

GAZETTE du MAJE



*Novembre ———
————— Décembre*

2020

SOMMAIRE

Les brèves 5

Droit social

Le télétravail : une vague de changement..... 8

Attention à nos publications sur les réseaux sociaux ! 11

Les répercussions de la crise sanitaire sur les salariés..... 13

Droit des affaires

Taxe GAFA : le point sur la situation 16

Vers la diffusion des audiences ?..... 18

Point de vue géopolitique

La jeunesse libanaise : espoir d'une nation en crise ?..... 20

Sport

La Covid-19 et la force majeure 23

Le City Football Group : un modèle dangereux ?..... 25

Actualité du MAJE

Retour sur la conférence du 5 novembre..... 28

Jeux

Mots croisés 30

ÉDITO

Nouvelle année universitaire, nouvelle rédaction de la gazette, nouveau confinement. En matière académique comme en matière sanitaire, il y a des constantes.

C'est donc dans un contexte un peu particulier que nous vous présentons notre nouvelle équipe de 8 étudiants et ce qui constitue la première des quatre gazettes à venir au long de l'année universitaire.

Notre ambition sera de vous faire vivre l'actualité juridique, depuis notre canapé présentement, mais surtout de nos yeux d'étudiants en 5^{ème} année de Droit Social et de Droit des Affaires.

Pour cette première édition, nous nous sommes longuement interrogés. Fallait-il faire de la crise sanitaire le sujet central de la gazette ? Cela risquait-il d'être redondant ? Serait-ce hors propos car la crise sanitaire a vocation à durer et à se normaliser ? Ou fallait-il au contraire, avec un certain optimisme, occulter la crise sanitaire et se concentrer sur des thématiques de fonds indépendantes du virus ? Les incertitudes de la période resurgissaient sur notre ligne éditoriale.

Finalement, bien que la Covid-19 soit importante et ait vocation à modifier notre quotidien et de fait l'état du droit pour les mois à venir, elle ne saurait limiter notre regard sur l'actualité à son seul prisme. Nous avons donc choisi le statut quo et dans les pages qui vont suivre, nous nous efforcerons de traiter aussi bien de l'actualité juridique à l'aune du Covid-19, mais également d'autres thèmes dans l'actualité en ce moment.

Dans cette gazette, vous trouverez donc des brèves vous faisant part des diverses actualités qui nous ont marqués ces derniers temps mais aussi des sujets, dont l'analyse nous tenait à cœur, sous forme d'articles de fonds. Et puisqu'en cette période compliquée, il faut pouvoir oublier un peu tous ces sujets sérieux, vous trouverez à la fin de ce numéro une page de mots-croisés en numérique. Covid oblige, la rédaction du MAJE innove.

S'agissant des articles de fond,

Star du moment malgré lui, vous en apprendrez plus sur une nouvelle manière de travailler et les enjeux qu'elle représente, nous nous pencherons en détail sur le télétravail et ses aspects juridiques.

Et si la frontière entre emploi et vie privée a tendance à se brouiller du fait de ce nouveau phénomène qui fait entrer le travail à la maison, qu'en est-il des pouvoirs de l'employeur sur la vie privée du salarié. Nous commenterons la jurisprudence récente en la matière qui semble donner un pouvoir plus étendu à l'employeur à s'immiscer dans la vie privée du salarié.

Aussi, comment ne pas aborder le thème de la protection sociale en cette période de crise sanitaire. Le virus, à l'origine de nombreux troubles psychosociaux a mécaniquement provoqué une augmentation drastique du nombre d'arrêts de travail. A tel point que le gouvernement s'est penché sur la reconnaissance des impacts du virus en tant que maladie professionnelle, ce que nous tacherons de présenter.

Ensuite, en dépit des incertitudes de la période, une chose elle demeure certaine : l'imposition. Les projets de réformes fiscales et notamment la taxation des GAFAs reprennent de plus belle, dans une situation où le financement des États est plus que jamais nécessaire pour faire face aux effets de la crise, nous aurons l'occasion d'en parler ici.

La vie judiciaire, elle aussi, suit son cours. Dans les salles d'audiences pour une part, mais peut-être prochainement via des retransmissions sur internet et à la télévision. Nous discuterons ce projet porté par la chancellerie.

Notre regard s'est aussi porté sur l'actualité internationale. Malgré la fermeture des frontières, il convient de ne pas rester isolés. A ce titre, nous tenterons d'analyser la situation politique et sociale tendue au Liban et les espoirs que l'on peut quand même en tirer.

Enfin, nous gardons un œil sur notre divertissement favori en temps normal : le sport. Cette édition nous permettra de mettre un coup de projecteur sur le football, qui s'il est un peu moins en vogue en cette période particulière, nous offre une belle illustration de la révision pour cas de force majeure avec le contrat de Lionel Messi au FC Barcelone. Mais encore parce que, plus que jamais objet de « business », il est confronté à de plus en plus de montages juridiques au cœur de la stratégie des clubs comme le City Group dont nous étudierons le cas.

Bonne lecture !

La rédaction



LES BRÈVES

LES BRÈVES
LES BRÈVES
LES BRÈVES

• Doublement du congé paternité, une avancée pour l'égalité entre les femmes et les hommes •

Comme annoncé en septembre dernier, le gouvernement souhaite réformer le congé paternité suite aux travaux de la commission des 1 000 premiers jours de l'enfant. Un passage à 28 jours avec une partie de congé obligatoire, telles sont les modifications susceptibles d'entrer en vigueur en juillet 2021. C'est la sécurité sociale qui supportera l'allongement du congé paternité au titre de la branche Famille. Néanmoins, les cotisations sociales affectées à cette branche sont surtout constituées des cotisations patronales. A ce titre, le MEDEF annonce un coût de 300 millions d'euros pour les entreprises, dans un contexte économique et sanitaire plus qu'incertain...

• Conflit entre le pouvoir exécutif et le rappeur Freeze Corleone •

Le rappeur Freeze Corleone a sorti son album « *La Menace Fantôme* » dans le courant du mois d'octobre. L'album lui a attiré de nombreux ennuis mettant le rappeur sous la menace d'un procès pour antisémitisme de la part du ministre de l'Intérieur. Les lyrics de ses chansons ont amené Universal à rompre son contrat tout nouvellement signé et plusieurs plateformes de streaming ont retiré sa discographie, à l'exception de Spotify qui continue à soutenir l'artiste. Cette affaire met sur la table un problème récurrent avec les rappeurs : **jusqu'où peut aller la liberté d'expression dans un média comme le rap, écouté par de très nombreux auditeurs.**

• Haut-Karabakh : l'affrontement des puissances régionales •

Ce conflit, qui n'a eu de cesse de faire parler de lui depuis la révolution russe de 1919, oppose, initialement, l'Arménie et l'Azerbaïdjan. Les tensions qui perdurent depuis le 27 septembre 2020 sont, en réalité, portées par l'affirmation régionale de la Turquie. S'affirmant tel un sultan de l'empire Ottoman, Recep Tayyip Erdogan arme l'armée azerbaïdjanaise de F-16 et de miliciens syriens dans la conquête de ce territoire tant disputé. La Russie, elle, armant à la fois l'Arménie et la Turquie, se trouve dans une position délicate. Pour autant, Vladimir Poutine n'entend pas intervenir militairement dans cette région du Caucase afin de ne pas entrer en conflit direct avec les turcs. En consacrant la victoire de l'armée azerbaïdjanaise dans le Haut-Karabakh par la signature d'un cessez-le-feu total dans la nuit du 9 au 10 novembre, les Russes cherchent à protéger Erevan tout en conservant une relation privilégiée avec la Turquie. Vladimir Poutine s'impose, ainsi, comme l'unique arbitre de la région.

· Le refus de communication du code de déverrouillage d'un téléphone portable désormais pénalement répréhensible ·

La Cour de cassation vient par cet arrêt clarifier sa position sur la question. Dans un arrêt du 16 avril 2019, la Cour d'appel de Paris avait énoncé que le code de déverrouillage d'un téléphone n'était pas une convention secrète de déchiffrement et donc le justiciable était en droit de refuser la communication de ce code. Désormais, le refus de communiquer le code de déverrouillage de son téléphone à une autorité judiciaire, qui a obtenu l'autorisation de le demander auprès d'un magistrat, est susceptible de constituer une infraction pénale. Il s'agit d'une infraction de refus de remise de la convention secrète de chiffrement d'un moyen de cryptologie, passible d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 270 000 € d'amende, au regard de l'article 434-15-2 du Code pénal.

° Arrêt Chambre criminelle 13 octobre 2020 n°20-80.150

· Elections aux Etats-Unis ·

Après plusieurs jours de suspens, Joe Biden est élu 46ème président des États-Unis. Pour les soutiens de Joe Biden, cette élection comportait deux enjeux majeurs : l'espoir de nombreux américains et de citoyens du monde entier de voir Donald Trump disparaître du paysage politique (ou tout du moins de s'en éloigner), et permettre pour la première fois à une femme d'accéder à la place de vice-présidente. En France, cette victoire est également accompagnée d'une attente forte de retrouver des relations plus coopératives avec les États-Unis, à commencer par les questions environnementales (pour mémoire, les États-Unis sont sortis de l'Accord de Paris sur le climat sous le mandat de Donald Trump). Cependant, au moment de la rédaction de cet article, Donald Trump refuse encore catégoriquement la victoire de son adversaire, affirmant que cette élection a été volée.

· Véolia/Suez : une fusion à remous ·

Le feuilleton opposant Véolia et Suez, dont Engie est un des acteurs principaux, ne cesse de surprendre. Au premier abord, la volonté d'Antoine Frérot, PDG de Véolia, de créer « le champion mondial incontesté de la transition écologique » est attrayante. Pour autant, le groupe Suez, désireux de préserver l'entreprise des griffes de Véolia, n'a eu de cesse de multiplier les obstacles. L'acquisition, aux dépens de la volonté du Ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, par Véolia, de 29,9% des parts dont dispose le groupe Engie dans la société Suez, pour 3,4 milliards d'euros, a été le coup de grâce inéluctable rendant l'OPA sur les 70,1% restant, inévitable.

Cependant, la fusion des deux entreprises amènerait le groupe Véolia-Suez en situation de quasi-monopole sur le marché de l'eau français. Antoine Frérot, qui ambitionnait de céder la filiale au fonds d'investissement Meridian et de devenir « meilleurs ennemis », devra prendre son mal en patience. Bertrand Camus, PDG du groupe Suez a, dans un dernier espoir, pris la décision de protéger sa filiale Eau de France au sein d'une fondation néerlandaise la rendant inaccessible pour quatre années. Dès lors, rien ne garantit la finalité heureuse de cette épopée si ce n'est pour la société Saur, troisième acteur du marché français, qui, regardant de loin les hostilités et bénéficiant du ralentissement de la procédure par les autorités anti-trust, pourrait être l'unique grande gagnante.

· **L'apport de la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant** ·

La question de l'allongement du congé accordé au salarié à la suite du décès de son enfant avait fait polémique en début d'année. La majorité présidentielle avait rejeté la proposition de loi visant à porter ce congé à 12 jours. Cette question a de nouveau été débattue au printemps 2020, faisant l'objet d'un texte, adopté à l'unanimité. En ce sens que la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, allonge le congé pour décès d'un enfant et crée un nouveau congé.

En effet, pour tous décès intervenus à compter du 1er juillet 2020, le Législateur porte ce congé de 5 jours à 7 jours ouvrés minimum, à condition de se trouver dans l'une des situations prévues par le Législateur.

En outre, le congé supplémentaire, dit « congé de deuil », est accordé aux salariés en cas de décès, intervenu à compter du 1er juillet 2020, tant pour les salariés que pour les indépendants, de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. D'une durée de huit jours (C. trav., art. L. 3142-1-1 nouveau), il peut être pris dans l'année qui suit le décès de l'enfant.

