

PORTFOLIO INTRODUCTION

Campagne d'évaluation 2022-2023 Vague C

Nom de l'entité de recherche concernée : Droit, Religion, Entreprise et Société

Acronyme : DRES

Le portfolio ici présenté est constitué de l'apport de chacune des équipes de l'UMR DRES, étant précisé que chaque élément choisi est contextualisé. En effet, tous les éléments particulièrement valorisés illustrent la stratégie de recherche et les objectifs des équipes. Il est donc apparu indispensable d'explicitier, d'éclairer les choix opérés en les intégrant dans les thématiques de recherche des équipes. C'est ainsi que chaque équipe a mis en valeur ses apports originaux à son champ de compétences. L'analyse croisée de ces différentes contributions fait apparaître les points de convergence entre les équipes, conformes, du reste, au profil d'activités de DRES. **La recherche**, d'abord, et ses différentes déclinaisons mises en lumière par des projets singuliers et une primauté donnée aux publications et aux activités éditoriales dévoilent ce qui fait la force de l'unité : le travail en commun à travers des entreprises collectives, qu'il s'agisse de contrats de recherche, d'ouvrages, de dossiers de revue, témoignant de la capacité de l'unité à mobiliser sa communauté académique. Illustrée par la mise à l'honneur d'un article écrit par un doctorant, **l'articulation recherche-formation** apparaît, ensuite, très clairement comme une préoccupation majeure de toutes les équipes, l'investissement est soutenu, innovant et permet de faire le lien avec les défis sociétaux (Europe sociale, droits et libertés fondamentaux, questions religieuses, nouvelles technologies). Enfin, **les activités de dissémination de la recherche**, de valorisation de nos travaux vers la société civile et le monde socio-économique, sont largement parcourues.

Si les activités évoquées (recherche, formation, dissémination) sont, sans doute, déployées dans toutes les unités de recherche juridiques, elles ont dans l'UMR une étendue et une portée remarquables. En effet, le portfolio, pris dans sa globalité, illustre tout à la fois, l'ancrage territorial des travaux des équipes, l'insertion de ceux-ci à l'échelle du site universitaire strasbourgeois tout autant que leur positionnement national et international dans leur champ de compétences respectif. Un autre point mérite d'être souligné : l'inscription d'un grand nombre de travaux dans une perspective d'analyse pluridisciplinaire tant il est vrai que les problématiques actuelles ne peuvent se suffire du regard d'une seule discipline, pour leurs compréhension et modalités de règlement.

Les éléments mis en avant (y compris les publications) dans chaque portfolio résultent d'un choix, certes difficile, mais reposant sur les objectifs exigeants que l'unité s'est fixés : investissement dans des sujets à risque ou émergents, rayonnement international, implication dans des formations innovantes, et bien évidemment soucieux de partager les résultats de la recherche avec le monde socio-économique et la société civile.

Equipe 1 Droits et religions

Parcourant dans toutes ses dimensions la problématique des rapports entre droit et religions, **l'équipe Droits et Religions** constitue un pôle d'excellence unique en Europe, en ce qu'elle réunit en son sein des juristes des différentes branches du droit (droit français, droit européen, droit comparé des religions en Europe et droits internes des religions). Cette envergure scientifique lui permet de déployer ses recherches à l'échelle européenne et internationale.

Illustrant **le positionnement scientifique** de l'équipe, diverses publications mettent en lumière à la fois la prise de risque de l'équipe tant les sujets abordés sont sensibles, mais également, pour certaines d'entre elles, sa capacité à mobiliser les meilleurs spécialistes des questions traitées (1). Fidèle à une longue tradition, l'équipe mène **des activités éditoriales** en totale cohérence avec sa production scientifique (2). Très attentive à **l'articulation recherche-formation**, l'équipe a su développer des formations très originales, fondées sur les recherches de ses membres (3). Enfin, **l'activité de dissémination** des résultats de la recherche fait partie des préoccupations de l'équipe dont l'un des projets phares est ici évoqué (4).

1. Le positionnement scientifique de l'équipe : prise de risque, ouverture internationale, sujets émergents

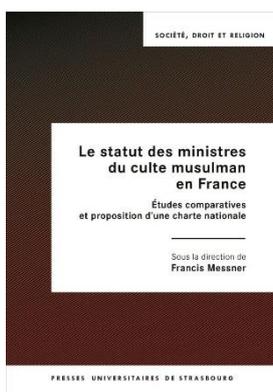
Différents projets et publications rendent compte de la volonté constante de proposer une analyse scientifique solide des **thématiques sociétales émergentes**, tout en continuant d'inscrire les réflexions juridiques sur le fait religieux dans un **questionnement théorique global**.

Particulièrement sur ce point, il convient de citer le dossier de la *Revue du droit des religions*, n° 7, 2019) intitulé **Convictions religieuses et ajustements de la norme**, dirigé par V. Fortier et J.-M. Woehrling (**publication 1**). Ce dossier opère, à travers les différentes contributions, une mise en abîme entre plusieurs droits fondamentaux : droit à l'égalité, principe de non-discrimination et droit à la liberté de religion, étroitement enchâssés, dans un rapport ambigu de répulsion et d'attraction. Il illustre également l'opposition parfois frontale entre système légaliste et mise en balance des intérêts. L'articulation problématique de l'impératif juridique et de l'impératif religieux est étudiée en explorant tout d'abord les méthodes permettant de résoudre les tensions, puis la réception de ces possibles méthodes dans trois pays européens, la France, la Belgique et l'Espagne.

Par ailleurs, deux objets de recherche illustrent la façon dont l'équipe se saisit, en profondeur, de thématiques émergentes.

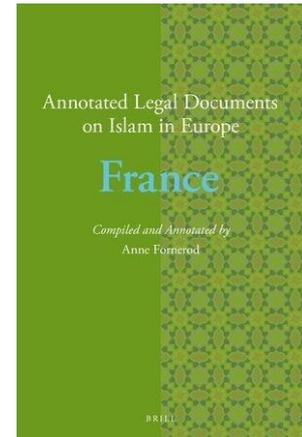
En premier lieu, depuis déjà longtemps, l'équipe porte une **attention particulière à l'islam**, de plusieurs façons. Le droit musulman bénéficie de l'apport significatif de M. Abou Ramadan et de ses doctorants. La création du Master d'islamologie, accueilli dans l'unité de 2009 à 2018, a constitué un moment fort d'articulation entre recherche et formation. Outre la question de la place de la théologie musulmane dans le paysage universitaire français et européen, plusieurs travaux, menés essentiellement par Francis Messner, ont été consacrés aux ministres du culte musulman. L'ouvrage collectif qu'il a dirigé et intitulé **Le statut des ministres du culte musulman en France. Études comparatives et proposition**

d'une charte nationale (Presses universitaires de Strasbourg, 2021) mérite d'être signalé (**publication 2**) dans la mesure où il parachève différents travaux qui se sont déroulés sur plusieurs années autour de cette thématique. En effet, outre un rapport remis en 2014 aux ministères de l'Intérieur et de l'Enseignement supérieur, qui posait les bases de la formation civile et civique des aumôniers, un programme de recherche portant sur « L'organisation de l'islam en France. L'exemple du statut des imams dans le cadre des mosquées », financé par le ministère de l'Intérieur a été réalisé par l'équipe Droits et religions, sous la responsabilité de Francis Messner et une équipe du centre Croyances, Histoire, Espaces, Régulation Politique et Administration (CHERPA,



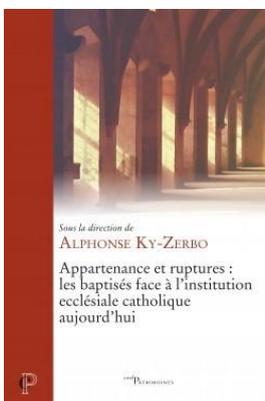
Sciences Po Aix), sous la responsabilité de Franck Frégosi¹. Cette réflexion a été étendue à l'ensemble des ministres du culte et restituée dans un dossier thématique de la *Revue du droit des religions* en 2019 sous forme d'interrogation : *Quel statut pour les ministres du culte ?* L'ouvrage paru en 2021 propose une approche élargie du statut des ministres du culte musulman en France. Il fait ainsi une importante place à une approche comparative des droits internes des religions ainsi qu'aux modèles étrangers d'organisation juridique de la fonction d'imam.

Dans une veine similaire, l'ouvrage [*Annotated Legal Documents on Islam in Europe : France*](#), (**publication 3**) rédigé par Anne Fornerod, publié en 2016 dans la collection *Annotated Legal Documents on Islam in Europe* des éditions Brill, donne à voir l'ensemble des textes relatifs à l'islam pour la France, textes assortis d'un commentaire et de la jurisprudence pertinente. La collecte des textes s'appuie notamment sur le site d'information [LEGIREL](#), créé et alimenté par l'équipe Droits et religions, qui « donne accès à la législation des États membres de l'Union européenne concernant les activités religieuses et l'organisation des cultes, aux dispositions communautaires prenant en compte le fait religieux ainsi qu'aux textes internationaux concernant la liberté religieuse ». L'enjeu central consistait à s'interroger et à mesurer l'intégration juridique de la deuxième religion de France par le nombre de pratiquants.



En second lieu, les travaux consacrés au **patrimoine culturel religieux** permettent de situer les recherches de l'équipe comme incontournables en France sur le sujet. Dans le dossier thématique de la *Revue du droit des religions* (n° 3, 2017 : *Les enjeux contemporains du patrimoine culturel religieux*), le constat de départ était que dans beaucoup de pays européens, ce patrimoine constitue une part significative de l'héritage historique et artistique. L'enjeu principal consistait alors à mesurer les conséquences des évolutions des pratiques religieuses, dans un contexte de sécularisation mais également de pluralité, qui inscrivent le patrimoine culturel religieux dans un processus de transition majeure. Par la suite, le projet ExPatRe, porté par Anne Fornerod et Françoise Curtit (projet lauréat de l'appel à projets du RnMSH en 2019), a permis de mettre en chantier une version numérique d'un dictionnaire du patrimoine religieux qui se caractérise avant tout par sa forte ouverture pluridisciplinaire. Si, à partir de l'essence du patrimoine religieux, à savoir l'usage religieux, présent ou passé, la relation d'un bien immobilier ou mobilier à un statut patrimonial s'établit le plus souvent aisément, ce que recouvre exactement cette relation mérite d'être exploré et enrichi par l'approche pluridisciplinaire (droit, histoire, architecture, sciences religieuses...) afin d'établir le recensement du lexique partagé se rapportant au patrimoine religieux.

Enfin, l'ouvrage dirigé par Alphonse Ky-Zerbo intitulé [*Appartenance et ruptures : les baptisés face à l'institution ecclésiale catholique*](#) (Cerf, 2020) témoigne du souhait d'articuler sujets émergents et



ouverture internationale (et disciplinaire) dans l'**axe droit canonique (publication 4)**. En l'occurrence, dans plusieurs pays européens, le contexte religieux actuel est celui de la sécularisation. Se pose alors à frais nouveaux la question du comportement des baptisés catholiques quant à leur rapport à l'institution ecclésiale. Si pour l'institution ecclésiale catholique l'appartenance par le baptême à l'Église est inaliénable, les baptisés eux-mêmes réagissent diversement de nos jours dans l'expression de cette appartenance par des comportements liés, d'une part, au sentiment d'appartenance à un groupe en voie de minorisation et, d'autre part, à la sécularisation et à l'individualisme religieux. Partant d'une approche interdisciplinaire et comparatiste intégrant l'Allemagne, l'Espagne, la France et l'Italie, les contributions réunies dans ce livre

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2021, le rapprochement des laboratoires LAMES, UMR 7305, et CHERPA, EA 4261, a donné naissance à MESOPOLHIS, UMR 7064 (<https://mesopolhis.fr>).

constituent une réflexion sur les différents rapports des baptisés à l'institution ecclésiastique, de leur appartenance à l'Église aux ruptures, et présentent les tentatives de réponses de l'institution aux comportements de ces baptisés.

2. Des activités éditoriales en cohérence avec la politique scientifique de l'équipe

L'équipe Droits et religions s'est toujours distinguée par une politique éditoriale riche et rigoureuse. Ainsi en est-il de la [Revue de droit canonique](#), dirigée par M. Aoun, qui fut fondée en 1951 et accueille, outre les études strictement canoniques, des contributions relevant de disciplines diverses (histoire des institutions, droit, théologie, liturgie, exégèse, philosophie, sociologie, psychologie, etc.) et concernant toutes les religions (catholicisme, protestantisme, orthodoxie, religions non chrétiennes).

Il faut encore citer la collection [Société, Droit et religions](#) (Presses universitaires de Strasbourg) dirigée par V. Fortier, qui existe depuis près de vingt ans et accueille des ouvrages proposant une meilleure compréhension des multiples enjeux du phénomène religieux, pris dans toutes ses dimensions et sa diversité. Elle privilégie les approches pluridisciplinaires offrant une vision ouverte, ambitieuse et comparée (19 ouvrages publiés à ce jour, dont 7 depuis 2016).

Enfin et surtout, la création en 2016 de la [Revue du droit des religions](#) (**élément 1**) est exemplaire de notre démarche et constitue indiscutablement un apport majeur de l'équipe Droits et religions pour la période considérée (voir aussi Domaine 3, référence 3, critère 1). Avec deux numéros par an et une disponibilité en open access, la *Revue du droit des religions* a pour ambition d'offrir une meilleure compréhension des enjeux relatifs à l'encadrement juridique du phénomène religieux dans nos sociétés contemporaines. En s'appuyant sur les différentes branches du droit français, mais aussi sur les systèmes juridiques étrangers et internationaux, cette revue semestrielle explore les relations entre droit et religions en éclairant les défis posés par la sécularisation et la diversité religieuse qui caractérisent notre temps.

3. Une articulation Recherche-Formation singulière

Si, de manière générale, toutes les équipes de l'UMR investissent le champ de la formation en synergie avec la recherche, cette implication au sein de l'équipe Droits et religions est singulière en ce qu'elle entend répondre, *via* les parcours mis en place, au défi sociétal durable de la formation des cadres religieux, mais aussi des agents publics et de la société civile à la régulation du pluralisme religieux dans une société sécularisée. F. Messner et C. Pauthier sont ainsi à l'origine de la création du diplôme d'université *Droit, société et pluralité des religions* (2011-2019), qui s'adressait à des auditeurs dont les parcours initiaux sont rarement des cursus universitaires, permettant de les initier à la recherche universitaire en sciences sociales. Ce DU a été pionnier dans le domaine : il a servi de modèle pour la rédaction de la Charte des formations civiles et civiques applicable depuis le décret n° 2017-756 du 3 mai 2017 aux aumôniers militaires, pénitentiaires et hospitaliers, participant ainsi, de façon empirique à l'élaboration d'une politique publique. Une trentaine de formations sont désormais ouvertes sur le territoire français avec agrément ministériel les qualifiant de « formation civile et civique ». Plusieurs membres de l'équipe délivrent des enseignements, tant en droit public qu'en droit privé des religions, dans l'actuel DU strasbourgeois *Société, Droit et Religion* ainsi que dans d'autres DU (Rennes, Dijon, Montpellier).

Plus encore et en lien direct avec le projet INTERREG [INTER-RELIGIO](#) (*Religions et convictions en partage*, 2017-2019), porté par l'équipe, un **Parcours Master 2 européen Interreligieux et société (élément 2)** a été proposé à partir de l'année universitaire 2018-2019. Il a évolué l'année suivante vers un master complet en quatre semestres sous la forme de deux parcours : un parcours « études interreligieuses » et un parcours international « interreligious studies ». Ce Master s'adresse à tout étudiant intéressé par une approche des faits religieux en perspective de dialogue et possédant déjà des connaissances préalables en théologie, histoire des religions ou en sciences humaines et sociales et a été plébiscité par un public très varié (cadres religieux, enseignants de religion, acteurs associatifs

de l'interreligieux, agents publics, professionnels souhaitant développer leurs compétences en matière de dialogue interreligieux). À ce master s'ajoute un DU européen « Connaissances et pratiques de l'interreligieux ».

Toujours au titre des formations articulées aux recherches de l'équipe, il convient d'ajouter le Master recherche *Histoire du droit et culture juridique* dont l'objectif est double : d'une part, spécialiser l'étudiant en histoire du droit et des institutions et, d'autre part, l'initier à la recherche à travers l'acquisition d'une méthodologie scientifique et la réalisation d'un mémoire de recherche. L'équipe pédagogique est constituée à 90 % de membres de l'UMR, spécialement de l'équipe Droits et religions. Ce master a intégré l'offre de formation de l'ITI Makers en 2020 ce qui est significatif de ces liens forts noués entre formation et recherche. Enfin, le Master Droit canonique, unique en son genre en France dans une université publique, s'inscrit en tant que formation dans une stratégie de l'établissement tendant à soutenir une niche historique portant sur l'étude des droits internes des religions et des systèmes normatifs appliqués au fait religieux. Le site strasbourgeois constitue de ce fait un pôle de référence dans ce domaine.

