

La Gazette



LA CLINIQUE JURIDIQUE
- HAUTE ÉCOLE DES AVOCATS CONSEILS -

Revue des élèves-avocats de la Haute École des Avocats Conseil (HEDAC)

Sommaire

Chronique du mois - Lanceurs d'alerte : une protection renforcée	p.2	Article du mois : Contrôle parental : La loi Studer entre en vigueur !	p.9
Décision du mois - Discipline de l'avocat : l'imprescriptibilité de la faute disciplinaire.....	p.4	Interview - L'Alumni du mois : Me Lydia BOUDRICHE.....	p.10
Focus du mois - Les mesures sociales issues du pack législatif « pouvoir d'achat »	p.6		

Editorial

La Clinique Juridique de l'HEDAC est fière de vous présenter la troisième édition de la Gazette, une édition mensuelle recensant des articles juridiques ainsi que des interviews de professionnels du droit et anciens élèves-avocats de l'HEDAC.

Pour la rentrée, nos responsables de pôle et nos cliniciens ont décrypté l'actualité juridique à travers des articles aux sujets transverses.

L'ensemble de la Clinique Juridique de l'HEDAC vous souhaite une agréable lecture !

La Clinique Juridique



ROMANE THIBOUT
RESPONSABLE
PÔLE SOCIAL



MARCO HLADIK & CHARLOTTE LEBRUN
CO-RESPONSABLES
PÔLE PÉNAL



MATHILDE CHANRION
RESPONSABLE
PÔLE CIVIL / FAMILLE



PHILIPPE ZANON
RESPONSABLE
PÔLE IP/IT



JULIE PLATA
RESPONSABLE
PÔLE ANIMAUX



MARGOT DE ALMEIDA LOPES
RESPONSABLE
PÔLE AFFAIRES & ÉTRANGERS



ANDREA SOUK & ANDREA JACQUIER
COORDINATEURS BARREAUX

Lanceurs d'alerte : une protection renforcée

Le 1er septembre 2022 marque une nouvelle étape pour le dispositif français de protection des lanceurs d'alerte.

C'est la date de l'entrée en application d'une nouvelle loi du 21 mars 2022, qui résulte pour sa part de la transposition de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte. Il s'agit du renforcement de dispositif de la loi Sapin II de 2016, qui a institué le statut de lanceur d'alerte en France, pourtant un cadre juridique qui existe depuis longtemps aux États-Unis, les pionniers en la matière.

À ce titre, les entreprises françaises ont pour obligation de prévoir des dispositifs pour les lanceurs d'alerte, aussi connu sous l'appellation « whistle-blowing policy ». Elles y ont tout intérêt, car une alerte effectuée par le dispositif interne étant toujours préférable à un signalement externe. Le signalement interne permet aux entreprises de se mettre d'elles-mêmes en conformité avec leurs obligations.

Le progrès de la protection des lanceurs d'alerte

L'analyse de la nouvelle loi montre le progrès pour les lanceurs d'alerte en France. Désormais, tout salarié de toute entreprise, y compris des institutions financières dont les banques, peut adopter le statut de lanceur d'alerte. Cependant, l'obtention de ce statut demeure soumise à des conditions, notamment de dénonciation d'une violation de règle de droit.

En premier lieu, la nouvelle loi entend améliorer la situation des lanceurs d'alerte au niveau de la procédure qui est simplifiée et susceptible d'être accélérée. Auparavant, un salarié constatant un manquement à une règle devait d'abord le signaler en interne et à défaut aux autorités publiques. À défaut d'une action de la part des autorités publiques, le dispositif permettait de le rendre public. Désormais, le lanceur d'alerte n'est plus obligé de passer par le système interne afin de bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte. Le signalement peut être effectué auprès de certaines autorités compétentes, de l'autorité judiciaire ou du défenseur des droits. Le salarié peut ainsi s'adresser directement à l'ACPR ou à l'AMF, selon qu'il est employé par une banque ou par une société de gestion.

En second lieu ensuite le champ des alertes est considérablement élargi.