Par ailleurs, le décret n°2020-1233 du 8 octobre 2020 précise que ce congé de deuil peut être fractionné en deux ou trois périodes au maximum, selon le statut du travailleur. Chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Dans cette hypothèse, l'indemnisation du congé est également fractionnée.

· **Proposition de loi n°3452 relative à la sécurité globale** ·

Cette proposition de loi, déposée le 20 octobre 2020 par les députés LREM, s'articule autour de quatre points principaux : le renforcement des pouvoirs des policiers municipaux, l'encadrement des sociétés de sécurité privées, l'utilisation des outils technologiques de surveillance (vidéo-protection et captation d'image) et enfin la protection des forces de l'ordre. Ce dernier point vise notamment à limiter la diffusion d'images des forces de l'ordre sur le terrain en punissant d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ce type de pratiques lorsqu'elles sont considérées comme malveillantes. Cette proposition est source de nombreuses controverses. Ces opposants la qualifient de "liberticide" et lui reprochent de porter atteinte au principe de la liberté d'expression et au droit de témoigner de comportements répréhensibles des agents publics. La proposition, débattue à l'Assemblée Nationale, a finalement été adoptée le 24 novembre dernier. Le Sénat doit à son tour se prononcer sur le sujet courant janvier 2021.

Le télétravail : une vague de changement

À l'heure où la deuxième vague de la Covid-19 est arrivée avec force, une autre vague déferle sur les salariés et bouleverse leur manière de travailler depuis le début de l'année 2020 : plus que jamais, le télétravail s'est installé dans l'horizon des conditions de travail actuelles.

• Le télétravail : qu'est-ce que c'est ?

D'après l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Ainsi, est qualifié de télétravailleur tout salarié d'une entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que celui-ci vient d'être défini.

Cette manière de travailler, antérieure à la crise sanitaire, permet de faire face aux difficultés qu'elle pose pour l'organisation du travail. En effet, l'article L. 1222-11 du Code du travail précise qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ».

• Le télétravail : pourquoi et pour qui ?

À la lecture de cet article, les deux objectifs du télétravail apparaissent

clairement. Ce dernier a pour but non seulement de permettre une continuité de l'activité de l'entreprise, mais également d'assurer la protection des salariés¹. Cette pratique revêt en principe des avantages pour l'entreprise comme pour le salarié. Elle permet notamment d'individualiser les solutions proposées aux salariés en répondant au mieux à leurs besoins, et d'augmenter sensiblement la qualité de vie au travail.

Pour l'entreprise, il s'agit d'assurer la poursuite de l'activité plutôt que son arrêt total, fort préjudiciable. Pour les salariés, si le télétravail permet en période normale de s'adapter à leurs situations individuelles, notamment familiales, les périodes de crise comme celle à laquelle nous faisons face actuellement ne laissent malheureusement que peu d'options. Lorsque la situation sanitaire l'oblige et pour garantir sa protection, un salarié peut se voir contraint de télétravailler, alors même que ce n'est pas la solution qu'il souhaiterait privilégier.

S'il est nécessaire d'abandonner la pensée caricaturale selon laquelle les salariés ne travaillent pas lorsqu'ils sont en télétravail, il ne faut néanmoins pas perdre de vue le fait que cette manière de travailler ne convient pas à tout le monde. Le cadre de l'entreprise, la proximité

des collègues, les divers équipements et les habitudes au travail sont autant d'éléments qui favorisent le travail et peuvent manquer à un salarié contraint à l'éloignement. Ce dernier peut être déstabilisé lorsqu'il doit effectuer les mêmes tâches dans son environnement familial, avec la proximité éventuelle de ses enfants et des distractions multiples.

Lorsque c'est un choix, le télétravail peut constituer un moteur pour le travail, mais il peut vite devenir un frein lorsqu'il est contraint.

Le télétravail recouvre un périmètre large de salariés. Pour certains, cette pratique est à exclure. C'est le cas notamment pour des salariés ne disposant pas d'une autonomie suffisante, ceux n'ayant pas suffisamment d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés en période d'essai, les stagiaires, les apprentis, etc. Pour d'autres salariés, le télétravail se révèle simplement impossible. Il faut mentionner ici les ouvriers, les professions médicales, etc. Chaque entreprise reste libre de décider quels salariés peuvent bénéficier du télétravail. Pour les salariés ne bénéficiant pas du télétravail, l'absence d'un nombre significatif de collaborateurs peut impacter la motivation au travail dans des locaux partiellement vides.

¹ I. ARANDEL, J. BARTHÉLÉMY, B. BOUBLI et s., *Le Lamy social*, Wolters Kluwer, n°5257-1

• Le télétravail : comment le mettre en place² ?

Le télétravail peut être mis en œuvre dans le cadre :

- D'un accord collectif ;
- À défaut d'accord collectif, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe ;
- En l'absence d'accord collectif ou de charte, d'un accord entre le salarié et l'employeur formalisé par tout moyen (**article L. 1222-9 I du Code du travail**).

La mise en place du télétravail n'a pas à être formalisée dans le contrat de travail ou par un avenant contractuel. Cela pourra néanmoins être le cas lorsque cela a lieu en l'absence d'un accord collectif ou de charte, dans le cadre d'un accord entre le salarié et l'employeur pouvant être formalisé « par tout moyen ».

L'accord collectif mettant en place le télétravail ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur doit préciser :

- Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail (**article L. 1222-9 II du Code du travail**).



Photo by Andrew Neel on Unsplash

Le télétravail est en principe volontaire. Lorsque la situation l'exige (en période de crise sanitaire par exemple), il peut être rendu obligatoire par l'employeur. Néanmoins, le refus d'un salarié de télétravailler ne pourra constituer un motif de rupture du contrat de travail (**article L. 1222-9 III du Code du travail**). À l'inverse, lorsque l'employeur refuse une demande de télétravail venant d'un salarié, il doit motiver son refus.

Le protocole sanitaire national du 29 octobre 2020 précise que « le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Il est une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance³». Ce protocole sanitaire a de nou-

veau été actualité depuis et confirme toujours cette règle. La crise sanitaire que nous traversons actuellement est l'exemple parfait d'un usage opportun du télétravail.

La mise en place du télétravail est donc relativement aisée. Cette absence de formalisme trop contraignant peut s'expliquer notamment par le fait qu'il faut pouvoir y recourir dans l'urgence.

• Le télétravail : et après ?

La crise sanitaire actuelle est propice au développement du télétravail. Hormis les professions ne pouvant y recourir, quel salarié depuis le mois de mars n'a pas encore bénéficié du télétravail ? Cette pratique s'installe et modifie le paysage des conditions de travail actuelles. En effet, il est de notoriété publique qu'il faut environ 30 jours pour se créer de nouvelles habitudes. Le télétravail s'installe depuis le début de la crise sanitaire, pourra-t-on revenir en arrière et changer ces habitudes ? Les employeurs ne risquent-ils pas de se retrouver face à des demandes plus fortes de télétravail ?

² F. LEFRANÇOIS, K. LE PETITCORPS, A. ROURE, *Droit du travail au quotidien*, Wolters Kluwer, n°105-110

³ Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (version actualisée au 13 novembre 2020)

Or, cette manière de travailler comporte aussi des risques et des problématiques particulières. Comme évoqué précédemment, le télétravail peut être source de risques psychosociaux pour les salariés ne parvenant pas à s'adapter à cette pratique. Il faut également pouvoir assurer aux télétravailleurs un droit à la déconnexion. Le fait de travailler chez soi pourrait impliquer une confusion et une absence de limites entre les temps de travail et les temps de « repos ».

Outre les aspects psychologiques, le télétravail pose des problèmes pratiques et juridiques. C'est le cas pour les accidents du travail. Un accident qui survient chez le salarié pendant ses horaires de travail sera-t-il reconnu comme accident du travail ? Comment réagir également face aux dangers informatiques (cyber attaques, données personnelles et sensibles, etc) de plus en plus présents aujourd'hui ?

Chacun de ces points pourrait faire l'objet d'un autre article à lui seul. Si l'usage du télétravail ces dernières années et surtout ces derniers mois s'est considérablement développé, le manque de recul sur cette pratique ne permet pas encore de s'assurer de sa pérennité. Comme nous apprenons à le faire depuis le mois de mars, il s'agit d'avancer à tâtons et de manière pragmatique pour que chacun puisse y trouver son compte...

Aude-Aline de CLERMONT



Attention à nos publications sur les réseaux sociaux !

Dans un arrêt du 30 septembre 2020 estampillé « PBRI' », la chambre sociale de la Cour de cassation consacre un véritable droit à la preuve pour l'employeur. Il peut utiliser des éléments extraits d'un compte privé Facebook d'un salarié pour justifier un licenciement disciplinaire, dès lors qu'il n'a pas eu recours à un stratagème pour les obtenir. Néanmoins, leur production en justice est possible seulement si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte à la vie privée est proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, une salariée de la société Petit Bateau a publié en avril 2014 sur son compte Facebook, une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015. Celle-ci ayant été présentée exclusivement aux commerciaux de la société, la salariée a été licenciée pour faute grave le 15 mai 2014 pour manquement à son obligation contractuelle de confidentialité.

• Droit à la preuve vs. Droit au respect de la vie privée

Dans cette affaire, la Cour de cassation répond à deux questions juridiques mêlant droits et libertés. D'abord, selon quelles modalités l'employeur peut-il recueillir une preuve à partir d'un compte privé Facebook d'un de ses salariés ?

Ensuite, dans quelle mesure les éléments recueillis au sein de ce compte Facebook par l'employeur peuvent-ils être produits en justice ? Ont dû être articulés le droit à la preuve d'une part, et le droit au respect de la vie privée d'autre part. Ces droits-créances ont une résonance forte en matière de droits fondamentaux. Leur conciliation s'étend d'ailleurs à toutes les matières.²

• Sur le droit à la preuve

La Cour de cassation relève que l'employeur « ne peut avoir recours à un stratagème » pour recueillir une preuve sur le fondement du principe de loyauté dans l'administration de la preuve. L'obtention clandestine de la preuve a déjà été sanctionnée par la chambre sociale, et notamment dans un contexte similaire en 2017³. Elle relevait, sans toutefois qualifier le procédé de « stratagème », que l'accès par l'employeur, à partir du téléphone portable professionnel d'un autre salarié, à des informations extraites du compte Facebook d'un salarié, constituait une manœuvre portant une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée⁴. Les juges avaient estimé que ces informations étaient réservées à des personnes autorisées.

Cette jurisprudence apparaît naturellement dans les moyens du pourvoi formé par la salariée. La Cour de cassation estime pourtant que le procédé d'obtention de la preuve n'est pas déloyal, les faits de l'espèce n'étant pas exactement les mêmes. En effet, les juges du fond ont constaté que la photogra-

phie publiée a été « spontanément communiquée » à l'employeur par « un courriel d'une autre salariée » de l'entreprise, autorisée à accéder comme « amie » sur ledit compte Facebook.

La différence paraît très ténue. Dans la décision de 2020, la preuve lui est davantage « apportée » ; or dans celle de 2017, il l'a plutôt « recherchée ». Cette nuance, favorable à l'employeur, n'est pas surprenante. Effectivement, il n'existe pas de principe général empêchant l'employeur d'accéder au compte Facebook d'un salarié et d'utiliser une partie de son contenu pour justifier une sanction disciplinaire⁵.

En outre, les juges du fond ont constaté que les « amis » Facebook de la salariée susceptibles de voir la publication sont d'une part plus de 200, et d'autre part des professionnels de la mode dont certains travaillent auprès d'entreprises concurrentes. La publicité des propos a nécessairement son importance. La chambre sociale s'était déjà prononcée sur la question concernant des injures émises sur un compte Facebook à l'égard d'un employeur ; leur caractère privé a été retenu,

1 Soc., 30 sept. 2020, n°19-12.058

2 V. pour un exemple en droit des assurances : 1^{er} civ., 31 oct. 2012, n°11-17.476

3 Soc., 20 déc. 2017, n°16-19.609

4 G. Péronne, « Accès par l'employeur au compte Facebook du salarié et droit à la vie privée », *Dalloz IP/IT*, 2018, p. 315.

