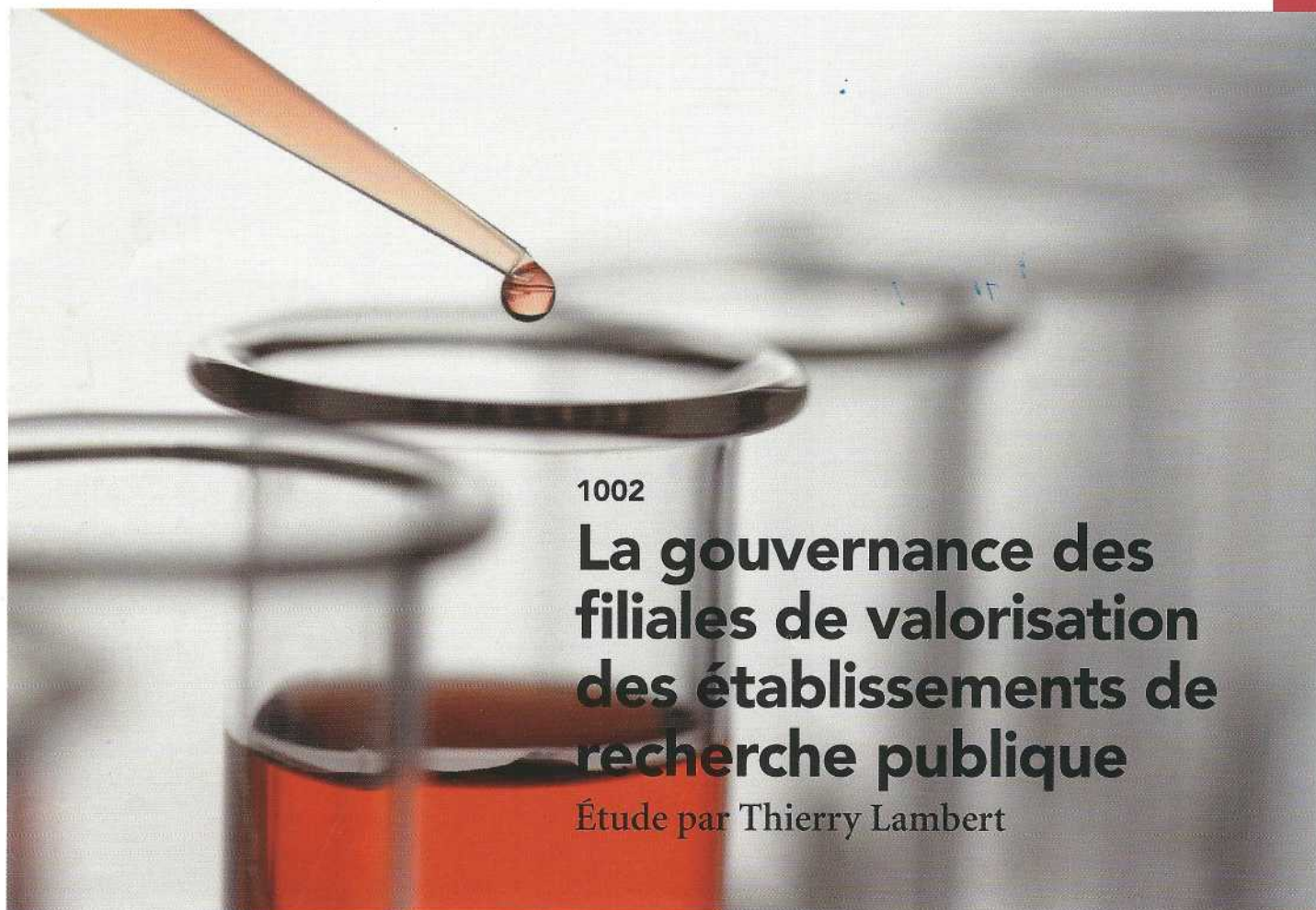


# LA SEMAINE JURIDIQUE

ENTREPRISE ET AFFAIRES

3 JANVIER 2013, HEBDOMADAIRE, N° 1 ISSN 1290-5119



1002

## La gouvernance des filiales de valorisation des établissements de recherche publique

Étude par Thierry Lambert

**1 Entreprise** - 3 questions - Droits de l'homme et entreprises : les nouveaux « Principes Directeurs » de l'ONU, P. Herbel

