

Aide-mémoire juridique « Sapin II » : la France adopte de nouvelles réglementations en matière de conformité

Nadège Dallais, collaboratrice senior chez Baker McKenzie Paris

Ce livre blanc décrit les principaux aspects des réglementations et des recommandations de la loi dite « Sapin II », les personnes concernées, leur importance ainsi que des conseils pratiques pour aider les entreprises à respecter ces nouvelles obligations légales.

Attendue de longue date, la loi française sur la lutte contre la corruption et la protection des lanceurs d'alerte, dite « Sapin II », a été promulguée le 9 décembre 2016, et les nouvelles mesures anti-corruption renforcées sont entrées en vigueur le **1er juin 2017 pour les sociétés/groupes d'au moins 500 salariés**. Un décret du 19 avril 2017 a également instauré de nouvelles procédures qui entreront en vigueur le **1er janvier 2018 pour les sociétés d'au moins 50 salariés en France** et une décision de l'autorité française chargée de la protection des données, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), du 22 juin 2017 a également étendu les obligations des entreprises en matière de dispositifs d'alertes professionnelles.

Le respect des réglementations au sein d'une économie mondialisée

Il ne fait aucun doute que les normes de conformité mondiales convergent et, sous l'œil toujours plus vigilant et imperturbable des médias sociaux, les professionnels de l'éthique et de la déontologie se trouvent souvent confrontés à une double difficulté : rester à la page et respecter les réglementations de conformité émises par plusieurs juridictions, tout en inculquant une culture éthique forte qui se répand dans l'ensemble du secteur d'activité et dans toutes les zones géographiques.

Par conséquent, il serait sage que les professionnels avisés de l'éthique et de la déontologie prêtent attention aux nouvelles lois et aux mises à jour des réglementations existantes dans les pays où ils interviennent. La tâche peut paraître rébarbative, mais il existe plusieurs mesures à prendre pour simplifier ce processus tout en améliorant la culture éthique et déontologique de l'entreprise dans un contexte mondial. Avant de nous y intéresser de plus près, voici une présentation générale des nouvelles lois de conformité françaises.

Ce que vous devez savoir : vue d'ensemble de la loi

Ci-dessous sont résumés les principes fondamentaux de la loi « Sapin II ». Cependant, nous recommandons aux entreprises concernées par cette législation de faire appel à un professionnel du droit en cas de doute concernant ses implications pour leur activité.

Pour plus de précisions concernant la loi « Sapin II », consultez le site :

- » http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/transparence_lutte_corruption_economie.asp
- » https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=1FB5258423E2747E594C065B25DF8FAE.tpdila14v_1?cidTexte=JORFTEXT000034443268&dateTexte=
- » <https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-lanceuralerte-num-v3.pdf>

L'objet de la législation

Prévenir la corruption, accroître la transparence, renforcer les obligations des entreprises en matière de gestion et de surveillance interne des risques et améliorer la protection des lanceurs d'alerte afin que la France respecte les normes internationales relatives à la transparence et à la lutte contre la corruption.

Quand entre-t-elle en vigueur ?

Pour les sociétés d'au moins 500 salariés situées en France (ou les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés) et qui réalisent un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 100 millions d'euros :

Ces entreprises sont tenues de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence depuis le 1er juin 2017.

Pour les sociétés d'au moins 50 salariés situées en France :

Ces entreprises sont tenues de mettre en place les procédures applicables en matière d'alertes à partir du 1er janvier 2018.

Qu'est-ce qui a changé / est en train de changer ?

Pour toutes les entreprises :

1. Un organisme réglementaire national a été créé pour détecter et prévenir la corruption : l'Agence française anticorruption (AFA).
2. Une nouvelle définition du terme « lanceurs d'alerte » a été introduite dans toutes les industries et tous les secteurs d'activité afin d'améliorer la protection de ces personnes.