5 D. Fontanaud, « Propos sur les réseaux sociaux : des balises se mettent en place », *Liaisons sociales Quotidien*, 21 févr. 2019, n°17760, p. 1.

les propos étant accessibles uniquement à des personnes agréées et peu nombreuses – 14 –, de sorte qu'il n'y avait pas de manquement du salarié à ses obligations contractuelles⁶.

En l'espèce, le nombre « d'amis » est conséquent et surtout, leur qualité a permis de retenir la violation de l'obligation de confidentialité.

• Sur le droit au respect de la vie privée

La Cour de cassation relève qu'il résulte « des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit, et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi ». Ainsi, en plus d'admettre l'accès à ces éléments de preuve, la chambre sociale autorise leur production en justice.

Cette solution avait déjà été formulée en 2016 par la première chambre civile et la chambre sociale, ces dernières indiquant que le droit à la preuve peut justifier à certaines conditions, la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié⁷. En effet, elles s'étaient appuyées sur la jurisprudence de la Cour de Strasbourg⁸. Dans son rapport annuel de 2012, la Cour de cassation a soutenu que la Cour européenne des droits de l'homme avait invité les juges nationaux « à

aborder la recevabilité d'un mode a priori inadmissible ou suspect à travers le prisme d'un rapport de proportionnalité entre les intérêts que le secret protège et ceux à la satisfaction desquels il fait obstacle »⁹.

Ainsi, dans sa motivation, la chambre sociale relève bien que « la production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée ». C'est par un **contrôle de proportionnalité** entre les droits en présence que la Cour se justifie. En effet, cette production « portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires ». L'employeur s'étant « borné » à produire ces seuls éléments et n'ayant « fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte », la chambre sociale a donné raison à l'employeur.

La production en justice de tels éléments de preuve est donc conditionnée. Réapparaissent logiquement les critères légaux devant être réunis en cas de restrictions à des libertés individuelles et collectives¹⁰.

Finalement, le contentieux mêlant droit du travail et réseaux sociaux est continuellement alimenté. Maintenant que les curseurs de la

haute juridiction sont précisés, il est probable que les employeurs soient moins frileux à l'idée de puiser des informations dans les réseaux sociaux de leurs salariés, pour justifier une mesure, notamment disciplinaire.

Hervé LE GALL



6 Soc., 12 sept. 2018 n°16-11.690

7 1^{re} civ., 25 févr. 2016 n°15-12.403 ; Soc., 9 nov. 2016, n°15-10.203

8 CEDH 10 octobre 2006, LL C/ France, n°7508/02, paragraphe 40

9 Cour de cassation, Rapport annuel 2012, La preuve, p. 329.

10 C.Trav., art. L. 1121-1 : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Les répercussions de la crise sanitaire sur les salariés

La crise sanitaire connue en ce début d'année 2020, est d'une ampleur sans précédent. Pour limiter l'épidémie, la France, comme ses voisins européens, a fait le choix d'un confinement. Mais à quel prix ? La Covid-19 a affecté le moral d'une multitude de salariés. Pour beaucoup de travailleurs, le coronavirus aura fait rimer travail avec souffrance. Cela a fait naître une anxiété qui s'est généralisée chez les salariés. En effet, pendant l'épidémie, suite à l'isolement, au stress et aux pressions, les risques psychosociaux se sont décuplés, jusqu'à devenir le deuxième motif d'arrêt de travail. Jusqu'où cette crise sanitaire va modifier notre relation au travail ?

Selon une étude menée par Malakoff Humanis, « le nombre de jours d'arrêts de travail indemnisés, en constante progression depuis plusieurs années, s'est largement amplifié par la crise sanitaire »¹. En effet, comme le montre cette étude « au plus fort de la crise, la Covid-19 était à l'origine d'un quart des arrêts de travail »². Par ailleurs, force est de constater que « les risques psychosociaux, d'origine

structurelle et conjoncturelle, arrivent en deuxième position à partir du mois de mai », et « dépassent pour la première fois les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), et ce sur toute la période étudiée »³. La tendance ne devrait d'ailleurs pas s'infléchir puisque, comme redouté, l'automne a été synonyme de deuxième vague. On peut se demander comment s'explique une telle augmentation de ces types d'arrêts. Selon Malakoff Humanis, le phénomène s'explique par le contexte sanitaire et économique anxigène et peut être lié au confinement. En ce sens que, « tout ce qui va déstabiliser nos repères temporels, sociaux ou économiques va faire monter notre niveau d'angoisse »⁴.

La Mutuelle a également repéré une « appréhension du retour en entreprise », ressentie en juin par 60 % des salariés, dont les raisons sont nombreuses⁵. Elle affirme également que cette inquiétude éprouvée par de nombreux salariés a poussé 11 % d'entre eux à envisager de se faire prescrire un arrêt de travail pour ne pas avoir à

retourner sur le lieu de leur activité professionnelle.

• Vers la reconnaissance de la Covid-19 en tant que maladie professionnelle ?

Au vu de ces constatations, l'on peut se demander si de nouvelles pathologies vont être reconnues à la suite de cette crise sanitaire. Le décret du 14 septembre 2020⁶ crée deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles relatifs aux pathologies liées à la Covid-19, annexés au Livre IV du Code de la sécurité sociale et aménage la procédure de reconnaissance « hors tableau ».

Cette reconnaissance n'est pas si simple, car la Covid-19 étant une maladie inconnue jusqu'alors, aucun dispositif ne permettait la reconnaissance du caractère professionnel de cette maladie. Tout est parti d'une page blanche pour satisfaire à la situation actuelle. Pour obtenir une reconnaissance immédiate, comme toute autre maladie professionnelle, il faut que les trois conditions cumulatives du tableau soient remplies⁷. De ce fait,

1 Selon le baromètre mensuel du Comptoir de la nouvelle entreprise de Malakoff Humanis « Absentéisme/ Covid2 », une étude menée par l'Ifop auprès d'un échantillon représentatif de 3 000 salariés d'entreprises du secteur privé, et dont les résultats ont été diffusés dans un communiqué du 24 septembre 2020.

2 Selon l'étude, sont visés les arrêts maladie concernant des cas de Covid confirmés ou suspects, et arrêts de travail dérogatoires liés à des contacts avec des personnes confirmées ou suspectées.

3 Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18150, Section Acteurs, débats, événements, 29 septembre 2020 - « Arrêts de travail : les risques psychosociaux en deuxième position, avant les TMS, dès mai ».

4 Citation de Christophe Debiens psychiatre et responsable de pôle au Centre national de ressources et de résilience, cité dans Les Echos, publié le 24 septembre 2020 - « Coronavirus : les risques psychosociaux, deuxième motif d'arrêt de travail en France ».

5 Selon la Mutuelle, les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer cette appréhension sont :

-pour 34% des salariés « l'application des mesures sanitaires »,

-pour 27% « la reprise d'un rythme de travail ordinaire »,

-pour 23% « le changement d'organisation du travail par rapport à l'avant confinement »,

-la reprise des transports en commun pour 16 % des salariés et 36% en région parisienne ».

Source : Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18150, Section Acteurs, débats, événements, 29 septembre 2020 - « Arrêts de travail : les risques psychosociaux en deuxième position, avant les TMS, dès mai »

6 Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2.

7 Les 3 conditions cumulatives sont :

-la maladie contractée correspond à celle figurant dans le tableau,

l'aménagement d'un dispositif particulier est donc une indéniable avancée pour les victimes et leurs ayants droit car la reconnaissance d'une maladie professionnelle permet le remboursement des frais de soins à hauteur de 100 % des tarifs d'assurance maladie, la prise en charge plus favorable des indemnités journalières et l'indemnisation d'une éventuelle incapacité permanente sous forme de rente ou de capital. De plus, le salarié a la possibilité d'engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur pour obtenir une indemnisation complémentaire. L'analyse approfondie du décret permet de constater que ces deux tableaux accordent aux soignants et assimilés le bénéfice d'une présomption d'imputabilité pour la reconnaissance des pathologies liées à la Covid-19 en maladies professionnelles. Ils sont ainsi dispensés d'apporter la preuve d'un lien de causalité entre leur pathologie et leur travail dès lors que les trois conditions sont réunies.

Concernant la procédure dite « hors tableaux », les personnes, soignants et non-soignants, qui ne remplissent pas les conditions du tableau doivent recourir au système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles institué par la loi du 27 janvier 1993. A titre dérogatoire⁸, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie transmet la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie à un comité de médecins qui, suite à une expertise individuelle,

se prononce sur le lien de causalité entre la Covid-19 et le travail de la victime⁹. Lorsque le délai de prise en charge n'est pas respecté ou que l'activité exercée par la victime n'est pas visée par le tableau, la caisse doit transmettre le dossier au comité qui pourra reconnaître le caractère professionnel de la pathologie s'il constate qu'elle a été « directement » causée par le travail habituel de la victime. Lorsque la maladie n'est pas visée par le tableau, le médecin-conseil devra estimer que la pathologie est susceptible d'entraîner une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 25 % ou le décès de la victime pour que la caisse puisse transmettre le dossier au comité. Ce dernier pourra alors reconnaître le caractère professionnel lorsque l'affection est « essentiellement et directement » causée par le travail habituel de la victime.

Cependant, l'analyse de ce décret met rapidement en lumière ses limites. Ce dispositif a fait l'objet de vives réactions. Il a été jugé restrictif et imparfait. Cela peut s'expliquer par le choix de la législation professionnelle qui exclut totalement du dispositif indemnitaire certaines victimes par ricochet, comme par exemple les proches de soignants ayant contracté à leur contact la Covid-19. Avec ce dispositif, seuls les personnels soignants et leurs ayants droit peuvent prétendre à une indemnisation. Cela s'explique notamment du fait que dans le cadre de leur travail, ils sont en première ligne et sont plus suscep-

tible de contracter la maladie. Une liste des bénéficiaires des tableaux plus longue pourrait être impossible à assumer pour les entreprises en pleine crise, la reconnaissance de maladie professionnelle risquant de faire exploser leurs taux AT-MP. Par ailleurs, les conditions établies par ce tableau permettant de bénéficier de la présomption d'imputabilité sont très strictes et laissent de côté certaines victimes¹⁰.

Il résulte que si la reconnaissance du caractère professionnel de la Covid-19 est désormais spécifiquement aménagée, de nombreuses autres questions subsistent. Qu'advient-il des personnes présentant des séquelles non-respiratoires de la contamination à la Covid-19, notamment neurologiques ? Qu'advient-il des personnes non-salariées ? L'on peut se demander si une indemnisation plus large est envisageable via la création d'un autre dispositif financé par l'État.

• Quel impact la Covid-19 aura-t-elle sur les employeurs ?

Les employeurs peuvent également craindre les conséquences du dispositif mis en place par ledit décret tant celui-ci reste muet sur les questions du financement de l'indemnisation et de l'éventuel engagement de leur responsabilité. En droit social, sans aménagement particulier, l'indemnisation au titre de la législation professionnelle serait exclusivement prise en charge par l'employeur de la victime via le système de cotisations AT-MP. En effet, suivant

⁷-le délai de prise en charge est respecté,

⁸-la victime a exercé une activité susceptible de provoquer la maladie.

⁸ En droit commun, cette procédure est menée devant l'un des 16 comités de reconnaissance des maladies professionnelles (CSS, art. D. 461-26). Par dérogation aux dispositions du Code de la sécurité sociale (CSS, art. D. 461-26 à D. 461-28), le décret du 14 septembre 2020 confie la procédure de reconnaissance « hors tableau » de la Covid-19 à un comité régional unique (CRU) afin d'assurer la rapidité et l'homogénéité du traitement des demandes.

