

# La Gazette du Maje

## Devenir de la cause avec la réforme du droit des contrats



L'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations pose trois conditions à la validité d'un contrat contre quatre pour l'actuel article 1108 du Code civil : le consentement des parties, leur capacité et un contenu licite et certain.

Une seule nous intéresse ici, celle du contenu licite et certain. Le terme « contenu » est vaste. Pourrait-il englober l'objet mais, et c'est surtout ce qui nous intéresse ici, la cause ?

L'objet et les conditions y étant attachés se retrouvent aux articles 1163 à 1167 de l'ordonnance.

Les articles 1131 à 1133 du Code civil disparaissent mais certains articles du projet de réforme, notamment les articles 1162, 1169 et 1170 laissent à penser que les utilités de la cause, bien que le terme ne soit plus employé, subsistent.

Prenons tout d'abord l'article 1162 : « *le contrat ne peut déroger à l'ordre public, ni par ses stipulations ni par son but, que ce dernier ait été connu ou non par toutes les parties* ». Le remplacement du terme cause par celui de « but » ne trompera personne.

Cet article semble confirmer le maintien de la cause prise dans sa dimension subjective comme outil permettant de déterminer la licéité d'un acte au regard des motifs légitimes ayant poussé les parties à contracter.

On peut noter l'absence de référence aux bonnes mœurs, volonté encore une fois de moderniser notre Code civil mais la notion d'ordre public semble suffisamment large pour l'envelopper. Par ailleurs, notons que l'indifférence de la connaissance ou non par une partie du motif déterminant ayant poussé l'autre partie à contracter n'est pas nouvelle. Cette condition avait déjà été posée dans un arrêt de la première chambre civile du 7 octobre 1998, dont il suit qu'un contrat peut être annulé pour cause illicite ou immorale, même lorsque l'une des parties n'a pas eu connaissance que le motif déterminant de la conclusion du contrat présentait l'un de ces caractères.

L'article 1162 ne fait donc que dépoussiérer le Code civil en substituant la notion de cause à celle de but sans, pour autant, en dénaturer la substance.

Aux termes de l'article 1169, « *un contrat à titre onéreux est nul, lorsque au moment de sa formation, la contrepartie convenue au profit de celui qui s'engage est illusoire ou dérisoire* ». Ce texte n'est pas sans laisser penser à la cause prise dans sa dimension objective, la cause contrepartie. Ici, l'existence de la contrepartie du débiteur est vérifiée dans les contrats à titre onéreux.

Tel est le cas des contrats synallagmatiques dont la définition est posée dans le nouvel article 1106 : « *le contrat est synallagmatique lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres* ».

## Fraude fiscale : Respect du principe *non bis in idem* ?



Début janvier, le Tribunal de Grande Instance de Paris a décidé de transmettre à la Cour de cassation, deux questions prioritaires de constitutionnalité soulevées durant le procès Guy Wildenstein, célèbre marchand d'art, dans le cadre de poursuites pour fraude fiscale à l'encontre de ce dernier.

En effet, la constitutionnalité des sanctions à la fois civile et pénale en matière de fraude fiscale a été mise en doute.

De manière générale, lorsqu'un contribuable est poursuivi pour fraude fiscale, il encourt des sanctions administratives prononcées par le fisc et parfois des sanctions pénales si l'administration fiscale, après avis de la Commission des infractions pénales, démontre un comportement frauduleux et saisit le juge judiciaire.

En l'espèce, le fisc a porté plainte pour fraude fiscale, ce qui a ajouté un volet pénal à l'affaire.

Or, la question du doublon entre sanction pénale et sanction administrative est au cœur des débats.

Depuis que la Cour Européenne des Droits de l'Homme dans une décision *Grande Stevens* de 2014, a considéré qu'un tel doublon était contraire au principe *non bis in idem* et par extension à l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, les conséquences en France interviennent.

