

direction juridique



LA PERSONNALITÉ DE LA SEMAINE

BRAD SMITH, PRÉSIDENT ET DIRECTEUR JURIDIQUE, MICROSOFT

Après la cyberattaque WannaCrypt, qui a touché plusieurs dizaines de milliers d'entreprises à travers le monde, le président et directeur juridique de Microsoft, Brad Smith, a invité les Etats à revoir leur politique de gestion des failles de sécurité détectées par les services de renseignement. Dans un billet de blog, il pointe du doigt la NSA à qui les hackers auraient « volé » la faille informatique dont s'est servi le ransomware. ■

RDV

LE 15 JUIN à l'Hôtel Le Marois (75008) pour la 2^e Journée du contract management organisée par Legal Suite et l'Ecole européenne de contract management (E2CM).



Comment Teva Santé a déconnecté ses salariés

LÉGISLATION //

Bien avant que la loi travail n'oblige les entreprises à instaurer un droit à la déconnexion, le laboratoire pharmaceutique s'est emparé du sujet. Les contours d'une charte, devenue accord collectif, avec sa directrice juridique, Béatrice Bihr.

Vincent Bouquet vbouquet@lesechos.fr

Sans le savoir, Teva Santé a pris les devants. Alors que, depuis le 1^{er} janvier, les entreprises de plus de 50 salariés sont obligées, en vertu de la loi travail, de garantir un « droit à la déconnexion » à leurs salariés, la mise en conformité n'a été qu'une pure formalité pour le laboratoire pharmaceutique. Et pour cause : dès 2014, Teva Santé s'est emparé du sujet. « La volonté est venue du haut, de notre président lui-même, qui s'est rendu compte, à la suite de discussions avec des salariés, que les e-mails étaient devenus beaucoup trop intrusifs dans et hors du temps de travail », explique sa secrétaire générale et directrice juridique, Béatrice Bihr.

Une démarche incitative
Dans une entreprise où l'ensemble des 750 salariés disposent d'un ordinateur portable et plus des deux tiers d'un téléphone portable professionnel, la « charte de bonnes pratiques » instaurée il y a trois ans – et qui a pris la forme, le 5 janvier dernier, d'un accord collectif, conformément à la loi – avait un double objectif : limiter la production d'e-mails et inciter à ne pas en envoyer après 20 heures, les jours fériés et le week-end. « Les délégués du personnel ont été informés de ce projet et un exemplaire de cette charte a été remis à chaque collaborateur », précise Béatrice Bihr. A l'intérieur, figurent nombre de recommandations pour remplir les objectifs fixés : restreindre le nombre de destinataires en copie, s'abstenir de toute réponse « non essentielle », écrire des messages « courts, clairs, en



Jérôme Meyer-Bisch pour « Les Echos Business »

évitant les questions ouvertes », supprimer les historiques de discussions et, surtout, ne pas hésiter à se déplacer pour discuter avec son interlocuteur car « rien ne vaut le contact humain », souligne la directrice juridique. Quant aux collaborateurs qui ne pourraient s'empêcher d'envoyer des e-mails non urgents en dehors des heures de travail, ils sont invités à utiliser une fonction de leur messagerie pour différer les envois afin de ne pas déranger leurs destinataires en période « off ». « Et c'est bien l'ensemble de la pyramide hiérarchique qui est incitée à respecter cette charte, fait remarquer Béatrice Bihr. Quand un collaborateur envoie un e-mail après 20 heures, les jours fériés ou le week-end, il n'est d'ailleurs par rare, désormais, qu'il ait droit à une petite remarque. »