⁹ art. L. 461-1 CSS

¹⁰ Comme les caissiers, postiers, agents de maintenance et d'autres professions, qui bien que gravement atteints, ont travaillé pendant la période de crise mais dont l'activité professionnelle hors établissements sanitaires et médico-sociaux n'est pas spécifiquement visée par le tableau.

leurs effectifs, les entreprises se voient appliquer un taux de cotisation collectif¹¹, individuel¹² ou mixte combiné des deux taux susmentionnés. Afin d'éviter aux employeurs concernés de porter toute la charge financière de l'indemnisation de la Covid-19, le gouvernement avait annoncé la mutualisation de cette dépense. Loin de rassurer les entreprises déjà très impactées par la crise, le décret reste silencieux sur ce point soulevant ainsi d'innombrables interrogations. Le coût de l'indemnisation des victimes de la Covid-19 sera-t-il supporté par les employeurs à l'origine du risque ou mutualisé, c'est-à-dire partagé par l'ensemble des entreprises ?

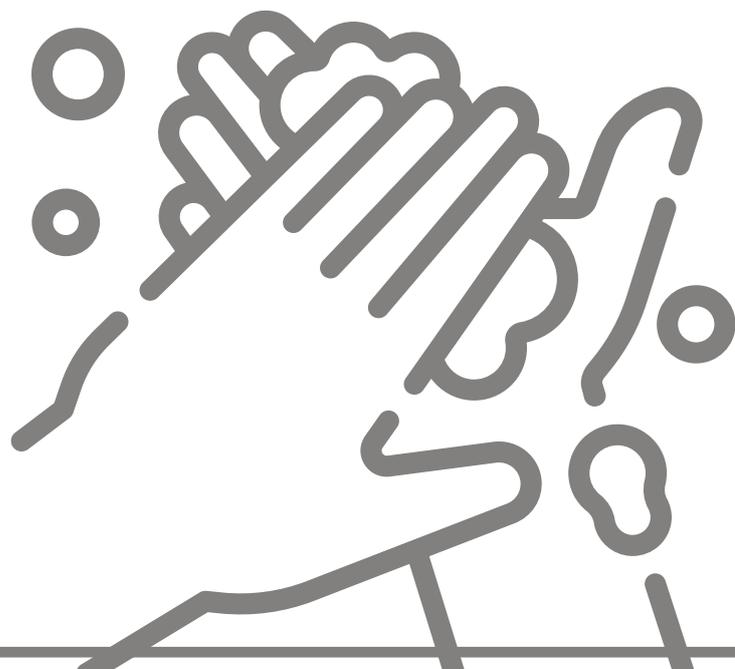
En outre, l'engagement devant les tribunaux de la responsabilité de l'employeur au titre d'une faute inexcusable suscite certaines inquiétudes. À cet égard, il est à noter que depuis l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, l'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur a été modifiée, passant d'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcées. Cela leur permet de s'exonérer de leur responsabilité en justifiant qu'ils ont pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Mais comment les employeurs vont justifier qu'ils ont pris toutes les mesures nécessaires sans connaître eux-mêmes l'ampleur de la Covid-19 ? La non-distribution de masques au début de la crise sanitaire leur sera-t-elle reprochée ? Rappelons que l'employeur a une obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Dans cette obligation, il doit également éva-

luer les risques professionnels sur chaque poste.

Ainsi, les employeurs qui respectent au sens strict la démarche des principes généraux de prévention et le protocole national sanitaire des pouvoirs publics ne devraient à priori ne pas voir leur responsabilité engagée.

En somme, « si le décret du 14 septembre 2020 est une avancée indéniable pour les victimes de la Covid-19, il convient d'admettre qu'il laisse de côté certaines catégories de personnes. Pour assurer une indemnisation plus large sans trop pénaliser les entreprises, la solution résiderait peut-être dans la création d'un système hybride, mixant la législation professionnelle et le recours à un fonds d'indemnisation dédié¹³ ».

Eva DUTRON



11 Taux de cotisation collectif signifie commun à toutes les entreprises d'un même secteur d'activité.

12 Taux de cotisation individuel signifie en fonction de la sinistralité de l'entreprise.

13 Semaine Sociale Lamy, N° 1922, 28 septembre 2020 : "Un dispositif de reconnaissance du caractère professionnel de la Covid-19 timide et à parfaire."

Taxe GAFA : le point sur la situation

La problématique relative à la taxation des GAFA n'est pas une nouveauté, mais elle reste au cœur de l'actualité du fait du désaccord international en la matière.

La fiscalité constitue un enjeu majeur pour les entreprises : elles doivent en effet être capables de supporter cette charge qui pèse sur leur trésorerie. Or, certaines entreprises parviennent à échapper en partie à cette charge. C'est le cas des géants du numérique qui sont, en moyenne, deux fois moins imposés que les autres entreprises. Par exemple, Google France ne déclarait en 2018 que 325 millions d'euros de chiffre d'affaires sur lequel il n'était taxé qu'à hauteur de 14 millions d'euros alors même que son bénéfice estimé sur ce même exercice était d'au moins 2 milliards d'euros, selon le Syndicat des régies d'internet¹.

Ce qui pose principalement difficulté à la mise en place d'une taxation uniformisée est la souveraineté nationale qui demeure en matière de politique fiscale. Chaque état étant libre de décider de sa propre politique fiscale, certains États n'hésitent pas à pratiquer le dumping fiscal, c'est-à-dire à instaurer des mesures fiscales incitatives afin d'attirer les capitaux sur leur territoire². Ces politiques fiscales bénéficient

donc aux géants du numérique qui en profitent pour installer leurs sièges sociaux et leurs filiales dans ces pays. Afin de remédier à ce problème, plusieurs pays militent en faveur d'un système fiscal international en matière de taxation des multinationales du numérique. Le principal enjeu d'une telle taxe est donc de rétablir l'équité fiscale malmenée.

Quelles entreprises sont concernées ? Cette taxe a vocation à s'appliquer aux multinationales du numérique et de l'économie digitale plus communément appelées les GAFA. Cet acronyme désigne les plus grandes multinationales du numérique que sont Google, Apple, Facebook et Amazon. Bien que cet acronyme soit limitatif, cette taxe tend à s'imposer à d'autres multinationales telles que Microsoft, Uber, Netflix ou encore Airbnb³.

La situation actuelle et le besoin accru de financement des États, suite aux dépenses astronomiques engendrées par la crise sanitaire, obligent les États à étudier toutes les potentielles sources de recettes budgétaires. La question de la taxation des GAFA revient donc en force sur la table des négociations, et ce à plusieurs échelles.

Au niveau international, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est en charge du sujet depuis 2018. Le projet international a deux objectifs. Il vise premièrement à instaurer un taux mondial minimum d'imposition sur les bénéfices réalisés par les multinationales.

Deuxièmement, il a pour but de modifier le lieu d'imposition des multinationales en abandonnant le critère de la présence physique⁴. Ces dernières ne seraient plus imposées au lieu de leur siège social, mais au lieu de réalisation des bénéfices. Lors du G20, en date du 12 octobre dernier, les ministres des Finances devaient se mettre d'accord sur le futur cadre d'imposition. Or, cette discussion s'est de nouveau soldée par un échec, grandement provoqué par la position de retrait des États-Unis. Le calendrier initial prévoyait un accord mondial en 2020, les discussions sont désormais repoussées jusqu'au minimum mi-2021⁵.

À défaut de consensus international, la problématique se pose également au niveau européen. Déjà en mars 2018, un projet de taxe sur les services numériques⁶ prévoyait de taxer certaines activités numériques telles que la vente de données personnelles ou les services permettant des interactions entre utilisateurs.

¹ A.PANDO « Le défi de la taxation des GAFA » LPA 9 avril 2019, n° 143r0, p. 7

² B.GAILLARD « Qu'est-ce que la taxe GAFA » Toute l'Europe, 27 octobre 2020

³ « GAFA les géants du numérique taxés dès 2019 », Revue Lamy Droit des affaires N°145, 1er février 2019

⁴ « Nouvel épisode Trade wars – USA contre Rest of the world » Les Nouvelles fiscales N°1257, 1er Janvier 2020

⁵ « Digitalisation de l'économie : une base commune d'imposition suspendue à un accord politique » Les nouvelles fiscales N°1276, novembre 2020

⁶ Proposition COM/2018/148 du 21 mars 2018

teurs, à hauteur de 3% du chiffre d'affaires. L'unanimité étant requise en matière fiscale⁷, le droit de véto opposé lors du Conseil des ministres de l'Économie par certains pays avait coupé court à cette proposition de la Commission européenne. Néanmoins, depuis septembre dernier la question connaît un rebond au niveau européen. Les états européens sont de nouveau lancés dans le projet d'une taxation européenne. La Commission s'est vu confier la mission de préparer pour le premier semestre 2021 une proposition de redevance numérique⁸.

Enfin, c'est sûrement au niveau national que la situation est la plus avancée. En effet, la France, dans la lignée d'autres pays européens tels que le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie, a déjà adopté sa propre taxe sur les services numériques. Elle est issue de la loi du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques⁹. Sont assujettis au paiement de cette taxe les services numériques dont le chiffre d'affaires dépasse, cumulativement,

750 millions d'euros au niveau mondial et 25 millions d'euros en France. Les services taxables fournis par les entreprises numériques sont d'après le nouvel article 299 du CGI¹⁰ :

- les prestations de ciblage publicitaire qui s'appuient sur les données collectées auprès des internautes ;
- la vente des données utilisateurs à des fins publicitaires ;
- la mise à disposition d'un service de mise en relation entre internautes leur permettant d'agir entre eux ou permettant la livraison de biens ou la fourniture de prestations de services.

En cas de dépassement des seuils précédemment cités, ces entreprises se verront appliquer un taux de 3% sur leurs revenus tirés des opérations imposables réalisées en France¹¹. Toutefois, sous la pression américaine et les menaces de boycott et de guerre commerciale, le gouvernement français a suspendu le prélèvement de cette taxe, représentant un manque à gagner de 500 millions d'euros par an selon le ministre de l'Économie¹². La néces-

sité de trouver des recettes supplémentaires et l'échec des négociations au sein de l'OCDE ont eu raison de cette suspension : Bruno Le Maire annonçait le 18 octobre dernier que la taxe française sur les services numériques serait prélevée dès décembre prochain.

Le risque étant que la France, seule, ne fasse pas vraiment le poids face aux géants du numérique. Il serait donc préférable que la taxe GAFA soit adoptée à une échelle internationale ou au moins européenne, car sans uniformisation cette taxe n'aura sûrement que très peu d'impact.

2020 était, à tort, annoncée comme l'année de la taxe GAFA. Rendez-vous en 2021 pour, espérons-le, un ultime épisode !

Léa DELHOMMEAU



7 Article 113 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

8 A.FAURE « Quel programme de travail pour la Commission européenne en 2021 ? » *Toute l'Europe*, 21 octobre 2020

9 LEGIFRANCE, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038811588/>

10 Art 299 Code Général des Impôts, modifié par la LOI n°2019-759 du 24 juillet 2019, *Légifrance* <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000038823003/2019-07-26/>

11 « Loi du 24 juillet 2019 portant création d'une taxe sur les services numériques et modification de la trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés », *Vie publique*, mis à jour le 24 mai 2019

<https://www.vie-publique.fr/loi/24181-loi-de-creation-d-une-taxe-sur-les-services-numeriques-taxe-gafa>

12 Assemblée Nationale. « Taxe sur le numérique et impact sur les filières concernées » *Question no 26090*, 28 janvier 2020

— Vers la diffusion des audiences ? —

A l'heure d'un monde ultraconnecté dans lequel le streaming domine l'industrie du divertissement, où l'on accède à l'information en continu en quelques clics et où le télétravail semble devenir la norme, comment expliquer la subsistance du croquis d'audience ?

Le procès des attentats de Charlie Hebdo qui se tient en ce moment, outre son caractère hautement sensible, présente la particularité d'être enregistré et diffusé afin que les 1 700 victimes qui se sont constituées parties civiles puissent assister aux débats mais également parce que ce procès constitue une archive historique de la justice ce qui est assez rare pour être souligné.

