

# ÉCO-DROIT ESSEC 2024 – PARTIE DROIT

*Proposition de corrigé réalisée par **Anne Neymann**,  
professeure en CPGE ECT au lycée Chevrollier à Angers.*

Cette sous-partie de l'épreuve d' « économie et droit » conçue par l'ESSEC, propre à l'option technologique, représente 50 % des points (l'énoncé le précise), mais pas 50 % du temps ! Il est conseillé d'y consacrer approximativement 1 heure 30 sur les quatre heures octroyées.

Le cas pratique (première partie) représente probablement les deux tiers environ de la note de droit. Commençons donc par là.

## PREMIERE PARTIE - MISE EN SITUATION JURIDIQUE

Le rapport du jury 2024 invite les candidats à suivre la méthodologie classique de résolution des cas pratiques.

- 1<sup>ère</sup> étape : lecture attentive du sujet pour bien cerner les questions posées et bien identifier les particularités de la situation juridique proposée. En clair, il faut répondre précisément à la question posée, pas à une autre.
- 2<sup>ème</sup> étape : qualification juridique des faits (peut-être la compétence juridique la plus difficile à acquérir).
- 3<sup>ème</sup> étape : recherche des éléments de droit applicables aux faits. C'est là que le candidat mobilise sa connaissance du cours. Seuls les éléments pertinents doivent être cités.
- Enfin : proposition de solutions concrètes, celles qui résultent du raisonnement mené auparavant.

### **Rappel du sujet - Cas « INTRAN TECH »**

INTRAN TECH est une entreprise de fourniture d'engrais de haute qualité pour l'agriculture industrielle. Elle occupe une position majeure sur le marché des engrais azotés en France, notamment avec son produit phare : la solution « Azote 3000 », à base de nitrate d'ammonium.

En février 2024, alors que Raymond SALEILLES, dirigeant de l'entreprise agricole « 1, 2, 3, Saleilles », attend sa livraison annuelle d'« Azote 3000 » par camion-citerne, celle-ci n'arrive pas... C'est bien la première fois en dix ans, mais il n'en reste pas moins que M. SALEILLES est très ennuyé pour lancer ses semis de betteraves.

Il contacte donc INTRAN TECH, qui ne comprend pas ce qui a pu se passer. Après une rapide enquête interne, il s'avère qu'un de ses conducteurs, qui avait accumulé du retard dans ses livraisons, a décidé d'abandonner sa cargaison en pleine nature pour gagner du temps.

L'entreprise INTRAN TECH est furieuse, mais surtout très inquiète, car les émanations de nitrate d'ammonium sont susceptibles d'avoir de graves conséquences sur la santé humaine. De plus, la pollution de l'eau au nitrate d'ammonium est particulièrement toxique pour la faune et la

flore. INTRAN TECH dépêche donc aussitôt sur place un ingénieur pour prendre la mesure du désastre.

Heureusement, il n'y a pas d'habitations à proximité immédiate du lieu de la pollution... En revanche, un petit cours d'eau a été touché, en aval duquel se situent les terres de Louis JOSSERAND. Ce dernier ayant dit avoir l'habitude de capter de l'eau au ruisseau pour son âne et son potager, l'ingénieur d'INTRAN TECH le met en garde, et le prie d'arrêter sur-le-champ ses prélèvements d'eau.

**Question 1.** INTRAN TECH envisage de se séparer du conducteur du camion-citerne, embauché en contrat à durée indéterminée il y a trois ans en considération notamment de sa certification en transport de marchandises dangereuses. La révélation de son non-respect du protocole dans ce domaine rend en effet aujourd'hui impensable son maintien dans l'entreprise.

**Déterminez le mode de rupture du contrat de travail adapté dans cette situation et le régime juridique applicable.**

Le problème juridique est ici de savoir comment un employeur peut rompre unilatéralement le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) le liant à un salarié.

Nous écartons donc la rupture conventionnelle qui nécessite le consentement du salarié.

Nous supposons le CDI valable et définitif : trois ans après l'embauche, l'éventuelle période d'essai prévue au contrat a expiré.

▪ **Règles de droit :** L'employeur qui veut rompre unilatéralement un CDI doit procéder à un licenciement. Le droit distingue deux types de licenciement : le licenciement pour motif économique et le licenciement pour motif personnel. L'un comme l'autre doit reposer sur un motif réel et sérieux que l'employeur doit être capable de démontrer.

La cause d'un licenciement pour motif personnel (C.trav., art. L 1232-1) peut être une faute du salarié (on parle alors de licenciement disciplinaire), à la condition toutefois que la faute ne soit pas seulement légère. Seules les fautes sérieuses, graves et lourdes peuvent justifier un licenciement. Il y aurait sinon sanction disproportionnée.