**2 et 3** - Loi de finances pour 2013 et Troisième loi de finances rectificative pour 2012

**1000 Société** - La valorisation des droits sociaux est une chose trop sérieuse pour la confier aux associés..., Cass. com., 4 déc. 2012, note B. Dondero

**1001 Procédure collective** - Prononcé de la liquidation judiciaire dans le délai de contestation d'une saisie-attribution, Cass. com., 2 oct. 2012, note C. Lebel

**1003 Contrats** - Technique contractuelle, chronique sous dir. J.-B. Seube

**1004 Concurrence** - Rupture partielle de relations commerciales et modification du contrat, Cass. com., 9 oct. et 6 nov. 2012, note N. Mathey

# ÉCHOS DE LA PRATIQUE

ENTREPRISE

1

## 3 QUESTIONS

### Droits de l'homme et entreprises: les nouveaux « Principes Directeurs » de l'ONU



Peter Herbel, Directeur Juridique Groupe, Total

#### 1 De quoi s'agit-il ?

La déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 a été adoptée par 193 pays. Ce texte fondateur oblige les États à garantir sur leurs territoires respectifs le respect des droits de l'homme (DH). D'autres traités ont été ratifiés par la plupart des États en précisant encore davantage ce domaine des DH.

C'est juridiquement aux États qu'il appartient de protéger les DH et de les faire respecter - les individus et « autres organes de la société » étant tenus de les respecter.

Or, depuis 60 ans, les DH continuent à être bafoués par un grand nombre d'acteurs, y compris par les États. Des crimes contre l'humanité sont commis par des autorités publiques, en quasi impunité. Des membres de la société civile (des ONG, mais aussi des entreprises ayant incorporé la DUDH dans leur référentiel interne) ont réagi en intégrant d'autres acteurs que les États (les citoyens, les entreprises) au sein d'initiatives volontaires de l'ONU.

En 2005, l'ONU a confié au professeur John Ruggie (*Kennedy School of Government, Harvard University*) la mission de mener à bien la réflexion sur le thème « DH et Business ». Le professeur Ruggie a proposé un « Cadre de référence », approuvé par l'ONU en 2008, qui repose sur trois piliers : (1) l'obligation juridique des États de protéger les DH, (2) la

responsabilité morale des entreprises de respecter les DH, et (3) la mise en place de mécanismes judiciaires et non-judiciaires de traitement et de réparation des violations des DH. Ce « Cadre de référence », soumis à la consultation, a été salué par toutes les parties prenantes. Des « Principes Directeurs », validés en 2011 à l'unanimité par l'ONU, ont ensuite détaillé les points à mettre en œuvre par les États et les entreprises (*P. Herbel, Human rights and corporations : the UN framework, in : Private Law, national-global-comparative, Festschrift I. Schwenger, Bern 2011*). Ces Principes ont été transposés par nombre d'organismes internationaux (OCDE, Banque Mondiale, CCI, UE), États (Danemark, États-Unis), initiatives privées (IPIECA, ICCM, OIE) et entreprises.

#### 2 Que doit faire l'entreprise pour respecter ces Principes ?

Les entreprises ne sont pas des sujets de droit international public. Elles doivent toutefois, partout où elles opèrent, éviter de violer les DH et traiter les effets négatifs occasionnés par leurs activités (*Principe Directeur n° 11*). Respecter les DH implique d'abord de s'abstenir de toute violation directe ou en tant que complice, et de prendre des mesures pour prévenir, atténuer et réparer les impacts négatifs de ses activités, notamment en adoptant les mesures suivantes :

Suite page 6

## En mouvement

**Coblence & Associés**, annonce la création d'un département dédié au droit



fiscal, dirigé par Olivier Couraud. Agé de 37 ans et titulaire d'un DEA de finances publiques et fiscalité de l'université d'Aix-Marseille III (1999), Olivier Couraud est avocat au Barreau de Paris depuis 2002.