En effet, malgré les déclarations récentes de l'actuel garde des Sceaux, Éric Dupond-Moretti, annonçant la généralisation de la diffusion des procès, cette pratique demeure exceptionnelle. Il existe en effet une interdiction de principe posée par la loi de 1881 sur la liberté de la presse qui ne connaît que quelques rares exceptions consacrées par la loi Badinter de 1985 autorisant l'enregistrement et la diffusion du procès dans le cas où celui-ci « présente un intérêt pour la constitution d'archives historiques de la justice ». Dès lors, le nombre de procès enregistrés et diffusés à ce jour se compte sur les doigts d'une main tant la législation est restrictive.

On peut s'interroger sur la pertinence, de nos jours, du maintien

d'une législation si restrictive alors même que nous vivons dans un monde qui tend à la libéralisation et à la numérisation. Et si cette interdiction de principe n'a pas été créée ex-nihilo et trouve des justifications historiques, on peut toutefois penser qu'une levée, même partielle, de l'interdit pourrait présenter certains intérêts.

Dans un premier temps, penchons nous sur les raisons qui ont conduit à interdire la captation et la diffusion d'images provenant des tribunaux. Cette interdiction, même si elle est prévue à l'article 38 ter de la loi de 1881 sur la liberté de la presse, est en réalité relativement récente puisqu'elle date d'une loi de 1954 venue amender la loi de 1881. Et si l'on a posé cette interdiction de principe en 1954, ce n'est pas tellement pour des considérations morales comme on pourrait le penser mais plutôt pour des raisons techniques liées aux dérangements occasionnés par les dispositifs de captation d'image de l'époque. En effet, les appareils photos se multipliant dans les salles d'audience à l'époque, les flashes de ces derniers devenaient incessants et venaient troubler les débats par leur bruit et par l'éblouissement qu'ils provoquaient. On a alors considéré qu'il était nécessaire pour le bon fonctionnement de la justice d'empêcher la prise de photographie au sein des salles d'audiences afin d'apaiser les débats et empêcher qu'ils soient troublés d'une façon ou d'une autre. Cette loi était donc, à l'origine, simple-

ment adoptée en réaction à des contraintes purement techniques.

Cependant aujourd'hui, le progrès technologique aidant, les appareils photos peuvent fonctionner sans flash, les caméras peuvent enregistrer sans bruit et on peut tout à fait concevoir des dispositifs de captation de l'image aussi bien photographique que filmographique fonctionnant automatiquement, sans intervention humaine dans la salle d'audience et qui seraient donc à même de ne pas troubler les débats.

Pourtant, la déclaration d'Eric Dupont-Moretti a fait couler beaucoup d'encre et suscité de nombreuses réactions, dont une bonne partie s'est avérée hostile à tout changement de la législation en vigueur.

D'aucuns considèrent que faire entrer des caméras dans une salle d'audience reviendrait à promouvoir la justice au rang de spectacle. Ce sont d'ailleurs les termes employés par Céline Parisot (Présidente de l'USM)¹. Cet argument sous-tend que la diffusion des audiences aurait pour effet que les acteurs, se sachant filmés, modifient leur comportement mais également que la justice soit in fine instrumentalisée en un divertissement pour les curieux en quête de faits divers.

On oppose aussi à toute tentative de réforme que diffuser la justice, ce serait en créer une deuxième : la justice populaire et que cela con-

¹ www.leparisien.fr/faits-divers/des-proces-filmes-et-diffuses-le-projet-d-eric-dupond-moretti-sous-le-feu-des-critiques-28-09-2020-8393412.php

duirait à « alimenter le populisme pénal »².

Enfin, un argument phare des opposants à la diffusion des procès est celui des contraintes budgétaires comme souvent en matière de justice. En effet, on invoque que la justice, parent pauvre des fonctions régaliennes de l'Etat, pourtant déjà en manque considérable de moyens, devrait se voir imputer une nouvelle charge qui serait celle de la diffusion des procès.

Si l'on pourrait se contenter de répondre à ces commentateurs que l'on n'a pas attendu un tel projet pour éveiller la curiosité des amateurs de faits divers ou encore que l'enjeu de publicité des débats de justice ne peut pas être réduit à de simples considérations budgétaires, d'autres arguments, non péremptoirs eux, peuvent être trouvés au soutien d'une telle réforme.

Premièrement, rappelons que si la loi prévoit des limitations importantes en ce qui concerne la diffusion des procès, il n'en demeure pas moins que la publicité des débats de justice est un principe fondamental du fonctionnement de la justice d'ailleurs consacré par l'article 6-1 de la CESDH. Et même si c'est le propre d'un principe fondamental que de connaître des limitations par diverses prescriptions, il reste quand même qu'il doit trouver un certain écho et une effectivité dans notre ordre juridique. Or, aujourd'hui, ce principe ne peut pas convenablement être assuré par la simple présence physique dans les tribunaux qui limite considérablement l'accès aux débats et encore plus en cette période sanitaire tendue. Dès lors, pourquoi

ne pas avoir recours aux avancées technologiques à notre disposition pour améliorer l'accès des citoyens aux débats judiciaires et diffuser sur internet ou à la télévision les débats de justice. A titre d'exemple, c'est ce qui se fait pour les débats parlementaires depuis la loi du 30 décembre 1999 qui a créé la chaîne parlementaire, spécialisée dans leur diffusion étant donné qu'ils sont également soumis à un principe de publicité. Et il semble que cela ne soulève, pour l'heure, aucune difficulté particulière

Ensuite, on peut également penser que diffuser les débats de justice permettra, comme le défend d'ailleurs le premier ministre lui-même, de redonner confiance aux citoyens français en leur justice. En effet, aujourd'hui, nul ne peut ignorer que la justice française est largement désavouée par nos concitoyens. Il semblerait d'ailleurs que près de 47% des français ne lui fassent pas confiance³. Cela s'explique en grande partie par le fait qu'elle leur paraît très lointaine, occulte et que finalement quand ils y sont confrontés, cela est rarement dans un contexte qui leur est favorable. Partant, la justice est objet de beaucoup d'affabulations et on lui attribue de nombreux maux parce que finalement on ne la voit pas, on ne la connaît pas. Or, comme dans beaucoup de situations, en montrant aux citoyens comment fonctionne la justice, c'est à dire par de la transparence, cela permettra de la dédramatiser et permettra aux gens de se rendre compte que finalement elle n'est pas si occulte et pas si lointaine. Et il y a fort à parier que dans ces conditions, un regain de confiance en l'autorité judiciaire interviendrait. Or, quand

un peuple a confiance en sa justice, les décisions qu'elle rend sont alors mieux exécutées et cela contribue nécessairement à l'amélioration de la cohésion sociale.

Et là encore, la justice ne serait pas la première à procéder de la sorte étant donné que la transparence est également un enjeu cher aux institutions politiques qui, elles aussi, cherchent à regagner le cœur des français.

Enfin, une nouvelle législation sur la diffusion des procès pourrait tout simplement permettre de mettre en phase le droit et la pratique puisqu'aujourd'hui on se retrouve avec de plus en plus d'affaires avec des dizaines de parties. Or, pour leur permettre d'accéder aux débats, on doit nécessairement avoir recours à la rediffusion et cela suppose de faire une lecture extensive de la loi de 1985 qui n'est de toute évidence pas adaptée à notre époque. Il semble donc nécessaire de modifier le droit positif en la matière.

Bien sûr, tout cela suscite de nombreuses interrogations sur les limites de la diffusion ainsi que sur l'éventuelle instrumentalisation qui pourrait en découler. Toutefois, ces considérations doivent-elles empêcher toute évolution de la législation en vigueur alors même que des garde-fous pourraient être posés et permettraient certainement d'éviter toute dérive ? On peut penser que non et une phase d'expérimentation aurait le mérite de nous éclairer. Faut-il encore lui laisser sa chance.

Maxime LENGLET



2 www.leparisien.fr/faits-divers/des-proces-filmes-et-diffuses-le-projet-d-eric-dupond-moretti-sous-le-feu-des-critiques-28-09-2020-8393412.php
3 https://www.lexpress.fr/actualite/societe/justice/sondage-exclusif-1-francais-sur-2-n-a-plus-confiance-en-la-justice_2105235.html

La jeunesse libanaise : espoir d'une nation en crise ?

Dans le souffle de l'explosion du 4 août 2020, sur le port de Beyrouth, le Liban dévoilait aux Yeux du monde le déclin progressif d'une nation endeuillée. Le constat était sans appel : 200 morts, 85 000 habitations détruites et une indéfectible colère à l'encontre de la classe politique libanaise. Au lendemain de cette explosion, le chef de l'Etat Français, Emmanuel Macron, se portait au chevet du peuple libanais dans un message d'espoir afin de rappeler l'inaltérable lien entre les deux nations. Sous l'inspiration de Montaigne, il ira jusqu'à déclarer « Parce que c'est vous, parce que c'est nous. »¹.

Le Président Français, en rencontrant l'ensemble de la classe politique libanaise, s'est assis comme le médiateur international dans la reconstruction politique, économique et sociale du Liban.



Photo by Marine de Clermont - 17/10/20, anniversaire de la révolution

• Quelle est la situation politique et économique du Liban ?

Le mouvement du 17 octobre 2019 nommé « *la thawra* » (la révolution) porté par la jeunesse libanaise est un cri de rage d'une nation en colère contre une élite politique corrompue et immobile. L'explosion du port de Beyrouth et la gestion de la crise du coronavirus n'ont été que la goutte d'eau con-

duisant à la démission du gouvernement Hassan Diab. Les étudiants, très présents au sein des manifestations, crient à la révolution et à la chute du « régime libanais »². C'est une population toute entière qui paye aujourd'hui, une organisation politique fondée sur le confessionnalisme³. A l'origine, le 22 octobre 1989, sont signés les accords de Taëf afin de mettre un terme à la guerre civile interconfessionnelle

qui perdurait depuis 1975. Par ces accords, les dirigeants libanais fondent la réconciliation nationale sur la décomposition et l'attribution des hautes fonctions politiques au regard de l'importance des différentes communautés au sein de la population. La répartition des postes est constitutionalisée : le président devant être chrétien, le premier ministre musulman sunnite et le président de la chambre par-

¹ Déclaration d'Emmanuel Macron arrivé au Liban, 6 août 2020, Elysée

² Point Presse d'Emmanuel Macron au soir du 6 août 2020

³ Définition : « système politique du Liban, qui répartit proportionnellement entre les nombreuses confessions religieuses (maronites, sunnites, chiïtes, druzes, orthodoxes...) les sièges au Parlement et les hautes fonctions de l'administration. » Larousse

lementaire musulman chiite. Cette solution de la « *démocratie consociationnel* », s'imposant comme un modèle hiératique, est l'une des raisons de la paralysie politique. Le démembrement de la République du Liban par les partis conduit inévitablement au partisanisme corolaire du clientélisme. Ainsi, comme l'explique Xavier Baron, spécialiste du Proche Orient, « *le système instauré par les accords de Taëf est devenu le moyen pour les partis de se servir de l'Etat et non plus de servir l'Etat* »⁴.

Sur les pancartes des manifestants, on devine aisément la tête d'Hasan Nasrallah, leader du Hezbollah, parti chiite libanais accusé d'être à l'aune des difficultés du pays⁵. A l'origine, le Hezbollah était un groupement armé qui s'était illustré durant la guerre contre Israël. Aujourd'hui, le parti islamique chiite cristallise la fureur du peuple libanais par sa supposée implication dans l'explosion du port de Beyrouth. De plus, les sanctions économiques imposées par Washington en raison de la proximité entre le Hezbollah et l'Iran ne font qu'envenimer la situation⁶. En s'imposant comme une faction politique paramilitaire dans la région intervenant à la fois contre Israël mais aussi au chevet de l'armée de Bachar Al-Assad, le parti d'Hasan Nasrallah souhaite conserver et protéger les valeurs strictes de l'islam sur le Liban et sur sa région.