4. Des activités de dissémination pour la société civile

Parmi les activités de dissémination représentatives pour l'équipe Droits et religions, peut être mis en avant le projet du programme d'Initiative d'excellence (IdEx) « Culture, sciences et société » de l'Université de Strasbourg, intitulé ***Les Toiles de la laïcité (élément 3)***. Il avait pour principe la projection d'un documentaire dans un cinéma du centre-ville, servant de support pour traiter un thème touchant à la laïcité vue par le droit. Le débat ouvert à la suite du documentaire permettait aux intervenants sollicités de contextualiser l'exemple dans la sphère juridique puis de répondre aux questions du public.

Cinq projections ont eu lieu de novembre 2015 à mars 2016. Au regard du succès rencontré par cette opération, une seconde édition des *Toiles de la laïcité* (mars-juin 2017) a été soumise et a obtenu un financement dans le même cadre des IdEx.

Ce projet partait du constat que les discours sur la laïcité, portés par les acteurs publics comme par les spécialistes des sciences humaines et sociales (sociologues, historiens, philosophes...), insistent principalement sur la laïcité-valeur en mobilisant essentiellement la notion de neutralité, et brouillent ainsi les référentiels et sont sources de confusion. Surtout, peu de cas est fait du contenu juridique du principe de laïcité alors même que les règles de droit forment le premier socle du vivre-ensemble. Le bien-fondé de la démarche a été en outre renforcé par la mobilisation quasi ininterrompue, à ce moment-là, de la notion de laïcité dans la médiatisation de différentes affaires (*burkini*, crèches de Noël, conversion, refus par un client d'une entreprise de travailler avec une salariée voilée...), qui rendait indispensable une démarche d'explicitation distanciée. Le défi tenait essentiellement aux modalités de transmission de ce savoir juridique, pour attirer le grand public sur un terrain considéré comme difficilement accessible. En ce qu'elle constitue une introduction dans l'univers du droit par un biais original et ludique/récréatif, la forme des projections-débats était donc particulièrement bien adaptée pour éclairer la société civile sur le contenu juridique de la laïcité.

DOSSIER

CONVICTIONS RELIGIEUSES ET AJUSTEMENTS DE LA NORME COORDONNÉ PAR VINCENTE FORTIER ET JEAN-MARIE WOEHRLING

Introduction. L'ajustement dans l'application de la norme pour prendre en compte la conviction religieuse
VINCENTE FORTIER ET JEAN-MARIE WOEHRLING

Le principe d'accommodement raisonnable en matière religieuse
MANON MONTPETIT ET STÉPHANE BERNATCHEZ

Le principe de proportionnalité : retour sur quelques espoirs déçus
SÉBASTIEN VAN DROOGHENBROECK ET XAVIER DELGRANGE

La conviction religieuse et la conciliation des droits fondamentaux en droit civil allemand
BERNHARD KRESSE

Convictions religieuses et ajustements de la norme commune : raideur théorique et souplesse jurisprudentielle
FRÉDÉRIC DIEU

L'accommodement belge éclot entre égalité formelle, légalité et neutralité
XAVIER DELGRANGE ET HÉLÈNE LEROUXEL

Adjusting general legal rules to freedom of conscience: the Spanish approach
JAVIER MARTÍNEZ-TORRÓN

VARIA

La question des signes et symboles religieux en Italie entre législation et jurisprudence
MARIA CRISTINA IVALDI

Introduction au droit des religions au Brésil
MARCIO HENRIQUE PEREIRA PONZILACQUA

La laïcité française, une exception historique, des principes partagés
VALENTINE ZUBER

CHRONIQUE

La laïcité devant le Conseil d'État en 2018
PIERRE-HENRI PRÉLOT

25 €
ISBN : 979-10-344-0045-4



9 791034 400454

Université
de Strasbourg

DES SAO COLLETTORI & L'ESPRESSO - IMPRIMERIE DAU, 2019



REVUE DU DROIT DES RELIGIONS

N° 7 | MAI 2019

REVUE DU DROIT DES RELIGIONS

CONVICTIONS
RELIGIEUSES
ET AJUSTEMENTS
DE LA NORME

N° 7
MAI
2019

PRESSES UNIVERSITAIRES DE STRASBOURG

CYCLE CINÉMA + DÉBAT

Les toiles de la laïcité

2^e ÉDITION 2 / 4

Jeudi
6 avril 2017

à 18h00

📍 au cinéma

Star

Entrée libre

Projection du film **Et la laïcité dans tout ça ?**



de Philomène Esposito (France, 2012)

suivie d'un **débat** en présence de **Nicolas Cadène**,
rapporteur général de l'Observatoire de la laïcité

Organisées par le  Laboratoire **Droit, religion, entreprise et société** | DRES

de l'  **Université** de Strasbourg et du  Centre national de la recherche scientifique | CNRS

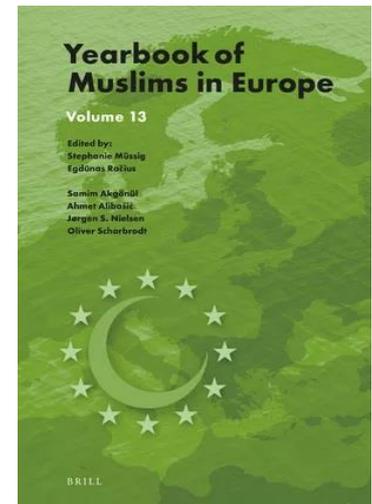
soutenues dans le cadre de  l'initiative d'excellence | IDEX

en partenariat avec  

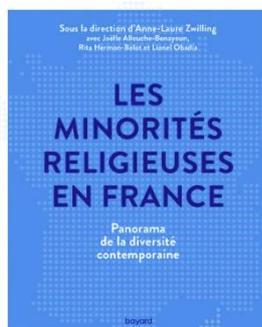
Equipe 2 Religions au miroir du pluralisme

Implantée de très longue date dans l'UMR sous ses diverses formes, la dernière étant UMR 7354 DRES, l'équipe Religions au miroir du pluralisme doit probablement son succès à la combinaison de plusieurs facteurs.

Sa première force est son importante implication dans les réseaux de recherche, notamment sur le plan international. Ainsi, Samim Akgönül et Anne-Laure Zwillling ont été impliqués dès l'origine, alors même que ce domaine d'étude ne connaissait pas la notoriété qu'il a aujourd'hui, à un important programme collectif de recherche sur l'islam et les musulmans en Europe. Lancé en 2008 par Jørgen S. Nielsen (universités de Copenhague et de Birmingham), ce projet rassemble plus de 50 chercheurs sur le plan international dans un double but : déterminer les orientations de recherche sur ces thématiques, et permettre la publication d'un état des lieux annuel, le [Yearbook of Muslims in Europe](#) (élément 1). Cet état des lieux, décliné par pays, est complété depuis 2011 par une approche thématique et analytique fournie par le [Journal of Muslims in Europe](#). L'équipe a pris une part active à la mise en place de ce programme et s'investit dans sa mise en œuvre : comme exposé plus haut, Samim Akgönül est impliqué à un haut niveau de responsabilité dans le projet depuis sa création ; Anne-Laure Zwillling y a rédigé le chapitre concernant la France de 2008 à 2011 et à nouveau depuis 2015. Les productions de ce réseau sont désormais considérées comme des éléments incontournables pour l'étude des communautés musulmanes en Europe. L'implication de l'équipe participe à la dynamique de ce projet, et lui assure en retour des opportunités de collaborations internationales (par exemple la participation à la publication collective dirigée par Ednan Aslan, *Handbuch Islamische Religionspädagogik*, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2021). *Yearbook* et *Journal* ont beaucoup apporté à la recherche européenne sur l'islam. D'abord, quant à la prise de conscience de sa diversité, tant au plan national qu'au plan de l'Europe. Ensuite, par la visibilisation des dynamiques transnationales permise par ce projet d'envergure européenne. Enfin, par ce que les deux révèlent de l'évolution de la place de l'islam. Participer à ce programme maintient l'équipe dans une approche dynamique de l'un de ses objets de recherche, cette mobilité intellectuelle étant également une force de l'équipe.



Depuis longtemps cependant, l'intérêt porté par l'équipe à l'islam et aux musulmans s'inscrit dans le cadre plus large de l'approche des minorités, notamment religieuses, ainsi que des dynamiques relationnelles minorité-majorité. La poursuite de cette approche subsumante permet une forte cohésion épistémologique d'ensemble des recherches menées par l'équipe. Les travaux et projets sont nombreux, mais l'ouvrage *Minorités religieuses en France. Panorama de la diversité contemporaine*, publié en 2020 (**publication**) est emblématique des méthodes et approches privilégiées par l'équipe. En effet, l'une des forces de cet ouvrage est sa très forte dimension collective : sa réalisation a rassemblé plus de 80 spécialistes qui présentent en plus de 1300 pages les différents groupes religieux présents en France. Le travail collégial a été privilégié à tous les niveaux : il a été codirigé par une équipe rassemblant Joëlle Allouche-Benayoun, Rita Hermon-Belot, Lionel Obadia et Anne-Laure Zwillling. Le processus de rédaction a été soutenu par une série de rencontres scientifiques (colloques et journées d'étude), qui ont été l'occasion d'explorer les enjeux sous-jacents à cette approche et d'en établir les présupposés théoriques. Ils ont également permis d'assurer de prendre en compte tous les aspects de la diversité religieuse contemporaine de la France. L'ouvrage traite ainsi de domaines peu abordés (comme le courant catholique traditionaliste), de groupes difficiles à connaître (les Loubavitch ou les confréries musulmanes par exemple) ou de mouvements peu étudiés (ahbaches, antoinistes, assyro-chaldéens...). Au-delà d'un précieux état des lieux, riche en informations inédites et éclairant des



réalités souvent mal ou très peu connues, l'ouvrage a aussi été l'occasion pour l'équipe de poser certains postulats innovants. La notion du catholicisme comme minorité paradoxale en France est aujourd'hui bien diffusée ; tant le projet Dynamiques religieuses et groupes minoritaires : évolutions récentes du paysage français qui a donné naissance à la publication que l'ouvrage ont largement contribué à lancer et établir cette hypothèse. Préfacé par Danièle Hervieu-Léger, l'ouvrage allie un grand niveau de détail dans la présentation concrète des groupes étudiés à une approche analytique qui se déploie à plusieurs niveaux : celui des groupes, des fédérations, des dynamiques nationales ou encore des relations internationales. Il offre ainsi une réflexion complète sur la diversité religieuse contemporaine. Le parti-pris d'exploiter aussi bien l'approche de détail que la vision d'ensemble est privilégié par l'équipe, là comme dans la plupart de ses réalisations. Se placer ainsi, par rapport à ses objets d'étude, à plusieurs niveaux de focale, est également un des atouts pour la recherche que privilégie l'équipe.

Enfin, l'équipe vise à prendre en compte toutes les facettes des dynamiques sociales et politiques du religieux. Elle comporte trois membres, appartenant à des disciplines diverses : sciences politiques, socio-anthropologie, théologie. Sa composition disciplinairement éclectique la prédispose au travail pluri, inter et transdisciplinaire. De ce fait, délibérément, l'équipe favorise des approches non disciplinaires, ce qui lui permet de prendre part ou de mener des projets nationaux et internationaux souvent d'envergure. Le site d'information sur l'état juridique et sociologique des religions en Europe



et au-delà, [Eurel](#) (élément 2) illustre bien cette dynamique. Le site, ouvert depuis 2003 et offrant de ce fait une intéressante perspective diachronique, reçoit actuellement plus de 16 000 visiteurs par mois, avec des pics à plus de 20 000 pendant le confinement. Unique site à proposer sur ce sujet une information en français et en anglais de qualité et régulièrement mise à jour, le site repose sur un réseau international d'une quarantaine de membres, chercheurs ou enseignants. Ce réseau rassemble 38 spécialistes de 33 pays, d'horizons très divers : juristes et sociologues, bien sûr, mais aussi historiens, civilisationnistes, politologues, théologiens, anthropologues. De ce fait, les colloques internationaux organisés par Eurel abordent de façon pluridisciplinaire des thématiques larges (Gouvernance et religion, Nonreligion, Règlementer les religions, Modernité, sexualité et religions...). Les rencontres annuelles des correspondants du site, qui comportent un temps d'échange scientifique, sont l'occasion d'échanges sur l'évolution religieuse de l'Europe et permettent l'émergence de questionnements scientifiques nouveaux. Diriger et prendre part aux travaux de ce réseau, comme à d'autres, est pour les membres de l'équipe une autre façon de garantir le renouvellement constant de ses objets d'étude et de ses questionnements, par la confrontation au collectif.

Ces trois réalisations portées par l'équipe illustrent donc ses atouts, accrus plutôt que diminués par sa petite taille et sa pluralité disciplinaire : des approches résolument pluridisciplinaires, un fonctionnement collégial, une forte dimension internationale, un rapport dynamique et réactif aux réalités contemporaines.

Les minorités religieuses en France.
Panorama de la diversité contemporaine

sous la direction d'Anne-Laure Zwilling, avec Joëlle Allouche-Benayoun,
Rita Hermon-Belot et Lionel Obadia,
Bayard, 2019

(1310 pages / 80 spécialistes / plus de 90 mouvements religieux)

TABLE DES MATIÈRES

Préface	7
Introduction	13
SECTION 1 : LES RELIGIONS ASIATIQUES	35
(Resp. Lionel Obadia)	
Minorités religieuses asiatiques : une visibilité paradoxale en France	36
Les bouddhistes tibétains	51
Le bouddhisme du Sud-Est asiatique en France	70
Le bouddhisme zen	88
La Soka Gakkai	105
L'hindouisme shivaïte (Tamouls indiens et sri-lankais)	121
Hindouistes et néo-hindouistes	134
Le yoga	151
Les taoïstes	168
Les sikhs	180
SECTION 2 : LES CATHOLICISMES	193
(Resp. Rita Hermon-Belot)	
Introduction : catholiques minoritaires et/ou minorités catholiques ?	194
Le catholicisme romain	205
Les catholiques traditionalistes	233
Les anticoncordataires	266
Les vieux-catholiques	273
SECTION 3 : LES CHRISTIANISMES ORIENTAUX	285
(Resp. Anne-Laure Zwilling)	
Christianismes orientaux et orthodoxes de France : introduction	286
<i>Christianismes orientaux non orthodoxes</i>	
Les assyro-chaldéens	299
Les maronites	311
Les melkites	320

Orthodoxes

•Orthodoxes orientaux

L'Église apostolique arménienne de France, l'Églises catholique arménienne, l'Église évangélique arménienne	329
Les coptes orthodoxes	344
Les Éthiopiens orthodoxes	355
Les syriaques orthodoxes	364

•Communion des Églises orthodoxes

L'assemblée des évêques orthodoxes de France	373
La métropole grecque-orthodoxe de France	388
L'archevêché des églises orthodoxes russes en Europe occidentale	402
L'archidiocèse antiochien orthodoxe de France, de l'Europe occidentale et méridionale	415
Le diocèse de Chersonèse de l'Église orthodoxe russe	420
L'évêché de Genève et d'Europe occidentale	430
Le diocèse de France et d'Europe occidentale de l'Église orthodoxe serbe	447
La métropole orthodoxe roumaine d'Europe occidentale et méridionale	463
Le diocèse orthodoxe bulgare d'Europe occidentale et centrale	478
La métropole orthodoxe géorgienne d'Europe occidentale	486

SECTION 4 : LES ISLAMIS

491

(Resp : Bernard Godard, Rita Hermon-Belot)

L'islam en France aujourd'hui : introduction	492
L'islam institutionnel : le CFCM	498
L'islam algérien	508
L'islam traditionnel marocain	526
L'islam turc en France	541
L'islam africain en France	551
La mouvance islamiste « frériste » : Musulmans de France	555

La dynamique fondamentaliste

Le tabligh	569
Le salafisme	579
Nouvelles herméneutiques : le réformisme musulman européen au XXIe siècle	595
Les confréries soufies en France	605
Les confréries 'alawiyya	624
La 'alawiyya, branche du cheikh Bentounès	630
La confrérie 'alawiyya madiniyya	641
La confrérie boudchichiyya	648
Les naqshbandi	661
L'Institut des hautes études islamiques et la confrérie du cheikh Pallavicini	671
Les chiites en France	678
« Islams à la marge », minorités dans la minorité musulmane de France	688
L'ahmadiyya	692
Les alévis	700
Les ahabaches	708
Les ibadites	715

SECTION 5 : LES JUDAÏSMES 721

(Resp. Joëlle Allouche-Benayoun)

Les judaïsmes : introduction 722

Courants historiques

Le Consistoire 734

Groupes de stricte observance

Les HaBad-Loubavitch 745

Le judaïsme orthodoxe non consistorial 776

Libéraux

Les juifs libéraux 796

Le judaïsme massorti 821

Courants récents

Les juifs pour Jésus (Jews for Jesus) 834

Les juifs noirs : Fédération internationale des juifs noirs (FJN) et Am-Israël-Farafina 847

Les juifs laïques 864

SECTION 6 : LES PROTESTANTISMES 873

(Resp. Anne-Laure Zwillling)

Les protestantismes en France : introduction 874

Lecourant luthéro-réformé

Les protestants réformés 887

Les luthériens : l'Église évangélique luthérienne de France 902

L'Église protestante unie de France 909

Les protestants en Alsace-Moselle 926

Le courant évangélique

Les protestantismes évangéliques (ou évangélisme) 942

Les assemblées darbystes 964

Les mennonites 980

Les quakers 995

L'Armée du Salut 1004

Les Églises baptistes 1013

Les adventistes du septième jour 1025

Les évangéliques pentecôtistes charismatiques 1046

Les Églises pentecôtistes africaines 1059

Les tsiganes 1072

Les autres courants et groupes

Les anglicans 1093

Les protestants chinois 1107

Les protestants malgaches 1120

(Resp. Joëlle Allouche-Benayoun, Anne-Laure Zwillling)

Groupes « hors classement traditionnel » : introduction	1134
L'Église de scientologie	1142
Les baha'is	1153
Le kimbanguisme	1170
L'Église de Jésus-Christ des saints des derniers jours	1182
Les témoins de Jéhovah	1201
Les antoinistes	1214
Le néopaganisme	1228
Le vodou haïtien	1237
Annexe : base pour la présentation d'un groupe	1251
Bibliographie	1257
Index des groupes pris en compte	1269
Table des auteurs	1283



Equipe 3 Droit social

Composée de quinze membres permanents et de dix doctorants, l'équipe Droit social s'intéresse tant au droit du travail qu'au droit de la sécurité sociale et à l'histoire du droit social, en intégrant les enjeux aussi bien théoriques que pratiques des thèmes étudiés. Ses recherches, qui s'inscrivent dans un cadre résolument collaboratif et pluridisciplinaire, se déploient autour de trois axes stratégiques. Ces derniers seront présentés et illustrés ci-dessous par trois publications représentatives. Seront ensuite évoqués les traits majeurs de la démarche de ses chercheurs, à travers quatre éléments emblématiques.