**Mayer Brown** annonce l'arrivée de **Jeannette Bougrab**, ancienne



Secrétaire d'État du gouvernement de François Fillon, en tant qu'avocat associé. Jeannette Bougrab, 39 ans, a prêté serment en qualité d'avocat au barreau de Paris

le 19 décembre 2012. Elle dirigera l'activité Compliance, développera le pôle droit public et l'implantation du cabinet dans le monde arabe, en particulier en Algérie.

**Vaughan Avocats** annonce la cooptation d'**Alix Floret-Lemaire**,



32 ans, en qualité d'avocat directeur.

Alix Floret-Lemaire sera le 10<sup>e</sup> avocat à accéder à ce statut, créé par le cabinet en janvier 2011 (équivalent au

titre d'*of counsel*). Elle est avocate au sein du cabinet depuis 2006. Exerçant dans le domaine du droit social, compétence historique du cabinet partagée par 20 avocats, Alix Floret-Lemaire accompagne les entreprises davantage en matière de droit individuel, notamment sur les questions de traitement social et fiscal des indemnités et les aspects contractuels.

**Herbert Smith Freehills Paris**

**LLP** annonce que la gouvernance du bureau de Paris a évolué à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

Le Cabinet disposera désormais d'un Directoire (*Paris Management Board*) composé de cinq associés : Stéphane Brabant, Isabelle Michou, Régis Oréal, Pierre Popesco et Hubert Segain ; ainsi que le Directeur général du bureau, Jean-Didier Billard. Ce nouveau Directoire aura la responsabilité de la gestion et du fonctionnement du bureau parisien. Hubert Segain, avocat-associé au sein du département Corporate, exercera la nouvelle fonction d'Associé-Gérant (*Managing Partner*).

1° définir une politique DH pour l'entreprise (V. Principe Directeur n° 16) ;

2° faire en sorte de gérer les impacts DH dans sa sphère d'activité en :

- évaluant les impacts futurs et potentiels liés à ses activités,
- intégrant les résultats de ces évaluations dans les différents systèmes de management,
- contrôlant régulièrement la bonne mise en œuvre de ces plans d'actions,
- communiquant aux parties prenantes les incidents et les mesures adoptées pour y remédier,
- mettant en place des mécanismes de recueil et de traitement des plaintes des communautés locales (V. Principes Directeurs n° 17 à 22).

### 3 Ces Principes auront-ils une efficacité réelle sur le terrain ?

Le dilemme : les Principes Directeurs ne sont pas supposés créer de nouvelles obligations juridiques, or ils sont censés apporter des résultats tangibles pour les individus et les communautés concernés. Les Principes Directeurs sont des normes de « *soft law* », (normes non contraignantes juridiquement). Certains pensent cependant qu'il vaudrait mieux créer des textes de « *hard law* » (normes contraignantes juridique-

ment) et pénaliser les comportements des entreprises pour complicité lorsqu'elles investissent dans des pays à faible gouvernance. Deux arguments s'opposent à cette opinion : - les États sont tenus par une « *hard law* » depuis de nombreuses années, ce qui n'a pas éradiqué les violations de DH ; - la « *soft law* » peut parfois avoir plus d'impact que la « *hard law* ». Les Principes Directeurs ont en effet été transposés par de nombreux organismes de financement. La Banque Mondiale et les banques privées ayant adhéré aux « Principes d'Equateur » exigent par exemple des entreprises la preuve qu'elles se conforment aux Principes Directeurs. La sanction est directe : si l'entreprise ne démontre pas qu'elle a effectivement mis en œuvre les mesures requises par les Principes Directeurs 16 à 22, aucun financement ne lui sera accordé, menace autrement plus efficace que l'approche judiciaire classique.

Le respect des DH par une entreprise doit s'inscrire dans le cadre d'une démarche de progrès continu. Ce qui pourrait être considéré comme suffisant aujourd'hui ne le sera plus dans 5 ou 10 ans. Les citoyens des pays à faible gouvernance ont ainsi intérêt à soutenir les Principes Directeurs, qui contribuent de façon novatrice à créer des îlots de respect des DH dans certains de ces pays.