Dans un premier temps, le Conseil Constitutionnel, dans l'affaire EADS a prononcé l'inconstitutionnalité de telles mesures, décision qui a eu des répercussions dans un second temps, tant sur l'AMF que sur l'ACPR. Ces autorités administratives indépendantes prononçaient jusque alors des sanctions administratives qui pouvaient être couplées à des sanctions pénales devant les juridictions judiciaires.

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel avait relevé plusieurs points saillants sur lesquels il convenait de s'interroger et notamment l'identité des faits poursuivis qui peut aller à l'encontre du principe *non bis in idem*.

En l'espèce, tous les critères mis en avance par le Conseil Constitutionnel étaient remplis, raison pour laquelle le Tribunal de Grande Instance de Paris a transmis à la Cour de cassation ces QPC.

Reste à connaître la décision que prendra la Cour de cassation à la suite de son contrôle de conformité. L'affaire sera examinée le 4 mai par la Cour de cassation pour l'examen de conformité des QPC.

Céleste MILLET

Cette catégorie de contrat exclut formellement les actes à titre gratuit.

La question se pose, plus particulièrement, concernant les actes unilatéraux. Par définition, dans l'acte unilatéral, une seule partie s'engage. Cependant, la jurisprudence considère qu'un tel acte est conclu à titre onéreux lorsque celui qui s'engage y a un intérêt. La caution s'engage parce qu'elle a un intérêt à ce que le débiteur principal obtienne un financement. La contrepartie réside dans le fait qui sert de base au contrat, à savoir la dette du débiteur principal.

Une fois délimitée la notion de contrat conclu à titre onéreux, ce dernier peut être annulé si la contrepartie est dérisoire ou illusoire. Il n'y a pas de difficulté si la contrepartie n'existe pas du tout, cette condition de validité étant appréciée à la date de conclusion du contrat. La disparition de la contrepartie au cours de la vie du contrat entraînant non pas la nullité mais la caducité de ce dernier, conformément au nouvel article 1186 : « *un contrat valablement formé devient caduc si l'un de ses éléments essentiels disparaît* ».

La jurisprudence assimilait déjà à l'absence de contrepartie, la contrepartie dérisoire. Ainsi, une vente conclue pour un prix dérisoire doit être annulée parce que la contrepartie fait défaut (Cass. Civ. 3, 24 octobre 2012, n° 11-21.980). L'appréciation du caractère dérisoire ou non d'une contrepartie reposerait donc sur un critère quantitatif : la contrepartie existe mais ne serait pas suffisante. Le caractère illusoire reposerait, quant à lui, sur un critère qualitatif.

Ainsi, la contrepartie serait illusoire si elle ne présente aucune utilité pour l'une ou l'autre des parties. Cette hypothèse n'est pas sans rappeler le cas de l'absence partielle de cause. C'est l'exemple classique du généalogiste qui révèle une succession connue ou qui aurait été connue de l'héritier. Ici, l'article 1169 irait encore plus loin que la jurisprudence antérieure, en ne réduisant pas simplement la contrepartie due par celui pour lequel la prestation reçue ne présente pas d'utilité, mais en annulant le contrat pour cause illusoire.

Un contrat peut aussi être annulé parce qu'il ne permet pas d'atteindre la raison pour laquelle il a été conclu, tel était le cas de la jurisprudence Point Club Vidéo (Cass. Civ 1. 3 juillet 1996). Si on s'en tient à la seule cause objective, la contrepartie existe (mise à disposition des cassettes vidéo). Le contrat de location demeure donc valable et le preneur doit en payer le prix. Si l'on tient compte du motif plus lointain qui a conduit le locataire à conclure le contrat, c'est-à-dire la sous-location des cassettes vidéo, la réalisation de cette dernière est impossible et le contrat de bail n'a plus de raison d'être. En annulant le contrat sur ce fondement, les juges ne s'en tiennent plus uniquement à une vision purement objective de la cause et la teinte d'une certaine dose de subjectivisme pour rechercher la vraie contrepartie que les parties ont légitimement recherché. Ainsi, lorsque l'exécution de l'objectif plus lointain du cocontractant est impossible, le contrat peut être annulé sur le fondement de la cause illusoire même si objectivement, la contrepartie immédiate existe bel et bien. Si cette exécution devient impossible au cours de la vie du contrat, la sanction sera alors celle de la caducité prévue à l'article 1186.