Depuis 2016, un salarié d'une entreprise employant au moins 50 personnes pouvait lancer une alerte uniquement en cas de la violation « *grave et manifeste* » d'une règle de droit. Dorénavant l'exigence d'un « *caractère grave et manifeste* » des manquements à la règle est supprimée.

En outre, la protection des salariés est renforcée. Antérieurement à la loi 2022, le salarié devait avoir personnellement connaissance des faits faisant l'objet de l'alerte, être de bonne foi et ne pas obtenir de contrepartie financière. Désormais, le législateur établit une présomption de bonne foi du lanceur d'alerte. Ainsi, le salarié peut signaler des faits qui lui ont été tout simplement rapportés dans le cadre de son travail.

Enfin, la protection de tous ceux qui ont facilité la démarche de lanceur d'alerte est renforcée. Dès lors, toute personne apportant son aide au lanceur d'alerte peut aussi être placée sous ce statut. On assiste à la généralisation de la protection de l'anonymat.

Les nouveaux défis pour les entreprises

La protection renforcée des lanceurs d'alerte emporte en même temps les nouveaux défis pour les entreprises.

Afin d'éviter la violation des règles, les entreprises renforçaient déjà dans le passé considérablement leurs départements de conformité, aussi connus sous l'appellation « *compliance* ».

Avec la nouvelle possibilité de saisir directement les autorités sans passer par les procédures internes, la tâche des entreprises est devenue encore plus difficile. À défaut d'une enquête interne préalable conduite par l'entreprise, le risque est de se passer de l'étape confidentielle importante de la contextualisation, de la contradiction, et de la nécessaire interprétation des faits signalés. L'entreprise perd toute possibilité d'investiguer et de rechercher l'origine du manquement.

De la même manière, la nouvelle présomption de bonne foi du lanceur d'alerte fait courir le risque que certains collaborateurs fautifs soient tentés de se placer sous la protection du régime de lancer d'alerte, afin de gagner du temps, car la procédure peut être longue, dans la mesure où il dépend de la durée de l'enquête.



Le silence de la nouvelle loi sur la récompense financière des lanceurs d'alerte

Le risque que court le lanceur d'alerte est l'accusation de déloyauté.

Lorsque le lanceur d'alerte interne entache la réputation de son employeur via une alerte, ce dernier essaie de le remettre en cause en dénonçant sa mauvaise foi. Le moyen de dépasser ce risque d'accusation passe par une forme de « *loyauté rationnelle* ». Le lanceur d'alerte doit pondérer l'intérêt général avec son devoir de loyauté envers son employeur, sans risquer que l'entreprise essaie de le réduire au silence.

La problématique que la loi française n'a toujours pas adressé est celle de la rémunération des lanceurs d'alerte. Prenons pour exemple le cas Stéphanie GIBAUD, devenue le symbole emblématique de ce problème. Le Ministère de l'Économie et des Finances n'a jamais voulu reconnaître le statut du lanceur d'alerte à Madame GIBAUD et a reçu le traitement d'un simple témoin. Madame GIBAUD a dû attaquer l'État français pour se faire reconnaître ce statut. Toutefois, elle n'a jamais retrouvé l'emploi à la suite de son alerte. En effet, cette pratique expose les lanceurs à des difficultés sur le plan professionnel, les entreprises ne souhaitant plus les embaucher.

Contrairement à Bradley Charles BIRKENFELD, le lanceur d'alerte américain qui a reçu 104 million de dollars, Stéphanie GIBAUD n'a jamais reçu une telle somme. L'ex-cadre s'estime fondée à recevoir 3,5 millions d'euros, une somme calculée par rapport aux impôts éludés ayant pu être identifiés par son action. Sa récompense fut calculée sur 400 millions de dollars d'impôts récupérés d'UBS, ce qui représente une prime de 26 % du montant total. Cependant, elle vit aux minima sociaux, se retrouve obligée de revendre son appartement parisien, ainsi que de payer les frais d'avocat à hauteur de 35000 euros.