La faute grave correspond à une telle violation de ses obligations par le salarié (ses obligations professionnelles), qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise.

▪ **En l'espèce,** INTRAN TECH (employeur) envisage de licencier un conducteur (salarié) au motif que ce dernier a abandonné en pleine nature une cargaison de produit dangereux. Cet agissement (dont la réalité ne semble pas faire de doute) peut être qualifiée de faute grave (au minimum de faute sérieuse) :

- Le salarié n'a pas respecté le protocole de l'entreprise ; il a ainsi manqué aux obligations découlant de son contrat de travail (faute professionnelle) ;
- Cela volontairement (pour gagner du temps) et sans se soucier des conséquences, potentiellement graves pour son employeur, l'environnement et les riverains (gravité).

▪ **Conclusion :** Le mode de rupture qui semble adapté à la situation est le licenciement disciplinaire.

L'employeur devra, pour y procéder, respecter la procédure légale de licenciement<sup>1</sup> et la procédure disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise (éventuellement aussi la convention collective applicable). Le salarié licencié pour faute grave le sera sans indemnité de licenciement ni préavis<sup>2</sup>.

**Question 2.** INTRAN TECH est par ailleurs soucieuse des conséquences des agissements de son conducteur, quant au dommage causé à M. JOSSERAND et à la pollution occasionnée.

**Déterminez dans quelle mesure la responsabilité d'INTRAN TECH est susceptible d'être mise en œuvre en la matière.**

Le problème juridique est ici de savoir si la responsabilité civile d'un employeur peut être mise en œuvre au motif que l'un de ses salariés a causé un dommage à autrui et à l'environnement.

Nous écartons la responsabilité pénale pour nous concentrer sur la réparation des dommages causés.

Nous écartons également la responsabilité civile contractuelle (art. 1231-1 C.civ.), le préjudice ne découlant pas de l'inexécution d'un contrat par INTRAN TECH.

▪ **Règles de droit :** La responsabilité civile est extracontractuelle quand le préjudice découle d'un fait juridique délictueux (art. 1240 et s. C.civ),

- soit un fait personnel, volontaire ou non (art. 1240 et 1241) ;

- soit le fait d'une chose (art. 1242 al. 1<sup>er</sup>) ou le fait d'un produit défectueux (art. 1245 s.) ;

- soit le fait d'autrui. L'article 1242 alinéa 5 du Code civil fonde notamment une présomption irréfragable de responsabilité des commettants pour les dommages causés (1<sup>ère</sup> condition) par la faute de leurs préposés (2<sup>ème</sup> condition) agissant dans l'exercice et à l'occasion de leurs fonctions (3<sup>ème</sup> condition). A l'inverse, en cas d'abus de fonction du salarié, le commettant n'est pas présumé responsable. Depuis l'arrêt Héro rendu par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 19 mai 1998, l'abus de fonction implique la réunion de trois conditions : 1) que le préposé ait agi hors des fonctions auxquelles il était employé, 2) sans autorisation, 3) à des fins étrangères à ses attributions.

▪ **En l'espèce,** INTRAN TECH est le commettant du conducteur (préposé). Ce dernier a, par sa faute, causé un dommage à M. Jossierand et à l'environnement sans que l'on puisse envisager sérieusement de retenir l'abus de fonction. Le conducteur agissant ici pendant son temps de travail, avec le matériel de l'entreprise (camion...), pour respecter les délais imposés par son employeur... l'abus de fonction ne peut être retenu.

---

<sup>1</sup> Convocation du salarié à un entretien préalable / délai / entretien préalable au licenciement / délai / notification du licenciement précisant les motifs de la rupture du contrat de travail (hors programme).

<sup>2</sup> Seule l'indemnité compensatrice de congés payés est due dans ce cas par l'employeur.

INTRAN TECH peut sans doute également être qualifiée de gardienne de la chose à l'origine du dommage. Le dommage a en effet été causé par l'engrais « Azote 3000 », une chose. Le gardien de cette chose est alors irréfragablement présumé responsable : celui qui en avait l'usage, la direction et le contrôle au moment des faits (arrêt Franck, Ch. réun. 2 déc. 1941). Une personne ne pouvant pas être simultanément gardienne et préposée (Civ. 27 fév. 1929), il faut retenir la garde de l'entreprise INTRAN TECH.

