuls revenus du foyer fiscal imposables en France.**

Afin d'éviter les distorsions de traitement entre les résidents et non-résidents, la Loi de Finances pour 2026 est venue contredire la doctrine administrative en précisant qu'en cas de location meublée par un non-résident, la condition tenant à la prépondérance des recettes tirées de la location meublée devait s'apprécier **au regard de revenus de même nature que ceux retenus pour les résidents et soumis à un impôt équivalent à l'impôt sur le revenu dans l'État de résidence.**

2. Concernant la décision du Conseil Constitutionnel:

Suite à la promulgation de la Loi du 19 novembre 2024 visant à renforcer les outils de régulation des meublés de tourisme à l'échelle locale et permettant **d'interdire la mise en location de meublé touristique à la majorité des deux tiers des membres d'une copropriété et non plus à l'unanimité**, le Conseil Constitutionnel a été saisi d'une QPC relative à l'article 26 de ladite Loi.

Interrogé sur l'atteinte au droit de propriété, le Conseil Constitutionnel a validé la Loi en constatant que:

- **Le législateur avait poursuivi deux objectifs d'intérêt général** : faciliter la lutte contre les nuisances liées au développement des activités de location de meublés de tourisme dans les copropriétés et lutter contre la pénurie de logements destinés à la location de longue durée.
- **Le champ d'application de la mesure était circonscrit**: uniquement les résidences secondaires et les copropriétés soumises à une « clause d'habitation bourgeoise », c'est-à-dire les copropriétés dont le règlement interdit déjà les activités commerciales ;
- **La portée de la mesure est limitée**: seules les règles de majorité ont changé et non les règles de fonds et cette nouvelle règle s'applique également aux décisions mettant fin à l'interdiction.

Le Conseil des Sages a donc conclu qu'au regard des objectifs poursuivis, **la Loi ne portait pas une atteinte disproportionnée au droit de propriété, ni à d'autres droits et libertés garantis par la Constitution.**

Diane Morini Chantreau
Avocat Associé Droit Fiscal



II. Accès à la justice : les nouveautés à retenir

La loi de finances pour 2026 (Loi n°2026103 du 19 février 2026, art. 128) impose, **pour toute instance introduite en matière civile et prud'homale depuis le 1er mars 2026, le paiement d'une contribution forfaitaire de 50 €.**

La contribution est due par la partie qui saisit la juridiction, qu'elle soit assistée ou non d'un avocat : elle opère comme un droit d'entrée procédural.

Si le texte prévoit des exceptions (art. 1635 bis Q, III) couvrant les personnes les plus vulnérables (notamment les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle) et certains contentieux spécialisés (notamment en droit de la famille ou en matière de surendettement), elles n'empêchent toutefois pas que l'essentiel du contentieux civil – contrats, baux, voisinage, responsabilité – et la plupart des affaires prud'homales restent soumises au paiement de cette somme forfaitaire.

Cette contribution vient s'ajouter à celle due pour les procédures d'appel avec représentation obligatoire dans le cadre desquelles les parties doivent s'acquitter de la somme de 225 €.

Par ailleurs, si la matière commerciale n'est pas concernée par cette nouvelle contribution de première instance, **il convient toutefois de rappeler que la loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 (dite « loi de programmation de la justice ») avait d'ores et déjà institué, depuis le 1er janvier 2025, une « contribution pour la justice économique », dans le cadre de l'expérimentation du « tribunal des activités économiques ».**

Cette contribution s'applique aux entreprises employant au moins 250 salariés saisissant le tribunal d'une demande initiale dont la valeur est supérieure à 50.000 €. Le montant de la contribution est déterminé en fonction du chiffre d'affaires et du bénéfice annuels moyens sur les trois dernières années, et pour un montant maximal de 100.000 €.

Le conseil constitutionnel, par décision en date du 6 mars 2026 (**décision n° 2025-1184 QPC**), a validé la conformité de cette contribution à la constitution tout en assortissant sa décision d'une réserve d'interprétation dont les conséquences économiques ne sont pas neutres.

CONTENTIEUX

En effet, alors qu'il semblait acquis que la contribution devait être répercutée sur la partie perdante au procès au titre des dépens, le conseil constitutionnel impose dorénavant au juge d'apprécier, au regard de la situation économique des parties, le caractère proportionné de la charge qu'est susceptible de représenter le montant de cette contribution.

Il en découle pour le demandeur une incertitude quant au recouvrement de la contribution via les dépens dès lors que le juge peut décider de laisser à sa charge tout ou partie de la contribution quand bien même il obtiendrait gain de cause dans le cadre de la procédure. **La contribution étant susceptible d'atteindre des montants significatifs, cette incertitude impose une analyse plus approfondie du risque juridique et économique en amont de l'engagement de la procédure.**

La multiplication de ces droits d'accès à la justice nécessitent aussi de s'interroger, avant toute introduction d'une procédure judiciaire, sur l'opportunité de recourir à un mode alternatif de règlement des conflits (transaction, conciliation, médiation, etc...) pour une meilleure maîtrise des coûts et des délais de résolution d'un litige.

