



Munis de leur plume juridique

Assortie d'une certaine âme artistique

Jeunes juristes

Des idées plein la tête

En ces quelques pages

Vous présentent

Leur Gazette

# La Gazette du MAJE

L'actualité juridique

Janvier 2017

## Sommaire

- ✚ En page 1 : Vers la fin du principe *ne bis in idem* ? Arrêt CEDH, 15 novembre 2016, A et B c/ Norvège
- ✚ En page 2 : Le Principe de neutralité.
- ✚ En page 3 :
  - Zoom sur « 1804 »
  - Zoom sur l'adage « *interpretatio cessat in claris* »
- ✚ En page 4 :
  - « A vous de jouer »
  - Remerciements



## Vers la fin du principe *ne bis in idem* ?

Par Vincent Lepaul

CEDH, 15 novembre 2016, A et B c/ Norvège,  
n°24130/11 et 29758/11

Le Conseil constitutionnel possède-t-il un véritable pouvoir de divination pour être en mesure d'anticiper un possible cumul des sanctions pénales et fiscales, alors même que la jurisprudence européenne - antérieurement - prônait fermement le contraire<sup>1</sup> ?

Deux résidents, norvégien et américain, réalisent un montage juridique, se concrétisant par la création de plusieurs sociétés localisées dans des États étrangers, dans le dessein d'éluider l'impôt norvégien. Un contrôle fiscal a lieu, et se conclut par un redressement fiscal, assorti de pénalités fiscales, qui sont acquittées par les contribuables. Mais par la suite, le juge pénal est saisi, et condamne les contribuables à des peines pénales d'un an d'emprisonnement. Les contribuables contestent de telles sanctions pénales, en vertu du

principe *ne bis in idem*, selon lequel nul ne peut être jugé deux fois pour les mêmes faits, et, en fin de compte, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'Homme est saisie de l'affaire (Cour EDH).

La Cour européenne des droits de l'Homme donne raison au Gouvernement norvégien, et affirme, au paragraphe 130, que « Toutefois, [...] l'article 4 du Protocole no 7 n'exclut pas la conduite de procédures mixtes, même jusqu'à leur terme, pourvu que certaines conditions soient remplies ». Pour qu'un cumul des sanctions soit possible, l'État doit démontrer que les procédures forment un tout cohérent, il est que « les buts poursuivis et les moyens utilisés pour y parvenir doivent être en substance complémentaires et présenter un lien temporel, mais aussi que les éventuelles conséquences découlant d'une telle organisation du traitement juridique du comportement en question doivent être proportionnées et prévisibles pour le justiciable ».

La Cour européenne des droits de l'Homme rompt totalement avec sa jurisprudence antérieure, ainsi qu'avec celle de la Cour de justice de l'Union européenne, selon lesquelles le principe *ne bis in idem* doit prévaloir, et affirme un principe général - qui ne s'applique donc pas qu'à la matière fiscale - selon lequel les sanctions administratives et pénales peuvent se cumuler, sous certaines conditions.

Nous rejoignons la pensée du juge dissident de l'arrêt sous commentaire, Pinto DE ALBUQUERQUE, selon lequel « après avoir renversé la logique du principe *ne bis in idem*, le présent arrêt ouvre la porte à une politique répressive sans précédent, digne d'un Léviathan, basée sur l'ouverture par l'État de procédures multiples, stratégiquement articulées et mises en place en vue d'atteindre l'effet répressif maximal ». Cet arrêt sera lourd de conséquences, surtout lorsque l'on sait que le principe *ne bis in idem* est un droit fondamental ayant vocation à assurer la paix sociale<sup>11</sup>.

Dès lors, que reste-t-il du principe *ne bis in idem* en Europe ?