Un flux décalé
Doublée, en 2015, d'une Journée sans e-mails programmée le dernier vendredi de chaque mois, cette initiative, purement incitative, a,

selon la directrice juridique, rencontré un franc succès chez Teva. « Cela prouve qu'elle répondait à un vrai besoin, se félicite-t-elle. En revanche, il n'est pas question de mettre en place un contrôle avec des sanctions car les salariés, qui souhaitent garder une certaine flexibilité, ne veulent pas d'un système contraignant. » D'autant que, dans ce programme, tout n'a pas également fonctionné. Si les horaires sont davantage respectés, le volume d'e-mails, lui, reste toujours très élevé, et le nombre de destinataires en copie n'a, par exemple, pas beaucoup diminué. « C'est une des limites de ce système, reconnaît Béatrice Bihr. Au lieu de contenir le flux d'e-mails, il ne fait que le décaler dans le temps. Tous ceux que vous pouviez recevoir, avant, le samedi après-midi, n'ont pas disparu. Ils vous parviennent simplement le lundi matin, à la première heure. » Quant aux urgences, de celles qui ne peuvent pas attendre, elles continuent d'emprunter un autre canal, traditionnel mais efficace : le bon vieux téléphone. ■



Béatrice Bihr, directrice juridique de Teva Santé. Photo Paul Lesourd

Juristes et formateurs

Levier stratégique, la formation n'est efficace que si elle concerne tous les salariés. La direction juridique de Teva Santé y prend une part active.

Delphine Iweins

Dès leur arrivée dans l'entreprise, les salariés de Teva Santé assistent à une formation obligatoire organisée par le département RH. La direction juridique profite de cette journée pour établir un premier contact et commencer à faire connaître ses missions. Les nouveaux collaborateurs prennent connaissance du processus de validation d'un contrat et sont sensibilisés au droit commercial, à la concurrence déloyale, au droit des brevets et à la protection des marques. « Cela implique que nous travaillons dans un environnement cadré

et que notre entreprise est respectueuse et soucieuse de la loi », témoigne un délégué pharmaceutique des régions Centre et Rhône-Alpes « Cette formation nous responsabilise et nous fait comprendre pourquoi nous devons attacher de l'importance à la loi et à la compliance. De même qu'elle nous a fait prendre conscience des risques et des dangers que Teva et nos clients encourrent si nous ne respectons pas les process. » Un premier pas indispensable, selon la direction juridique. « Notre secteur est très réglementé avec des enjeux majeurs. Nos formations permettent de rassurer et d'être identifiés comme interlocuteur de référence vis-à-vis des opérations », confirme Béatrice Bihr, general counsel de Teva Santé.

Vaste périmètre
Les départements comme le comité exécutif sont inclus dans ce processus. « Notre direction juridique est bien intégrée dans l'entreprise. Tous les juristes participent aux formations. Chacun peut l'enrichir en fonction de ses compétences et de son expérience. C'est aussi important pour eux d'avoir des retours directs des opérationnels », explique la general counsel. Lorsque les formations sont coorganisées avec les ressources humaines, un mail de debriefing est envoyé à l'ensemble des participants pour ajuster, si besoin, la prochaine

cession. Certaines formations ad hoc ont lieu en fonction de l'actualité et des réformes. Le département des ressources humaines a, par exemple, récemment demandé une formation sur la loi travail du 9 août 2016. Poussée par le département informatique, la direction juridique a aussi créé une formation en ligne autour des données personnelles et des réseaux sociaux. « Elle prend la forme d'une enquête. Le salarié se met dans la peau d'un détective privé qui, dans le contexte d'un laboratoire concurrent qui lance un médicament similaire au nôtre, doit trouver où et comment la fuite a pu avoir lieu. C'est assez ludique et permet de réellement comprendre les enjeux de la diffusion d'information confidentielle sur les réseaux sociaux », détaille Claire Huss, senior legal counsel. Ce type de Web séminaire devrait d'ailleurs se développer. Depuis l'arrivée de Béatrice Bihr, en octobre 2014, la direction juridique est proactive en la matière. Sous son impulsion, un programme de mobilité au sein de la direction juridique Europe a été mis en place. Ainsi, une juriste a passé deux mois au sein du département market access afin d'apprendre l'organisation et les missions de cette équipe pour mieux la former et la sensibiliser aux enjeux juridiques. Ce type de détachement aura prochainement lieu dans la direction communication événementielle de Teva Santé. Et en matière de compliance, des opérationnels ont été désignés comme « ambassadeurs » pour faire le lien entre le secrétariat général et le terrain. Une approche transversale des métiers du groupe qui permet à la direction juridique de mieux comprendre les rôles de chacun. ■