La décomposition politique est intimement liée au décrochage économique et bancaire. Le mouvement social de l'automne 2019 est le fruit d'une nouvelle taxation

sur le réseau social WhatsApp. Cette étincelle qui a enflammé les rues de Beyrouth a mis en lumière la situation économique catastrophique. L'épuisement des réserves de dollars et l'inflation, résultant de la dépréciation de près de 80% de la livre libanaise, conduit à un endettement jamais atteint de 158% du PIB fin 2019. La guerre en Syrie, pays frontalier du Liban, a de lourdes répercussions économiques. La proximité territoriale et l'incapacité des gouvernements successifs à gérer le flux massif de réfugiés Syriens détériorent encore la situation. La crise économique impacte la situation sociale, déjà désastreuse due aux infrastructures électriques et hydrique archaïques. Ces difficultés économiques ainsi que la pauvreté dans laquelle se trouve plus de la moitié du peuple rend encore plus insoutenable la corruption des leaders confessionnels. La transparence et la mise en place d'un système financier vertueux sont des vecteurs essentiels pour retrouver la confiance d'un peuple défiant. « *Les gens doivent sentir que la justice ne s'arrête plus à un certain niveau, qu'elle est capable de remonter jusqu'au plus haut de la pyramide.* »⁷

• Quelles solutions pour sortir de la crise ?

Renouer la confiance de la population sera difficile mais déterminant dans l'édification d'une stabilité gouvernementale. La rénovation des infrastructures électriques et hydriques ainsi que la refonte des organes en charge de ces rénovations sont des points clés. La

compagnie publique Électricité du Liban (EDL) concentre ce que la révolution d'octobre 2019 veut abattre : clientélisme et corruption. Aujourd'hui, le gouvernement ne parvient toujours pas à fournir à ses administrés 24 heures de courant en continu⁸. Ainsi, en modernisant le réseau électrique du pays, la population serait disposée à participer à la construction d'un nouveau modèle politique. La modernisation des infrastructures stratégiques libanaises a un coût considérable pouvant être financé par les bailleurs de fonds internationaux.

La Conférence économique pour le développement par les réformes et avec les entreprises (CEDRE) qui s'est tenue à Paris a permis de débloquer 11 milliards de dollars⁹. Mais le versement de cette somme est suspendu à la signature d'un accord entre le Liban et le Fonds Monétaire International (FMI) qui conditionne le versement des fonds à la mise en place de réformes structurelles afin de faire du Liban, un débiteur sérieux pour les créanciers internationaux¹⁰. Ces réformes sont-elles envisageables ? La pression internationale pourrait contraindre les dirigeants libanais dans une moindre mesure. Mais il semble utopique de penser qu'une réforme renversant le confessionnalisme et retirant au Hezbollah sa puissance militaire soit actuellement envisageable.

Le rapprochement entre le Liban et Israël est une nouvelle donnée géopolitique essentielle pour le Proche Orient. Les négociations en cours concernant la délimitation

4 Xavier Baron, « Liban : un pays à réinventer », *Affaires Etrangères, France Culture*, 29 août 2020

5 François Costantini, « Le Liban : quel avenir ? », *Conflits*, 20 avril 2020

6 Rayan Haddad, « La révolte libanaise, arc tendu vers un horizon post-identitaire », *Diplomatie*, n° 104, 2020

7 Alain BIFAN, « Liban : un ancien haut-fonctionnaire raconte la corruption au cœur du pouvoir », *France Culture*, 13 août 2020

8 Benjamin BARTHE, « Au Liban, la mauvaise fête électricité », *Le Monde*, 16 novembre 2019

9 Kenza OUZZANI, « CEDRE : plus de 11 milliards de dollars pour préserver le trésor qu'est le Liban dans la région », *L'Orient-Le Jour*, 06 avril 2018

10 Benjamin BARTHE, « Le grand écart diplomatique de la France pour aider le Liban », 20 juillet 2020, *Le Monde*

territoriale et maritime entre les deux États sous l'égide de l'ONU sont inespérées. La tenue des négociations au moment même où l'entreprise française Total s'investit dans la recherche de pétrole et de gaz au Liban n'est pas le fruit du hasard. Le nouveau gouvernement de Saad Hariri ne devra pas s'y méprendre, la découverte de matière fossile, analysée comme un miracle économique inespéré, ne doit pas faire oublier les réformes structurelles. De plus, la pérennisation des négociations avec Israël pourrait bien être à l'aune de la fin d'une guerre qui n'a que trop duré.

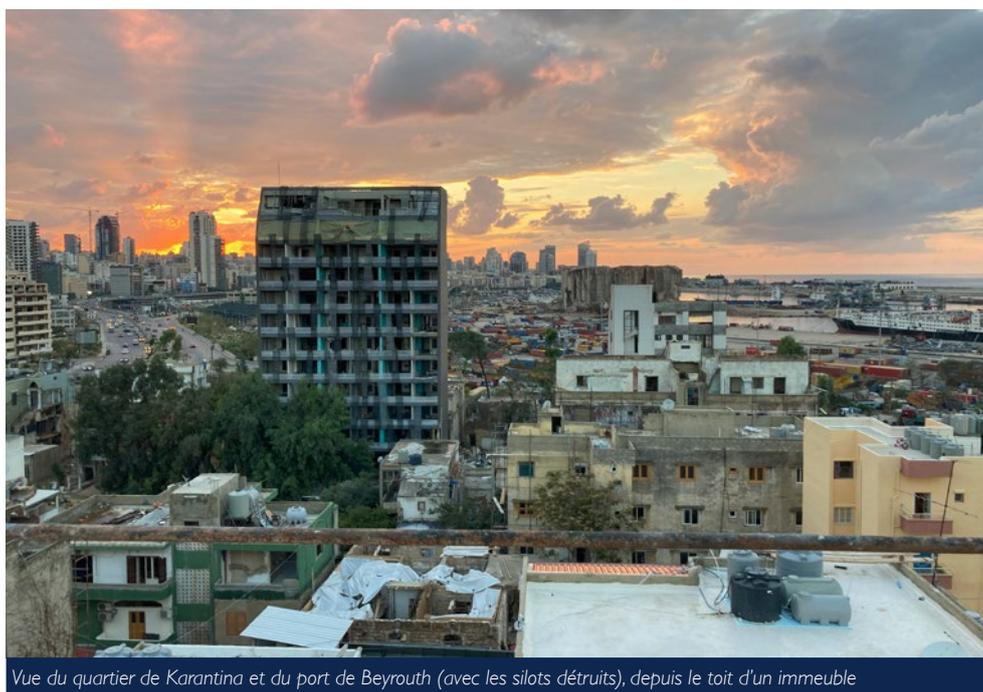
En somme, si le Liban paraît être sur le déclin, nul doute que demain cette nation comptera à l'échelle régionale et internationale. La jeunesse libanaise est une ressource indispensable à la construction d'un nouveau modèle politique. C'est à elle de prendre en main le destin de son peuple, en veillant à ce que

l'État soit basé sur la citoyenneté en transcendant le système communautaire actuel¹¹. Créer un gouvernement indépendant doté de prérogatives législatives dans l'attente d'élections législatives anticipées ne serait qu'un préambule pour une jeunesse libanaise pleine d'espoir¹². Un avenir juste et en paix ne demande qu'à être écrit.

Adrien BARBAZ



11 Karim Émile BITAR, « Liban : un pays à réinventer », *Affaires Etrangères, France Culture*, 29 août 2020
12 Karim Émile Bitar, « Liban : quelles reconstructions ? » *Sciences Po TV*, 6 octobre 2020



Vue du quartier de Karantina et du port de Beyrouth (avec les silots détruits), depuis le toit d'un immeuble

Photo by Marine de Clermont

— La Covid-19 et la force majeure —

La pandémie mondiale liée à la Covid-19 est par nature un événement exceptionnel qui a conduit à un arrêt quasi-total de l'économie mondiale durant plusieurs semaines. Elle a également stoppé la pratique du sport, le tourisme et a considérablement accru le déficit des comptes publics et ce de façon aussi soudaine qu'inattendue. Ce sont d'innombrables contrats en cours qui ont vu leur exécution compromise. L'application de certaines clauses contractuelles est devenue difficile voire impossible. Ce dernier effet doit plus volontiers retenir l'attention.

Le Gouvernement a pris des mesures exceptionnelles et dérogatoires pour atténuer les conséquences de la pandémie sur certains débiteurs empêchés d'exécuter leurs obligations contractuelles. L'ordonnance n° du 25 mars 2020, modifiée par les ordonnances du 15 avril 2020 et 13 mai 2020 prévoit l'aménagement de certaines clauses contractuelles de droit privé relatives, d'une part, aux sanctions applicables au débiteur défaillant et, d'autre part, aux modalités de résiliation ou de renouvellement des contrats, et ce pendant une période courant du 12 mars 2020 au 23 juin 2020 inclus¹. Qu'on ne s'y trompe toutefois pas. Il ne s'est pas agi de priver absolument tous les contrats de leurs effets. C'eût été porter un trop gros coup à la sécurité juridique des transactions. Seules certaines entreprises limitativement définies

et certains types de contrats ou certaines clauses ont été visés limitativement. Quant aux débiteurs non éligibles, le droit commun des contrats renferme des mécanismes qui pourraient être sollicités afin de résoudre les difficultés d'exécution². La situation causée par la Covid-19 est susceptible de constituer un cas de force majeure au sens de l'article 1218 c.civ., lequel permet d'échapper aux sanctions de l'inexécution. Un changement de circonstances ouvrant le jeu de la révision pour imprévision conformément à l'article 1195 c.civ., peut encore être invoqué. Le débiteur peut en outre se fonder sur l'impossibilité d'agir au sens de l'article 2234 c.civ. afin d'obtenir la suspension du délai de prescription. Toutefois, la vérification de la réunion des conditions d'application de ces textes ne peut se faire qu'au cas par cas, en fonction de chaque situation, de chaque obligation.

La force obligatoire du contrat cède devant la force majeure³. Aux termes de l'article 1218 c.civ.: « *Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* ». Sous réserve de l'aménagement d'une clause de force majeure par les parties au contrat, traditionnellement trois critères cumulatifs

doivent être réunis pour qu'un événement soit qualifié de force majeure. L'événement doit être extérieur au débiteur, de sorte qu'il échappe à son contrôle et qu'il ne saurait lui être imputable. Il doit être imprévisible, à savoir qu'il ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat. Enfin, il doit être irrésistible, c'est-à-dire que ses effets ne peuvent être évités par la mise en œuvre de mesures appropriées.

La difficulté est pratique dans le cas particulier : les situations de crise qui résultent de la covid-19 n'en sont pas des plus évidentes à saisir. Pour mémoire, aucun événement n'est en lui-même constitutif d'un cas de force majeure, en particulier en matière contractuelle. Il serait impossible de soulever utilement l'exception d'imprévision tirée de la Covid-19 et de ses effets si le contrat avait été conclu en mars 2020. La notion de force majeure fait appel à des standards laissant une place importante à l'interprétation des juges. Ces derniers doivent rechercher exclusivement la commune intention des parties et ils ne doivent pas dénaturer le sens et la portée de stipulations claires et précises⁴. Même si le pouvoir d'interprétation du juge est limité, on peut raisonnablement s'attendre à une jurisprudence post Covid-19 en droit des contrats sur la question de la force majeure abondante et discutable. D'ailleurs, l'une des premières décisions concernant

¹ http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2956_projet-loi#

² Philippe Le TOURNEAU, *droit de la responsabilité et des contrats, régime d'indemnisation*, 12e édition, Dalloz, page 24

³ Xavier DELPECH, Clémence BONNET et Erwan ROYER, *Covid-19 et droit des Affaires*, revue Dalloz Grand angle, page 12

⁴ <https://aurelienbamde.com/2017/07/10/linterpretation-du-contrat-et-le-juge/>

l'application de la force majeure dans le contexte de la Covid-19 a été rendue dans l'affaire opposant EDF et Total Direct Energie. Les deux sociétés concluent un accord-cadre au titre duquel Total Direct Energie achète de l'électricité à EDF, électricité qu'elle revend sur le marché de détail.