Karine L'Huillier

Avocat Associé Règlement des Contentieux et Droit Immobilier



III. Engagement de non-concurrence lors d'une cession de parts sociales *Faut-il une contrepartie financière?*

Enjeux principaux

Lorsqu'un salarié cède ses titres (parts ou actions) de la société dans laquelle il travaille, il peut se voir **imposer une clause de non-concurrence**, c'est-à-dire l'obligation de ne pas exercer d'activité concurrente après son départ.

Cette restriction ne s'impose cependant à lui que **si certaines conditions précises sont réunies**, et surtout, **si le salarié perçoit une compensation financière dédiée**.

Un arrêt récent est l'occasion de rappeler les principes en la matière (Cass. com., 5 novembre 2025, n°23-16.431):

Faits

Une salariée signe un engagement de non-concurrence lorsqu'elle devient associée. Quelques années plus tard elle démissionne et signe un contrat de cession de ses parts. Le contrat indique que le prix de cession de ses parts inclue la contrepartie financière de son obligation de non-concurrence.

L'ex-salariée et ex-associée viole ensuite son obligation de non-concurrence. La société, l'attaque de ce fait.

Cette affaire est soumise aux juridictions.

Solution

La Cour de cassation affirme, à cette occasion, de manière très nette, que les magistrats doivent toujours vérifier l'existence et la réalité d'une compensation au bénéfice du salarié-associé auquel une clause de non-concurrence est imposée. Cette compensation doit être individualisée et non « noyée » dans le prix global de vente de ses titres.

Enjeux - sanctions en cas de défaut

Si la compensation n'est pas chiffrée ou identifiable:

- la clause de non-concurrence peut être **déclarée nulle**,
- le salarié qui la respecte peut **réclamer une indemnisation à la société**, en sus du prix de ses titres,
- et la cession peut même être **remise en cause**.

Nos conseils

Toute clause de non-concurrence imposée à un ancien salarié lors de la cession de ses titres doit **prévoir une contrepartie financière**, distincte du prix de cession des titres et clairement identifiable dans le contrat.

Le montant est **déterminé librement** par les parties (salarié/société), sauf si une convention collective impose un minimum. La somme ne doit jamais être dérisoire ni excessive (disproportionnée par rapport aux contraintes imposées). Bien exprimer et chiffrer ce montant dans tout acte de cession est **indispensable pour la sécurité juridique de l'opération**.

Les autres critères de validité de la clause de non-concurrence doivent également être respectés, à savoir: **limitation dans le temps et l'espace, ainsi que proportionnalité de la restriction par rapport aux intérêts en présence**.

Mathieu Hittinger

Avocat Associé Droit des Sociétés et Droit du Patrimoine



IV. Un contentieux régulier... Les heures supplémentaires

La Cour de Cassation vient toutefois de rappeler que ce n'est pas automatique dans un arrêt du 7 janvier 2026, n° 24-10984 FD

Le principe

L'employeur doit contrôler le temps de travail des salariés : badgeuse, feuille de présence signée...
En cas de contentieux : partage de la preuve en matière d'heures supplémentaires...

Les apports de l'arrêt du 7 janvier 2026

Dans cette affaire, l'employeur a pu contrer la demande du salarié en s'appuyant sur une note interne qui stipulait que les heures supplémentaires étaient soumises à la validation du supérieur hiérarchique, et donc également sur l'absence de démonstration d'un accord implicite de sa part.

Quelques rappels :

- Un salarié ne peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires que si les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ont été accomplies à la demande de l'employeur. Pour cela, il suffit que l'employeur en ait au moins tacitement admis la réalisation en ne s'opposant pas à leur exécution (cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40628).
- Peu importe que l'accomplissement d'heures supplémentaires soit subordonné à l'accord préalable et explicite de l'employeur, en vertu d'une procédure mise en place dans l'entreprise : dès lors que le salarié effectue des heures supplémentaires avec l'accord implicite de l'employeur ou parce que sa charge de travail l'exige, l'entreprise doit rémunérer ces heures (cass. soc. 16 mai 2012, n° 11-14580).

En contentieux, lorsqu'un litige survient, l'employeur et le salarié doivent se partager la charge de la preuve.

Le salarié doit ainsi présenter « des éléments suffisamment précis » pour permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre en produisant ses propres éléments (cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919).

En retour, l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les heures effectivement travaillées par le salarié. Il peut notamment s'agir des documents de comptabilisation du temps de travail qu'il est dans l'obligation d'assurer.

Le juge tranche en fonction de ces divers éléments, sachant qu'il peut ordonner des mesures d'instruction si nécessaire (même si c'est très rare).

L'affaire du 7 janvier 2026 :

Pour étayer sa demande de paiement d'heures supplémentaires ainsi que d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé le salarié avait présenté :

- un décompte hebdomadaire et mensuel des heures accomplies en janvier 2020 et février 2020 sous forme d'un tableau synthétique indiquant jour après jour le nombre d'heures accomplies ;
- et l'attestation d'un collègue qui témoignait de la surcharge de travail de l'intéressée suite à sa démission en décembre 2019.

