



Par Stanislas Richoillez,  
avocat associé, BG2V

# La mise en place d'un programme de compliance est désormais incontournable

**Les nouvelles obligations en matière de compliance, issues notamment de la loi Sapin 2<sup>1</sup>, constituent indéniablement des contraintes supplémentaires pour les entreprises. 2018 marque une étape importante avec notamment l'obligation de mise en œuvre d'une procédure de recueil des alertes dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. La prise en compte de ces nouvelles exigences réglementaires nécessite la mise en place d'un programme de compliance complet et coordonné.**

## 1. La compliance, une tendance de fond

Tout d'abord, qu'est-ce que la compliance, aussi appelée conformité? Il s'agit de l'ensemble des processus permettant d'assurer de manière préventive le respect des normes applicables à l'entreprise, afin de respecter les règles et valeurs qu'elle se choisit ou que lui impose le législateur.

Les évolutions législatives récentes telles que la loi Sapin 2 et le règlement européen sur la protection des données personnelles<sup>2</sup> viennent renforcer et élargir les obligations des entreprises.

L'enjeu premier d'un plan de conformité consiste à aborder la conformité sous l'angle de l'accroissement des obligations légales et du risque de sanctions.

Le seul manquement à ces obligations de conformité – sans qu'aucune infraction ne soit par ailleurs intervenue – peut exposer l'entreprise et ses dirigeants à des sanctions. En d'autres termes, on demande non seulement aux entreprises de garantir le résultat – l'absence d'infraction – mais

également de mettre en place les moyens de prévention adéquats.

Au-delà du cadre strictement juridique, les problématiques sous-jacentes à la conformité répondent à des tendances de fond, qui reflètent les exigences accrues de la société civile en matière de

responsabilité sociale, d'éthique et de transparence.

Le programme de conformité peut alors aussi apparaître comme un facteur de compétitivité, dès lors qu'il force l'entreprise à adapter ses procédures internes et son organisation aux exigences de ses contreparties (salariés, clients, administrations, etc.).

## 2. 2017-2018: une étape importante dans la mise en œuvre des nouvelles obligations imposées aux entreprises

Il ne s'agit pas et il n'est pas possible de faire ici un catalogue complet des nouvelles obligations en matière de conformité;

**Tout signalement devra être porté par le lanceur d'alerte à la connaissance de son supérieur hiérarchique, son employeur ou un référent désigné par celui-ci.**

mais on pourra en noter les principales, les sanctions qui y sont attachées démontrant bien que les entreprises ne peuvent plus ignorer ces nouvelles contraintes légales.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017, les «grandes entreprises» (i.e. les entreprises de plus de 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre

d'affaires) sont déjà tenues de mettre en place des procédures de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence; parmi celles-ci figurent l'établissement d'un code de conduite, intégré au règlement intérieur de l'entreprise, définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ou la mise en place d'un dispositif de formation destiné aux cadres et aux membres du personnel les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.

L'Agence française anticorruption (l'AFA) a été créée afin de contrôler le respect des mesures et procédures précitées et, le cas échéant, de prononcer des sanctions. Ces sanctions peuvent être un avertissement, une injonction ou une sanction pécuniaire d'un montant maximum de 200 000 euros pour les personnes physiques et de 1 million d'euros pour les personnes morales, pouvant être assortie d'une obligation de publication.

Les nouvelles obligations de conformité des entreprises concernent aussi les plus petites entreprises: dès lors qu'elles atteignent 50 salariés, les entreprises seront tenues d'instaurer une procédure de recueil des signalements faits par des lanceurs d'alertes. Le décret précisant les conditions d'application de ces dispositions est paru le 20 avril 2017, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Tout signalement devra être porté par le lanceur d'alerte à la connaissance de son supérieur hiérarchique, son employeur ou un référent désigné par celui-ci. En l'absence de diligences de ceux-ci «dans un délai raisonnable», le lanceur d'alerte pourra saisir l'autorité judiciaire, l'autorité administrative ou un ordre professionnel. Ce n'est qu'à défaut de traitement par ces autorités, dans un délai de trois mois, que le signalement pourra alors être rendu public.