L'ONU avait déclenché il y a 10 ans un mouvement vertueux en créant le « Pacte Mondial » pour les entreprises, comportant 10 principes fondamentaux relatifs aux DH, droit du travail, environnement et lutte contre la corruption. Les Principes Directeurs vont plus loin en précisant ce que la société civile est en droit d'attendre d'une entreprise responsable. Cette entreprise doit démontrer qu'elle a mis en œuvre une politique DH (*know and show*) ; à défaut elle sera sanctionnée économiquement (absence de financement, désinvestissements par des fonds de pension...) et sa réputation en pâtira (par des campagnes de « *blame and shame* » issues de la société civile) : d'où une efficacité certaine de la « *soft law* » des nouveaux Principes Directeurs de l'ONU.

Espérons que ces Principes, qui donnent plus de pouvoir de contrôle à la société civile et aux États, n'entraîneront pas des abus, du type boycotts déguisés ou protectionnisme, et ne seront pas dévoyés par une multitude d'organismes et de consultants poursuivant leur propre intérêt.

Rappelons que ces Principes Directeurs visent à améliorer le respect des DH, et contribuer à une globalisation socialement durable.

## Focus

### Indicateurs mondiaux relatifs à la propriété intellectuelle

Un rapport de l'OMPI (*World Intellectual Property Indicators - 2012*) montre que les dépôts de brevets dans le monde entier ont augmenté de 7,8 % en 2011 (dépassant 7 % pour la deuxième année consécutive). Le rapport souligne que l'office des brevets chinois (SIPO) est devenu le plus grand du monde, tel que mesuré par le nombre de demandes de brevet reçues. Il a dépassé celui des États-Unis (*United States Patent and Trademark Office - USPTO*) en 2011 pour devenir le plus important bureau de brevets dans le monde, après avoir dépassé l'Office japonais des brevets (JPO) en 2010. Au cours des 100 dernières années, seuls trois offices de brevets (Allemagne, Japon et États-Unis) avaient occupé cette position.

**Brevets.** - Pour la première fois en 2011, le nombre total de demandes de brevet déposées dans le monde a dépassé le cap des 2 millions (2,14 millions de demandes déposées). Après une baisse de 3,6 % en 2009, les demandes de brevets ont fortement rebondi en 2010 avec une croissance de 7,5 % et une croissance de 7,8 % en 2011. En 2011, la Chine a reçu 526 412 demandes par rapport à 503 582 aux États-Unis et 342 610 pour le Japon. La croissance des dépôts de brevets en Chine est principalement attribuable à la forte croissance des dépôts des résidents. Entre 2009 et 2011, les dépôts de brevets dans le monde ont augmenté de 293 900. Le SIPO représentait 72 % de cette augmentation.

Les offices d'Algérie (11,3 %), de Madagascar (41,9 %) et d'Arabie saoudite (6,3 %) ont connu une croissance remarquable en 2011. Les résidents du Japon ont déposé le plus grand nombre de demandes (472 417) à travers le monde en 2011. Le Japon a déposé le plus grand nombre de demandes relatives à l'énergie solaire et aux piles à combustible, tandis que l'Allemagne et les États-Unis représentent le plus grand nombre d'applications liées à l'énergie géothermique et éolienne, respectivement. **Marques.** - 4,2 millions de demandes de marques ont été déposées dans le monde en 2011. La Chine (31,2 %), le Brésil (21,6 %), le Royaume-Uni (16,4 %) ont enregistré la croissance la plus rapide. L'Inde a dépassé le Japon

en 2010 et la République de Corée en 2011. Les allemands ont déposé plus de 2,1 millions d'« applications équivalentes » dans le monde en 2011. La Chine (1,4 million), les États-Unis (1,3 million) et la France (1,0 million) sont également bien placés. La majeure partie des dépôts chinois le sont au niveau national. En revanche, la majorité des demandes en provenance d'Allemagne, de France et des États-Unis ont été déposées à l'étranger. **Dessins et modèles.** - Les demandes ont fortement progressé au cours des deux dernières années. En 2011, les dépôts ont augmenté de 16 % (*source : World Intellectual Property Indicators 2012*).