Les jurisprudences Chronopost (1996) et Faurecia (2010), reprenant ce concept de cause objective subjectivée, sont expressément reprises à l'article 1170 qui précise que « *toute clause qui prive de sa substance l'obligation essentielle du débiteur est réputée non écrite* ». C'est notamment le cas des clauses qui prévoient un plafond d'indemnisation dérisoire, vidant par là même l'engagement de sa substance. Cette position jurisprudentielle venait sanctionner des clauses abusives entre professionnels, un dispositif de lutte depuis renforcé et complété par l'article L. 442-6 du Code de commerce.

De tous ces éléments, il faut en conclure que loin de disparaître, la cause resurgit dans l'ordonnance dans ses deux dimensions objective et subjective. Les utilités de la cause qui, autrefois, étaient nées de la pratique et de la jurisprudence sont aujourd'hui retranscrites dans des textes légaux.

Virgine Fleureau



## Colloque sur l'Art et l'Entreprise

Art et Entreprise... A priori contradictoires, ces deux notions une fois conjuguées sont bien souvent gages de rayonnement tant pour l'Entreprise que pour l'Artiste. Le Groupe Conférence du Master II Juriste d'Entreprise, fort de ce sujet peu traité mais aux enjeux grandissants, nous a invité le 1er avril à discuter de ces enjeux.

Au programme, une matinée consacrée au thème de « L'Entreprise œuvrant pour l'Art » durant laquelle nous avons découvert l'Entreprise sous une facette peu connue : celle d'une Muse pour l'Artiste, puis dans un rôle nouveau et en plein essor : celui de financeur de l'Art. L'après-midi a pris l'angle de « l'Art contribuant à l'Entreprise » : ont été dès lors exposées les différentes stratégies envisageables dans le dessein de faire rayonner une Entreprise tant d'un point de vue externe et communicationnel qu'interne et managérial. Le tout a été rythmé par des intervenants prestigieux et très diversifiés, appartenant aussi bien au monde du droit et de l'Entreprise qu'à celui de l'Art, de la culture, de la communication, du management ou de la philosophie. Une journée pleine de surprises qui s'est clôturée autour d'un cocktail sous le signe des Arts ...



# Focus sur la Réforme du Droit du travail

Présenté le 17 février 2016 par la ministre du travail, l'avant projet de loi « El Khomri » qui vise à « refonder » le droit du travail est aussi dense et complexe que le code qu'il critique. Parmi tous les sujets qu'il aborde, voici un focus sur quelques points essentiels.



## ◆ Durée du travail

Concernant le **temps de travail hebdomadaire**, il est prévu un allongement de la période sur laquelle la durée maximale de temps de travail hebdomadaire est calculée (passant de quarante-quatre heures maximum par semaine sur seize semaines et non plus douze). Il assouplit également le passage de cette durée maximale répartie sur la période de quarante-quatre à quarante-six heures par un accord d'entreprise ou de branche.

Concernant les **heures supplémentaires**, la durée hebdomadaire légale du travail resterait de 35 heures. Toute heure supplémentaire au-delà devrait être rémunérée selon un taux majoré. Les entreprises pourraient fixer par accord collectif ce taux de majoration, qui pourrait être inférieur au taux fixé par la branche, mais ne pourrait en aucun cas être en dessous de 10%. Leur paiement, pourra intervenir jusqu'à trois ans et non chaque semaine (ou un an maximum).

Concernant les **astreintes**, l'avant projet de loi supprime le délai de quinze jours avant lequel un salarié doit être prévenu de sa période d'astreinte. Mais il prévoit que cette astreinte donne lieu à une compensation financière ou un repos au moins égal au temps où il est intervenu.

Concernant les **forfait jours**, un accord collectif ne sera désormais plus nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Concernant le **travail de nuit**, le projet de loi élargit la période durant laquelle le travail est considéré comme étant nocturne (de 6 à 7 heures). Comme pour le temps de travail de jour, la période de référence pour calculer le temps de travail hebdomadaire maximal passerait de douze à seize semaines.