1. L'attention portée aux « dynamiques de l'Europe sociale », constitue l'une des singularités remarquables de l'équipe Droit social, au niveau national comme international. Cet axe se concentre sur les évolutions du droit social de l'Union européenne et du droit du Conseil de l'Europe, leur réception dans les droits nationaux, notamment français et allemand, ainsi qu'à la manière dont sont prises en considération les situations transnationales.

La publication **SCHMITT Mélanie, DORSSEMONT Filip, CLAUWAERT Stefan et al. (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Bloomsbury-Hart Publishing, 2019, 712 p.** illustre le rayonnement international des recherches menées sur les dynamiques de l'Europe sociale. Ecrit en langue anglaise, cet ouvrage a été codirigé par un membre de l'équipe (M. Schmitt), dans le cadre du réseau académique européen *Transnational Trade Union Rights* (TTUR). Bien que menant ses activités en toute indépendance, ce réseau est rattaché à l'Institut syndical européen, ce qui permet de nourrir les recherches effectuées par une fine connaissance des enjeux socio-économiques. Outre des contributions d'éminents chercheurs issus de différents pays, l'ouvrage comporte des chapitres rédigés ou co-rédigés par trois membres de l'équipe (M. Schmitt, F. Laronze et M. Rocca) et constitue la publication de référence en Europe et à l'international sur la thématique étudiée. Publié par un prestigieux éditeur anglais, il est le troisième opus d'une série de quatre ouvrages dédiés au programme de recherche du TTUR sur les droits des travailleurs dans les instruments européens et internationaux relatifs aux droits fondamentaux.

2. Le deuxième objet scientifique se concentre sur « La rénovation du dialogue social ». La particularité de la recherche développée dans cet axe consiste à combiner une approche herméneutique des textes avec une analyse des pratiques en matière de représentation du personnel et de négociation collective. Cet attachement de l'équipe à mener des recherches en prise avec la société se nourrit de liens importants noués avec l'environnement non académique.

Le dossier de la revue Droit ouvrier du mois de septembre 2020 intitulé **Le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective, Droit ouvrier 2000, pp. 589-653** traduit la qualité des productions de l'équipe dans ce domaine. Issue d'un colloque qui s'est tenu le 13 février 2020 sous la direction scientifique de F. Laronze, cette publication interroge les difficultés liées à la refonte du système français de représentation professionnelle. Elle concrétise la démarche collective de l'équipe, puisqu'elle comporte des contributions de cinq de ses membres (F. Laronze, B. Dabosville, C. Barthel-Fuentes, S. Mraouahi, I. Meftah, et démontre la capacité de l'équipe à associer à ses recherches des universitaires réputés, mais aussi des praticiens, magistrats, avocats ou consultants en entreprise.

3. Le troisième axe concerne les « mutations du travail » induites par les changements organisationnels et la transformation numérique. Par ce choix, l'équipe se positionne sur des thématiques innovantes à risque mais aux implications conceptuelles et pratiques considérables. Ces recherches témoignent de l'intérêt appuyé porté tant à la prospective juridique qu'à l'utilité sociétale des recherches.

La publication de **VICENTE Matthieu, « Les conflits collectifs ayant pour support l'algorithme », in Adam Patrice, Le Friant Martine et Tarasewicz Yasmine (éd.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail. Les travaux de l'AFDT*, Paris, Dalloz, 2020, pp. 187-197** est révélatrice de cette démarche. Issu d'un groupe de travail de l'Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale (AFDT), dont l'équipe de droit social est membre, cet article s'intéresse aux implications de l'usage des algorithmes sur les droits sociaux et sur les relations collectives du

travail. Il témoigne de l'apport remarquable des doctorants aux recherches de l'équipe et de la capacité de cette dernière à développer des recherches originales. L'intégration de la dimension historique ainsi que le recours au droit civil et au droit comparé permettent de saisir les multiples questionnements juridiques que soulève le thème étudié. Cet article illustre plus généralement encore l'ouverture disciplinaire promue par l'équipe, ainsi que l'importante place accordée aux recherches en histoire du droit social, le master Histoire du droit et des institutions étant d'ailleurs adossé à l'UMR DRES.

Ces trois axes scientifiques, loin d'être hermétiques l'un à l'autre, bénéficient d'une porosité assurant leur renforcement mutuel. Cette porosité est liée à la démarche scientifique qui guide l'équipe et qui présente quatre traits caractéristiques.

4. La recherche collective est un point fort de l'équipe. La participation des membres de l'équipe à de nombreux réseaux académiques ou non-académiques en témoigne, que ces réseaux soient institutionnalisés de manière permanente ou constitués autour de projets ponctuels. Outre le réseau d'experts européens TTUR (précité), des membres de l'équipe appartiennent au réseau académique « European Working Group on Labour Law (EWLL) », qui associe des universités de sept pays européens. Le réseau illustrant le mieux l'appétence de l'équipe Droit social pour le travail collectif est cependant le « **Groupe d'Etude Franco-Allemand sur le Contentieux du Travail (GEFACT)**. Rassemblant des universitaires français et allemands, mais également des magistrats, des avocats, des doctorants et des étudiants de master de deux pays, ce réseau s'intéresse aux mutations du travail et à leur incidence sur les travailleurs et leurs représentants à travers l'examen comparé de décisions de justice françaises et allemandes. Cinq membres permanents (Hélène Cavat, Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Ines Meftah-Hegedus, Nicolas Moizard), trois doctorants (Lorédane Besnier, Maria Konstantina Kiapekaki, Matthieu Vicente) et plusieurs étudiants du master droit social de Strasbourg ont participé au cours de ces cinq dernières années aux travaux de ce réseau soutenu tant par le Centre Interdisciplinaire d'Études et de Recherches sur l'Allemagne (GIP CIERA) que par la Direction Générale du Travail (DGT).

5. La deuxième singularité de l'équipe Droit social réside dans son appétence pour les études de terrain. S'appuyant sur les liens que l'Institut du travail, dans le cadre de ses missions, a noués avec les acteurs non-académiques, et en collaboration avec des universitaires relevant d'autres champs disciplinaires, plusieurs membres de l'équipe se sont investis dans des contrats de recherche. Une étude, menée notamment par N. Moizard et à laquelle deux doctorantes ont été associées (M.-E. Liakopoulou et L. Besnier), a ainsi été conduite sur le thème « **Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est** ». Elle analysait les mutations du travail résultant de la transformation numérique et le rôle du dialogue social dans les réponses apportées à ces difficultés nouvelles. Cette recherche a été effectuée dans le cadre d'un contrat de recherche conclu avec la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est, de même qu'une autre sur les « amendes administratives » tandis qu'un rapport, intitulé « étude sur la justification et les résultats de la négociation collective sur l'égalité professionnelle (y compris égalité salariale) en France » a été réalisé pour le compte du Bureau International du Travail.

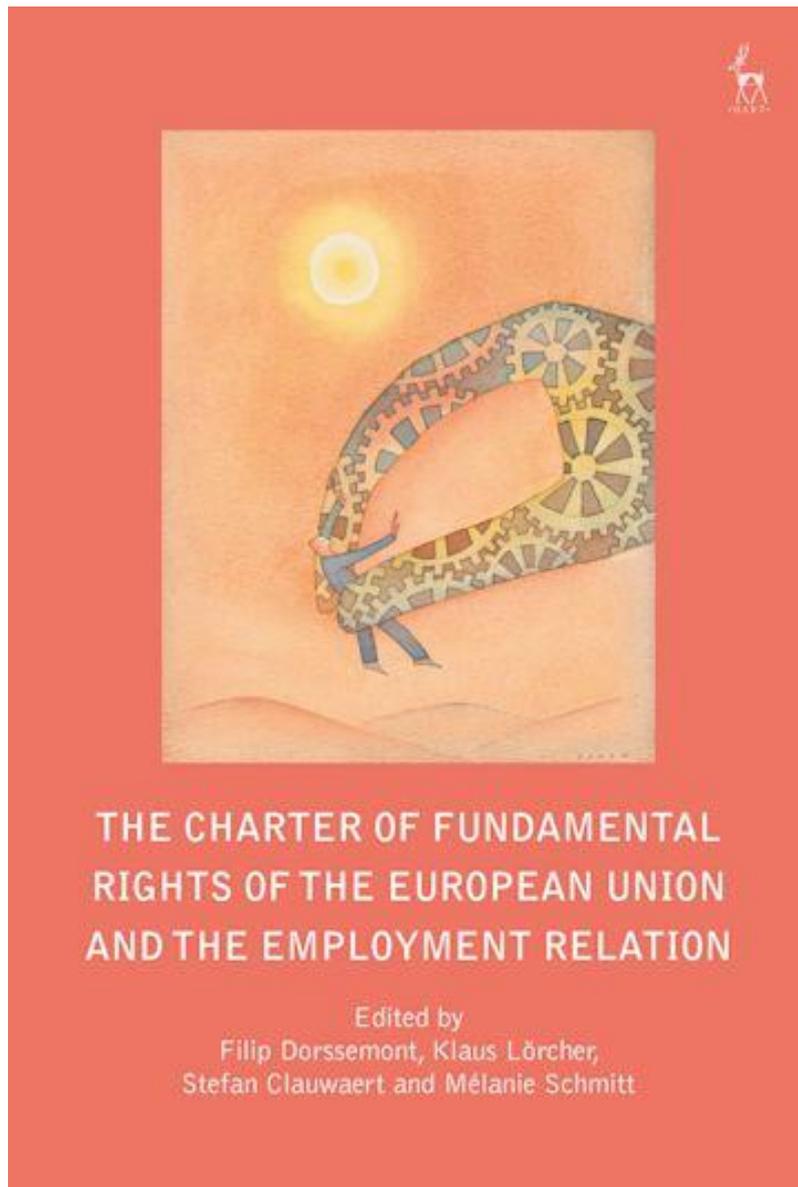
6. Le troisième aspect notable de la démarche de l'équipe Droit social concerne l'attention accordée aux échanges avec le monde socio-économique. De nombreuses interventions ont été effectuées par les membres de l'équipe (B. Dabosville, C. Bartel-Fuentès, A. Johansson, I. Meftah, F. Meyer, N. Moizard, S. Mraouahi, F. Muller) dans le cadre du cycle de conférence des « **Matinées d'information** » (jusqu'en 2018), « **Rendez-vous du dialogue social** » (2018-2020) et « **nouveaux rendez-vous du dialogue social** » (2020-2021), grâce aux liens constants et étroits noués avec l'Institut du travail et la DREETS Grand-Est. Ces conférences-débats réunissent un chercheur de l'équipe, de l'Université de Strasbourg ou d'une autre université, et des praticiens - représentants du personnel, responsables de ressources humaines, membres de l'administration ou encore médecins du travail. Ces moments visent tout autant à disséminer la recherche de l'équipe auprès des acteurs économiques et syndicaux qu'à nourrir celle-ci grâce à la remontée de témoignages et de questions issues de la pratique. Ils permettent par ailleurs aux doctorants de l'équipe de présenter les résultats de leur

recherche. Ainsi, M. Kiapekaki a assuré le 8 avril 2021 une intervention sur « Le concept de diversité : enjeux pour la lutte contre les discriminations au travail ».

7. Le dernier élément caractéristique de la démarche de l'équipe Droit social concerne l'effort important déployé pour renforcer **la formation par la recherche**. À ce titre, plusieurs étudiants du master droit social interne, européen et international participent chaque année aux réunions des réseaux EWLL et GEFACT. L'offre de formation la plus significative est cependant le module de master 1 dispensé depuis 2021 dans le cadre de l'Institut thématique interdisciplinaire *MAKErS* – La fabrique de la société européenne (co-porté par l'UMR DRES). Il est composé de **deux enseignements novateurs**. Le premier d'entre eux, d'une durée de 12 heures se distingue par son caractère fondamentalement interdisciplinaire (droit, économie, science politique, sociologie) ; il est suivi par les étudiants des 18 parcours de masters associés à l'ITI, dont le master droit social Consacré à la « Cartographie des sources de données et indicateurs », il est assuré par trois ingénieurs de recherche spécialisés en production et traitement des données et quatre enseignants-chercheurs. Les séances consacrées aux données juridiques sont assurées par Françoise Curtit, IR à l'UMR DRES, et un membre de l'équipe (Mélanie Schmitt). Le second enseignement « Projet de recherche en droit social – ITI MAKErS » (15 heures), spécifique au master 1 droit social, complète et décline le premier dans ce champ disciplinaire. Assuré par un autre membre de l'équipe (Marco Rocca), il vise à fournir aux étudiants les outils indispensables pour formuler une hypothèse de recherche et construire une méthode permettant d'éprouver celle-ci, tout en leur présentant les enjeux actuels et futurs de la recherche en droit social dans son contexte national, européen et international. La recherche en droit social est située dans la recherche en sciences humaines et sociales, en initiant les étudiants aux différents objectifs et méthodologies – classiques et moins usitées (méthodes empiriques, statistiques, etc.) – de la recherche en droit social.

Liste des annexes

1. (publication) SCHMITT Mélanie, DORSSEMONT Filip, CLAUWAERT Stefan et al. (dir.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, Bloomsbury-Hart Publishing, 2019, 712 p.
Sommaire et liste des contributeurs
2. (publication) Le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective, *Droit ouvrier* 2000, pp. 589-653
Sommaire et liste des contributeurs
3. (publication) VICENTE Matthieu, « Les conflits collectifs ayant pour support l’algorithme », in Adam Patrice, Le Friant Martine et Tarasewicz Yasmine (éd.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail*. Les travaux de l’AFDT, Paris, Dalloz, 2020, pp. 187-197
Article dans son intégralité
4. Groupe d’Étude Franco-Allemand sur le Contentieux du Travail (GEFACT)
Programme des rencontres (2017-2018 et 2019-2021)
5. (publication) *Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, Rapport de recherche pour la DIRECCTE Grand-Est, juillet 2019, 75 p.
Sommaire et liste des contributeurs
6. Les « Rendez-vous du dialogue social », 2016-2021
Liste des évènements et des intervenants
7. Formation « Projet de recherche en droit social – ITI MAKErS »
Inscription dans le programme de formation et Liste des sujets 2021-2022



DESCRIPTION

The Charter of Fundamental Rights of the European Union is the most developed and comprehensive legally binding human rights instrument in the social field of the European Union. It is becoming increasingly important and is the first instrument that includes both civil and political rights on one hand and social rights on the other. Despite this, the Court of Justice of the European Union has only rarely dealt with fundamental social rights. In this context, employment rights need to be examined in this new rights framework. Following on from previous volumes setting out links between European labour law and fundamental social rights (as enshrined in relevant UN, ILO and Council of Europe instruments), in this book the ETUI Transnational Trade Union Rights (TTUR) Expert Network examines the justiciability of social rights and critically analyses the effectiveness of those rights embodied in the EU Charter. Thus, this book completes the trilogy of ETUI TTUR books on fundamental social rights at European level following the publication also by Hart Publishing of “The European Convention of Human Rights and the Employment Relation” (2013) and “The European Social Charter and the Employment Relation” (2017).