Le contrat cadre contient une clause de force majeure qui stipule : *"La force majeure désigne un événement extérieur, irrésistible et imprévisible rendant impossible l'exécution des obligations des Parties dans des conditions économiques raisonnables"*. La société Total Direct Energie ainsi que d'autres fournisseurs alternatifs considèrent que la Covid-19 est un cas de force majeure conformément en ce sens du contrat. L'effet d'aubaine pour les fournisseurs au détriment d'EDF (qui conteste l'application de la clause de force majeure) est frappant. Saisi en référé, le président du Tribunal de commerce de Paris juge que les conditions de la force majeure telles que définies par l'accord-cadre les unissant sont bel et bien réunies. La décision sera confirmée par la Cour d'appel de Paris par un arrêt du 28 juillet 2020. À noter que la commission de régulation de l'énergie avait donné raison à EDF. Ceci étant dit, elle n'est pas juge des contrats.

Cette décision donne à penser que les juges sont sensibles à la situation comptable et financière des débiteurs peu important qu'il y ait matière à discuter en droit. Dans l'affaire précitée, les mesures liées à l'épidémie de Covid-19 ont conduit à une baisse importante de la consommation d'électricité de la clientèle professionnelle. La société Total Direct Energie n'a pas les moyens techniques pour stocker l'élec-

tricité. Elle a donc écoulé le surplus sur le marché à un prix inférieur à celui qui lui était appliqué pour se la procurer. Elle a ainsi violé les termes du contrat cadre conclu avec EDF. Il y a un enjeu économique, l'application de la clause de force majeure permet de limiter les conséquences financières de la baisse de la consommation d'électricité sur les fournisseurs alternatifs. On imagine que le juge prendra en compte l'intérêt des parties mais surtout la situation financière du débiteur afin de trancher les litiges sur la qualification de la Covid-19 comme cas de force majeure.

Il y a d'autres situations provoquées par la Covid-19 pour lesquelles il serait bien difficile d'exciper utilement la force majeure. C'est typiquement le cas du litige opposant le FC Barcelone et son joueur, Lionel Messi. Aux termes du contrat, le joueur est fondé à résilier son engagement. La date limite de validité de la clause de résiliation unilatérale est fixée au 10 juin 2020, date qui correspond avec la fin de la saison de football en Espagne. Seulement voilà, à cause de la Covid-19, la saison de football s'est finalement achevée le 30 août 2020. Messi informe le FC Barcelone de sa volonté de quitter le club. Les dirigeants lui font savoir que la date de validité de la clause a été dépassée et qu'il lui importe donc de payer la clause libératoire qui s'élève à 700 millions d'euros⁵. Dans cette situation, la force majeure est difficilement applicable, le joueur devait logiquement s'attendre à ce que la fin de la saison soit décalée. De prime abord, la solution est de revoir l'économie générale du contrat. Pourquoi la date limite de validité de la clause de résiliation unilatérale a été fixée

le 10 juin 2020. On comprend facilement que la clause a été stipulée afin d'éviter que le joueur ne quitte le club avant la fin de la saison. Vu les circonstances, la saison a été prolongée jusqu'au 30 août 2020. Juridiquement Messi pouvait faire jouer la clause de résiliation unilatérale de son contrat avant le 10 juin 2020. Logiquement le joueur ne pouvait pas quitter le club à la date d'expiration de la clause de résiliation unilatérale. A cette date rien n'était encore joué, Messi était capitaine du FC Barcelone et le club pouvait être champion d'Espagne, qui était en lice pour remporter la coupe d'Europe. Finalement Messi a accepté de continuer à honorer son contrat, évitant ainsi une bataille judiciaire.

Boubacar GUEYE



Le City Football Group : un modèle dangereux ?

Les clubs de football professionnel et amateur sont des sociétés comme les autres. Derrière les plus grandes équipes et joueurs, se trouvent des clubs organisés comme des multinationales, le PSG avec Nasser El-Khalaifi est un parfait exemple. Le club est divisé en actions, des actionnaires sont donc présents au sein de l'organigramme du club, ces actionnaires peuvent être majoritaires ou minoritaires, comme LeBron James au sein du Liverpool Football Club. Les autres acteurs sont les joueurs, le staff technique (entraîneur, préparateur physique...).

A la tête du club, on trouve le propriétaire du club. Certains propriétaires de club sont très connus, ce sont des personnes physiques. On peut citer Roman Abramovitch à Chelsea.

Cependant, il se peut aussi que ce soit une personne morale qui soit propriétaire du club. C'est le cas par exemple pour le Paris Saint Germain ou encore de l'illustration qui va nous intéresser dans cet article, Manchester City.

De ce point de vue, les clubs de football ont une organisation similaire aux sociétés que nous connaissons. Le président est considéré comme l'associé majoritaire, les actionnaires sont les associés, les joueurs, entraîneur et le staff sont des employés de la société. Cette

structure est la même dans tous les clubs de football professionnel.

Comme dit précédemment, il est tout à fait concevable que ce soit une personne morale qui soit le propriétaire d'un club de football. C'est le cas de Manchester City qui est détenu par le City Football Group. Cependant, cette situation n'aurait rien de surprenant si ce groupe détenait uniquement Manchester City. Mais ce groupe est également propriétaire de nombreux autres clubs professionnels à travers le globe. Ce groupe est parvenu en une dizaine d'années à créer un véritable réseau de club, fonctionnant sur le régime des sociétés mère/fille.

• Comment fonctionne le City Football Group et pourquoi cela représente une nouveauté dans le paysage footballistique ?

La société mère est un fonds d'investissement des Émirats Arabes Unis, le club phare est le club anglais de Manchester City, cela peut s'expliquer par le fait que c'est le club le plus connu, le plus attractif de ceux détenus par le City Football Group. Ce club a une visibilité internationale, un palmarès conséquent au niveau national et européen et attire les stars du ballon rond. Il est donc normal que ce club soit la vitrine du City Football Group. Mais ce dernier ne voulait pas posséder un unique club. Depuis quelques années ce groupe a une politique

de développement des jeunes pousses prometteuses du football, et quand certains clubs mettent en place cela grâce à une stratégie de prêts à des clubs plus modestes, le modèle choisi par le groupe est légèrement différent.

En rachetant de multiples clubs à travers le monde, le City Football Group développe les jeunes joueurs par le biais de prêts mais des prêts qui se font uniquement entre les clubs faisant partie du groupe, or ce n'est pas l'essence même du système de prêt.

• Comment fonctionne le City Football Group ? Quelle est sa stratégie ?

Pour expliquer cette stratégie internationale du City Football Group, il apparaît nécessaire de vous présenter les clubs faisant partie de ce groupe. Le club phare est **Manchester City** en Angleterre. Il y a également :

- Le **New York City FC** dans le championnat MLS aux États-Unis
- Le **Melbourne City FC** dans la A-League en Australie
- Le **Yokohama F. Marinos** en J-League au Japon
- Le **Girona FC** en Liga BBVA en Espagne
- Le **Club Atletico Torque** dans le championnat uruguayen
- Le **Sichuan Jiuniu FC** en 3ème division chinoise
- Le **Mumbai City FC** dans le championnat indien

- Le **Lommel SK** en 2^{ème} division belge
- **L'ESTAC Troyes** dans le championnat de Ligue 2 BKT en France¹

Cela démontre la puissance du City Football Group dans le monde du football et cela leur permet de mettre en place leur stratégie de prêt. Selon l'article 10 du Règlement de la FIFA, « *Un joueur professionnel ne peut être prêté à un autre club que sur la base d'un contrat écrit entre le joueur et les clubs concernés. Un tel prêt est soumis aux mêmes règles que celles concernant le transfert des joueurs, y compris les dispositions sur les indemnités de formation et le mécanisme de solidarité.* »².

Pour finaliser un prêt de joueur entre deux clubs, il faut donc passer par une période de négociation, et il est de notoriété publique que les négociations entre les clubs de football sont souvent très tendues et compliquées. Le fait de prêter les joueurs entre des entités appartenant à un même groupe permet de faciliter la conclusion des prêts. Cette stratégie favorise le développement des jeunes joueurs appartenant à Manchester City, elle permet aux clubs de moindre importance du groupe de se développer avec l'aide de jeunes pépites footballistiques. Tout cela sans passer par une réelle période de négociation puisque les décideurs des deux parties sont les mêmes personnes. Un tel système est tout à fait en règle, mais il représente quand même l'exploitation d'une faille dans le Règlement de la FIFA et cela peut à terme mettre en péril le système de cette dernière.

Si l'on compare cela à une notion juridique, on peut dire que cela

s'apparente à du prêt de main d'œuvre. Le prêt de main d'œuvre est prévu aux articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail. Pour être licite, le prêt de main d'œuvre ne doit pas avoir de but lucratif. Or ici, on pourrait trouver un but lucratif. En effet, le prêt permet au joueur de se développer, sa valeur marchande s'accroît et si Manchester City décide de le revendre cela permettra de réaliser une plus grande plus-value. Cependant, cela doit être relativisé car premièrement, il s'agit d'un groupe de sociétés donc il est tout à fait possible d'imaginer que des salariés d'une société du groupe apportent leur service à une société du même groupe. De plus, le but lucratif n'est pas forcément visible puisqu'il est concevable que Manchester City conserve le joueur qui a été prêté par la suite. Il apparaît donc difficile de prendre la stratégie du groupe de ce point de vue.

Un autre point qui illustre la véritable apparence de groupe de sociétés du City Football Group ce sont les liens qui existent entre les dirigeants des différents clubs. Par exemple, le recruteur du Girona FC est le frère de l'actuel entraîneur de Manchester City. L'entraîneur du New York City FC a été intronisé entraîneur des moins de 23 ans de Manchester City. Dans les groupes de sociétés « classiques », il est concevable que la société mère envoie l'un de ses gérants pour prendre la tête d'une filiale afin de garder un contrôle sur cette dernière. C'est ce modèle qui est appliqué pour le City Football Group, et ce pour garder un contrôle sur tous les clubs du groupe. Il faut avoir à l'esprit que parfois le City Football Group n'est pas forcément le seul propriétaire du club comme par exemple le

Mumbai City FC, mais il est toujours majoritaire.

Ce système n'est pas répréhensible en soi mais parfois le contrôle du City Football Group se révèle assez obscur. Cela mettrait en péril une certaine sécurité au niveau des échanges entre clubs, vous croyez parler au dirigeant majoritaire alors qu'en fait celui-ci n'est que minoritaire au sein de la direction. Il faut donc combattre cela par une meilleure information, c'est ce que font les journaux depuis quelques années maintenant en s'intéressant au City Football Group, en essayant de définir sa volonté et quels clubs sont dans son giron.

On peut dire que le City Football Group est un véritable groupe de sociétés international, 10 clubs de football à travers le monde, cependant on peut s'interroger sur la dangerosité de ce procédé pour le monde du football professionnel. En effet, certains pourraient y voir une atteinte à la compétition, le fait que les joueurs puissent être prêtés plus facilement qu'en temps normal, le fait que plusieurs clubs appliquent une politique commune. Par conséquent, il apparaît nécessaire de limiter ce genre de montage afin de garantir la compétition.