Concernant le **temps de travail des apprentis mineurs**, le temps de travail maximum ne change pas, il reste limité à quarante heures hebdomadaires. Le seul véritable changement est relatif à l'inspection et la médecine du travail qui devaient auparavant donner leur accord, désormais elles ne seraient plus qu'« informées ».

## ◆ Négociation

### Accords et contrat de travail

A priori l'article L2254-1 n'est pas supprimé, il prévoit que les dispositions d'un accord s'appliquent au contrat de travail, sauf si celui-ci comprend des stipulations plus favorable.

Cette disposition est largement « complétée » par l'avant projet qui introduit l'article L2254-2 permettant de faire prévaloir la préservation ou le développement de l'emploi sur le contrat de travail « y compris en matière de rémunération et de durée du travail ». On notera que la « rémunération » ne pourra pas être abaissée par l'accord d'entreprise, et qu'un décret viendra définir cette rémunération pourtant l'objet de l'article L242-1 du

Code de la sécurité sociale.

### Représentativité dans le groupe

Celle-ci est en principe appréciée selon les mêmes règles qu'au niveau de l'entreprise, et évaluée par l'addition des suffrages des entreprises ou établissements du groupe. (L.2122-4).

L'avant projet précise que lorsqu'un nouvel accord doit être négocié, et qu'il recouvre le même périmètre qu'un accord déjà conclu durant la mandature précédente :

- La représentativité des signataires est appréciée en additionnant les suffrages obtenus lors de la précédente mandature.
- Les possibilités de négociation et de conclusion d'accords prévues au niveau de l'entreprise sont applicables au niveau du groupe.

### Accords de groupe, d'entreprise et d'établissement :

C'est là le point de la réforme sujet à discussion

- si l'accord le prévoit expressément, l'accord de groupe prime pour le passé et l'avenir, sur les accords d'entreprise et/ou d'établissement.
- si l'accord le prévoit expressément, l'accord d'entreprise prime pour le passé et l'avenir, sur les accords d'établissement.

## ◆ Le Compte Personnel d'Activité

Le projet de loi met aussi en place le compte personnel d'activité (CPA) qui reprend les dispositions de la position commune adoptée par les syndicats suite à des négociations.

Ce nouveau compte rassemble à la fois le compte personnel de formation et le compte pénibilité.

Lors de son entrée en vigueur le 1er janvier 2017, le CPA sera ouvert pour toute personne âgée de 16 ans ou plus, qui occupe un emploi, qui a le statut de conjoint collaborateur, qui recherche un emploi ou est accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion ou encore qui est accueillie dans un établissement ou service d'aide pour le travail. Par dérogation, il pourra être ouvert aux jeunes de 15 ans entrant en apprentissage.

Le compte ne sera fermé que lorsque la personne atteint l'âge de liquider ses droits à la retraite.

Le CPA ne pourra être mobilisé qu'en cas d'accord express du titulaire du compte et son refus de ne constituera pas une faute.

De plus, il a vocation à être étendu aux agents publics, ce qui lui confère un caractère universel.

Pour ce qui est des dispositions particulières au compte personnel de formation, le projet de loi prévoit un élargissement des

types de formations éligibles à ce titre en y intégrant des actions de formation permettant de réaliser des bilans de compétences et les formations pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Il est aussi prévu que le CPF soit abondé par la région d'un nombre d'heures équivalent à la durée complémentaire de formation nécessaire à son obtention d'une qualification pour les jeunes sans qualification.

De même, un abondement de 20 heures supplémentaires financées par l'Etat sera effectué pour les personnes ayant effectuées un service civique.

A partir de 2018 le CPF sera ouvert aux indépendants, membres des professions libérales et non salariées, conjoint collaborateur, artistes, auteurs. Comme c'est le cas actuellement pour les salariés, l'abondement du compte sera de 24h par année d'exercice dans une limite de 120 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit puis 12h par année dans un plafond de 150h.