Néanmoins, un espoir subsiste pour Stéphanie GIBAUD et plus généralement pour les lanceurs d'alerte français. La récente décision du tribunal administratif de Montreuil en juillet 2022 qui a enjoint aux autorités fiscales françaises de réexaminer la demande d'indemnisation de la lanceuse d'alerte. Le tribunal a jugé qu'elle était fondée à demander une indemnisation à l'administration fiscale française.

Une nécessaire loi sur les conséquences

La loi du 21 mars 2022 marque sans doute un progrès dans la protection des lanceurs d'alerte. Néanmoins, aucun cadre juridique n'est établi s'agissant de la rémunération de ces derniers, non seulement à titre de récompense, mais surtout afin d'anticiper la situation précaire et les difficultés financières. Les lanceurs d'alertes se retrouvent stigmatisés du fait de leur rôle et sont systématiquement refusés pour à l'embauche.

En Europe, le droit est encore loin d'accorder la sécurisation et la protection suffisante à posteriori des lanceurs d'alerte, comme ce fut le cas aux États-Unis. La motivation financière insuffisante d'une part, le renforcement manquant des outils et des politiques de lanceurs d'alerte en interne d'autre part, peuvent sans doute constituer un potentiel dissuasif pour les lanceurs d'alerte en France.



Marco HLADIK
Responsable
Pôle Pénal



Discipline de l'avocat : l'imprescriptibilité de la faute disciplinaire

Par principe, toute action judiciaire est soumise à la prescription. Néanmoins, en matière disciplinaire, les poursuites engagées contre un avocat sont imprescriptibles.

En effet, l'article 183 du décret n°91-1197 du 27 novembre 1991 dispose qu'un avocat peut faire l'objet de sanctions et de poursuites disciplinaires dès lors qu'il commet des faits extraprofessionnels portant atteinte aux règles professionnelles ou aux principes essentiels de sa profession. L'article 184 dudit décret, quant à lui, liste de façon exhaustive les différentes sanctions auxquelles l'avocat peut être soumis, allant de l'avertissement à la radiation du tableau des avocats.

Plus loin encore, l'article 188 du décret du 27 novembre 1991 précise que la juridiction disciplinaire est saisie par requête du bâtonnier dont relève l'avocat mis en cause, du procureur général ou de l'auteur de la réclamation. Force est de constater qu'au terme de cet article découle un silence concernant la prescription des poursuites disciplinaires, silence qui doit s'interpréter comme l'absence de prescription concernant ces poursuites, et cela en raison du statut particulier de l'avocat.

À l'origine, lors d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), un avocat a soulevé le problème de l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire par un arrêt du 28 juin 2012 n°12-40034.

La question était celle de savoir si les articles de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 ne prévoyant pas de délai de prescription concernant l'action disciplinaire ne portaient pas atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit et, plus précisément, aux droits de la défense et au droit à un procès juste et équitable, exprimés notamment à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ?

Lors de cette QPC, le requérant a considéré que l'imprescriptibilité des poursuites disciplinaires était contraire au droit fondamental à être jugé dans un délai raisonnable qui rejoint plus généralement le droit à la défense protégé par l'article 16 de Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Face à cette question, la Cour de cassation statue de la sorte : « *le caractère imprescriptible de l'action disciplinaire ne porte atteinte ni à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ni à aucun autre texte ou principe à valeur constitutionnelle* »[1].

Dans un arrêt en date du 11 juillet 2018, n°18-4001, un autre avocat soulevait dans une autre QPC la différence des régimes avec les autres catégories professionnelles. Plus précisément, il était question de savoir si les articles 22 à 24 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 étaient conformes au principe d'égalité des citoyens devant la loi, garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 en ce que les autres catégories professionnelles, et notamment les fonctionnaires qui eux sont soumis à la prescription.