Un «danger grave ou imminent» ou un «risque de dommages irréversibles» pourront toutefois justifier un signalement direct aux autorités judiciaires ou administratives ou à un ordre professionnel, sans avoir à s'adresser préalablement à un supérieur hiérarchique.

Le fait de faire obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement sera puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Enfin, à titre de dernier exemple de ces nouvelles obligations pour les entreprises, on indiquera que la loi Sapin 2 instaure la création d'un répertoire numérique des représentants d'intérêts à tenir par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique et sur lequel les entreprises disposant d'un département affaires publiques ou ayant des salariés en charge du lobbying doivent les déclarer et les faire inscrire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017. La non-communication d'informations que les représentants d'intérêts sont tenus de communiquer, de leur propre initiative ou à la demande de la Haute Autorité, est sanctionnée d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

En complément du décret d'application du 9 mai 2017, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique a récemment mis en ligne sur son site Internet des questions/réponses pour comprendre notamment ce que couvre la notion de «représentant d'intérêts». Il y apparaît que cette nouvelle réglementation s'impose bien au-delà du petit cercle des lobbyistes indépendants et des responsables des affaires publiques, si bien que chaque

entreprise qui est au contact régulier de l'administration doit s'interroger sur le point de savoir si un de ses membres doit être déclaré sur le registre susmentionné.

### 3. La mise en place concrète du programme de conformité

Face à cet accroissement important des obligations légales, l'élaboration d'un programme de conformité est souvent perçue par les dirigeants comme un chantier de grande ampleur présentant un coût élevé, voire dissuasif, a fortiori pour les ETI/PME.

Pourtant, il n'existe pas de programme de conformité type et chaque société peut appréhender cette problématique de manière efficace, avec un coût adapté.

La mise en place d'un programme de conformité se décompose en trois phases clés.

La phase de diagnostic permet d'identifier les chantiers prioritaires ainsi que le calendrier et le budget du projet.

Le diagnostic aboutit à la définition des actions concrètes à mettre en œuvre: mise en place d'un code de bonne conduite, de formations ou encore de procédures de référencement des fournisseurs et de vérification des contrats, etc.

Cette phase permet également de désigner le ou les responsables de la conformité, qui auront pour mission de diffuser et de veiller à l'application du programme.

Le responsable de la conformité est un élément clé du dispositif. Son choix témoignera de l'importance que donne la direction de l'entreprise au projet.

Les ETI/PME n'ont évidemment pas toujours les moyens de recruter un «chief compliance officer». Si le juriste d'entreprise est celui qui est le plus habitué au respect de la norme, il n'y a pas de profil type. L'essentiel est de confier cette mission à une personne ayant une légitimité suffisante dans l'entreprise, disposant de ressources dédiées, et ayant la volonté et la curiosité nécessaires pour accompagner ce processus de transformation de l'entreprise.

La phase de déploiement consiste ensuite à formaliser et à déployer les procédures dans chacun des domaines identifiés lors du diagnostic. A ce titre, la communication et la formation jouent un rôle essentiel.

Ensuite intervient la phase de suivi qui doit permettre à l'entreprise de s'assurer que les procédures sont respectées et de remédier aux dysfonctionnements le cas échéant. Un plan de conformité n'est en effet véritablement efficace qu'assorti de procédures de contrôle, de correction et de sanction.

Enfin, la conformité étant une démarche continue, l'entreprise devra continuer à faire évoluer ses pratiques et ses exigences en fonction de ses objectifs stratégiques, des attentes de ses contreparties et des évolutions législatives qui ne manqueront pas d'intervenir.

En conclusion, on n'oubliera pas que, au-delà des contraintes juridiques décrites ci-dessus, la conformité doit être vue comme une réelle opportunité pour les entreprises de sécuriser leurs procédures internes et de renforcer leur compétitivité. ■

1. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi Sapin 2.

2. Règlement européen sur la protection des données personnelles qui entrera en vigueur le 25 mai 2018.