De plus, le Fond d'assurance formation (FAF) des non-salariés pourra abonder le CPF.

Enfin, le projet souhaite ouvrir la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux personnes justifiant d'une activité pendant un an au lieu de trois ans.

## ◆ Licenciement

La loi El Khomri prévoit la mise en place d'un référentiel fixant le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A ce jour, le Code du Travail opère une distinction s'agissant du licenciement prononcé à l'endroit d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus, de celui prononcé à l'encontre d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou dans une entreprise de moins de 11 salariés.

La mise en place d'un barème n'est pas une nouveauté. En effet, la loi MACRON prévoyait également l'instauration d'un référentiel. Le montant de l'indemnité que pouvait allouer le juge prud'homal dépendait d'une part de l'ancienneté du salarié, et d'autre part de l'effectif de l'entreprise.

Dans une décision du 5 août 2015, le Conseil Constitutionnel a invalidé le barème en retenant en substance que le critère lié à la taille de l'entreprise est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi puisqu'il ne présente aucun lien avec le préjudice subi par le salarié du fait de la perte de son emploi (Décision n°2015-715 DC).

Il est particulièrement étrange que le Conseil Constitutionnel se fonde sur une rupture d'égalité du fait de la taille de l'entreprise puisqu'aujourd'hui le Code du travail se fonde sur l'effectif de l'entreprise pour établir les sanctions d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse....

Fort de cette décision, le nouveau barème El Khomri supprime donc la référence à l'effectif de l'entreprise pour créer cinq seuils (contre trois pour le barème MACRON).

Si la loi El Khomri fixe pour principe le respect d'un référentiel, elle prévoit, dans le même temps un certain nombre d'exceptions. A ce titre, le juge pourrait s'affranchir de ce barème pour accorder une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, mais il ne s'agit

là que d'une simple faculté offerte au juge, lequel ne sera pas tenu d'y faire droit.

Enfin, la loi El Khomri prévoit de diminuer les indemnités allouées au salarié s'agissant de la nullité du licenciement pour absence ou insuffisance du PSE, ou en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à l'inaptitude.

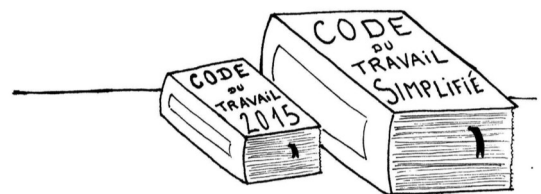
Par ailleurs la loi donne une nouvelle définition du licenciement pour motif économique et apporte des précisions s'agissant du nouveau périmètre d'appréciation de celui-ci.

L'article L. 1233-3 du Code du travail définit le licenciement pour motif économique et fait ressortir deux causes : les difficultés économiques et les mutations technologiques. La jurisprudence de la Cour de cassation a par ailleurs ajouté deux autres motifs : la cessation d'activité et la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

La loi El Khomri entend graver dans le marbre les motifs du licenciement économique découverts par la chambre sociale et vient préciser la notion de difficultés économiques.

C'est notamment ce point qui est fortement contesté puisqu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pourrait désormais, sous certaines conditions, caractériser les difficultés économiques.

L'autre changement relatif au licenciement économique et la mise en place d'un nouveau périmètre d'appréciation du motif économique. Aujourd'hui les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci ne fait pas partie d'un groupe ; en revanche, si l'entreprise fait partie d'un groupe, ces mêmes difficultés doivent être appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Demain, le juge devra apprécier les motifs économiques sur le seul territoire national.



Marie MAILLY

Maeva GONZALEZ

Claire HAUCHECORNE

Vianney VALTEL

# Fausse déclaration intentionnelle de l'assuré : Malitiis non est indulgendum

Cour de cassation, 2<sup>ème</sup> Chambre civile, 4 février 2016, n°15-13.850, F-P+B



**Malitiis non est indulgendum** – « Il ne faut montrer aucune indulgence envers ceux qui sont de mauvaise foi » ; cet adage pourrait, à lui seul, résumer l'arrêt rendu par la seconde chambre civile de la Cour de cassation le 4 février 2016.