TABLE OF CONTENT

PREFACE (M. Jepsen/S. Clauwaert)

LIST OF CONTRIBUTORS

CHAPTER 01 – INTRODUCTION (K. Lörcher)

PART I

CHAPTER 02 - THE CFREU AND ITS SPECIFIC ROLE TO PROTECT FUNDAMENTAL SOCIAL RIGHTS (O. De Schutter)

CHAPTER 03 – THE FUTURE OF THE CHARTER ON FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION (CFREU)
(A. Jacobs)

CHAPTER 04 - IN SEARCH OF THE EU’S SOCIAL CONSTITUTION: USING THE CHARTER TO RECALIBRATE SOCIAL
AND ECONOMIC RIGHTS (S. Deakin)

CHAPTER 05 – THE CONCEPT OF THE ‘EMPLOYMENT RELATION’ (J. Unterschütz)

CHAPTER 06 – FIELD OF APPLICATION (ARTICLE 51) AND RESTRICTIONS (ARTICLE 52(1)) (A. Koukiadaki)

CHAPTER 07 – INTERPRETATION AND MINIMUM LEVEL OF PROTECTION (K. Lörcher)

CHAPTER 08 – PROCEDURE - LITIGATING BEFORE EU COURTS IN THE LIGHT OF THE CHARTER (Z. Rasnača)

PART II

TITLE I - DIGNITY

CHAPTER 09 – ARTICLE 1 - HUMAN DIGNITY (B. Kresal)

CHAPTER 10 – ARTICLE 5 - PROHIBITION OF SLAVERY AND FORCED LABOUR (N. Bruun/ J. Unterschütz)

TITLE II - FREEDOMS

CHAPTER 11 – ARTICLE 7 - PROTECTION OF PRIVATE AND FAMILY LIFE (F. Hendrickx)

CHAPTER 12 – ARTICLE 8 - PROTECTION OF PERSONAL DATA (F. Hendrickx)

CHAPTER 13 – ARTICLE 10 - FREEDOM OF THOUGHT, CONSCIENCE AND RELIGION (F. Laronge)

CHAPTER 14 – ARTICLE 11 - FREEDOM OF EXPRESSION AND INFORMATION (E. Cobbaut)

CHAPTER 15 – ARTICLE 12 - FREEDOM OF ASSEMBLY AND OF ASSOCIATION (A. Jacobs)

CHAPTER 16 – ARTICLE 15 – FREEDOM TO CHOOSE AN OCCUPATION AND RIGHT TO ENGAGE IN WORK
(S. Deakin)

CHAPTER 17 – ARTICLE 16 – FREEDOM TO CONDUCT A BUSINESS (B. Veneziani)

CHAPTER 18 – ARTICLE 17 (2) - RIGHT TO INTELLECTUAL PROPERTY (N. Bruun)

TITLE III - EQUALITY

CHAPTER 19 – ARTICLES 20 AND 21 - EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION (N. Bruun)

CHAPTER 20 – ARTICLE 23 - EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN (C. Kollonay-Lehoczky)

TITLE IV - SOLIDARITY

CHAPTER 21 – ARTICLE 27 - WORKER’S RIGHT TO INFORMATION AND CONSULTATION WITHIN THE
UNDERTAKING (B. Veneziani)

CHAPTER 22 – ARTICLE 28 - RIGHT OF COLLECTIVE BARGAINING AND ACTION (F. Dorssemont/ M. Rocca)

CHAPTER 23 – ARTICLE 30 – PROTECTION IN THE EVENT OF UNJUSTIFIED DISMISSAL (M. Schmitt)

CHAPTER 24 – ARTICLE 31 - FAIR AND JUST WORKING CONDITIONS (K. Lörcher)

CHAPTER 25 – ARTICLE 32 - PROHIBITION OF CHILD LABOUR AND PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK
(A. Jacobs)

CHAPTER 26 – ARTICLE 33 - FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE (C. Kollonay-Lehoczky and B. Kresal)

TITLE VI – JUSTICE

CHAPTER 27 – ARTICLE 47 - RIGHT TO AN EFFECTIVE REMEDY AND TO A FAIR TRIAL (K. Lörcher)

CONCLUSIONS

BIBLIOGRAPHY

TABLE OF CONTENTS

Hart Publishing, publication date: 07-03-2019

ISBN: 9781509922659

More info : <https://www.bloomsburyprofessional.com/uk/the-charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union-and-the-employment-relation-9781509922659/>

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL – PRUD'HOMIE – SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Colloque de l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, UMR 7354 DRES
(13 février 2020)

Le CSE : acteurs et actions en matière de négociation collective

Fleur Laronze : Introduction

Laurence Pécaut-Rivolier : Il était une fois la représentation collective : l'employeur, les syndicats, la DIRECCTE et le juge

Ylias Ferkane : Le CSE comme agent de la négociation collective

Benjamin Dabosville : Les outils de coordination entre le CSE et ses satellites (commissions, représentants de proximité)

Catherine Barthel-Fuentes : Des instances séparées à l'instance unique : quelle place pour la santé au travail ?

Sabrina Mraouahi : L'expert du CSE

Christelle Lecœur : Le conseil d'entreprise

Fabrice Rosa : La nature juridique des accords conclus « au sein » du CSE

Inès Meftah : La négociation ayant pour objet ou acteur le CSE : entre délitement et altération du lien entre négociation collective et revendication

Pierre Dulmet et Emmanuel Andréo : Le CSE : regards sur les difficultés pratiques et propositions de solutions

JURISPRUDENCE

Représentativité : le soutien financier de la confédération ne constitue pas un facteur de remise en cause de l'indépendance financière du syndicat

Cour de cassation (Ch. Soc. 26 février 2020) – Note **Tristan Chevalier** (p. 654)

Non-déduction des revenus de remplacement en cas de violation du principe d'égalité entre l'homme et la femme

Cour de cassation (Ch. Soc. 29 janvier 2020) – Note **Isabelle Meyrat** (p. 658)

Vers un déplacement du fardeau de la preuve des heures de travail

Cour de cassation (Ch. Soc. 18 mars 2020) – Note **Sophie Misiraca** (p. 661)



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX – www.cgt.fr

Doctrines

*Colloque de l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, UMR 7354 DRES
(13 février 2020)*

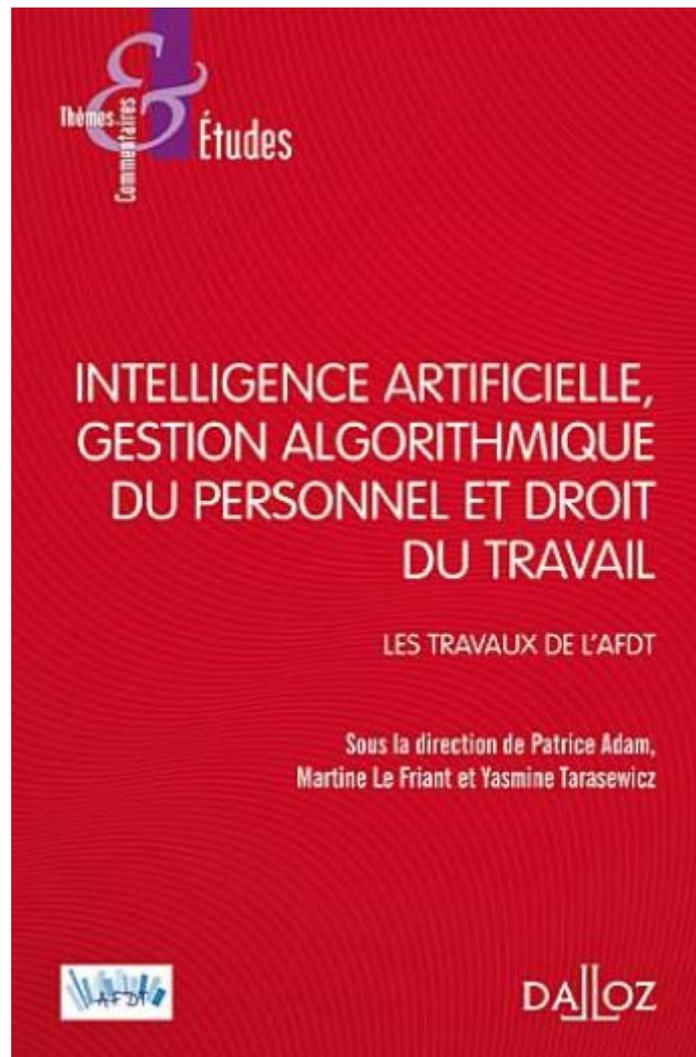
LE CSE : ACTEURS ET ACTIONS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Introduction par Fleur Laronze , Maître de conférences HDR en droit social, Université de Haute-Alsace, UMR DRES, Université de Strasbourg, Directrice adjointe de la MISHA, USR 32227, Maison interuniversitaire des Sciences de l'Homme, Alsace	589
Il était une fois la représentation collective : l'employeur, les syndicats, la DIRECCTE et le juge par Laurence Pécaut-Rivolier , Conseillère à la Cour de cassation	590
LE CSE comme agent de la négociation collective par Ylias Ferkane , Maître de conférences, Université Paris-Nanterre	595
Les outils de coordination entre le CSE et ses satellites (commissions, représentants de proximité) par Benjamin Dabosville , Maître de conférences, responsable de l'équipe de droit social, UMR 7354 DRES, Université de Strasbourg	600
Annexes : références des accords cités	608
Des instances séparées à l'instance unique : quelle place pour la santé au travail ? par Catherine Barthel-Fuentes , Maître de conférences associé, Université de Strasbourg	610
L'expert du CSE par Sabrina Mraouahi , Maître de conférences en droit privé, Université de Strasbourg, UMR 7354 DRES	617
Le conseil d'entreprise par Chrystelle Lecœur , Maître de conférences à l'Université de Haute-Alsace ..	624
La nature juridique des accords conclus « au sein » du CSE par Fabrice Rosa , Professeur des universités, Université de Reims	632
La négociation ayant pour objet ou acteur le comité social et économique : entre délitement et altération du lien entre négociation collective et revendication par Inès Meftah , Maître de conférences, Université de Strasbourg, UMR DRES 7354, Institut du travail	640
Le CSE : regards sur les difficultés pratiques et propositions de solutions par Pierre Dulmet , Avocat au Barreau de Strasbourg, SCP Dulmet-Dörr et Emmanuel Andréo , Avocat au Barreau de Strasbourg, Barthélémy Avocats	647

Jurisprudence

DROIT SYNDICAL – Représentativité – Critère d'indépendance – Indépendance vis-à-vis de l'employeur et indépendance financière – Appui financier de la confédération – Procédure de redressement judiciaire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc) 26 février 2020 (n° 19-19397) P+B	654
Note Tristan Chevalier , Juriste FSPBA-CGT	655



Résumé

L'intelligence artificielle (IA) modifie, imprègne, modèle le monde. À cette révolution, l'entreprise n'échappe pas. Elle en est même l'un des principaux lieux. Et si l'IA s'intègre déjà, de différentes manières et à différents niveaux, dans le fonctionnement des organisations productives, elle est aussi facteur possible d'une transformation radicale de la gestion des « ressources humaines ». L'avènement d'un manager numérique, à corps de big data et à tête d'algorithmes, suscite craintes et espoirs.

Pour certains, il annonce un monde où l'objectivité triomphera enfin de la subjectivité humaine et des biais cognitifs qui lui sont attachés, où le jeu de la rationalité évacuera les passions et les préjugés. D'autres font prophétie plus sombre : l'IA construira un monde où l'Homme (au travail) - déshumanisé - ne sera plus qu'un flux de données, une trace numérique, où la responsabilité et la liberté se dilueront dans le jeu d'algorithmes indéchiffrables.

À ces transformations, le droit (du travail) et les juristes ne peuvent rester étrangers. Elles doivent être pour eux objet d'études et d'analyses. Le présent ouvrage, fruit d'un projet collectif mené par l'Association Française de Droit du Travail et de la sécurité sociale (AFDT), entend apporter une contribution à cette indispensable réflexion.

Sous la direction de Patrice Adam, Martine Le Friant et Yasmine Tarasewicz.

Contributeurs : Patrice Adam, Bernard Bossu, Grégoire Duchange, Wafae El Boujemaoui, Sébastien Fischman, Benoît Géniaut, Barbara Gomes, Antoine Jeammaud, Martine Le Friant, Yann Leroy, Camille Lévy, Pascal Lokiec, Luke Mason, Marie-France Mazars, Bruno Mettling, Emmanuel Netter, Costas Papadimitriou, Marie Peyronnet, Yves Struillou, Yasmine Tarasewicz, Pierre-Yves Verkindt, Matthieu Vicente.

Les conflits collectifs ayant pour support ■ l'algorithme ■

MATTHIEU VICENTE

Université de Strasbourg, UMR 7354 DRES

Un regard porté sur l'actualité des conflits collectifs permet de constater que « [l']action collective ouvrière, constamment renouvelée à chaque période de l'histoire, n'entre jamais dans les moules que les juristes ont préparés pour elle¹ ». Avant d'être un *droit*, l'action collective constitue un *fait social* dont la forme est déterminée par des facteurs sociologiques, économiques et, nécessairement, *techniques*. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont été identifiées par la doctrine dès le début des années 2000 tout autant comme un enjeu des conflits collectifs que comme un terrain sur lequel ceux-ci se déroulent². Des évolutions récentes invitent à prolonger ces analyses. En raison de l'augmentation de la puissance des systèmes d'information ainsi que de la large diffusion des « objets connectés³ » (à l'image du mobile multifonction ou *smartphone*), des programmes informatiques peuvent être placés au cœur des dispositifs d'organisation du travail. La mise en relation entre le travailleur et le donneur d'ordre s'effectue dès lors au moyen d'applications mobiles capables de traiter des ensembles de données selon des suites d'étapes prédéfinies (appelées algorithmes⁴). Ce

1. G. Lyon-Caen, note ss. TGI Rouen, 25 mars 1993, *Dr. ouvrier* 1993. 413.

2. V. not. J.-E. Ray, « De la grève interne aux actions collectives externalisées », *Dr. soc.* 2003. 591 ; F. Calinaud, « Conflits collectifs et sites internet », *Dr. soc.* 2003. 607 ; E. Graugeman, « Ces grévistes qui travaillent ! », *SSL* 2011. 209.

3. Ou *Internet of Things* ; pour une analyse, d'ensemble, v. S. Greengard, *The Internet of Things*, Cambridge, Londres, The MIT Press Essential Knowledge Series, 2015.

4. Le degré d'autonomie des algorithmes varie, de la simple opération de calcul à l'apprentissage automatique, ou « intelligence artificielle » ; v. la contribution de B. Gomes et S. Fischman dans le présent ouvrage ; v. également V. Demiaux et Y. S. Abdallah, *Comment permettre à l'homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle. Synthèse du débat public animé par la CNIL dans le cadre de la mission de réflexion éthique confiée par la loi pour une République numérique*, Paris, La Documentation française, 2017.

procédé a engendré l'apparition de nouvelles formes d'externalisation du travail⁵ et, partant, d'actions collectives.

Les plateformes numériques ayant recours à des travailleurs indépendants, également appelées opérateurs de service organisé⁶, ont vu se développer en leur sein une série de conflits collectifs portant notamment sur la structure et le montant de la rémunération. Si certains des modes d'action déployés par les travailleurs des plateformes font partie du répertoire syndical traditionnel – cessation du travail, manifestation, occupation de locaux –, d'autres s'en distinguent. Leurs spécificités procèdent d'une part de l'indépendance formelle de ces travailleurs, et d'autre part des modalités techniques de leur mise au travail, marquées par la centralité de l'application mobile dans la coordination et la répartition des tâches. Ainsi les mouvements de déconnexion concertée dits de *log out* inaugurés en 2018 et reproduits depuis à de nombreuses reprises dans plusieurs villes européennes⁷, notamment dans le secteur de la livraison de repas, présentent des caractéristiques inédites. Face au remplacement des travailleurs ayant cessé le travail réalisé automatiquement par l'algorithme de la plateforme, et donc face au risque d'inefficacité du mouvement, l'action collective s'accompagne de campagnes de boycott à destination des restaurateurs et des clients, ainsi que de stratégies visant à freiner l'activité. Aussi, à l'occasion du *log out*, certains travailleurs se connectent sur l'application conformément au calendrier sur lequel ils se sont inscrits (les *shifts*), et refusent de façon consécutive et simultanée les prestations de service qui leur sont proposées, dans l'objet de « laisser l'algorithme mouliner dans le vide⁸ ». Cette action se poursuit jusqu'à provoquer une interruption de l'activité, annoncée par un message sur la page d'accueil de la plateforme informant les potentiels clients de l'indisponibilité du service dans la zone concernée⁹. Conçu par la plateforme pour organiser l'activité, l'algorithme est alors utilisé par les travailleurs coalisés comme outil de désorganisation.