Les lanceurs d'alerte désignent toute personne qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :

- i. un crime ou un délit ;
- ii. une violation grave et manifeste : (a) d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ; (b) d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement ; ou (c) de la loi ou du règlement ;
- iii. une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations ou documents couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini et ne peuvent pas être révélés.

Pour les sociétés d'au moins 500 salariés situées en France (ou les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés) et qui réalisent un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 100 millions d'euros :

Ces sociétés sont tenues de gérer activement les risques de corruption, de prendre les mesures qui s'imposent et de mettre en œuvre des programmes efficaces destinés à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Ces exigences comprennent l'adoption :

1. d'un code de conduite définissant et illustrant les comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
2. d'un dispositif d'alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite ;
3. d'une cartographie des risques régulièrement actualisée et destinée à analyser les risques d'exposition de la société à la corruption ;
4. de procédures d'évaluation des tiers (clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires) au regard de la cartographie des risques ;
5. de procédures de contrôles comptables, internes ou externes ;
6. d'un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;
7. d'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la société en cas de violation du code de conduite ;
8. d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

La loi « Sapin II » exige que ces mesures soient prises d'ici le 1er juin 2017. Nous recommandons aux sociétés qui n'ont pas encore pris ces mesures de le faire dès que possible.

Pour les sociétés d'au moins 50 salariés situées en France :

Les entreprises doivent adopter des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels. Les signalements doivent être portés à la connaissance du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

Les procédures appropriées doivent au minimum clairement identifier la manière dont un lanceur d'alerte doit :

- » porter un signalement à la connaissance du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci ;
- » communiquer les faits, informations ou documents constituant le signalement ;
 - » fournir des détails permettant d'échanger avec le destinataire, le cas échéant.

Les procédures appropriées doivent également clairement définir la manière dont un employeur ou toute autre personne responsable :

- » informera immédiatement le lanceur d'alerte : (a) de la réception du signalement ; (b) d'un délai (raisonnable) pour le traitement du signalement ; (c) de la manière dont il sera informé des actions de suivi du signalement ;
- » garantira une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des faits et des personnes visées par le signalement ;
- » détruira les signalements qui n'aboutissent pas à une enquête spécifique (dans les 2 mois après l'échéance du délai fixé pour traiter le signalement).

	<p>Les sociétés concernées peuvent décider de mettre en place un dispositif d'alerte automatisé garantissant le traitement confidentiel et homogène des signalements.</p> <p>Les entreprises doivent également impérativement noter que, quelle que soit leur taille, l'entrée en vigueur de la loi « Sapin II » aura les répercussions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> » Traitement des données : les sociétés doivent respecter les exigences imposées par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) eu égard à tous les dispositifs qu'elles mettent en place. » Conformité réglementaire : il se peut que certains aspects des programmes de conformité doivent être intégrés au règlement intérieur, après consultation des représentants du personnel et transmission d'informations aux autorités françaises compétentes en matière de droit du travail.
<h2>Quelle importance ?</h2>	
<p>Pour toutes les entreprises :</p>	<p>Pour la première fois, la législation française a, à travers la loi « Sapin II », obligé les entreprises à prendre des mesures exhaustives destinées à prévenir et à détecter la commission, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence.</p> <p>En cas de non-respect des nouvelles dispositions réglementaires, les sociétés s'exposent à des amendes (outre les sanctions pénales existantes pour les faits de corruption ou de trafic d'influence). Le fait de divulguer des éléments confidentiels dans le cadre du traitement d'un signalement est notamment passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En outre, toute personne qui fait obstacle à la transmission d'un signalement à la personne compétente risque 15 000 € d'amende et un an d'emprisonnement.</p>
<p>Pour les sociétés d'au moins 500 salariés situées en France (ou les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés) et qui réalisent un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 100 millions d'euros :</p>	<p>Ces grandes entreprises doivent adopter un programme de conformité global.</p> <p>L'AFA surveillera activement le respect de la loi « Sapin II » et aura le droit de procéder à des vérifications sur place.</p> <p>En l'absence d'un programme de conformité, l'AFA peut adresser un avertissement à la société et infliger des sanctions pécuniaires (dont le montant ne peut excéder 200 000 euros pour une personne physique et 1 000 000 d'euros pour une personne morale), et le détail des sanctions pécuniaires sera rendu public.</p>
<p>Pour les sociétés d'au moins 50 salariés situées en France :</p>	<p>Les plus petites entreprises qui ne s'étaient jusqu'à présent jamais préoccupées des règles de conformité applicables devront désormais prendre des mesures appropriées destinées à recueillir les signalements de toute forme d'alerte relevant de la définition de la nouvelle loi « Sapin II ».</p>