▪ **Conclusion** : La responsabilité civile extracontractuelle d'INTRAN TECH est susceptible d'être mise en œuvre, de plein droit, même si elle n'a commis aucune faute personnelle (en tant que personne morale). Elle subit les risques inhérents à sa qualité d'employeur et/ou de gardienne de la chose (théorie du risque de Saleilles et Josserand).

On ne voit pas, en l'espèce, comment elle pourrait s'exonérer de sa responsabilité (absence de force majeure). Elle ne pourrait y échapper que dans la mesure où :

- M. Josserand renoncerait à demander réparation ou ne parviendrait pas à prouver un dommage. On sait seulement qu'il « dit avoir l'habitude de capter de l'eau au ruisseau pour son âne et son potager » ; l'avait-il fait entre la faute du conducteur et l'avertissement de l'ingénieur ?
- le préjudice écologique ne serait pas retenu, ce qui semble improbable. Un cours d'eau, certes « petit », a été touché par le nitrate d'ammonium, substance particulièrement toxique pour la faune et la flore. Or le préjudice écologique consiste « en une atteinte non négligeable aux éléments ou aux fonctions des écosystèmes ou aux bénéfices collectifs tirés par l'homme de l'environnement » (art. 1247 C.civ.). Depuis 2016, « toute personne responsable d'un préjudice écologique est tenue de le réparer » (art. 1246 C.civ.), prioritairement en nature (art. 1249 C.civ.). Toute personne ayant qualité et intérêt à agir peut d'ailleurs entamer une action en réparation (art. 1248 C.civ.).

**Question 3.** De son côté, Raymond SALEILLES entend prendre des mesures contre INTRAN TECH, qui ne lui a pas livré l'« Azote 3000 » commandé. Dans l'urgence, et pour être à même de tenir son calendrier de semis, il serait prêt à acheter l'engrais auprès d'un autre fournisseur. Toutefois, il est prêt à envisager toutes les solutions juridiques.

**Présentez les mécanismes mobilisables par M. SALEILLES quant à son contrat avec INTRAN TECH et conseillez-le.**

La question est de savoir quelles options juridiques s'offrent au créancier d'une obligation contractuelle inexécutée.

- **Droit applicable** - Lorsque le débiteur d'une obligation contractuelle ne respecte pas son engagement, le droit des contrats offre plusieurs options au créancier (art. 1217 c.civ.).
  - L'exception d'inexécution : suspendre la réalisation de sa propre obligation le temps que l'autre partie exécute la sienne (dans un contrat synallagmatique).

- L'exécution forcée en nature : pour contraindre le débiteur à exécuter son obligation contractuelle.
- La réduction du prix, en acceptant une exécution imparfaite du contrat.
- La responsabilité contractuelle : pour obtenir réparation.
- La résolution du contrat : pour obtenir son anéantissement.

Sans compter les accords amiables (une transaction par exemple).

▪ **En l'espèce**, nous savons que Raymond SALEILLES (créancier d'une obligation de livraison certaine, liquide et exigible), confronté à la défaillance contractuelle d'INTRAN TECH (débiteur de l'obligation), serait prêt à acheter l'engrais auprès d'un autre fournisseur pour être à même de tenir son calendrier de semis.

Cela nous met sur la voie de l'exécution forcée en nature extrajudiciaire par un tiers (art. 1222 C.civ.). R. SALEILLES peut acheter l'engrais à un autre fournisseur et demander remboursement à INTRAN TECH.

Les conditions sont réunies :

- cela est possible.
- il n'y a pas de disproportion manifeste entre le coût pour INTRAN TECH et l'intérêt pour R. SALLEILLES si toutefois ce dernier agit dans un délai et à un coût raisonnables.

Si on qualifie l'inexécution du contrat par INTRAN TECH de grave, la résolution du contrat est également envisageable (éventuellement par voie de notification, art. 1126 C.civ.).

L'inexécution ayant causé un préjudice à R. SALLEILLES, une action en responsabilité contractuelle l'est aussi.

La réduction du prix en contrepartie du retard peut être envisagée si la livraison a finalement lieu.

Tout comme l'exception d'inexécution peut inciter INTRAN TECH à livrer au plus vite.

▪ **Conclusion** : Nous conseillons cependant à R. SALEILLES de poursuivre l'exécution forcée en nature extrajudiciaire par un fournisseur tiers au contrat initial. Cette solution offerte par le Code civil depuis 2016 semble correspondre à ses souhaits (il ne semble pas attaché à un fournisseur particulier et nous supposons qu'INTRAN TECH n'est pas à même d'envoyer un second camion pour procéder à la livraison).

Il pourrait en outre demander réparation sur le fondement de la responsabilité contractuelle (art. 1231-1 C.civ.). C'est cumulable.