La particularité des méthodes employées par ces « casseurs d'algorithmes¹⁰ » permet de revisiter le répertoire des faits de grève connus des juristes¹¹. Il apparaît

5. S. Abdelnour et D. Méda, *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, PUF, 2019.

6. N. Amar et L.-C. Viossat, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, rapport de l'inspection générale des affaires sociales, Paris, La Documentation française, 2016, p. 20.

7. S. Sharma et A. Delfanti, « Log Out! The Platform Economy and Worker Resistance », *Notes From Below* 8 juin 2019; J. Woodcock et C. Cant, « The end of the beginning. The struggles of platform workers », *Notes From Below* 8 juin 2019; C. Degryse, « La grève chez Deliveroo vient s'ajouter à la longue liste des mobilisations sociales dans l'économie numérique », *Le Monde* 13 août 2019.

8. V. Glad, « Face à l'algorithme, l'impossible grève des livreurs à vélo », *Libération* 16 juill. 2018.

9. [https://twitter.com/_CLAP75/status/950501768307363841] (dernière connexion nov. 2019).

10. K. Vandaele, A. Piasna et J. Drahoukoupil, « "Algorithm breakers" are not a different "species" : attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium », Bruxelles, *ETUI Working Papers*, 2019.

11. A. Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. soc.* 2001. 687.

en premier lieu que l'action collective trouve sa forme en rapport avec le dispositif technique, lequel doit être compris comme le support d'un pouvoir d'organisation de l'activité (I). En second lieu, matérialisée de la sorte, l'action collective semble s'éloigner de la catégorie juridique du droit de grève. C'est donc à une opération de qualification partiellement renouvelée que doit s'attacher le juriste (II).

I. LA TECHNIQUE COMME SUPPORT DU CONFLIT COLLECTIF

L'énoncé au titre duquel l'action collective, en tant que fait social, est déterminée par des réalités d'ordre technique constitue un point aveugle de l'analyse juridique. La conceptualisation du conflit collectif prenant pour support la technique peut dès lors s'appuyer sur une notion élaborée au XIX^e siècle, le sabotage (A), lequel se décline d'une façon originale dans les rouages de l'algorithme (B).

A. LA GENÈSE DES CONFLITS COLLECTIFS AYANT POUR SUPPORT LES OBJETS TECHNIQUES

Historiquement, le sabotage a désigné une modalité de contestation ouvrière pouvant notamment prendre la forme de bris de machines. Le sabotage a ainsi été défini comme « tout acte ouvrier intentionnel, individuel ou collectif, portant sur le produit fabriqué ou sur l'outil de travail, ayant pour résultat une diminution de la production quantitative ou qualitative, temporaire ou définitive¹² ». En dépit d'une catégorisation précise s'y rattachant – sabotage par destruction de machine ou de produits, par arrêt de production ou ralentissement de l'activité, sabotage passif, actif, spontané ou organisé – la notion ainsi définie par les sciences sociales apparaît à première vue incommode pour l'analyse juridique dans la mesure où elle surplombe la quasi-totalité des actions collectives comprises dans ce que le juriste entend communément comme relevant du fait de grève¹³. Son intérêt réside cependant dans le fait qu'elle permet de penser l'action collective des travailleurs en posant comme central le rapport de ces derniers avec *l'objet technique*¹⁴, qu'il s'agisse d'un outil mécanique ou d'un système de traitement automatique des données.

Les conflits ayant pour origine des changements techniques qui se développent à l'aube de l'ère industrielle sont fondateurs à plus d'un

12. P. Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy, 1976, p. 10.

13. S. Dion-Loye, *Le fait de grève*, thèse de l'Université de Bourgogne, Faculté de droit et de science politique, 1989, dir. G. Couturier; v. également H. Sinay et J.-C. Javillier, *Droit du travail. La grève*, 2^e éd., Paris, Dalloz, 1984, p. 33 s.

14. Sur cette terminologie v. not. A. Bidet et J. Porta, « Le travail à l'épreuve du numérique », *RDT* 2016. 328.

titre¹⁵. Les formes de sabotage par bris de machines commis notamment par les *luddites* anglais au cours des années 1811-1812 dans les filatures de Nottingham mettent en lumière l'enjeu social posé par les transformations techniques. La machine y est d'abord visée en tant que porteuse de conséquences immédiates, qu'il s'agisse de la déqualification de l'ouvrier ou de sa mise au chômage ; le conflit procède ainsi d'une relation de concurrence s'établissant entre le travailleur et la machine. Davantage, le sabotage vise à contester l'avènement d'un ordre nouveau que l'introduction de la machine dans le milieu de travail induit¹⁶. En éloignant le travailleur tout autant du contenu matériel que du résultat de son travail¹⁷, la machine participe à la marginalisation de formes d'organisation qui permettaient aux travailleurs de faire valoir leurs intérêts (tels que les groupements professionnels structurés autour du métier)¹⁸ et permet d'instiller dans la fabrique un renforcement des capacités de contrôle et de surveillance. Lorsque le travailleur « se révolte contre cette forme particulière de l'instrument où il voit l'incarnation technique du capital¹⁹ », il cherche ainsi à empêcher une reconfiguration des schémas de production et des relations de pouvoir dans la fabrique au bénéfice des donneurs d'ordre. En somme, c'est en ce que l'objet technique devient le réceptacle du pouvoir d'organisation de l'activité qu'il est pris comme objet de l'action collective.

En dépit d'une répression pénale faisant de la qualité de travailleur une circonstance aggravante dans le Code pénal de 1810²⁰, le sabotage est débattu au sein de la Confédération générale du travail (CGT) à la fin du XIX^e siècle. Il rentre brièvement dans le panel de l'action syndicale à la suite du Congrès confédéral de Paris de 1900²¹, pour plonger dans la marginalité à partir de 1918, sans pour autant disparaître de façon définitive. Le sabotage constitue ainsi une sorte de « négociation collective par l'émeute²² »

15. F. Jarrige, *Techno-critiques. Du refus des machines à la contestation des technosciences*, Paris, La Découverte, 2016, p. 121 s.

16. M. Berg, *The Machinery Question and the Making of Political Economy. 1815-1848*, Cambridge, Cambridge University Press, 1980, p. 249 s.; elle constitue en ce sens un « système technicien » porteur d'un cadre socio-économique propre, v. J. Ellul, *Le système technicien*, Paris, Le cherche midi, 2012.

17. Une évolution consubstantielle à l'apparition du droit du travail, C. Wolmark, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail? », *Dr. soc.* 2016. 439.

18. D. Noble, *Le progrès sans le peuple. Ce que les nouvelles technologies font au travail*, Marseille, Agone, 2016, p. 26.

19. K. Marx, *Le Capital. Livre premier*, Paris, Gallimard, 2019, p. 509.

20. C. pén., anc. art. 443.

21. « [C]ontre le patronat, les moyens communs sont la grève, le boycottage, le label, le sabotage », É. Pouget, *La confédération générale du travail*, Paris, Marcel Rivière, 1908, p. 37 ; le sabotage est alors un mode d'action caractéristique de la tendance anarcho-syndicaliste du syndicalisme révolutionnaire, à laquelle se rattache Émile Pouget.

22. « [C]ollective bargaining by riot », E. J. Hobsbawm, « The Machine Breakers », *Past & Present* 1952, p. 66.

s'appuyant sur des revendications professionnelles. Visant à rendre les produits invendables ou l'instrument de production inutilisable²³, ce procédé s'appuie sur l'idée que, moyennant une certaine connaissance de l'objet technique, « tout fonctionnement porte en lui la possibilité de la panne²⁴ ». Cette conceptualisation de l'action collective est dès lors transposable à travers les époques, l'objet technique visé pouvant aussi bien être une machine à filer que, plus proche de nous, un outil informatique.

B. L'ALGORITHME COMME SUPPORT DE L'ACTION COLLECTIVE

Appuyés sur des intelligences artificielles, les algorithmes permettent, dans les organisations productives, l'automatisation d'une série de fonctions managériales, qu'il s'agisse du traitement d'informations en vue de la prise de décisions (recrutement, promotion ou sanction des travailleurs²⁵), ou en vue de la coordination de l'activité (direction, contrôle, surveillance). En d'autres termes, ils sont tout autant des instruments instaurant une « métrique du travailleur par la donnée²⁶ » que des dispositifs permettant de rationaliser l'organisation de l'activité²⁷.

En tant que tels, les algorithmes se situent au cœur de l'ingénierie des plateformes numériques. Il a été démontré que l'opération économique réalisée par la plateforme consiste à créer une offre, à en déterminer les caractéristiques essentielles et à en organiser le fonctionnement²⁸. Cette opération repose fondamentalement sur une asymétrie d'informations entretenue par la plateforme²⁹, et place les utilisateurs de la plateforme dans une position de dépendance. Ainsi un chauffeur utilisant la plateforme Uber est dans l'incapacité de se constituer une clientèle propre, de même qu'un coursier utilisant la plateforme Deliveroo ignore la structure précise de sa rémunération. Outre la fonction d'organisation, le dispositif algorithmique se voit donc attribuer une fonction de *dissimulation* de la décision du donneur d'ordre. Celle-ci est encodée, au sens propre comme au sens figuré, dans

23. « [A]vec deux sous d'une certaine manière [...] il nous est possible de mettre une locomotive dans l'impossibilité de fonctionner », discours de Guérard, secrétaire national de la CGT, rapporté par É. Pouget, *Le sabotage*, Paris, Mille et une nuits, 2004, p. 15.

24. G. Chamayou et M. Triclot, in É. Pouget, *ibid.*, p. 97.

25. L. Malfettes, « Gestion du personnel par algorithmes et droits du salarié », *Dr. soc.* 2019. 591.

26. P. Lokiec et J. Rochfeld, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination. Travail sous *Big Data* : les transformations du pouvoir », in *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 2018, p. 545.

27. P. Adam, « Connected factory », *Dr. soc.* 2018. 1.

28. Conclusions de l'avocat général Maciej Szpunar présentées le 11 mai 2017, CJUE, *Asociación Profesional Elite Taxi*, aff. C-434/15, § 43 ; parmi une importante littérature sur ce point, v. not. B. Gomes, « *Le crowdworking* : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT* 2016. 464.

29. A. Rosenblat et L. Stark, « Algorithmic Labor and Information Asymmetries : A Case Study of Uber's Drivers », *International Journal of Communication* 2016. 3758.

un langage informatique. L'algorithme opère dès lors comme une « boîte noire³⁰ », semblable à une formule commerciale gardée dans le secret. Étant entendu qu'« [u]ne boîte noire renferme ce sur quoi on n'a plus à revenir³¹ », la dissimulation a ainsi pour conséquence de figer la décision du donneur d'ordre, et participe à la rendre irrévocable. Système de contrôle incorporé au processus de production, le dispositif algorithmique porte ainsi la marque d'une « croissance des capacités » de nature technique, induisant une « intensification des relations de pouvoir³² », traduite ici par une mise à l'état de « sur-subordination », ou de « subordination algorithmique³³ » des travailleurs. Ces derniers apparaissent alors comme « les rouages opprimés et impuissants d'une machine³⁴ ». Et, face à la rationalité algorithmique, certains en appellent à « mettre l'homme dans la machine », voire à « “grippe[r]” la “machine”³⁵ ».

À compter des années 1960, l'introduction de systèmes de traitement automatisé de l'information dans les organisations productives fait l'objet de conflits collectifs aux modalités nouvelles³⁶, situés à la marge de l'action syndicale³⁷. Ainsi, à la suite de l'introduction d'un système de gestion automatique de l'information dans l'entreprise Daimler Benz à Stuttgart en 1979, un délégué syndical appelait-il ses collègues « à saturer le système d'informations parasites [...] ou à le surcharger de demandes simultanées³⁸ » en vue d'entraver son fonctionnement. Le lien de parenté entre cette forme de « jacquerie industrielle³⁹ » – directement inspirée du concept de sabotage – et le procédé employé par les travailleurs indépendants à l'occasion de conflits collectifs les opposant à une plateforme numérique est patent. Au refus collectif et concerté de fournir une prestation de travail s'ajoute la volonté de paralyser le pouvoir d'organisation de la plateforme *via* le dispositif algorithmique, en lui fournissant des informations inhabituelles ou erronées. Les

30. T. Bucher, *If... Then. Algorithmic Power and Politics*, Oxford, Oxford University Press, 2018, p. 42 s.

31. M. Callon et B. Latour, « Le grand Léviathan s'approprié-t-il ? », in M. Agrich, M. Callon et B. Latour (dir.), *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Paris, Presse des Mines, 2006, p. 11.

32. M. Foucault, *Qu'est-ce que les Lumières?*, Rosny, Bréal, 2004, p. 83.

33. N. Amar et L.-C. Viossat, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, *op. cit.*, p. 52.

34. N. Salehi, L. C. Irani, M. S. Bernstein, A. Alkhatib, E. Ogbé et K. Milland, « We Are Dynamo : Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers », *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 2015, p. 1621.

35. A. Rouvroy, « Mise en (n)ombres de la vie même : face à la gouvernementalité algorithmique, repenser le sujet comme puissance », *Médiapart* 27 août 2012.

36. C. Izoard, « L'informatisation, entre mises à feu et résignation », in C. Biagini et G. Carnino (dir.), *Les luddites en France. Résistance à l'industrialisation et à l'informatisation*, Montreuil, L'échappée, 2010, p. 253.

37. J.-E. Ray, « Nouvelles technologies, nouveau droit du travail ? », *Dr. soc.* 1992. 519.

38. D. Noble, *op. cit.*, p. 101.

39. E. J. Hobsbawm, *op. cit.*

modalités d'action collective des travailleurs prenant pour objet l'algorithme rendent ainsi compte d'un détournement de la fonction de l'objet technique informatique par les travailleurs, dont le but est d'appuyer des revendications professionnelles. Ainsi conceptualisée, l'action collective doit être examinée sous l'angle de sa réglementation.

II. LA RÉGLEMENTATION DU CONFLIT COLLECTIF AYANT POUR SUPPORT L'ALGORITHME

L'existence et la pérennité des formes de *log out* des travailleurs de plateformes supposent leur intégration dans les catégories juridiques au sein desquelles s'épanouissent les actions collectives des travailleurs, que l'on range communément dans la catégorie du droit de grève. Selon qu'il sera réglementé par le droit des contrats (A) ou le droit du travail (B), ce fait de grève connaîtra des sorts distincts.

A. L'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES DANS LE DROIT DES CONTRATS

L'action collective des travailleurs des plateformes ayant pour support l'algorithme constitue une modalité de cessation du travail ne pouvant pas en principe être qualifiée de grève. En effet, constitue une grève au sens du droit du travail un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles⁴⁰. Droit individuel d'exercice collectif⁴¹ élevé au rang constitutionnel⁴², le droit de grève trouve sa justification dans la nécessité de compenser l'état de subordination dans lequel se trouve le salarié en vertu de son contrat de travail. Par conséquent, son champ d'application personnel est défini de façon restrictive par la jurisprudence, les travailleurs non-salariés étant exclus du bénéfice de ce droit⁴³. Cependant, en insérant dans la septième partie du Code du travail un article L. 7342-5 au titre duquel « [l]es mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés [...] en vue de défendre leurs revendications professionnelles » initiés par les travailleurs de plateformes numériques « ne peuvent, *sauf abus*, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur

40. Soc. 23 oct. 2007, n° 06-17.802 P., D. 2008. 662, note A. Bugada.

41. A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998. 359.

42. Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946, al. 7.

43. Civ. 1^{re}, 15 janv. 1991, D. 1992. 297, obs. A. Lyon-Caen ; Soc. 11 janv. 2006, Dr. soc. 2006. 470, obs. P.-Y. Verkindt ; tel n'est pas le cas des agents publics, v. G. Lyon-Caen, « Réglementer le droit de grève ? », Dr. soc. 1988. 709.

activité⁴⁴ », la loi du 8 août 2016 a ouvert la voie à la création d'un droit de grève en l'absence de contrat de travail.

Si les termes de l'article L. 7342-5 évoquent la définition du droit de grève au sens du droit du travail, son régime s'en distingue nettement. En effet, ce « quasi droit de grève⁴⁵ » à destination des travailleurs des plateformes numériques s'inscrit dans le droit commun des contrats. Cette circonstance soulève une série de difficultés juridiques que le législateur semble avoir ignorées⁴⁶. La première tient à la qualification du mouvement de refus concerté. Un mouvement de déconnexion s'apparente davantage à un libre exercice du refus de contracter des travailleurs de plateformes qu'à une inexécution contractuelle pouvant faire naître un préjudice. L'action collective se fonde, dès lors, dans l'autonomie de la volonté des parties au contrat. La deuxième difficulté réside dans la preuve d'une sanction exercée par la plateforme, pouvant prendre la forme d'une diminution des offres de service proposées par l'application ou d'une désactivation complète du travailleur. Dans la mesure où, d'une part, nulle justification n'est exigée au moment de la résiliation d'un contrat de prestation de services, et où, d'autre part, la sanction peut être le résultat d'un traitement automatisé des informations relatives au travailleur par l'algorithme, l'efficacité du dispositif légal s'avère moindre. En l'absence d'une disposition légale obligeant les plateformes à motiver leurs décisions, la démonstration de l'existence d'une différence de traitement au détriment des travailleurs grévistes est en effet une tâche ardue, sinon vouée à l'échec.