Que dois-je faire maintenant ?

Les entreprises doivent se conformer à la nouvelle réglementation qui, en fonction de leurs effectifs et de leur chiffre d'affaires, leur est applicable en vue de respecter la législation française. Il se peut que les entreprises appartenant à un groupe international aient déjà adopté des programmes de conformité similaires. Elles doivent alors s'assurer du respect de la nouvelle réglementation française et, si besoin, adapter leurs programmes existants.

Pour les sociétés d'au moins 500 salariés

Les sociétés d'au moins 500 salariés situées en France (ou les sociétés appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège en France et dont l'effectif comprend au moins 500 salariés) et qui réalisent un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 100 millions d'euros doivent procéder à une évaluation complète de leur programme de conformité afin de s'assurer que celui-ci respecte les pratiques recommandées décrites dans la législation. Il s'agit notamment des pratiques suivantes :

Motiver les comportements éthiques à l'aide d'une approche nouvelle et innovante du Code de conduite

Le code déontologique est le document fondateur du programme éthique et déontologique de toute entreprise, et l'un des premiers éléments d'information communiqués à un employé. Ce code constitue une politique cruciale. Aussi, les bons dirigeants s'engagent-ils à recourir régulièrement à des approches nouvelles et innovantes pour motiver leurs employés à respecter ses normes. Pour tirer le meilleur parti de votre code, vous devez :

- » connaître les mesures essentielles à prendre pour évaluer et créer (ou re-crée) un code efficace pour votre entreprise,
- » savoir comment faire en sorte que votre code soit entièrement applicable en vertu des lois locales (notamment en respectant le processus de mise en œuvre imposé en France),
- » consulter des exemples de codes perfectionnés et intégrer des éléments tirés de pratiques d'excellence,
- » connaître les opportunités présentées par les codes numériques interactifs et leur interaction avec d'autres éléments de votre programme éthique et déontologique.

Développer un programme solide et défendable de gestion des risques liés à des tiers

À mesure que la surveillance réglementaire et la médiatisation s'intensifient, les professionnels de la déontologie se doivent de se poser plus de questions que jamais quant à l'efficacité de leur gestion des risques liés à des tiers. Pour rester à l'avant-garde, vous devez connaître :

- » la différence entre une approche de gestion des risques liés à des tiers qui supportera la surveillance réglementaire et une approche qui n'y résistera pas,
- » les directives d'excellence applicables à l'audit de tiers,
- » les cadres performants dans le secteur à utiliser pour évaluer votre risque de corruption de tiers.

Booster l'efficacité de votre programme éthique et déontologique

Les professionnels de la déontologie doivent s'engager à intégrer à leur programme des éléments d'amélioration de leur culture organisationnelle. Pour ce faire, ils peuvent définir l'efficacité de leur programme de façon claire et s'engager à recourir aux pratiques d'excellence du secteur pour améliorer leur culture organisationnelle. Ainsi, les professionnels de l'éthique et de la déontologie doivent :

- » savoir exploiter l'efficacité d'un programme éthique et déontologique tout au long de son cycle de vie,
- » connaître les pratiques d'excellence de mise en œuvre, de tenue à jour et d'amélioration des éléments du programme éthique et déontologique,
- » déterminer des moyens spécifiques de création ou d'élimination d'un programme de culture organisationnelle ainsi que des éléments clés pour favoriser une culture saine.