Face à cette seconde question, la Cour de Cassation répond énonce que « *la question posée présente un caractère sérieux en ce que l'absence de prescription en matière de poursuites disciplinaires contre un avocat est susceptible de porter atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, les poursuites disciplinaires contre divers autres professionnels en raison de faits commis dans leurs fonctions, tels les notaires, les huissiers de justice, les administrateurs judiciaires ou les fonctionnaires, se trouvant soumises à un délai de prescription* » [2].

Compte tenu du caractère sérieux de la question, le Conseil Constitutionnel à travers la décision rendue en date du 11 octobre 2018 n° 2018-738, rappelle que « *le requérant reproche aux dispositions contestées de ne pas enfermer dans un délai de prescription l'action disciplinaire susceptible d'être engagée à l'encontre d'un avocat* » car « *il en résulterait une rupture d'égalité inconstitutionnelle avec les autres professions judiciaires ou juridiques réglementées pour lesquelles la loi prévoit un tel délai* ».

Au regard de l'article 23 de la loi du 31 décembre 1971, le Conseil constitutionnel considère que la faculté que disposent les bâtonniers et les procureurs généraux d'être membres du Conseil de discipline ne méconnaît pas les droits de la défense.



Le Conseil Constitutionnel rappelle en outre qu'« aucun droit ou liberté que la Constitution garantit n'impose que les poursuites disciplinaires soient nécessairement soumises à une règle de prescription ».

Enfin, au regard du principe d'égalité des professions, le Conseil Constitutionnel estime que « *La profession d'avocat n'est pas placée, au regard du droit disciplinaire, dans la même situation que les autres professions juridiques ou judiciaires réglementées. Dès lors, la différence de traitement instaurée par les dispositions contestées entre les avocats et les membres des professions judiciaires ou juridiques réglementées dont le régime disciplinaire est soumis à des règles de prescription repose sur une différence de situation. En outre, elle est en rapport avec l'objet de la loi* » [3].

Dès lors, le statut spécifique de la profession d'avocat justifie que le principe en matière de prescription ne soit pas appliqué. L'imprescriptibilité en matière de poursuites disciplinaires est donc conforme à la Constitution.

Récemment, le décret n°2022-965 du 30 juin 2022 est entré en vigueur. Pour autant, il n'apporte pas de précision et ne modifie pas l'article 188 du décret du 27 novembre 1991 concernant la prescription de la faute disciplinaire de l'avocat.

Le silence des textes a un impact lourd sur l'exercice de la sécurité de la profession d'avocat.

Ainsi, en matière de poursuites disciplinaires, l'imprescriptibilité est la règle.



Margot DE ALMEIDA LOPES
Responsable
Pôle Affaire/Étrangers

[1] Cour de cassation, 1ère chambre civile du du 28 juin 2012, n°12-40034;

[2] Cour de cassation, 1ère chambre civile du 11 juillet 2018, n°18-4001;

[3] Conseil constitutionnel, Décision du 11 octobre 2018, n° 2018-738.

Les mesures sociales issues du pack législatif "Pouvoir d'achat"

Lois du 16 août 2022 n° 2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat & n° 2022-1157 de finances rectificative pour 2022

Annoncé dès le début de l'été par la Première ministre à l'occasion de sa déclaration de politique générale devant le Parlement, le pack législatif relatif au pouvoir d'achat a été promulgué le 16 août dernier.

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, accompagnée de la loi de finances rectificative pour 2022, vise à lutter contre les effets de l'inflation sur les ménages en améliorant leur pouvoir d'achat.

Plusieurs leviers d'actions sont ainsi employés tels que le bouclier tarifaire contre la hausse des prix du gaz et de l'électricité, la suppression de la contribution audiovisuelle, la revalorisation anticipées des prestations sociales et la déconjugalisation de l'AAH, la réduction des cotisations sociales des travailleurs indépendants ou encore la simplification des modalités de résiliation de contrats en ligne, etc.

Il a également été prévu « d'augmenter les revenus du travail et de mieux partager la valeur » : ce sont ces mesures sociales que nous aborderons.

Revalorisation des rémunérations

En plus des revalorisations légales et automatiques ayant conduit cette année à une troisième augmentation du SMIC à compter du 1 août 2022, le législateur a tenté d'aller plus loin afin de favoriser une meilleure rémunération du travail.