La délimitation de ce quasi droit de grève des travailleurs des plateformes par la notion d'« abus » mérite néanmoins d'être remarquée. En matière contractuelle, l'abus de droit (intention de nuire ou mauvaise foi) engendre la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle de son auteur⁴⁷. Les refus concertés et coordonnés exercés par les travailleurs de plateformes *via* l'application mobile ayant pour objet d'interrompre le fonctionnement de l'algorithme sont donc susceptibles de constituer un délit civil, si tant est que la plateforme soit en mesure d'alléguer l'existence d'un préjudice, ainsi qu'un lien de causalité unissant l'action collective des travailleurs et la survenance du dommage. L'existence d'une incrimination pénale spécifique punissant de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende « le fait d'entraver ou de fausser le fonctionnement d'un système de traitement automatisé de données⁴⁸ » va également dans le sens d'une protection des systèmes

44. Le champ d'application de l'article se limite au cas où « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix », art. L. 7341-1 (souligné par nous).

45. B. Teyssié, *Droit du travail. Relations collectives*, 11^e éd., Paris, LexisNexis, 2018, n° 2127.

46. F. Masson, « Un droit de grève en droit des contrats? », *Dr. soc.* 2017. 861.

47. P. Stoffel-Munck, *L'abus dans le contrat. Essai d'une théorie*, préf. R. Bout, thèse de doctorat, Paris, LGDJ, 2000, p. 106 s.

48. C. pén., art. 323-2.

algorithmiques détenus par la plateforme. La caractérisation de ce délit suppose néanmoins de rapporter la preuve d'un acte positif provoquant l'entrave, que cette dernière soit matérielle (sabotage au sens strict, bris de machine) ou intellectuelle (introduction de virus ou de bombes logiques)⁴⁹. Or, l'acte résultant d'un simple exercice de la liberté de refuser une prestation de service par un travailleur indépendant ne semble pas susceptible de constituer une telle entrave.

En somme, le risque d'une désactivation unilatérale à l'initiative de la plateforme⁵⁰ tout autant que l'éventualité d'un engagement de leur responsabilité civile pèsent sur les auteurs d'un *log out*. Il s'avère que l'exercice d'un droit de grève n'est pas garanti aux travailleurs de plateformes, du moins lorsque ceux-ci sont identifiés comme des travailleurs non salariés.

B. LE DROIT DE GRÈVE DES SALARIÉS FACE À L'ALGORITHME

Si la Cour de cassation a réservé le bénéfice du droit de grève aux seuls travailleurs salariés, elle a également ouvert la voie, à l'occasion d'un arrêt désormais célèbre rendu le 28 novembre 2018⁵¹, à un large mouvement de requalification des relations de travail liant les travailleurs et les plateformes numériques de service organisé en contrat de travail⁵². Du résultat de cette opération dépend donc la capacité des travailleurs des plateformes à exercer le droit de grève conformément aux dispositions de l'article L. 2511-1 du Code du travail, au titre duquel, « sauf faute lourde imputable au salarié », « [l']exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ». Cette exigence ne constitue cependant qu'une porte d'entrée : pour prospérer dans la catégorie juridique de la grève des salariés, l'action collective devra être licite, et ne pas entraîner, là encore, un abus de droit.

Le champ matériel de la catégorie juridique de grève correspond à l'ensemble des actions collectives des travailleurs prenant la forme d'une cessation complète du travail, peu important notamment leur durée ou le moment de leur survenance⁵³. De fait, les mouvements de *log out* entrepris par les travailleurs de plateformes se matérialisent par une cessation totale, collective et concertée du travail résultant d'une désobéissance aux ordres transmis *via* l'application : il semble que la qualification de grève ne pose pas de difficulté.

49. F. Chopin, V^o « Cybercriminalité », *Rép. pén.*, n^o 27.

50. F. Aizicovivi, « Un livreur de Deliveroo radié après avoir organisé une grève », *Le Monde* 6 sept. 2019.

51. Soc. 28 nov. 2018, n^o 17-20.079, P+B+R+I, v. not. D. 2019. 177, note M.-C. Escande-Varniol; C. Courcol-Bouchard, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », D. 2019. 169; L. Bento de Carvalho et S. Tourneaux, « Actualité du régime du contrat de travail », *Dr. soc.* 2019. 57.

52. É. Dockès, « Le salariat des plateformes. À propos de l'arrêt *TakeEatEasy* », *Dr. ouvrier* 2019. 8.

53. G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, 32^e éd., Paris, Dalloz, 2019, p. 1755.

En revanche, il est plus délicat de déterminer si les mouvements de *log out* correspondent à un « exercice normal du droit de grève⁵⁴ ». L'exercice anormal du droit de grève ne peut en principe se déduire du choix d'un moment particulièrement nocif pour cesser le travail (les heures de pic d'activité) ni de la modalité d'action (le débrayage *via* l'application). En revanche, le mouvement ayant pour finalité une désorganisation de l'entreprise – et non de la production – peut, lorsqu'il est ainsi caractérisé, constituer un abus du droit de grève⁵⁵. En ce sens, l'interruption provisoire de l'activité de la plateforme découlant d'un dysfonctionnement de l'algorithme sciemment provoqué semble, à première vue, constituer une désorganisation volontaire de l'entreprise, elle-même constitutive d'un abus. Dans la mesure où les mouvements de *log out* peuvent avoir pour conséquence d'empêcher d'autres travailleurs de fournir une prestation de travail, semble également planer le spectre de l'atteinte à la liberté du travail⁵⁶. Mais peut-on traiter sur un pied d'égalité le blocage d'un site de l'entreprise résultant d'actes de coercition physique⁵⁷, et celui résultant d'un usage malicieux de l'application mobile par les travailleurs ?

De façon plus générale, les spécificités de l'action collective des travailleurs de plateformes pourraient conduire les juges à effectuer une appréciation plus contextualisée de l'exercice du droit de grève et de ses limites. Pour identifier un exercice anormal du droit de grève prenant la forme d'un abus, il conviendrait alors de ne plus se référer à la seule incidence sur l'entreprise des actions entreprises par les salariés. Il importerait, au contraire, de tenir compte de la spécificité du mode de production de chaque entreprise, compris comme un facteur déterminant la forme de l'action collective des salariés. Dans cette optique, le mouvement de *log out* prenant pour support l'algorithme peut être analysé comme une méthode visant à préserver l'efficacité de la grève face au management algorithmique. Le contrôle de proportionnalité apparaît comme l'instrument adéquat d'une telle démarche. Déjà en germe dans la jurisprudence française⁵⁸, l'exercice du contrôle de proportionnalité peut en outre prendre appui sur le processus de « fondamentalisation » d'un droit de grève⁵⁹, qui, conformément aux stipulations de la Charte sociale européenne,

54. C. trav., art. L. 1132-2.

55. G. Borenfreund, « Sont illicites les arrêts de travail répétés qui désorganisent l'entreprise », *D.* 1990. 168.

56. C. pén., art. 431-1 al. 3.

57. V. par ex. Crim. 15 mars 2011, n° 09-88.083, *Dr. soc.* 2011. 733, obs. F. Duquesne ; pour une étude d'ensemble sur la question, v. F. Duquesne, « De l'atteinte à la liberté d'aller et venir dans l'entreprise en grève », *JCP S* 2009. 1435.

58. P. Waquet, « La grève, les mouvements illicites et l'abus du droit de grève », *RJS* 1995. 139.

59. L. He, « Dynamiques du droit d'actions collectives », in *Liber Amicorum en hommage à P. Rodière. Droit social international et européen en mouvement*, Paris, LGDJ, 2019, p. 101 ; dans l'ordre juridique de l'Union européenne, le droit de grève constitue une restriction aux libertés économiques soumise au double test de justification et de proportionnalité,

n'est qu'une variété d'un genre plus large : « le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt⁶⁰ ».

En définitive, les conflits collectifs ayant pour objet l'algorithme donnent à voir un « usage habile des technologies numériques⁶¹ », non plus seulement par les plateformes, mais par les travailleurs qu'elles emploient. L'enjeu de la réglementation des formes de *log out* initiés par ces travailleurs contribue à penser juridiquement les interactions économiques et sociales qui ont lieu dans les rouages de l'algorithme. Ce faisant, le droit du travail (avec ou sans adjectif)⁶² renoue avec l'une de ses fonctions originelles : « celle d'une technique d'humanisation de la technique⁶³ ».

CJCE 11 déc. 2007, *Viking*, aff. C-438/05 et CJCE 18 déc. 2007, *Laval un Partneri Ltd*, aff. C-341/05, v. P. Rodière, « Les arrêts *Viking* et *Laval*, le droit de grève et le droit de négociation collective », *RTD eur.* 2008. 47.

60. Art. 6 § 4 ; une rédaction similaire figure dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 28.

61. K. Van Den Bergh, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT* 2018. 318.

62. I. Vacarie, « Le travail (sans adjectif) », in *Emploi et protection sociale : de nouvelles relations?*, Bordeaux, Presses universitaires de Bordeaux, 2009, p. 113.

63. A. Supiot, « Travail, droit et technique », *Dr. soc.* 2002. 13.

Avec le soutien du Centre interdisciplinaire d'études et de recherches sur l'Allemagne (CIERA) et de la Direction Générale du Travail (DGT)

La rémunération

**Comparaison des jurisprudences allemande et française
après la loi allemande sur le salaire minimum (MiLoG)**

4 évènements dans le cadre de ce programme :

- 28-29 avril 2017, séminaire d'étude : « le salaire minimum légal », à l'Université de Cologne
- 17-18 novembre 2017, séminaire d'étude : « L'articulation des sources de droit en matière de rémunération » à l'Université de Bordeaux
- 25-26 mai 2018, séminaire d'étude : « L'égalité en matière de rémunération » à l'Université de Jena
- 5 novembre 2021, colloque de clôture : Comment juger en matière de rémunération, regards croisés franco-allemand », à l'Université de Strasbourg

Programme des journées de Cologne

Le salaire minimum légal

La comparaison des situations allemande et française s'effectuera sur deux jours.

Une intervention introductive permettra de mieux saisir les enjeux économiques et juridiques des questions relatives au salaire minimum. Le contexte historique de l'introduction d'un salaire minimal légal dans les deux pays sera rappelé. La présentation des textes légaux mettra en évidence les points ayant, dans chacun des deux pays, focalisé l'attention du législateur tout en mettant en exergue les aspects pour lesquels l'interprétation du juge a été particulièrement nécessaire.

L'examen de la jurisprudence s'effectuera ensuite en comparant des décisions portant sur des points similaires (le régime juridique applicable à la rémunération des temps de moindre activité ; l'inclusion ou non de la prime de 13^{ème} mois). Enfin, la question de l'articulation entre salaire minimum légal et salaire minimum conventionnel sera abordée.

La deuxième journée d'études se clôturera par une discussion visant à faire ressortir les sujets méritant un examen attentif lors de la prochaine journée d'études qui se tiendra à l'automne 2017 à Bordeaux.

Programme des journées de Bordeaux

L'articulation des sources de droit en matière de rémunération

La comparaison des situations allemande et française se fera sur deux jours. L'articulation des sources s'effectuera autour des questions liées aux conventions collectives/ accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Une intervention introductive permettra de resituer les enjeux des questions traitées. Trois points seront ensuite abordés.

En premier lieu, l'étude portera sur l'articulation entre convention collective et contrat de travail. Traditionnellement, lorsque ces deux sources avaient vocation à s'appliquer à une relation de travail, seule la source la plus favorable au salarié était appliquée. Cette règle de faveur a cependant connu des évolutions, tant législatives que jurisprudentielles. Il importe de saisir le rôle joué par les juges et les méthodes utilisées pour accompagner ou freiner cette évolution du principe de faveur.

En second lieu, sera étudié le sort des conventions collectives en cas de transfert d'entreprise. Que deviennent les dispositions conventionnelles relatives à la rémunération en cas de transfert, notamment lorsque aucune convention collective n'est applicable chez le repreneur ? Sur cette question, qui a fait l'objet d'évolutions législatives récentes, des similitudes peuvent-elles être décelées entre droit allemand et droit français ?

En troisième lieu, sera examiné le sort des avantages liés à la rémunération en cas d'expiration d'une convention collective, soit en cas de survenance du terme d'une convention collective à durée déterminée, soit en cas de dénonciation d'une convention collective à durée indéterminée. Le droit français tendant, comme le droit allemand, à faire une plus grande place aux conventions collectives à durée déterminée, cette comparaison visera à déterminer si les solutions du droit allemand et du droit français sont appelées ou non à se rapprocher.

Programme des journées de Léna

L'égalité en matière de rémunération

La comparaison des situations allemande et française se fera sur deux jours et en deux temps.

Dans un premier temps, seront examinés les outils de la comparaison entre « égaux ».

D'abord, la journée débutera sur le constat d'une différence : tandis que le droit français dispose d'une règle particulière en matière de rémunération, résumée par la formule « à travail égal, salaire égal », le droit allemand ne s'appuie, quant à lui, que sur un principe général d'égalité de traitement. La portée de cette différence doit être étudiée, à partir d'un cas concret. L'analyse d'un arrêt français illustrera l'utilisation que font les juges français de cette règle, tandis que sera mis en exergue le raisonnement des juges allemands dans une telle hypothèse. Que change l'existence ou l'absence de la règle « à travail égal, salaire égal » ?

Ensuite, sera étudiée l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, domaine qui a fait l'objet d'une attention législative et jurisprudentielle importante. L'étude de la jurisprudence cherchera notamment à mettre en évidence les éventuelles spécificités de la comparaison entre femmes et hommes par rapport à d'autres domaines dans lesquels une égalité de rémunération est recherchée.

Enfin, sera analysée l'égalité dans la rémunération entre travailleur à temps partiel et travailleur à temps plein, ainsi que l'éventuelle incidence du droit européen sur les droits nationaux en matière d'égalité de rémunération.

Dans un second temps, l'accent sera mis sur les justifications possibles des différences de traitement. Cet aspect sera abordé à travers l'hypothèse concrète de salariés appartenant à une même entreprise mais rémunérés différemment parce qu'appartenant à des établissements distincts ou relevant, avant un transfert d'entreprise, d'accords collectifs différents.

Programme du colloque de clôture

Comment juger en matière de rémunération ?

Approche comparative franco-allemande

Vendredi 30 novembre 2018

Université de Strasbourg

9h00 Accueil des participants

9h15 **Ouverture**

Joern Pütz, vice-président délégué aux relations franco-allemandes de l'Université de Strasbourg, vice-président recherche Eucor - Le Campus Européen

Introduction

9h30 **Etre juge du travail : entre questionnements juridiques et préoccupations socio-économiques**

*Pierre Bailly, doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation
Daniele Reber, juge à la cour d'appel du travail de Berlin*

10h30 pause

11h00 **Panorama des enjeux sociaux et économiques de la rémunération du travail**

France-Allemagne : état des lieux de la question salariale

Michèle Forté, économiste, maître de conférences à l'Université de Strasbourg

Les stratégies syndicales en matière de rémunération : l'exemple d'IG Metall

Marcus Kahmann, sociologue, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales

12h00 repas libre

Bilan de la recherche

13h30 **Le salaire minimum légal**

Benjamin Dabosville, maître de conférences à l'Université de Strasbourg

Mathias Maul-Sartori, docteur en droit, juge au tribunal du travail de Frankfurt-sur-Oder

14h30 **L'articulation entre contrat de travail et accords collectifs en matière de rémunération**

Marie-Cécile Escande-Varniol, maître de conférences HDR à l'Institut d'études du travail de Lyon, Université Lumière Lyon 2

Raphaël Callsen, docteur en droit, avocat au barreau de Berlin

15h30 pause

16h **L'égalité dans la rémunération**

Nicolas Moizard, professeur à l'Université de Strasbourg

Judith Brockmann, professeure à l'Université de Hambourg

17h **Propos conclusifs**

Yves Struillou, directeur général du travail (sous réserve)

18h Fin du colloque

Avec le soutien du Centre interdisciplinaire d'études et de recherches sur l'Allemagne (CIERA) et de la Direction Générale du Travail (DGT)

Regards croisés sur la protection de la personne du travailleur

6 rencontres pour ce programme

- 3-4 mai 2019, séminaire d'étude : « la liberté d'expression et le fait religieux » à l'Université de Hambourg
- 18-19 octobre 2019, séminaire d'étude : « La vie personnelle du salarié » à l'Université de Toulouse
- 9 octobre 2020, réunion d'étude : « le télétravail » en visioconférence
- 15 janvier 2021, réunion d'étude : « Le rôle des représentants des salariés dans la protection de la santé au travail » en visioconférence
- 11-12 juin 2021, séminaire d'étude : « La harcèlement professionnel » en visioconférence
- 5 novembre 2021, colloque de clôture à l'Université Strasbourg

Programme des journées de Hambourg

Liberté d'expression et fait religieux

L'examen comparé des situations allemande et française débutera par une analyse de l'utilisation des droits fondamentaux par les juges. Si certains textes peuvent être directement invocables devant les juridictions, d'autres n'ont qu'un effet indirect sur les relations de travail.