<sup>1</sup> CC, 24 juin 2016, Jérôme C., n°2016-545 QPC

<sup>2</sup> CEDH, 10 février 2009, Sergueï Zolotoukhine c/ Russie, n°14939/03 ; CEDH, 4 mars 2014, Grande Stevens et autres c/ Italie, n°18640/10, 18647/10, 18663/10, 18668/10 et 18698/10

<sup>3</sup> Vincent LEPAUL, « Cumul des sanctions pénale et fiscale : "Peccare idem bis, haud viri sapientis est" », <http://www.etudes-fiscales-internationales.com>, publié le 12 juillet 2016

## Le Principe de neutralité, par Aurianne Montané de la Roque



Le fait religieux est au cœur de l'actualité. Les vives controverses suscitées par les arrêtés anti-burkinis pris cet été en sont un bon exemple.

Au fait religieux, se rattache la problématique liée à la neutralité dans les entreprises privées.

Jusqu'à présent, sur le point de savoir si un employeur peut restreindre les droits et libertés des salariés, notamment en matière religieuse, seul l'article L1321-3 du code du travail donnait une solution. Cet article interdit en effet au règlement intérieur de contenir des « dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne sauraient pas être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Ces dispositions ont été complétées par l'Article 2 de la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Créant un nouvel article L1321-2-1, elle permet ainsi aux employeurs d'intégrer un principe de neutralité dans le règlement intérieur. L'insertion d'un tel principe n'est cependant pas totalement libre.

En effet pour s'en prévaloir, les employeurs doivent justifier de 2 conditions cumulatives. Ainsi, les dispositions doivent d'une part, être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise et d'autre part, être proportionnées au but recherché.

De sorte que le nouveau texte ne crée aucun droit absolu à l'insertion du principe de neutralité dans le règlement intérieur. Ce droit n'étant ouvert qu'aux seuls employeurs justifiant de ces 2 conditions.

Bien que la notion de « neutralité » englobe tant la neutralité religieuse que politique ou encore philosophique, les restrictions ainsi apportées peuvent être justifiées par deux types de raisons. A savoir, des raisons tenant au personnel lui-même (hygiène, santé) ou aux tiers (assurer l'égalité homme-femme, contact avec de jeunes enfants). L'avenir de ces nouvelles dispositions reste toutefois incertain. En effet, le texte étant rédigé en des termes vagues, il appartiendra aux juges du fond de définir et préciser les notions employées. Cette interprétation relevant de la casuistique, cela risquera de créer une réelle insécurité juridique.

Une autre limite peut être apportée à ce texte. En effet, en insérant le principe de neutralité dans le règlement intérieur de leur entreprise, les employeurs devront être extrêmement vigilants quant à la rédaction de ces dispositions afin de ne pas tomber sous le couperet de la discrimination. Ainsi bien que le règlement intérieur constitue un acte unilatéral de l'employeur, ce dernier reste soumis au contrôle du CE, du CHSCT et de l'inspection du travail qui a le pouvoir d'imposer la modification ou le retrait de dispositions qu'elle estimerait contraires aux prescriptions du code du travail.

L'avenir de ce nouveau texte est encore confus en ce qu'il risque de se confronter à d'autres sources du droit. Ainsi, l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales énonce la liberté de manifester sa religion en public ou en privé, la jurisprudence de la CEDH affirme le droit de manifester ses convictions religieuses sans oublier la jurisprudence de la CJUE qui va bientôt rendre une décision à la suite d'une question préjudicielle posée par la Cour de cassation française concernant le port du voile religieux sur le lieu du travail.

Malgré un apport plus que relatif, ce nouvel article L1321-2-1 du code du travail est accompagné par la prochaine publication du Guide du fait religieux dans les entreprises privées. Ce guide présenté aux partenaires sociaux le 7 novembre dernier vise à prévenir de potentiels conflits en orientant l'employeur sur la conduite à adopter face à un certain nombre de problématiques à connotation religieuse.