Ainsi, le plafond d'exonération des heures supplémentaires effectuées à compter du 1er janvier 2022 a été réhaussé, passant de 7 500 € par an au lieu de 5 000 €.

En complément, pour les entreprises ayant entre 20 et 249 salariés, une déduction forfaitaire des cotisations patronales a été prévue et sera directement imputée sur le montant des cotisations et contributions sociales patronales dues au titre des majorations salariales associées aux heures supplémentaires. Nous sommes toutefois dans l'attente d'un décret pour connaître le montant de cette déduction.

Également, il est désormais possible dans toutes les entreprises, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, de renoncer à des JRTT acquis entre le 1er

janvier 2022 et le 31 décembre 2025 pour les convertir en heures supplémentaires. Le paiement de ces heures est pris en compte pour l'application du plafond de défiscalisation susmentionné mais elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Enfin, le gouvernement a souhaité renforcer le rôle des branches professionnelles en les incitant à négocier en matière salariale. D'une part, les délais pour engager la renégociation des minima de branche ont été réduits lorsque ces derniers sont inférieurs au SMIC. La procédure d'examen accélérée a également été limitée à deux mois lorsque le SMIC a augmenté au moins deux fois au cours des douze derniers mois.

D'autre part, s'inscrivant dans l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles, une sanction a été instituée pour les branches ne négociant pas suffisamment sur les thématiques obligatoires, notamment sur les salaires. Désormais, l'infériorité des minima de branche par rapport au SMIC est un indicateur ouvrant la voie à une fusion du champ d'application des conventions collectives avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Pérennisation de la « prime Macron »

La « prime Macron », de son vrai nom « prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat » (PEPA) instaurée en 2019 et reconduite depuis, a été pérennisée à compter du 1er juillet 2022. Elle devient dorénavant la « prime de partage de la valeur » (PPV). En plus d'être désormais durable, la principale différence avec l'ancienne PEPA est le triplement du plafond d'exonération de cotisations sociales salariales et patronales dont bénéficie la PPV : il passe ainsi de 1 000 € à 3 000 €, et de 2 000 € à 6 000 € dans les entreprises pourvues d'un accord d'intéressement et/ou de participation. Le forfait social est identique à celui applicable aux sommes versées au titre de l'intéressement.

Pour répondre à l'urgence face à l'inflation, il a été prévu un régime transitoire pour les primes versées entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés ayant perçu une rémunération trois fois inférieure à la valeur annuelle du SMIC au cours des douze mois précédant le versement.



Dans ce cas, la PPV sera également exonérée d'impôt (impôt sur le revenu, CSG et CRDS) et de forfait social.

Élargissement de l'intéressement

Afin d'inciter les petites structures à instaurer un dispositif d'intéressement, les modalités de mise en œuvre ont été simplifiées en l'absence d'accord de branche agréé. Désormais, les entreprises de moins de 50 salariés pourront instaurer un dispositif d'intéressement par décision unilatérale soit en l'absence de délégués syndicaux ou CSE, soit en cas d'échec de la négociation prévue par l'article L.3312-5 du Code du travail.

Plus généralement, pour toutes les entreprises, les conditions de déploiement des accords d'intéressements sont plus souples : leur durée peut être étendue jusqu'à cinq ans au lieu de trois ans maximum et ils peuvent être tacitement reconduits en l'absence de demande de renégociation dans les trois mois précédant leur terme.

Pour les accords déposés à compter du 1er janvier 2023, a procédure de contrôle a également été allégée avec la suppression du contrôle préalable opéré par la DREETS. Seul le contrôle de l'URSSAF demeure, limitant la durée de cette procédure à trois mois maximum contre quatre mois auparavant.

De même, une procédure dématérialisée a été créée afin de permettre à toute entreprise de vérifier la conformité de son accord aux dispositions légales. Un décret devrait intervenir concernant les conditions dans lesquelles les exonérations sociales et fiscales seront réputées acquises pour la durée dudit accord à compter de son dépôt.