Deux thèmes seront ensuite examinés, en partant de situations pratiques et des difficultés juridiques qu'elles ont fait naître.

Le premier sera l'expression de sa personnalité. Cette dimension sera traitée à travers la question de l'expression religieuse. Deux interventions porteront sur ce thème. L'une abordera l'aménagement du travail pour raisons religieuses. L'autre concernera le port de signes religieux sur les lieux de travail.

Le second sera l'expression d'opinions ou de jugements relatifs au fonctionnement de l'entreprise. Sera ainsi examinée la manière dont les juges examinent les situations dans lesquelles un salarié entend critiquer le fonctionnement de l'entreprise ou dénoncer des irrégularités.

La vie personnelle du salarié

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est un point central de la protection de la personne du travailleur. La question est sans cesse renouvelée par les transformations technologiques ou organisationnelles des entreprises, ainsi que par l'évolution des modes de vie. Juridiquement, elle fait l'objet de décisions remarquées des juridictions nationales, lesquelles doivent trouver un équilibre entre les besoins des salariés et les demandes des employeurs.

Deux aspects seront successivement abordés.

Le premier concerne les faits tirés de la vie personnelle mais ayant une incidence sur la relation de travail. Comment les juges ont-ils traité de cette question ? Existe-t-il des faits qui, en fonction de leur nature ou du contexte dans lequel ils se déroulent, échappent au pouvoir disciplinaire et réglementaire de l'employeur ? Dans quelle mesure celui-ci peut-invoquer les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou le respect des obligations contractuelles, et notamment de l'obligation de loyauté, pour prendre une mesure visant le salarié ?

La seconde porte sur l'existence d'une vie personnelle sur le lieu et au temps de travail. Assurément, l'entière activité du salarié n'est pas orientée vers l'exécution d'une tâche confiée par l'employeur. Dans quelle mesure l'employeur peut-il connaître de cette activité et la restreindre ? Quelles conséquences peut-il en tirer ?

Programme de la visioconférence du 9 octobre 2020, 16h-19h

Le télétravail

Présentation :

France : Pierre Bailly, conseiller doyen honoraire à la chambre sociale de la Cour de cassatio

Allemagne : Gerhard Binkert, président honoraire de la cour d'appel du travail de Berlin-Brandenburg

Programme de la visioconférence du 15 janvier 2021, 16h-19h

Le rôle des représentants des salariés dans la protection de la santé au travail

L'épidémie de covid-19 a certes mis en lumière l'importance de l'implication des représentants des salariés dans les politiques de santé et de sécurité au travail des entreprises, mais elle a aussi mis à l'épreuve cette participation aux décisions. La réunion examinera par conséquent plusieurs décisions de justice rendues durant cette période et montrant l'incidence qu'a eu l'épidémie du covid-19 sur des systèmes de représentation du personnel aussi différents que ceux de la France et de l'Allemagne.

1^{ère} partie : Les attributions des institutions représentatives du personnel

Intervenants : Benjamin Dabosville (Allemagne) et Marcel Zernikow (France)

2^{ème} partie : Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Intervenants : Judith Brockmann (Allemagne) et Karoline Kettenberger (France)

Le harcèlement professionnel

Le harcèlement est une notion relativement jeune en droit du travail. Les juges ont joué un rôle primordial dans sa mise en œuvre, tant en Allemagne qu'en France. Ce rôle sera examiné sous trois angles :

En premier lieu, sera dressée une cartographie des différents dispositifs utilisés par les juges. En droit français, les textes n'appréhendent le « harcèlement » que par le biais de ses conséquences pour les salariés. En droit allemand, sont utilisées tant la notion de « Belastigung » que celle, non prévue par les textes, de « Mobbing ». Des deux côtés du Rhin, c'est donc aux juges qu'est revenu le soin de définir quels étaient les comportements susceptibles d'être sanctionnés pour harcèlement (nécessité ou non de la répétition des faits, du caractère intentionnel etc...).

En second lieu, seront précisées les obligations patronales en matière de harcèlement. Il s'agira, d'une part, de déterminer les obligations de prévention pesant sur l'employeur et, d'autre part, de faire ressortir les obligations de réparation auxquelles il peut être condamné.

En troisième lieu, sera examiné le régime probatoire du harcèlement. L'objectif sera notamment de déterminer quels sont les éléments de preuve que les juges attendent de la part du salarié et à partir de quels critères ils estiment que le salarié a bien démontré que la situation laisse supposer l'existence d'un harcèlement professionnel.

Programme du colloque du 5 novembre 2021

Descriptif

Loin d'être un simple corps productif, le travailleur est aussi une personne. A ce titre, il est membre d'une collectivité de travail (l'entreprise) mais aussi de divers groupements (amicaux, familiaux, religieux).

Comment le travailleur et les organisations cherchent-ils à conjuguer cette pluralité de facettes ? Comment le droit, en France et en Allemagne, appréhende-t-il cette diversité ? Les règles actuelles demeurent-elles adaptées à l'aune des transformations affectant le monde du travail ?

Ces questions seront au centre d'un colloque pluridisciplinaire et transnational, qui clôturera un projet de recherche franco-allemand de trois ans, auquel ont participé des universitaires, des professionnels et de jeunes chercheurs des deux pays, réunis au sein du GEFACT (Groupe d'Étude Franco-Allemand sur le Contentieux du Travail).

La journée sera ponctuée de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat.

Regards croisés sur la protection de la personne du travailleur Comparaison franco-allemande

8h45 Accueil des participants

9h00 **Ouverture**

Karim FERTIKH

Directeur adjoint du Centre interdisciplinaire d'études et de recherches sur l'Allemagne (CIERA)

Référent scientifique du GermanoPôle de la MISHA

Benjamin DABOSVILLE

Coordinateur scientifique du Groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail (GEFACT)

1^{ère} partie : La vie privée du salarié

Vie privée et vie professionnelle en droits français et allemand

Marie-Cécile ESCANDE-VARNIOL

Maître de conférences HDR en droit privé à l'Université Lumière Lyon 2

Gerhard BINKERT

Président honoraire de la Cour d'appel du travail de Berlin-Brandebourg

L'articulation des temporalités de travail et hors-travail

Valerya VIERA GIRALDO

Doctorante en sociologie au CNAM, Lise-Ceet-Gis Creapt

10h20 Pause

Enjeux pratiques

Karoline KETTENBERGER

Avocate au barreau de Paris, Osborne Clarke

Mathias MAUL-SARTORI

Docteur en droit, juge à la cour d'appel du travail de Berlin-Brandebourg

Discussion

12h00 Déjeuner libre

13h45 Café accueil

14h00 **2^{ème} partie : La religion du salarié**

La judiciarisation du fait religieux en entreprise

Claire de GALEMBERT

Sociologue, chargée de recherche CNRS à l'Institut des Sciences Sociales du Politique (ENS Paris Saclay/Université Paris Nanterre)

Les droits français et allemand face au droit de l'Union européenne

Nicolas MOIZARD

Professeur de droit privé à l'Université de Strasbourg

Judith BROCKMANN

Professeure de droit à l'Université HAW Hambourg

15h00 Pause

Identité religieuse et activité professionnelle : quelle articulation?

Linda HENNIG

Docteure en sociologie, Assistante de recherche à l'Université de Münster

Discussion

Conclusion

Thomas KAPP

Directeur régional adjoint

Responsable du pôle politique du travail

DREETS Grand Est

17h00 Fin du colloque

NEGOCIER LA DECONNEXION :

ANALYSE DES ACCORDS DECONNEXION DANS LA REGION GRAND EST

RAPPORT DE RECHERCHE POUR LA DIRECCTE GRAND EST

JUILLET 2019

LOREDANE BESNIER (Stagiaire, IEJ, IDT, Unistra)

MICHELE FORTE (MCF, IDT, BETA, UMR 7522, Unistra)

TIPHAINÉ GARAT (IE, IDT, Équipe de droit social, DRES UMR 7354, Unistra)

MARIA-EVDOKIA LIAKOPOULOU (Assistante de recherche, IDT Unistra)

NICOLAS MOIZARD (Pr, IDT, Équipe de droit social, DRES UMR 7354, Unistra)

FABIENNE TOURNADRE (MCF, IDT, LaRGE, EA 2364, Unistra)

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	5
Partie 1 : Eléments de cadrage.....	6
Problématique générale.....	7
La construction par étapes du droit à la déconnexion.....	11
Partie 2 : L'analyse des accords.....	16
Panel et méthodologie.....	17
Constitution du panel.....	17
Grille d'analyse.....	18
Portrait-robot d'un texte déposé.....	21
Naissance d'une typologie originale.....	28
Les accords de type 1 : les imitateurs.....	28
Les accords de type 2 : les adaptateurs.....	28
Les accords de catégorie 3 : les innovateurs.....	28
Portrait d'un imitateur.....	30
Combien sont-ils ?.....	30
Qui est-il ?.....	30
Quel est le contenu de son accord ?.....	30
Portrait d'un adaptateur.....	34
Combien sont-ils ?.....	34
Qui est-il ?.....	34
Quel est le contenu de son accord ?.....	34
Portrait d'un innovateur.....	38
Combien sont-ils ?.....	38
Qui est-il ?.....	38
Quel est le contenu de son accord ?.....	38
Partie 3 : Enquête de terrain.....	48
Panel et méthodologie.....	49
Méthodologie de l'enquête.....	49
La sélection du panel d'entreprise.....	49
Présentation synthétique des entreprises enquêtées.....	50
Les entretiens.....	50
Une entreprise de type imitateur.....	51
Place des outils numériques dans l'entreprise.....	51
Les actions préexistantes à l'accord.....	51
L'accord.....	52
Pourquoi un accord ? / Quel processus de négociation ?.....	52
Les principales mesures.....	53
Quels effets ?.....	54
Des « bonnes pratiques » ?.....	54
Conclusion.....	55

Une entreprise de type adaptateur	56
Place des outils numériques dans l'entreprise	56
Les actions préexistantes à l'accord.....	56
L'accord	56
Pourquoi un accord ? Quel processus de négociation ?	57
Les principales mesures	57
Quels effets ?	58
Des « bonnes pratiques » ?	58
Conclusion.....	58
Une entreprise de type innovateur	59
Place des outils numériques dans l'entreprise	59
Les actions préexistantes à l'accord.....	60
L'accord	61
Pourquoi un accord ? Quel processus de négociation ?	61
Les principales mesures	62
Quels effets ?	63
Des « bonnes pratiques » ?	63
Conclusion.....	64
Synthèse et conclusion générale	65
Les raisons de cette étude.....	65
Les objectifs de notre étude.....	66
Ce qu'il faut garder à l'esprit	66
Notre méthodologie	66
Ce que l'on a appris	67
ANNEXE : Questionnaire enquête de terrain.....	i

Cycle de conférences et de webinaires « les Rendez-vous du dialogue social »

Date	lieu	Thème	Intervenants	Nombre de participants
16/11/2016 (journée)	Strasbourg	<i>Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016</i>	Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Marguerite Kocher, Francis Meyer, Nicolas Moizard	95
14/12/2016 (journée)	Strasbourg	<i>Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016</i>	Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Marguerite Kocher, Francis Meyer, Nicolas Moizard	61
30/01/2017 (journée)	Châlons-en Champagne	<i>Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016</i>	Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Marguerite Kocher, Francis Meyer, Nicolas Moizard	53
3/2/2017 (journée)	Metz	<i>Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016</i>	Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Marguerite Kocher, Francis Meyer, Nicolas Moizard	70
3/3/2017 (journée)	Strasbourg	<i>Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016</i>	Benjamin Dabosville, Anja Johansson, Marguerite Kocher, Francis Meyer, Nicolas Moizard	124
24/4/2017	Mulhouse	<i>Obligation de sécurité et harcèlement dans l'entreprise</i>	Benoit Géniaut	52
24/5/2017	Strasbourg	<i>Regards croisés sur les risques psychosociaux : l'exemple de l'épuisement professionnel</i>	Morane Keim Bagot, Olivier Rocher	86
19/6/2017	Reims	<i>Le compte personnel d'activité</i>	Michèle Forté, Pierre Possémé , Djamal Teskoug	25
7/12/2017	Epinal	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Benjamin Dabosville	30
21/12/2017	Châlons en Champagne	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Benjamin Dabosville	64
31/1/2018	Reims	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Nicolas Moizard	38
1/2/2018	Charleville- Mézières	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Nicolas Moizard	49
8/2/2018	Colmar	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Nicolas Moizard	82

15/2/2018	Mulhouse	<i>Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?</i>	Benoit Géniaut	68
22/5/2018	Strasbourg	<i>Les ruptures collectives après les ordonnances modifiant le code du travail</i>	Alexandre Fabre	53
15/6/2018	Strasbourg	<i>Le conseil social économique</i>	Catherine Fuentes , Christophe Thiebaut	78
20/3/2019	Charleville-Mézières	<i>Négociation et BDES : l'exemple de l'égalité professionnelle</i>	Benjamin Dabosville , Fabienne Tournadre	20
24/4/2019	Strasbourg	<i>L'avenir du droit du travail</i>	Antoine Lyon-Caen	112
23/5/2019	Châlons-en-Champagne	<i>La réforme de l'apprentissage</i>	Marie-Hélène Toutin-Trelca	35
24/6/2019	Strasbourg	<i>La négociation dans les TPE-PME</i>	Christophe Mariano	21
28/6/2019	Reims	<i>Comité social et économique et procédure d'information-consultation</i>	Catherine Fuentès , Fabienne Tournadre	15
2/10/2019	Colmar	<i>Actualités sur le détachement</i>	Fabienne Muller	19
19/11/2019	Strasbourg	<i>Négocier la déconnexion : Présentation du rapport d'un rapport de recherche réalisé pour la DIRECCTE Grand Est</i>	Nicolas Moizard , Fabienne Tournadre	35
29/11/2019	Strasbourg	<i>Partage de la valeur ajoutée et pouvoir de négociation</i>	Philippe Askenazy	54
2/12/2019	Epinal	<i>La négociation des restructurations</i>	Ines Meftah	18
03/06/20 26/06/20	webinaires	<i>Le télétravail</i>	Sabrina Mraouahi	49
5/06/20 11/06/20	webinaires	<i>Les accords de performance</i>	Inès Meftah-Hégedus	31
25/06/20 2/07/20	webinaires	<i>Le CSE dans le monde d'après</i>	Catherine Fuentès-Barthel	29
22/10/20	webinaire	<i>L'activité partielle</i>	Michèle Forté	17
16/11/20	webinaire	<i>Les départs volontaires négociés</i>	Inès Meftah-Hégedus	56
19-01-21	webinaire	<i>Les conséquences économiques des décisions des juges en matière d'indemnité de licenciement</i>	Pierre Cahuc	108
08/04/21	webinaire	<i>Le concept de diversité : enjeux pour la lutte contre les discriminations au travail</i>	Maria Konstantina Kiapekaki	40

13/04/21	webinaire	<i>Le management par la confiance : nouveau paradigme ou effet de mode ?</i>	Mario Corrêa	88
20/04/21	webinaire	<i>La logistique comme révélateur des mutations contemporaines du travail et de l'emploi</i>	David Gaboriau	22
27/04/21	webinaire	<i>La rupture conventionnelle collective</i>	Benjamin Dabosville	71
07/05/21	webinaire	<i>Les notions juridiques relatives aux violences sexuelles et aux agissements sexistes au travail</i>	Nicolas Moizard	108
11/05/21	webinaire	<i>Les obligations de l'employeur en matière de FPC</i>	Nicole Maggi-Germain	65
25/05/21	webinaire	<i>Les PSE</i>	Inès Meftah-Hégedus	
04-06-21 21-06-21	webinaire	<i>Le harcèlement moral</i>	Patrice Adam	234
10/06/21	webinaire	<i>La négociation collective et le juge</i>	Christophe Mariano	33
15/06/21	webinaire	<i>Négociation dans les TPE PME</i>	Paul Bouquard	39
22/06/21	webinaire	<i>Le dialogue social dans le domaine de la création</i>	Stéphanie Lecam	9
29/06/21	webinaire	<i>A quoi servent les accords de méthode ?</i>	Inès Meftah-Hégedus	
5/07/21	webinaire	<i>La charge de travail</i>	Luc De Montvalon	93
21/10/21	webinaire	<i>Syndicalisme et dialogue social aux États-Unis : cas à part ou utile pour comprendre les transformations des relations professionnelles en France ?</i>	Emilien Julliard	57
19/11/21	webinaire	<i>La VAE</i>	Michel Rocca	40

Making European Society | MAKErS

The **Interdisciplinary thematic institutes** of the **University of Strasbourg** & **INSERM**
funded under the **Excellence Initiative** program



Programme de formation 2021-22

ITI MAKErS

MAKING European Society

Programme de formation interdisciplinaire par la recherche, du master au doctorat

Les Instituts Thématiques Interdisciplinaires (ITI) à l'Université de Strasbourg

En s'appuyant sur la richesse, l'histoire et une longue tradition de la pluridisciplinarité encouragée à l'Université de Strasbourg, quinze Instituts thématiques interdisciplinaires (ITI) sont nés le 1er janvier 2021 afin de contribuer de manière nouvelle, à la compréhension et à la résolution des grands défis scientifiques et sociétaux du XXI^e siècle, pour la santé et sciences du vivant, sciences et technologies et sciences sociales et humanités. Pour en savoir plus : <https://iti.unistra.fr/>

L'ITI MAKING European Society (MAKErS) / La fabrique de la société européenne

L'Institut thématique interdisciplinaire MAKErS développe un programme ambitieux de recherche et de formation par la recherche destiné à **renouveler l'objet et les méthodes des études européennes**. Il articule sciences de gouvernement (droit, économie, science politique, statistiques) et sciences de la société (sociologie, démographie, géographie, histoire des sciences) pour sonder et analyser la fabrique de la société européenne, à la fois comment l'Europe fait société et comment cette société se fait européenne.