## “La culture ne s'hérite pas, elle se conquière”

André Malraux

### 1804

Jusqu'au coup d'État du 18 brumaire An VIII portant Napoléon Bonaparte au pouvoir, le droit français était caractérisé par une réelle instabilité confrontant droit coutumier et droit savant. Les promesses de codifications faites par les lois des 16 et 24 août 1790 puis par la Constitution de 1791 n'ayant pas été tenues, 3 projets de codes élaborés par Cambacérès furent eux aussi rejetés en raison de l'instabilité politique.

Devenu empereur, Napoléon Ier décida de rompre avec ce système et, par un arrêté du 24 thermidor an VIII, nomma 4 rédacteurs officiels chargés de rédiger un code civil. C'est ainsi que 4 mois plus tard, Tronchet, Portalis, Bigot de Préameneu et Maleville achevèrent le code civil tel qu'on le connaît encore aujourd'hui.

Imprégné du meilleur de l'ancien droit et des apports révolutionnaires, ce dernier entre en vigueur le 21 mars 1804.

A compter de cette date, toutes les lois ou coutumes anciennes cessèrent de produire effet et ce fut le début d'une vague de codification importante puisque suivront le Code de Procédure Civile en 1806, le Code de Commerce en 1807 et le Code Pénal en 1810.

## Interpretatio cessat in claris : La théorie de l'acte clair

L'interprétation du contrat est un mécanisme très encadré en droit français puisqu'il s'agit de donner toute sa force normative au principe de consensualisme. Une des limites à l'interprétation du contrat consiste en l'interdiction pour le juge d'interpréter des clauses qui seraient claires, dépourvues d'ambiguïté, dans leur écriture initiale. Le juge est seulement autorisé à interpréter les clauses dites « obscures ». Pourtant, cette théorie de l'acte clair perd de sa pertinence dans de nombreux cas comme lorsque le texte est clair mais obsolète, contraire avec d'autres textes clairs, inadapté ou contraire à des considérations plus impérieuses.

Le principe reste qu'en présence d'un acte clair, le texte doit être appliqué tel quel.

# À vous de jouer !

La réforme du droit des obligations : qu'avez-vous retenu ?

1.													4.												
2.																									5.
3.																									

1. Théorie consacrée par l'ordonnance du 10 février 2016 déterminant le moment et le lieu de formation du contrat suivant l'acceptation de l'offre par son bénéficiaire.

2. Terme désignant les clauses que le juge est autorisé à interpréter.

3. Théorie consacrée par l'ordonnance du 10 février 2016 permettant à une des parties au contrat d'obtenir la révision du contrat sous certaines conditions en cas de changement de circonstances.

4. Terme supprimé par l'ordonnance du 10 février 2016 désignant ce qui fut considéré comme "élément essentiel du contrat" mais dont l'esprit demeure à travers la référence à une contrepartie essentiel à la validité du contrat.

5. Fondement du contrat consacré par l'ordonnance du 10 février 2016 selon lequel les relations contractuelles doivent être fondées sur la confiance entre cocontractants.

## Le MAJE vous souhaite une très bonne année 2017

### Remerciements

Nous remercions Madame Albert-Moretti, Doyen de la Faculté de Droit de l'Université François Rabelais  
 Nous remercions Monsieur Bourdoiseau, Monsieur Oudin et Monsieur Roulet, Directeurs du Master II Juriste d'entreprise.  
 Nous remercions également Aurianne Montané de la Roque, Vincent Lepaul et Laureen Roy pour leur contribution.

Pour toutes vos questions ou remarques, ou si vous souhaitez nous soumettre vos idées pour la Gazette, n'hésitez pas à nous contacter via notre adresse mail : [lagazettedumaje@outlook.fr](mailto:lagazettedumaje@outlook.fr).

Vous pouvez également retrouver les informations sur le Master II Juriste d'entreprise et sur les formations en alternance sur les sites suivants : [www.e-maje.fr](http://www.e-maje.fr) et [www.cfaiurc.fr](http://www.cfaiurc.fr).