

Le bailleur doit obtenir l'autorisation de changement d'usage des locaux avant la signature du bail

L'autorisation administrative de changement d'usage des locaux d'habitation doit être obtenue par le propriétaire avant la signature du bail et le locataire ne peut pas faire son affaire personnelle de cette obtention.

Une **société civile professionnelle** de notaires avait pris en location des **locaux d'habitation**. Une clause du bail prévoyait que « le preneur déclare faire son affaire de l'obtention de toutes autorisations administratives qui seraient nécessaires pour son installation dans les locaux loués, de manière à ce que le bailleur ne soit jamais inquiété ou recherché à ce sujet, le preneur étant informé de ce que les locaux, objets des présentes, étaient jusqu'alors à usage d'habitation ».

Après avoir reçu un congé, la société locataire avait demandé l'annulation du bail pour violation de l'article L 631-7 du Code de la construction et de l'habitation. Ce texte prévoit que, dans certaines communes, le changement d'usage des locaux d'habitation est soumis à autorisation administrative préalable et tous accords ou conventions conclus sans avoir obtenu cette autorisation sont nuls.

Une cour d'appel avait rejeté cette demande en se fondant sur le raisonnement suivant. Conformément à l'article L 631-7 du CCH, l'autorisation administrative doit être obtenue avant le changement d'usage du local d'habitation et elle est accordée à titre personnel. Or, le bail, signé en juillet 1994, prévoit une prise d'effet au 1^{er} janvier 1995. Dès lors que le **locataire** pouvait accomplir les démarches entre la date de signature du bail et sa prise d'effet, la clause reportant sur le locataire l'obligation de demander l'autorisation de changement d'usage ne méconnaissait pas l'article L 631-7 du CCH. Censure de la Cour de cassation : c'est le **propriétaire** qui, avant la signature du bail, doit obtenir l'autorisation administrative exigée par la loi ; le bail était donc nul.

[Cass 3e civ. 10 juin 2015 n° 14-15.961](#)

RUBRIQUE DROIT SOCIAL

Délégation du pouvoir de licencier donnée par le dirigeant d'une filiale à un salarié de la mère

Le directeur financier d'une société mère peut licencier un salarié d'une filiale s'il est titulaire d'une délégation de pouvoir en matière de gestion du personnel établie par le dirigeant de la filiale.

Des « **délégations** permanentes de pouvoir » avaient été établies par le représentant légal d'une filiale au profit du directeur export et du directeur financier de la société mère. Elles les habilitaient à mener au sein de la filiale les procédures disciplinaires et de licenciement, à tenir les entretiens préalables et à signer les lettres de notification de sanctions disciplinaires et de licenciement.

Un salarié de la filiale, licencié par le directeur financier de la société mère, avait contesté la régularité de la procédure suivie. Il faisait valoir qu'une **personne étrangère à la société** ne peut pas recevoir de mandat pour licencier les salariés de celle-ci.

La Cour de cassation a écarté cet argument : le directeur financier de la société mère, laquelle détenait la totalité des actions de la filiale, titulaire d'une délégation de pouvoir établie par le représentant légal de cette filiale, n'est pas une personne étrangère à la filiale et peut y licencier un salarié. [Cass. soc. 30 juin 2015 n° 13-28.146](#)

[TEXTES RECENTS](#)

Ordonnance n° 2015-900 du 23 juillet 2015 relative aux obligations comptables des commerçants

Décret n° 2015-903 du 23 juillet 2015 relatif aux obligations comptables des commerç