Imaginons que ce montage devienne la norme dans le monde du football. Cela mettrait à mal le principe des prêts de joueurs. Plus aucune équipe ne voudrait prêter des joueurs à des clubs ne faisant pas partie du même groupe. L'intérêt des prêts disparaîtrait donc, au profit d'un système de simples prêts sans négociation entre les entités du même groupe. Cela représenterait un danger pour

¹ Laurent Grandcolas, 03/09/2020, Troyes officiellement sous la bannière du city group, L'Équipe
² Article 10 du Règlement de la FIFA

les structures les plus modestes qui comptent sur les prêts. La seule solution pour ces petits clubs serait de s'affilier à un groupe et laisser le contrôle à un investisseur commun. Il apparaît donc nécessaire de réguler ce genre de montage, mais cela n'est pas à l'ordre du jour pour la FIFA qui s'intéresse plus en ce moment au devenir de certaines équipes du fait de la crise économique provoquée par le contexte sanitaire actuel qui retire une partie de leurs revenus notamment avec la mise en place des huit-clos.

Mais aussi cela fausserait la concurrence qui peut exister lors du rachat de l'entité, le City Football Group a bien plus à offrir qu'un simple acquéreur « indépendant ». Le fonds offre des perspectives avec lesquelles un simple acquéreur a du mal à lutter.

Le City Football Group possède en soi des aspects négatifs et des aspects positifs mais la régulation de ce genre de montage est nécessaire pour éviter de fausser le jeu de la concurrence notamment lorsqu'il est question de racheter un club aussi modeste soit-il, ce qui implique nécessairement des sommes astronomiques, qui se comptent en millions voir en milliards d'euros.

Enfin, au-delà de l'aspect sportif du City Football Group, il est opportun de se demander quel est l'objectif de ce fonds d'investissement. Est-ce que cet achat de clubs a un but purement sportif ou est-ce que cela vise à donner une bonne image du fonds à l'international pour mener d'autres projets extra-sportifs, se servant ainsi du football comme d'une vitrine de réussite ?³

Jules BAITECHE



3 Raul REDONDO, 9/10/2020, le city football group, l'empire émergent des émirats dans le football international, Atalyar.com

Retour sur la conférence

“Apprenti juriste, Droit Social & Droit des Affaires, Perspectives d’avenir”

Pour cette première conférence de l’année, organisée sur Teams le 5 novembre 2020, le thème choisi était « *Apprenti juriste en droit social & droit des affaires : Perspectives d’avenir* », autour duquel quatre intervenants ont pu partager leurs savoirs et leurs expériences :

- **Marion de CARVILLE**, avocate en droit social chez Capstan avocat, MAJE, promotion 2014/2015, parcours droit social,
- **Faïza RHIDANE**, responsable juridique en droit des affaires et en droit de l’Immobilier chez Emil Frey France,
- **Solène HOUIT**, responsable juridique chez Stef, MAJE, promotion 2014/2015, parcours droit des affaires,
- **Rémi MOUGIN**, responsable Ressources Humaines à la Faculté de Droit de l’Université de Tours, ancien assistant des relations d’apprentissage au sein du CFA.

Le premier thème abordé au cours de cette conférence était la relation toute particulière entre le MAJE et l’apprentissage. Il a tout d’abord été souligné le rôle historique du Master Juriste d’Entreprise en la matière, qui fut l’un des précurseurs de l’apprentissage dans l’enseignement juridique. Les nombreux intérêts et avantages d’effectuer un M2 en apprentissage ont ensuite été présentés, notamment la découverte du monde de l’entreprise et la mise en pratique des connaissances

théoriques acquises tout au long du cursus universitaire. Les intervenants étaient unanimes quant aux effets bénéfiques de l’alternance, à savoir le développement de nombreuses qualités et compétences ainsi que d’une “posture professionnelle”. L’alternance permet de

surcroît aux étudiants d’acquérir un an d’expérience professionnelle, ce qui est un avantage significatif dans la recherche d’emploi. Madame RHIDANE, par ailleurs maître d’apprentissage, a ainsi énoncé “qu’effectuer un M2 en alternance était comme courir un 100 mètres

Conférence

APPRENTI JURISTE

Droit Social & Droit des Affaires

Perspectives d’avenir

Organisée par le **Master 2 Juriste d’Entreprise**
de l’**Université de Tours**

Scannez moi après avoir téléchargé l’application Teams pour accéder au lien de la conférence !

Jeudi 5 Novembre 2020 - De 18h à 20h
Conférence 100% à distance sur Teams !

<p>Marion DE CARVILLE Avocat Droit Social Capstan Avocats <i>Apprentie Droit Social (promo 2014-2015)</i></p> <p>Solène HOUIT Responsable juridique STEF <i>Apprentie Droit des Affaires (promo 2014-2015)</i></p>	<p>Faïza RHIDANE Responsable juridique Droit des Affaires et Droit de l’Immobilier Emil Frey France</p> <p>Rémi MOUGIN Responsable pôle RH à la Faculté de Droit Université de Tours</p>
--	--

avec 50 mètres d'avance". Enfin, Monsieur MOUGIN a détaillé le rôle du CFA dans l'accompagnement des étudiants durant la période de recherche d'une alternance, mais également durant celle-ci.

Dans un second temps le métier de juriste en entreprise a été abordé. Madame RHIDANE et Madame HOUIT nous ont fait part de leurs expériences. Elles considèrent qu'il s'agit avant toute chose d'un métier de conseiller. A la différence de l'avocat, le juriste d'entreprise est en contact direct avec les "opérationnels" au sein de l'entreprise et doit faire preuve d'ingéniosité afin de faire rentrer leurs projets dans un cadre légal. Il s'agit d'une profession très enrichissante pour laquelle rigueur, souplesse, adaptabilité, pédagogie, inventivité et bon sens sont de mise. Bien que souvent perçu - à tort - par les opérationnels comme un "empêcheur de tourner en rond", le juriste se doit, par le dialogue et l'humour, de se défaire de cette image afin de faire naître une relation de confiance avec ceux-ci.

Les interventions des participants ont ensuite porté sur la profession d'avocat. Maître DE CARVILLE a insisté sur la grande autonomie

qu'offrait ce métier, notamment par la possibilité de choisir sa clientèle. Elle a également souligné la grande amplitude de travail qui allait de pair avec la profession, et a rappelé qu'il était important, selon elle, de réserver du temps au développement de sa propre clientèle. Enfin, les intervenants ont tout de même tenu à préciser que les professions de juriste d'entreprise et d'avocat n'étaient nullement cloisonnées et qu'il existait des passerelles entre l'une et l'autre.

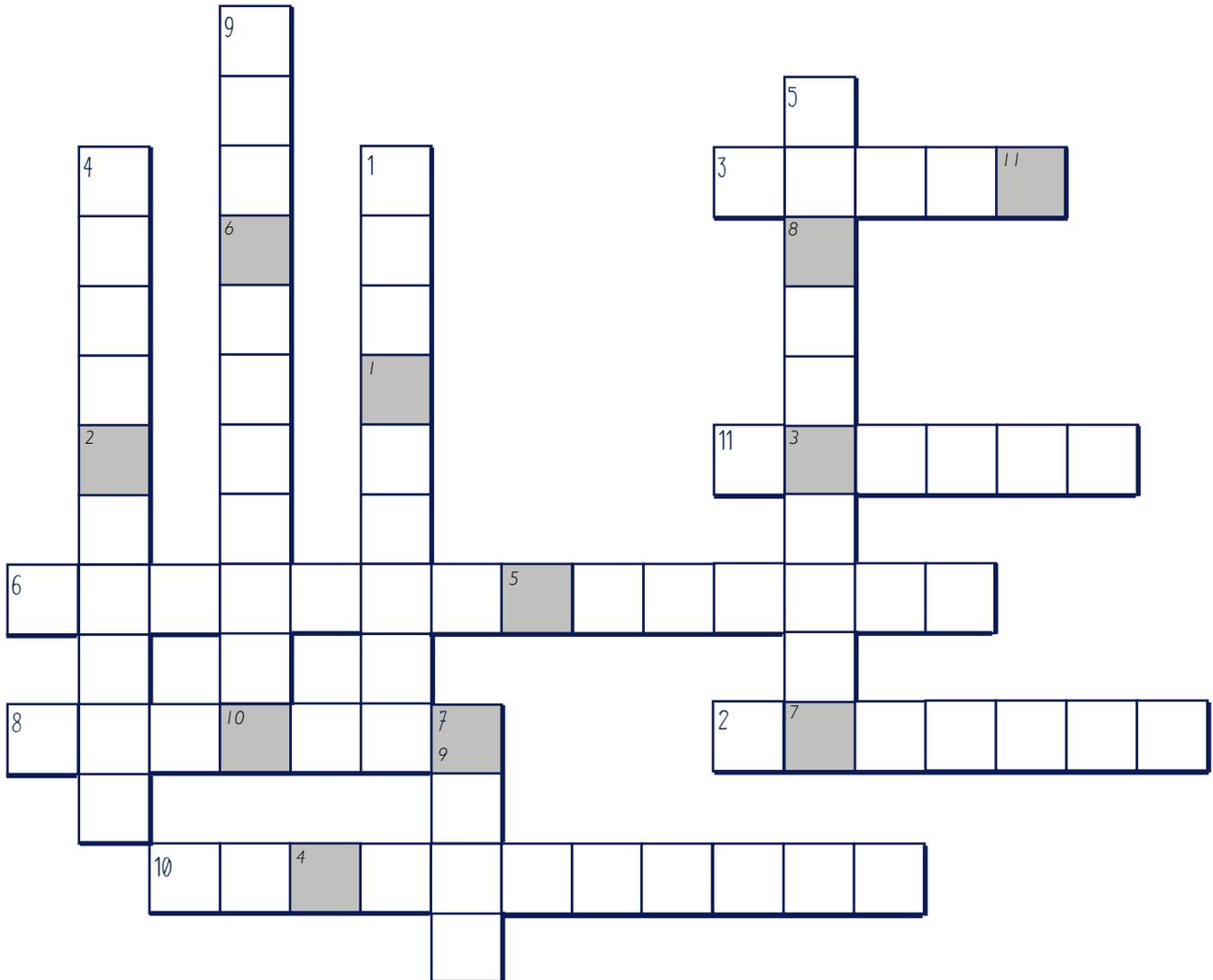
La conférence s'est achevée par un exposé sur les perspectives d'avenir de ces deux professions. Cela a été l'occasion d'aborder les conséquences de la crise sanitaire sur les métiers d'avocat et de juriste d'entreprise. Si Maître DE CARVILLE a expliqué que la crise de la Covid 19 n'avait pas profondément modifié la manière d'exercer sa profession d'avocate, Madame HOUIT a, quant à elle, insisté sur la difficulté de concilier le télétravail et l'aspect relationnel du métier de juriste d'entreprise, notamment vis à vis des opérationnels, ce qui composait auparavant une partie non-négligeable de sa profession. Enfin Monsieur MOUGIN a clôturé cette conférence en mettant en

exergue l'utopisme qu'il y a à penser faire toute sa carrière dans une même entreprise de nos jours. Il a également enjoint aux étudiants de ne pas se fermer de portes par peur de ne pas être à la hauteur mais plutôt de se donner les moyens de réussir.

*Killian BLOIS - MI droit social
Paul CAILLARD - MI droit social
Nicolas FEDELICH - MI droit social*



Mots croisés



- 1 - Prescription acquisitive
- 2 - Arrêt fondateur consacrant le principe de concentration des moyens dans le procès civil
- 3 - Première personnalité non-issuée de la magistrature nommée à la tête de l'ENM
- 4 - Célèbre Doyen de l'Université de Poitiers
- 5 - Société formée de commandités et commanditaires
- 6 - Il est utile de m'associer à la solidarité en droit des obligations ; je suis aussi une des caractéristiques de la République Française au sens de l'article 1er de la Constitution
- 7 - On me préfère largement au statut d'EIRL
- 8 - Clause attribuant à un contractant des droits disproportionnés par rapport à ses obligations
- 9 - Je suis un contrat qui constitue un mode alternatif de règlement des différends
- 10 - Phase de procédure pénale qui met en œuvre le juge d'instruction (équivalent de l'instruction)
- 11 - On me confond souvent avec l'outrage

Mot mystère

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--