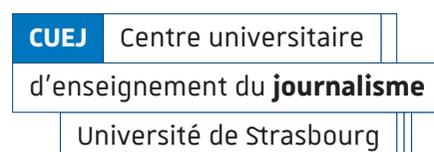
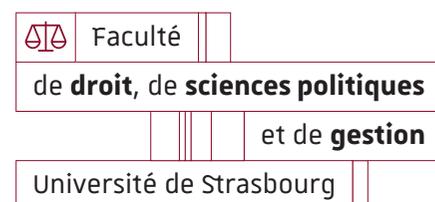
Le programme de formation MAKERS

Le programme de formation MAKERS est destiné à familiariser les étudiants à la recherche, qualitative et quantitative, sur des thématiques européennes. Plus précisément, il s'agit, d'une part, de donner aux étudiants les outils intellectuels et techniques leur permettant de maîtriser les enjeux liés à la multiplication des données et de leur traitement. Les données sont ici un moyen pour non seulement appréhender la fabrique de la société européenne mais aussi pratiquer et questionner l'interdisciplinarité. Il s'agit, d'autre part, de permettre aux étudiants d'acquérir un double réflexe, à la fois de dé-nationalisation des catégories pour penser la société européenne (notamment à travers la comparaison de statistiques nationales et l'europeanisation des données et indicateurs) et d'interdisciplinarité en croisant les perspectives sur des thématiques données.

À qui s'adresse le module MAKERS ?

Le module MAKERS s'adresse à tous les étudiants des Masters partie prenante de l'ITI MAKERS, régulièrement inscrits.

- **Sciences Po Strasbourg** : 4A Etudes européennes - 4A Politiques et sociétés - M1 Science Politique
- **Faculté de Droit** : M1 Droit social - M1 Histoire du droit et culture juridique
- **Faculté des Sciences Economiques et de Gestion** : M1 Macroéconomie et politiques européennes - M1 Economie et management de l'innovation - M1 Statistique et économétrie - M1 Data Sciences pour l'Economie et l'Entreprise du Futur - M1 Assurance et gestion des risques
- **Faculté des Sciences Sociales** : M1 Ville, environnement et sociétés - M1 Inégalités, discriminations, terrains, enquête - M1 Religions, sociétés, espace public
- **Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme** : M1 Journalisme



Le programme de formation MAKERS en master

- En master, le programme de formation MAKERS est construit sur 3 semestres permettant d'obtenir un supplément au diplôme certifiant l'obtention des modules MAKERS.
- L'objectif est de sensibiliser les étudiants dès le M1 aux enjeux de connaissances de la société européenne : sa description, sa mesure et sa représentation à travers des catégories statistiques, des définitions juridiques, économiques, sociologiques, des concepts et autres données produites à l'échelle nationale et internationale. En M2, une formation à la recherche et par la recherche (grâce à des projets collectifs inter-masters) permet aux étudiants de développer en interdisciplinarité les compétences acquises en M1 pour travailler sur les thèmes du projet scientifique de l'ITI MAKERS.

Compétences à acquérir

- Repérer les sources de données sur la société européenne et être capable d'en comprendre les logiques de constitution
- Comprendre les contraintes épistémologiques et méthodologiques à l'œuvre dans la construction des corpus, des indicateurs et des comparaisons
- Identifier les différents usages des données disponibles, aussi bien institutionnels, sociaux et politiques, que disciplinaires (en économie, droit, sociologie, science politique, histoire...)
- Maîtriser les biais disciplinaires et nationaux dans la construction de données européennes
- Savoir croiser les points de vue disciplinaires dans le traitement des données et la construction des indicateurs
- Savoir lire, critiquer et utiliser des données et leurs traitements
- Savoir effectuer des traitements sur les données

→ Le programme, sur 3 semestres, permet d'obtenir un supplément au diplôme certifiant l'obtention des modules MAKERS.

PROJET DE RECHERCHE EN DROIT SOCIAL – ITI MAKErS

Responsable : Marco ROCCA

Durée : 15h TD

Objet : Formation par la recherche à destination des M1 Droit social interne, européen et international

Liste des sujets 2021-2022

Le chômage partiel : un avenir commun ? (instrument SURE)

Les impacts de la crise Covid-19 dans les relations de travail (risques psychosociaux)

Le lien de subordination demeure-t-il effectif pendant la crise de la pandémie de la Covid-19 en France ?

L'impact du télétravail sur le dialogue social

Le statut des « travailleurs détenus »

Licenciement du personnel de santé lié à la non-vaccination au covid 19

L'impact de la crise sanitaire sur le secteur du tourisme

L'impact du covid 19 sur l'emploi étudiant

Equipe 4 Droit des affaires

La production scientifique de l'équipe Droit des affaires est importante, en termes d'ouvrages, d'articles, de chroniques, etc. Ces travaux écrits relèvent, pour une grande partie de l'étude de droit nationaux, ceci étant, notamment, en adéquation avec l'activité pédagogique des membres de l'équipe. Toutefois, il convient de souligner que de plus en plus de contributions se rapportent au droit international.

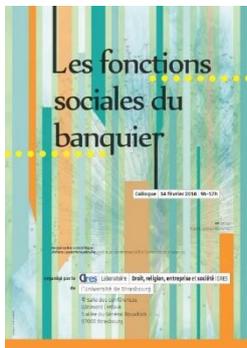
Par ailleurs, au-delà des publications, de multiples éléments témoignent de l'inscription de l'équipe dans des activités de dissémination de la recherche : colloques, séminaires, tables-rondes, mais aussi des formations à destination des étudiants ou de certains professionnels.

Tous ces éléments peuvent être présentés selon deux axes qui illustrent le positionnement en recherche de l'équipe : certains travaux concernent les domaines de recherches dans lesquels l'équipe jouit depuis longtemps d'une très solide réputation (banque, finance, pénal des affaires), quand d'autres attestent de la capacité de l'équipe à prendre en charge des thématiques émergentes et à risque en lien avec l'essor des nouvelles technologies.

I. Éléments en lien avec la tradition de recherche de l'équipe

De longue date, l'équipe Droit des affaires de Strasbourg mène d'importantes recherches en droit bancaire et financier, ainsi qu'en droit pénal des affaires. Elle a d'ailleurs acquis une certaine réputation dans ces trois matières complémentaires. Nous présenterons alors trois éléments témoignant de cette activité « traditionnelle » de l'équipe.

1. J. Lasserre Capdeville (dir. scientif.), **Les fonctions sociales du banquier** : Revue de droit bancaire et financier, janv.-févr. 2019, p. 75 et s. Contributions de F. Villeroy de Galhau, M. Sapin, Th. de Ravel d'Esclapon, C. Kleiner, J. Fournier, N. Théry, C. Houin-Bressand, K. Magnier-Merran, J. Lasserre Capdeville, M. Storck et Th. Bonneau.



Ce dossier a pour origine un colloque organisé à Strasbourg le 14 février 2018 sur « Les fonctions sociales du banquier ».

Une étude de la législation applicable en la matière permet de constater que l'activité bancaire n'est pas dénuée de finalités sociales. Par exemple, depuis la « loi bancaire » du 24 janvier 1984, une procédure de droit au compte a été instituée au profit des personnes physiques ou morales dépourvues de tout compte de dépôt. De plus, ces dernières années, un objectif « d'inclusion bancaire » a fait son apparition, et ainsi les clients détectés « fragiles » se sont vus accorder des droits particuliers tendant à éviter que leur situation financière ne s'aggrave. Des mesures, que l'on peut juger « sociales », à destination des « plus faibles », se sont donc développées. Bien évidemment, tout n'est pas admis pour autant. Par exemple, si le droit au compte et aux services bancaires de base est en perpétuel élargissement, le droit au crédit n'existe toujours pas. Il est vrai qu'une telle reconnaissance poserait bien des difficultés en pratique.

Face à cette évolution difficilement discutable, l'équipe Droit des affaires a décidé d'organiser un colloque pour analyser et réfléchir à celle-ci. Cette manifestation a permis de réunir autour de ce thème, des universitaires spécialisés en la matière (Th. Bonneau, M. Storck, C. Kleiner, C. Houin-Bressand, Th. de Ravel d'Esclapon, K. Magnier-Merran et J. Lasserre Capdeville,), mais aussi un ancien Ministre de l'Economie et des Finances (M. Sapin), le Gouverneur de la Banque de France (F. Villeroy de Galhau), le directeur des Statistiques de la Banque de France (J. Fournier) et enfin le dirigeant de l'une des principales banques mutualistes françaises (N. Théry, Président de la Confédération nationale du Crédit Mutuel).

Cette recherche symbolise beaucoup de travaux de l'équipe Droit des affaires.

D'abord, elle rappelle son positionnement « classique » cherchant à analyser et clarifier la protection des clients de banque par le droit. Ensuite, elle témoigne du fait que les travaux collectifs, entre plusieurs membres de l'équipe, est une pratique assez fréquente. Enfin, elle souligne la capacité de nos chercheurs à solliciter des interventions de la part de praticiens de haut rang.

2. J. Lasserre Capdeville, Le droit du crédit à la consommation 10 ans après la loi Lagarde : collection Les intégrales, éd. LGDJ, 2021, 303 p.

Le crédit à la consommation occupe aujourd'hui une place importante au sein des ménages français (26,5 % en aurait un). Or, cette forme de crédit fait l'objet d'un cadre juridique, assez technique, trouvant son siège dans le Code de la consommation. Celui-ci a été profondément modifié il y a 10 ans sous l'impulsion de l'Union européenne. Les décisions de jurisprudence sont également particulièrement nombreuses en la matière.

Cet ouvrage cherche alors à clarifier le droit applicable en la matière en répondant à de nombreuses questions utiles : quelles sont les obligations exactes pesant sur les parties ? Sur quels points les établissements de crédit et les sociétés de financement doivent-ils faire preuve d'une vigilance particulière ? À défaut, quels sont les risques encourus par ces professionnels ?

Cette recherche, opérée par l'un des membres de l'équipe Droit des affaires (J. Lasserre Capdeville), prend appui sur plusieurs colloques et formations réalisés par d'autres chercheurs de l'équipe pendant plusieurs années (N. Éréséo, M. Storck, A. Perin-Durreau, Th. de Ravel d'Esclapon). Il rappelle, à son tour, l'un des positionnements « classiques » de l'équipe, à savoir l'analyse et la clarification de la protection juridique de la partie faible dans la relation contractuelle avec les établissements de crédit.

3. D.U. Administrateur bancaire mutualiste en partenariat entre l'Université de Strasbourg et Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Citons la création d'un diplôme d'université dédié aux sociétaires élus dans les conseils d'administration et de surveillance de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, pour faire reconnaître professionnellement leurs compétences, grâce à un parcours conçu comme un M.B.A. alliant les expertises de la Faculté de Droit, Sciences Politiques et de Gestion de l'Université de Strasbourg et de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Plusieurs membres de l'équipe Droit des affaires interviennent alors dans ce diplôme (N. Rontchevsky, Th. de Ravel d'Esclapon, J. Lasserre Capdeville et M. Storck).

Cette formation créée par les trois premiers chercheurs cités témoigne de la participation des membres de l'équipe à la formation directe clients sociétaires occupant une fonction dans la banque mutualiste.

II. L'inscription de l'équipe dans l'exploration de thématiques émergentes

Depuis quelques années, l'équipe Droit des affaires mène de nouvelles recherches en lien avec les nouvelles technologies. Cela se traduit par différents programmes de formations créés, mais aussi par des publications liées à ces thématiques nouvelles.

1. Chantal Cutajar est à l'origine d'un programme de formation des autorités de poursuite et de justice de l'Union européenne en matière d'investigations financières et d'analyse financière criminelles.

Ces techniques d'enquêtes visant à tracer les flux financiers des activités criminelles organisées sont préconisées par le GAFI qui recommandent aux États membres de les mettre en œuvre de manière systématiques et proactives dans le but de mieux lutter contre la criminalité organisée. C'est ainsi qu'a été créé le CEIFAC, le Collège européen des investigations financières et de l'analyse financière criminelle pour former à l'échelle de l'Union européenne des spécialistes des investigations



financières : policiers, gendarmes, procureurs et juges, douaniers, agents des cellules de renseignement financier.

Cette formation unique en Europe met en présence l'ensemble des acteurs de la lutte contre la criminalité organisée dans sa dimension économique et financière et vise à créer des synergies entre les différents services. Il s'agit d'un programme européen co-financé par les collectivités territoriales du Grand Est et l'État qui présente pour la recherche un grand intérêt puisqu'elle permet de mettre en œuvre la recherche participative et contribuer à trouver les moyens de mieux lutter contre la criminalité organisée à l'échelle européenne.

2. Webinaires « IA et Droit » (Co-direction Juliette Lelieur et Yannick Menneceur).

La série de webinaires **IA et Droit**, co-organisés par le Conseil de l'Europe et l'Université de Strasbourg (UMR DRES), sont des rencontres régulières ouvertes à un large public, décideurs publics, responsables d'organisations internationales et d'administrations nationales et universitaires, dont l'objectif est de mesurer les enjeux des sujets aux frontières des techniques numériques et de la pratique du droit : <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/webinars>

3. IDEX : IA et marchés financiers (Th. de Ravel d'Esclapon)

Le logiciel et les algorithmes sont devenus les données indispensables de la figure contemporaine du



monde boursier. Trading à haute fréquence, app-trading, robo-advisor, machine learning : tels sont les termes de la finance actuelle. En effet, l'intelligence artificielle est très présente dans les marchés financiers. Qu'il s'agisse de l'exécution des ordres de bourse, en rendant possible l'exécution de millions d'ordres dans un espace-temps resserré de quelques nanosecondes ou des logiciels d'aide à la décision initiant alors un investissement quasiment automatisé, la logique algorithmique est définitivement à l'œuvre. La réflexion juridique ne peut donc

être étrangère à cette évolution. C'est l'ambition scientifique du projet : définir les grandes règles régissant les rapports entre intelligence artificielle et marchés financiers. L'objectif est d'aboutir à la rédaction d'un livre blanc, dressant, à partir d'une analyse objective et rationnelle, un état précis de la question, dans toutes ses dimensions, nationales, internationales et pluridisciplinaire, et élaborant des propositions en la matière, répondant ainsi à la volonté politique affichée. Le projet est marqué par une interdisciplinarité très forte. La réflexion ne peut être menée sans une approche globale. Cette circonstance implique de nombreux liens avec d'autres équipes de l'UMR DRES. Le projet s'appuie sur un partenariat exceptionnel et inédit avec l'UMR ICUBE Les informaticiens et les mathématiciens sont au cœur des réflexions sur le sujet. De ce point de vue, le projet a permis l'organisation de nombreux Congrès et symposiums en partenariat avec l'Université de Montréal, intégrant nombre de professionnels (banques, entreprise de marchés, institutions financières, sociétés d'informatiques).

4. Thibault de Ravel D'Esclapon, **A Journal of the COVID Year in Fintech: Payments Edition: Banking and Finance Law Review**, vol. 36, issue 3, 2021

Le secteur des fintech a été profondément bouleversé par la pandémie qui continue de faire rage. Alors que les sociétés fintech, dont le modèle d'affaires semble par principe adapté aux actuelles exigences de distanciation physique, ont initialement été prises de court par les mesures de confinement, elles semblent avoir rebondi rapidement. Mais y a-t-il eu une évolution dans le secteur des technologies financières? La réponse à cette question est plus nuancée que ce à quoi nous pourrions nous attendre. La pandémie a favorisé et accéléré certaines tendances qui avaient déjà pris forme avant l'arrivée de la COVID, comme les paiements sans contact et mobiles. La perspective d'un avenir sans espèces, conjuguée aux préoccupations liées à l'inclusion financière, soulève des questions

d'ordre juridique particulièrement intéressantes. L'auteur de cet article cherche à examiner la réaction des sociétés de technologies financières devant la pandémie en s'attardant sur les différentes façons dont les lois peuvent provoquer, favoriser et réglementer des mouvements de transformation, impliqués par la révolution en cours des technologies financières, surtout en période de crise.