## **SECONDE PARTIE - VEILLE JURIDIQUE**

La partie « veille juridique » de l'épreuve prend la forme d'une mini-dissertation. Cela implique, comme le rapport du jury 2024 le rappelle :

- de bien définir les termes du sujet pour cerner les contours de celui-ci ;
- de répondre de manière structurée à la problématique soulevée ;

- de mener une argumentation personnelle alliant des éléments de cours ET de veille (cette année des exemples issus de l'actualité juridique 2022-2024).

Le sujet de veille 2024, attendu sur le fond, présentait la difficulté de ne pas être explicitement lié aux libertés individuelles dans son libellé. Aux candidats de faire le lien !

**« Comment le droit encadre-t-il la collecte et l'exploitation de données personnelles par une entreprise ? »**

Vous répondrez à cette question dans un bref développement en illustrant vos propos par plusieurs exemples issus notamment de votre activité de veille juridique.

Dans un contexte d'évolutions technologiques et sociales (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne, déséquilibre GAFAM / consommateurs...), la protection des données personnelles s'est imposée en Europe comme un enjeu majeur.

« Toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable » est une donnée personnelle : son nom, son prénom, son adresse, son numéro de téléphone, sa religion, son état de santé... Ces informations lui permettent de participer à la vie sociale et économique, mais relève également de sa vie privée. Elles sont donc protégées (art. 9 C.civ., art. 8 CEDH).

Cela est d'autant plus nécessaire qu'elles ont une valeur commerciale et sont convoitées par des entreprises avides de rentabilité.

Leur collecte et exploitation est donc encadrée, en particulier par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), un règlement européen du 27 avril 2016 entré en vigueur le 25 mai 2018, applicable sur tout le territoire de l'Union européenne (UE).

Tout organisme (quels que soient sa taille, son activité, son caractère public ou privé...) traitant des données personnelles (pour son compte ou non) y est assujéti dès lors qu'il est implanté dans l'UE ou que son activité cible des résidents européens. Les entreprises sont donc particulièrement concernées.

La protection de la vie privée (liberté individuelle) a donc mené le législateur à limiter la liberté d'entreprendre (autre liberté individuelle). Comment ? C'est la question que nous nous posons : comment le droit encadre-t-il la collecte et l'exploitation de données personnelles par une entreprise ?

Il le fait en énonçant des règles (I) et des sanctions (II) destinées à trouver un équilibre entre libertés contradictoires.

**I – Le droit limite la liberté des entreprises dans la collecte et l'exploitation de données personnelles d'autrui.**

Les libertés individuelles sont définies par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 (DDHC) comme le « pouvoir [de] faire tout ce qui ne nuit pas à autrui ». Les restreindre - de manière justifiée et proportionnée - n'est donc pas liberticide, mais au contraire le moyen de concilier diverses libertés entre elles.

### **A / Le RGPD, droit impératif source d'obligations pour les entreprises.**

L'article 5.1 du RGPD oblige les entreprises à définir et respecter une durée de conservation des données qu'elles traitent ; l'article 13 crée une obligation d'information ; l'article 25.2 prévoit une obligation de garantir la protection des données par défaut ; l'article 32 oblige à assurer la sécurité des données personnelles ; l'article 35 exige une analyse d'impact relative à la protection des données...

*Le 10 novembre 2022, la CNIL a rappelé ces règles à DISCORD (société américaine de communication en ligne), qui les avait enfreintes, et lui a enjoint d'effectuer les démarches pour s'y conformer.*

On voit clairement ici que le RGPD limite la liberté d'entreprendre puisque les entreprises comme Discord n'exploitent plus leur activité comme bon leur semble. Le RGPD relève de l'ordre public économique (notion dégagée par RIPERT) : il impose des limites aux libertés économiques pour éviter qu'elles ne s'exercent dans un sens contraire à l'intérêt général (ordre public « de direction » ou « de protection » dans la typologie de J. CARBONNIER).

### **B / La recherche d'un équilibre.**

Avant le RGPD, le droit français imposait déjà des obligations destinées à protéger les données personnelles. Le RGPD s'inscrit en France dans la continuité de la Loi Informatique et Libertés de 1978, celle qui a créé la CNIL. Le régime était alors celui de la déclaration préalable : il fallait déclarer et demander l'autorisation à la CNIL avant tout traitement de données personnelles (création d'un fichier clients par exemple). Le RGPD remplace ce système de contrôle *a priori* par un système de contrôle *a posteriori* fondé sur l'appréciation, par l'entreprise, des risques en matière de protection des données, et de l'obligation de pouvoir à tout moment démontrer la conformité des mesures mises en place. C'est moins contraignant qu'auparavant en France (si on met de côté la capacité des autorités à faire respecter les règles). La logique est de responsabiliser les acteurs. La responsabilité individuelle n'est-elle pas la contrepartie de la liberté individuelle ?