Par ailleurs, le congé paternité est désormais assimilé à une période de présence pour le calcul de l'intéressement.

Débloquer exceptionnel de l'épargne salariale

Jusqu'au 31 décembre 2022, il est possible de débloquer de façon anticipée tout ou partie des droits résultant de la participation ou de l'intéressement affectés avant le 1er janvier 2022 à un plan d'épargne salariale. Sont exclues les sommes affectées à des plans d'épargne retraite ou à l'acquisition de parts de fonds investis dans des entreprises solidaires.

L'employeur doit informer les salariés de ce dispositif dérogatoire avant le 16 octobre.

Un seul débloquer est possible dans la limite de 10 000 € nets de prélèvement sociaux. Les sommes ainsi débloquées sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Le débloquer de cette somme doit toutefois servir à financer l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services.

Des contrôles ne sont pas impossibles étant donné que la loi prévoit d'une part que l'organisme gestionnaire – ou à défaut l'employeur – déclare à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées en application de ce dispositif dérogatoire, et, d'autre part, que le salarié doit tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant l'usage des sommes débloquées.

Accompagnement face à l'augmentation des prix

Afin de faire face à la flambée des prix, le législateur a laissé la possibilité aux employeurs de renforcer leur prise en charge de frais personnels essentiels aux salariés, notamment en réhaussant les plafonds d'exonération dont il bénéficie sur sa contribution.

D'une part, pour lutter contre la hausse des prix d'alimentation, la durée de validité des titre-restaurants 2022 est reportée jusqu'au 31 décembre 2023 pour tous les produits alimentaires, qu'ils soient directement consommables ou non.

Concernant le seuil d'exonération pour la contribution patronale, celui-ci a été augmenté à 5,92 € pour les titre-restaurants émis entre le 1er septembre et le 31 décembre 2022 (contre 5,69 € jusqu'alors).

Une hausse des plafonds d'utilisation (de 19 € à 25 €) avait également été annoncée pour le 1er septembre mais nous sommes encore en attente des textes.

De même, à compter du 1er septembre, les montants de remboursement des dépenses supplémentaires de nourriture que les salariés supportent en mission et qui ne sont pas considérés comme des revenus d'activité seront revalorisés par arrêté.

D'autre part, pour lutter contre la hausse des prix du carburant et de l'électricité, plusieurs mesures incitatives ont été prises pour les années 2022 et 2023.

Dans un premier temps, pour les entreprises ayant mis en place un dispositif facultatif de prise en charge des frais de transports en plus de l'obligation légale de participer à la moitié des frais d'abonnements aux transports en commun, les modalités ont été assouplies.



Ainsi, les conditions alternatives posées pour bénéficier de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation d'un véhicule « propre » sont neutralisées pour ces deux années. Dès lors que la prime de transport existe dans l'entreprise, tous les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre au travail pourront en bénéficier.

De plus, alors qu'en principe la loi l'a exclue, la prise en charge de ces frais pourra être cumulée avec la prise en charge d'un abonnement aux transports publics.

Dans un second temps, les plafonds d'exonération de cotisations sociales ont été réhaussés concernant la prise en charge par l'employeur pour :

- Les frais d'abonnements aux transports publics et services public de location de vélo : exonération dans la limite de 75 % du prix de l'abonnement (considérant que l'employeur est légalement tenu de prendre en charge au moins 50 % du prix de l'abonnement);
- La prime de transport : exonération dans la limite de 700 € par an dont 400 € maximum au titre des frais de carburant (contre 500 € dont 200 € pour le carburant);
- Le cumul de frais d'abonnement et du forfait mobilités durables : exonération dans la limite de 800 € par an sous réserve du montant total de l'abonnement (contre 600 €).

Dans ce même esprit, l'avantage fiscal applicable aux frais de carburants au titre des frais professionnels est désormais applicable aux passagers dans le cadre d'un covoiturage sur présentation des justificatifs de partage des frais.