Toutes les entreprises établies en France dont les effectifs dépassent les 50 salariés doivent mettre en place un programme de signalement conformément à la loi « Sapin II ».

Garder une longueur d'avance sur les risques comportementaux émergents dans l'entreprise grâce à un programme de signalement efficace

Les tendances culturelles et socio-économiques ont un impact sur les comportements adoptés sur le lieu de travail, et donc sur le risque comportemental. L'ascension vertigineuse de l'utilisation des médias sociaux, l'évolution des lois applicables à la consommation de drogues récréatives, l'utilisation d'appareils mobiles personnels et de nombreuses autres menaces

pour la sécurité et la vie privée contraignent les entreprises à se tenir au fait de leur profil de risque en constante évolution. Pour rester en tête de la course, assurez-vous de :

- » être en mesure de rédiger et de gérer des politiques d'atténuation des risques organisationnels au sein d'un paysage juridique en constante évolution,
- » savoir différencier les réglementations nationales des réglementations internationales,
- » connaître les nouvelles approches de formation des employés concernant les comportements appropriés à adopter sur le lieu de travail et de renforcement de la culture déontologique, au moyen d'une sensibilisation physique (affiches et bannières) et sur l'Intranet de votre entreprise,
- » connaître le rôle joué par le langage dans l'évolution de la culture interne. Par exemple, débarrassez-vous des expressions négatives telles que « service d'assistance au signalement » et remplacez-les par des termes tels que « service d'assistance éthique » ou « service d'assistance pour se faire entendre » (Speak-Up)

Pratiques recommandées en matière de conformité

La nouvelle loi française « Sapin II » démontre combien il est important de prêter attention aux normes déontologiques mondiales. Dans le contexte économique actuel mondialisé, les frontières opérationnelles peuvent rapidement s'estomper et les entreprises se doivent de connaître les législations qui s'appliquent à leur cas dans tous les pays où elles interviennent.

Si le respect des exigences internationales en matière de conformité est indispensable pour toutes les entreprises, donner la priorité à une culture organisationnelle (de bout en bout) qui promeut des valeurs d'intégrité, d'éthique et de respect et aide ses employés à prendre des décisions avisées apporte des avantages bien supérieurs à ceux d'une simple mise en conformité.

Les groupes étrangers doivent veiller à adapter leurs mécanismes de signalement aux réglementations locales. En France particulièrement, s'il est vrai que la loi « Sapin II » a instauré des normes de conformité plus strictes, notamment au regard des faits de corruption ou de trafic d'influence, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) limite actuellement le champ d'application des dispositifs d'alerte normaux destinés aux salariés de France à certains aspects réglementaires.

Un programme de conformité efficace repose sur des politiques de conformité claires, la transmission d'informations exhaustives aux salariés et la tenue de formations régulières.

NAVEX Global peut vous aider

NAVEX Global fournit des services d'assistance qui permettent à chacun de se faire entendre et favorisent le respect des règles éthiques (« signalement ») à plusieurs milliers d'entreprises du monde entier, en aidant leurs employés, clients, fournisseurs et autres partenaires à signaler rapidement et facilement leurs problèmes éthiques et déontologiques potentiels. Nos services d'assistance fournissent également aux professionnels de la déontologie les données éthiques et déontologiques dont ils ont besoin pour développer leur programme et ainsi faciliter l'identification des tendances et prendre des mesures correctives avant que les petits problèmes ne prennent de l'ampleur.

Pour obtenir plus d'informations, rendez-vous sur : <http://www.navexglobal.com/fr-fr/produits/signalement-resolution/signalement-ligne-alerte>

À PROPOS DE NAVEX GLOBAL

La suite complète de logiciels, contenus et services en matière d'éthique et de conformité de NAVEX Global aide les entreprises à protéger leurs employés, leur réputation et leurs résultats. 95 des 100 premières entreprises américaines et plus de 12 500 clients nous font confiance et utilisent nos solutions, inspirées de la plus grande communauté déontologique au monde.