

Cadeaux et invitations

AVERTISSEMENT

Le présent modèle de politique ne constitue pas un conseil juridique ni un substitut à la consultation d'un conseiller juridique compétent et qualifié.

Baker McKenzie décline toute responsabilité quant au contenu de cette politique générique, dont le seul but est d'illustrer certaines des questions relatives aux politiques en matière de cadeaux et de divertissements des employés aux États-Unis.

Les lois relatives aux cadeaux et divertissements des employés peuvent varier en fonction de la juridiction. Des lois fédérales, étatiques et/ou locales peuvent s'appliquer en fonction de l'emplacement de l'entreprise, de ses opérations et de ses employés. Bien que ces lois soient souvent similaires, leurs différences peuvent être importantes. L'exemple de politique suivant ne tient pas compte des différences entre les lois fédérales, étatiques et/ou locales applicables. Le présent modèle de politique ne tient pas non plus compte des changements législatifs, des précédents judiciaires et administratifs ou d'autres évolutions et/ou interprétations du droit applicable.

De plus, ce qui est considéré comme des « meilleures pratiques » pour l'entreprise A peut ne pas être considéré comme telle pour l'entreprise B. Pour être efficace, une politique en matière de cadeaux et de divertissements pour les employés ne doit pas être une politique « à l'emporte-pièce » ou « à taille unique ». Il doit être adapté à l'organisation et tenir compte de la main-d'œuvre, des opérations et du secteur spécifiques de l'entreprise.

Cette politique type ne doit pas être considérée comme une politique conforme à la loi ou mise en œuvre sans consultation d'un conseiller juridique.

Exemple de texte

Cadeaux et invitations

Dans les bonnes circonstances, un cadeau modeste peut être un « remerciement » attentionné ou un repas peut renforcer une relation commerciale. Toutefois, s'il n'est pas traité avec soin, l'échange de cadeaux et d'invitations peut nuire à la réputation de l'entreprise, en particulier s'il se produit fréquemment ou si la valeur est suffisamment importante pour que quelqu'un puisse penser qu'il influence une décision commerciale.

Afin de préserver la santé de nos principales relations commerciales, aucun employé ne peut solliciter, accepter ou demander un cadeau susceptible d'influencer, ou de sembler influencer, sa capacité à prendre des décisions commerciales objectives dans le meilleur intérêt de l'entreprise.

Les employés peuvent accepter un cadeau de courtoisie occasionnel non sollicité, à condition que le cadeau ait une valeur de marché inférieure à 100 \$, soit habituel dans le secteur et n'influence pas ou ne semble pas influencer le jugement, la conduite ou les décisions commerciales de l'employé.

Les employés peuvent accepter un repas et des divertissements occasionnels d'un client, d'un fournisseur ou d'un partenaire tant qu'ils participent au repas ou à l'événement, et que les coûts impliqués sont conformes aux coutumes locales et à l'industrie pour les repas et les divertissements liés aux affaires.

Les employés peuvent entretenir des clients potentiels ou réels si ces divertissements sont raisonnables et cohérents avec les pratiques commerciales acceptées, ne violent aucune loi ou norme éthique applicable et si la divulgation publique des faits n'embarrasse pas la société. Les employés doivent être conscients que, dans certaines situations, l'offre de cadeaux ou d'invitations peut enfreindre la loi, par exemple lorsqu'ils traitent avec des fonctionnaires. En outre, certains cadeaux et invitations ne sont jamais acceptables, par exemple les espèces ou équivalents d'espèces, ou tout cadeau ou invitation qui nuirait à la réputation de la société. En outre, les employés sont tenus de connaître les règles et normes organisationnelles des personnes à qui l'employé a l'intention d'offrir un cadeau ou une invitation. En cas de conflit entre leurs normes et les normes de l'entreprise, un employé doit suivre la norme la plus stricte.

En cas d'offre d'un cadeau, d'un repas ou d'une invitation qui compromettrait la présente politique et l'engagement de l'entreprise envers cette pratique, les employés doivent exprimer leur appréciation pour l'offre, mais doivent la refuser et en informer les ressources humaines.

Toute question concernant cette politique doit être adressée au service des ressources humaines