Reconduction du dispositif d'activité partielle pour les salariés vulnérables

Dans un autre registre, il est à noter que la loi de finances rectificative reconduit le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables à compter du 1er septembre, et ce jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard, avec des taux horaires identiques.

Le dispositif ayant pris fin en principe au 31 juillet, un décret doit intervenir pour préciser ses ajustements.

Se posait toutefois la question du statut des salariés vulnérables pour le mois d'août. Dans cette attente, le Ministère du Travail a précisé dans son Question/Réponse mis à jour début août que « *les salariés vulnérables peuvent continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle dans les mêmes conditions que celles applicables jusqu'à présent.* ».



Romane THIBOUT
Responsable
Pôle Social



Contrôle parental : la loi « Studer » entre en vigueur !

Entre la grande accessibilité aux sites pornographiques et les dangers des réseaux sociaux, Internet est un périlleux un bac à sable pour enfants.

Partant de ce constat, une proposition de loi de M. Bruno STUDER, avec le soutien de Cédric O et Adrien TAQUET, a été élaborée afin d'encadrer juridiquement l'usage des appareils connectés par les mineurs.

Après le vote à l'unanimité de ces textes, est publié le 04 septembre au Journal Officiel un décret permettant à la loi n°2022-300 du 2 mars 2022, dit «Loi Studer», d'entrer en vigueur.

Désormais, l'article L.34-9-3 du Code des postes et des communications électroniques prévoit que tout fabricant d'appareil connecté «susceptibles de nuire à l'épanouissement physique, mental ou moral des personnes mineurs» devra proposer aux utilisateurs un dispositif de contrôle parental installé par défaut, afin de permettre aux mineurs « l'accès à des services de communication au public en ligne ». Il appartiendra à l'utilisateur de désactiver ou de laisser actif ce dispositif.

Le champ d'application de cet article étant très vaste, seront donc concernés la totalité des équipements radioélectrique et terminaux (ordinateurs, smartphones, montres connectées, etc.), à l'exception des appareils ne disposant pas de système d'exploitation.

En outre, seront concernés les produits lancés en 2022. S'agissant des appareils ayant été mis sur le marché avant l'entrée en vigueur de la loi Studer, les industriels devront informer les utilisateurs de « l'existence de dispositifs lui permettant de restreindre ou de contrôler l'accès de personnes mineures à des services et des contenus susceptibles de nuire à leur épanouissement physique, mental ou moral. ».

Si la loi « Studer » est un nouveau moyen d'écartier les mineurs des contenu pornographiques, encore faut-il que le législateur puisse affiner les contours juridiques et techniques de cette loi.

D'une part, il convient de constater une absence des mesures techniques que les fabricants doivent appliquer afin que leurs produits soient conformes à la loi. Les contours des logiciels de contrôle parental restent donc flous.

D'autre part, compte tenu du risque de collecte massive de données à caractère personnel des mineurs, il est important qu'une telle loi s'aligne avec les recommandations de la CNIL.

Il ne faut pas oublier qu'entre une vidéo visionnée sur Youtube et une partie de Subway Surfer pour se divertir se trouve de véritables cultures « *datavores* » bénéfice des développeurs des applications et des constructeurs de terminaux.

En effet, des chercheurs de l'International Computer Science Institute, affilié à Berkeley, ont démontré à travers plusieurs études [1] que les applications collectent auprès des mineurs des données personnelles d'identification (nom, prénom, date de naissance, etc) ainsi que des données relatives à leur localisation, leur historique de recherche, voire des données bancaires, et ce, sans le consentement de leurs parents.

Dans sa recommandation n°5 « *Promouvoir des outils de contrôle parental respectueux de la vie privée et de l'intérêt de l'enfant* » la CNIL déclare que les outils de contrôle parentale doivent être utilisés afin de filtrer les contenus inappropriés, encadrer les pratiques de l'enfant et surveiller l'activité de l'enfant.