Par ailleurs, le RGPD doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société et être mis en balance avec d'autres droits fondamentaux (principe de proportionnalité). *Par suite, la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé le 8 mars 2023 la décision de juges du fond qui ordonnait à une entreprise de communiquer à une salariée se disant victime d'inégalité salariale les bulletins de salaire de collègues occupant un poste de même niveau qu'elle. La Cour de cassation a jugé que, certes, certaines données personnelles seraient ainsi diffusées sans le consentement des personnes concernées, mais que cela était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de cette salariée, et proportionnée au but poursuivi (à savoir la défense du droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes).*

## **II - Le droit sanctionne les excès en matière de collecte et d'exploitation de données personnelles.**

### **A / Le droit sanctionne les atteintes non justifiées à la vie privée et la liberté contractuelle**

*Lorsque le 4 janvier 2023 l'UE (plus précisément la DPC, la CNIL irlandaise, qui agit au nom de l'UE) inflige 390 millions d'euros d'amendes à META pour violation du RGPD, c'est à la demande de l'association de défense de la vie privée NOYB. Celle-ci accusait META de diverses infractions au RGPD en lien avec la publicité ciblée sur les réseaux Facebook et Instagram (dont META est la maison-mère).*

*Lorsque la CNIL, le 8 septembre 2022, prononce une sanction de 250 000 euros à l'encontre du GIE INFOGREFFE pour avoir manqué à plusieurs obligations du RGPD en matière de durées de conservation et de sécurité des données personnelles, c'est pour protéger la vie privée des utilisateurs, qui était en danger. En l'espèce, notamment, des mots de passe insuffisamment robustes permettaient d'accéder facilement à leurs données, ce qui pouvait impliquer une divulgation de multiples informations propres à leur personne.*

Ces exemples permettent de montrer que le RGPD protège également la liberté contractuelle : en imposant aux entreprises qui traitent des données personnelles d'autrui (un commerçant en ligne par exemple) de respecter une obligation d'information et de recueillir l'accord préalable de ceux dont les données sont traitées (ex : leurs clients), le RGPD met ces derniers en position d'exercer leur liberté de contracter (ou non) au lieu de céder sans consentir leurs précieuses données personnelles.

### **B / Le RGPD sanctionne des entreprises européennes ou non.**

*META, en mai 2023, a été jugée responsable par la DPC irlandaise de ne pas avoir suffisamment protégé les données des Européens des services de sécurité américains. META a en effet transféré illégalement les données personnelles de ses utilisateurs vers les Etats-Unis et ce alors même que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) avait annulé en 2020 le Privacy Shield, un accord sur le flux de données entre le Vieux Continent et le pays de l'Oncle Sam. Une amende record de 1,2 milliard d'euros est venue sanctionner le non-respect du RGPD (art. 44 sur les transferts de données). Cette guerre juridique ne doit pas cacher la guerre économique : les GAFAM, firmes multinationales américaines, exploitent les données européennes à leur avantage et réduisent par là la capacité des entreprises européennes à rivaliser. Le RGPD, relevant aussi du droit économique, a le mérite de les entraver.*

Paradoxalement, la libre concurrence et la liberté d'entreprendre sont également protégées par le RGPD. Le septième considérant du Règlement européen à l'origine du RGPD note qu'un objectif du texte est de « susciter la confiance qui permettra à l'économie numérique de se développer dans l'ensemble du marché intérieur ». Le RGPD uniformise les règles applicables au sein des différents pays de l'UE, il lève ainsi « un obstacle à l'exercice des activités économiques au niveau de l'Union » et rend la concurrence moins faussée (considérant n° 9).

Voici comment le droit encadre la collecte et l'exploitation de données personnelles par les entreprises : de façon à concilier impératifs économiques et libertés individuelles à l'ère du numérique. L'UE est ainsi la région du monde où la vie privée est la mieux protégée au niveau juridique. Cela semble d'ailleurs faire des émules : une loi de protection des données inspirée du RGPD est entrée en vigueur en Californie en janvier 2020 et en Chine en août 2021.

On peut donc se réjouir... ou constater que les GAFAM sont toujours aussi puissants et les données personnelles largement pillées ! Sans compter les désagréments pratiques liés au fait de devoir constamment exprimer son consentement et, côté climat des affaires, les critiques récurrentes sur la production de normes européennes, là où les Etats-Unis innovent et la Chine planifie.