En réplique, l'employeur s'était placé sur le terrain des règles applicables dans son entreprise en matière d'accomplissement d'heures supplémentaires. Pour cela, il a fait valoir que les heures réclamées n'avaient pas été soumises pour validation au supérieur hiérarchique de la salariée. Il avait produit en ce sens une note d'information interne intitulée « Procédure concernant la gestion des heures supplémentaires et complémentaires ».

Résultat

La demande du salarié a été rejetée faute d'accord implicite quant aux heures réclamées.

Les éléments fournis par l'employeur avaient convaincu la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié. Les juges avaient considéré que l'accord implicite de l'employeur aux heures supplémentaires n'était pas rapporté et que l'intéressé ne contestait pas avoir eu connaissance de la note produite.

La Cour de cassation a validé la décision des juges d'appel, lesquels avaient constaté :

- d'une part que le salarié avait eu connaissance de la note soumettant l'accomplissement des heures supplémentaires à la validation du supérieur hiérarchique ;
- et d'autre part, qu'il n'était pas démontré que l'employeur avait donné son accord implicite à l'accomplissement des heures supplémentaires réclamées.

Par conséquent, la Cour de cassation a confirmé que la demande du salarié en rappel d'heures supplémentaires devait être rejetée.

Toutefois nous ne pouvons que vous recommander un contrôle des heures de chaque salarié pour éviter ce type de contentieux souvent très coûteux pour l'employeur.

Garance Paulus
Avocat Droit Social

Nadine Jung
Avocat associé Droit social

V. Responsabilité personnelle du dirigeant pour non souscription de l'assurance responsabilité décennale

L'article L.241-1 du Code des assurances impose à tout constructeur de souscrire une assurance de responsabilité décennale avant l'ouverture du chantier.

Ne pas souscrire l'assurance décennale n'est pas seulement risqué pour la société; la jurisprudence permet en effet d'engager la responsabilité pénale et civile du dirigeant.

Le défaut de souscription d'une assurance décennale obligatoire engage la responsabilité pénale du dirigeant

Le défaut de souscription d'une assurance décennale obligatoire constitue une infraction pénale punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 75 000 € ou de l'une de ces deux peines seulement.

Cette infraction peut être relevée même en l'absence de sinistre, dès lors que le dirigeant a sciemment exposé les tiers à un risque non garanti.

Le défaut de souscription d'une assurance décennale obligatoire engage la responsabilité civile personnelle du dirigeant

Le maître de l'ouvrage, confrontée à une société non assurée et défailtante, peut rechercher la responsabilité personnelle du dirigeant sur le fondement de l'article 1240 du code civil.

Après quelques divergences entre la chambre commerciale et la troisième chambre civile de la Cour de Cassation, la jurisprudence est aujourd'hui bien établie et constante sur ce point.

Face à la multiplication des défaillances d'entreprises et à la fréquente absence de garanties d'assurance, les maîtres d'ouvrage, victimes de désordres de construction, cherchent de plus en plus à engager la responsabilité personnelle des dirigeants afin d'obtenir réparation de leurs préjudices.

C'est dans ce contexte que la Cour de Cassation a eu l'occasion de confirmer que le défaut d'assurance décennale engageait la responsabilité civile personnelle du dirigeant: ce dernier a dès lors été condamné à indemniser directement le maître d'ouvrage pour les désordres affectant l'ouvrage (**C. Cass. Civ. 3° 5 décembre 2024, n° 22-22.998**).

Elle a tenu le même raisonnement dans un cas où le dirigeant n'avait pas obtenu la garantie de livraison obligatoire dans le contrat de construction individuelle et prévue à l'article L. 231-6 du code de la construction et de l'habitation.

Dans ces situations, le sort du dirigeant est scellé: il sera tenu d'indemniser, directement et sur son patrimoine personnel, le maître d'ouvrage pour les désordres affectant l'ouvrage.

La jurisprudence récente renforce l'importance d'un contrôle rigoureux des assurances obligatoires.

Il est donc essentiel de vérifier, avant le début de chaque chantier, que la société a bien obtenu l'ensemble des garanties obligatoires au vu de la qualification du contrat de construction et de la nature des travaux confiés à la société.

Karine L'Huillier

Avocat Associé Règlement des Contentieux et Droit Immobilier



FIDAL

AVOCATS

Le droit d'inventer demain

Notre équipe

FIDAL METZ



Karine L'Huillier

Avocat Règlement des Contentieux
et Droit Immobilier

karine.lhuillier@fidal.com



Mathieu Hittinger

Avocat Droit des Sociétés
et Droit du Patrimoine

mathieu.hittinger@fidal.com



Diane Morini Chantreau

Avocat Droit Fiscal

diane.morini-chantreau@fidal.com



Nadine Jung

Avocat Droit Social

nadine.jung@fidal.com



Mathilde Raynal

Avocat Droit Fiscal

mathilde.raynal@fidal.com



Andréa Mery

Juriste Droit des Sociétés

andrea.mery@fidal.com



Mélanie Detto-Verniani

Avocat Droit Fiscal

melanie.detto-verniani@fidal.com



Garance Paulus

Avocat Droit Social

garance.paulus@fidal.com