AU NOM DE LA LOI



FREDERIC PELTIER Avocat associé chez DPJA, expert du Club des juristes

Epilogue sur la garantie d'innocence du politicien

La presse et la justice ont-elles kidnappé le débat politique lors de l'élection présidentielle en parlant d'affaires au détriment de la présomption d'innocence ? Pour les politiciens, c'est maintenant systématique, la simple hypothèse d'une mise en cause judiciaire entraîne la mise hors course politique. Mais stopper la justice et museler le droit d'information pour protéger la présomption d'innocence est inconcevable en démocratie. La promesse de François Fillon, qui devait renoncer à sa candidature s'il était mis en examen, après avoir clamé ne pas imaginer le général de Gaulle mis en examen pour écarter ses concurrents, est l'illustration de plus en plus brutale de la question lancinante de l'influence des enquêtes et des instructions sur les destins politiques. Dans une autre affaire, un journaliste écrivait il y a quelques mois : « L'enquête sur l'affaire dite "B" a suivi son cours... Monsieur C a été entendu en février sous le simple statut de témoin assisté. Tout concorde aujourd'hui pour qu'il échappe à un procès dans ce dossier : l'enquête est terminée, et il ne figure pas dans la liste des personnes dont le parquet a demandé le renvoi devant le tribunal correctionnel. Il est, en revanche, exagéré de dire que la justice l'aurait "déclaré innocent" dans cette affaire. Les juges ont estimé ne pas disposer d'éléments pour le mettre en examen, ce qui n'est pas exactement la même chose. » S'il fallait être systématiquement jugé pour être déclaré innocent, la présomption d'innocence n'aurait aucun sens. Ne pas être renvoyé devant un tribunal correctionnel lorsque l'on a été visé par une instruction vaut à tout le moins confirmation de l'innocence. Voilà donc une belle entorse à la présomption d'innocence. Si le non-lieu ne prouve pas l'innocence d'un homme politique, il n'est donc pas un justiciable comme un autre.

Et c'est bien là toute la difficulté de la confrontation des politiques avec la justice. Dès lors que leur innocence présumée est discutée dans une affaire, ils doivent renoncer, et souvent pour une longue durée. Il ne s'agit en pas d'une contrainte juridique, mais d'une contrainte politique qu'impose l'éthique. C'est ainsi que depuis quelques années, un ministre est contraint de démissionner s'il est mis en examen, et que le gouvernement du président Macron aura un casier judiciaire vierge. La mise à l'écart de l'homme politique qui à maille à partir avec la justice s'est imposée. Jean de La Fontaine a écrit : « Selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir. » S'il était le témoin de notre temps, voyant que les puissants entendus par la justice doivent se mettre en retrait, il ne pourrait que constater que le blanc ne fait pas long feu face à une démocratie aux exigences d'irréprochabilité. ■

E-PARAPHEURS.COM

SIMPLIFIEZ VOS DÉMARCHES ADMINISTRATIVES
Apposez une signature électronique ou un visa, vérifiez, tracez et validez l'ensemble de vos documents.
solutions.lesechos.fr/signature-electronique
Un service proposé par Les Echos Solutions

ILS ONT BOUGÉ

Eric Charvillat est désormais associé chez Bird & Bird // Peter Rosher rejoint le cabinet parisien de Reed Smith en qualité d'associé // Bruno Richard arrive chez Eversheds Sutherland France comme associé.
En partenariat avec Nomination.fr