Enfin, différents risques d'ordre sociétal sont identifiés par la Commission quant à l'utilisation du contrôle parental, à savoir :

- Le risque d'altérer la relation de confiance entre les parents et le mineur;
- Le risque d'entraver le processus d'autonomisation du mineur;
- Le risque d'habituer le mineur à être sous une surveillance constante.



Philippe ZANON
Responsable
Pôle IP/IT

[1] «*Won't Somebody Think of the Children ?* » Examining COPPA compliance at scale - www.petsymonium.org



Maître Lydia BOUDRICHE

Avocate au barreau des Hauts-De-Seine

Quel a été votre parcours ?

J'ai fait une licence de droit privé. J'ai poursuivi en master 1 puis 2 en relations collectives et droit du travail à l'université de Sceaux.

J'ai ensuite réussi l'examen d'entrée au CRFPA et intégré l'HEDAC. J'ai prêté serment en 2020

À la suite de mon stage final dans le cadre de l'école d'avocat, j'ai obtenu un contrat de collaboration.

Rapidement j'ai réussi à développer ma clientèle notamment avec des institutions algériennes. J'ai donc décidé de m'installer à mon compte et je ne le regrette pas.

L'avantage majeur de la profession d'avocat est l'indépendance, c'est ce que je retrouve aujourd'hui et qui me permet de m'épanouir pleinement dans mon métier.

Quelles ont été les difficultés rencontrées à la sortie de l'école des avocats ?

Je pense qu'il était nécessaire de passer par une collaboration afin d'apprendre concrètement le rouage du métier, et surtout des réflexes pratiques tels que les conclusions, les pratiques liées à la clef RPVA.

Ce sont des choses que l'on n'apprend pas à l'école d'avocat, ni à la fac, et qui sont pourtant essentiels dans la profession d'avocat.

Quelle est votre spécialité et pourquoi ce choix ?

Ma spécialité est le droit du travail. Je suis tombée amoureuse de la matière en 3ème année de licence !

En réalité, c'est une matière parlante à tous. On a tous un proche ou un membre de notre famille qui s'est déjà plaint de son employeur et vice versa.

Cette matière m'a immédiatement fait écho, et je ne regrette pas mon choix.

D'autant plus que la procédure devant le Conseil de Prud'hommes ne nécessite pas de représentation obligatoire, ce qui veut dire que lorsque le client vous choisit c'est vraiment parce qu'il souhaite que vous l'assistiez dans cette procédure.

Qu'aimez-vous le plus et le moins dans votre métier ?

Ce que j'aime le plus dans ce métier c'est l'indépendance, le fait de pouvoir choisir son client tout comme le client peut choisir son avocat, de pouvoir choisir les dossiers dans lesquels nous sommes performants et pour lesquels nous aimons plaider.

En revanche, ce que j'aime le moins dans cette profession c'est l'attente, notamment en audience, et les délais pour conclure.

Quels sont vos principaux dossiers ?

Je traite essentiellement de dossiers en droit du travail mais ma formation m'a permis de toucher un peu à tout. C'est pourquoi je traite aussi d'autres types de dossiers, notamment en droit pénal ou en droit de la famille.

Un mot pour les futurs avocats ?

N'oubliez jamais que vous êtes libres et indépendants !

Propos recueillis par :



ROMANE THIBOUT
Responsable
Pôle Social



LA CLINIQUE JURIDIQUE
- HAUTE ÉCOLE DES AVOCATS CONSEILS -



LAW PROFILER

Chers élèves-avocats de l'HEDAC,

Éprouvez-vous des difficultés dans la recherche de votre stage PPI ou stage final ?

N'oubliez pas que la Clinique et Law Profiler sont partenaires !

Cette plateforme notoire, dirigée par Monsieur Lucien MAURIN, est une communauté très active sur de nombreux réseaux sociaux permettant d'ouvrir « le marché du droit » à tous.

Dans cet objectif, Law Profiler offre la possibilité aux élèves-avocats de valoriser leurs profils par d'une « CVthèque » mensuelle.

En cas de besoin, n'hésitez pas à nous contacter à cj.hedac@gmail.com !