Une SCI fait assurer un ancien immeuble en le déclarant vide. Elle précise que des travaux de rénovation ont été entrepris en vue de le louer en habitation. Ce premier contrat d'assurance venant à son terme, les parties en concluent un second qui comporte de nouvelles garanties moyennant une prime d'assurance moins élevée. À l'occasion de la souscription de ce dernier contrat, la SCI fait état de l'achèvement des travaux entrepris dans l'immeuble assuré et de sa location à 100 % en habitation. Un incendie survient et détruit l'immeuble assuré. Se prévalant d'une fausse déclaration intentionnelle de l'assuré lors de la souscription du second contrat, l'assureur refuse la garantie. La SCI l'assigne en paiement d'une certaine somme au titre des pertes et frais engendrés par le sinistre.

Saisie, la cour d'appel de Nancy prononce la nullité du contrat d'assurance pour fausse déclaration intentionnelle. La SCI forme un pourvoi en cassation.

Le demandeur soutient que la fausse déclaration ne peut résulter que des seules réponses apportées aux questions précises posées par l'assureur lors de la conclusion du contrat ; elle ne peut procéder des mentions relatives à d'éventuelles déclarations de l'assuré insérées dans la police.

La Cour de cassation rappelle, d'abord, que l'article L.113-8 du Code des assurances dispose que le contrat d'assurance est nul en cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de la part de l'assuré ; que l'article L.113-2 n'impose pas l'établissement d'un questionnaire préalable écrit ; enfin, que le juge peut prendre en compte les déclarations faites par l'assuré à sa seule initiative lors de la conclusion du contrat pour apprécier l'existence d'une fausse déclaration. Relevant que l'assuré avait de sa propre initiative informé l'assureur de la fin des travaux et de la location des locaux, qu'au jour du sinistre peu de travaux avait été entrepris et que le bâtiment était inhabitable et inoccupé, l'arrêt attaqué est confirmé.



Cette solution, qui met sur le même piédestal la déclaration provoquée et la déclaration spontanée, ne doit pas surprendre. En effet, ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation apprécie la fausse déclaration intentionnelle de l'assuré au regard de ses allégations spontanées (*C. cass., Civ. 2<sup>e</sup>, 16 dec. 2010, n°10-10.859 ; Cass., Civ. 2<sup>e</sup>, 19 févr. 2009, n°07-21.655*). La raison est simple : l'article L.113-8 vise la fausse déclaration intentionnelle sans la restreindre à l'un de ses deux types de déclaration. Par conséquent, le bavardage est certes libre, mais il peut s'avérer dangereux (*Déclaration du risque, questionnaire fermé et initiative spontanée pour informer l'assureur, RDI 2009. 305, obs. D. Noguéro*).

Joseph Patti

## Gala 2016

Chers camarades,

En tant que jeunes poulains et futurs diplômés du MAJE, vous êtes bien évidemment les guest du gala que nous vous organisons !

Nous vous rappelons que la soirée se déroulera le **vendredi 20 mai 2016 à partir de 20h**, à l'Art Hôtel\*\*\*\* situé au **19 quai de la Loire à Rochecorbon** (10 minutes environ de la gare de Tours).

Le Gala est l'occasion d'échanger entre anciens et futurs diplômés de la formation ainsi qu'avec les partenaires qui font le succès du MAJE. Nous serons ravis de vous retrouver pour partager une soirée conviviale dans un lieu d'exception !



## Remerciements

Nous remercions Mme Albert-Moretti, Doyen de la Faculté de Droit de l'Université François Rabelais

Nous remercions Messieurs Bourdoiseau, Oudin et Roulet, Directeurs du Master II Juriste d'entreprise.

Nous remercions également Céleste, Virginie, Marie, Maeva, Claire, Vianney et Joseph, étudiants du MAJE, pour leurs articles.

Gazette faite par les étudiants du Master II Juriste d'Entreprise de l'Université François Rabelais - [www.e-maje.fr](http://www.e-maje.fr)

