

Par Clémence Dellangnol

La déontologie des juristes d'entreprise, nouveau ciment de la profession

En publiant un corpus explicatif détaillant les principes contenus dans le code de déontologie des juristes d'entreprise, l'AFJE et le Cercle Montesquieu ambitionnent d'approfondir la culture commune de la profession, pour mieux la consolider.



EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS, LA PLUPART DES GRANDES ENTREPRISES ONT ÉNONCÉ LEURS PROPRES RÈGLES.

Deux ans après avoir rédigé en commun un code de déontologie, l'Association française des juristes d'entreprise (AFJE) et le Cercle Montesquieu viennent de publier un corpus explicatif qui le complète. « *Le corpus est l'outil indispensable de la profession de juriste d'entreprise* », écrivent les deux associations dans un communiqué daté du 15 mars. « *Il complète le code de déontologie en apportant des éclairages sur le sens et la portée de chaque article, ainsi que des recommandations pratiques pour aider à leur mise en œuvre. Il forme la doctrine de la déontologie de la profession, se nourrissant des expériences et des commentaires des professionnels.* »

REVENIR AUX FONDAMENTAUX POUR LES DÉFINIR PRÉCISÉMENT

Pour aboutir à ce document de vingt-huit pages, l'AFJE a réuni pendant plusieurs mois ses « *déontophlumes* », membres de son comité de déontologie : Philippe Coen (coprésident du comité de déontologie), Jean-Charles Savouré (coprésident du comité de déontologie), Véronique Chapuis-Thuault (vice-présidente), Stéphanie Couture (administrateur), Isabelle Cretenet (administrateur) et Jean-Yves Trochon (administrateur). « *Nous avons pris le temps de disséquer des concepts, de trouver des catégorisations, de revenir aux fondamentaux pour définir précisément les choses. Quand on met six juristes dans la même pièce, on est content quand on avance de trois mots !* », s'amuse Philippe Coen. Le corpus explicatif est conçu pour être « opérationnel », insiste Nicolas Guérin (Orange), président du Cercle Montesquieu, dont le conseil d'administration a approuvé les travaux de l'AFJE à l'unanimité. Le document reprend donc un par un les articles du code de déontologie livré en octobre 2014 : qualité de juriste d'entreprise, missions, indépendance et principes généraux, conflit d'intérêts, qualité des avis, conseils et solutions, confidentialité, relations professionnelles, responsabilité d'encadrement, développement des compétences, mise en œuvre du code.

CONFLITS D'INTÉRÊTS : TRACER LES LIMITES

Quitte, parfois, à sembler énoncer des évidences, comme en matière de conflit d'intérêts. « *En pratique, être en situation de conflit d'intérêts signifie que l'intérêt personnel en jeu crée un risque de collusion ou d'influence néfaste aux intérêts de l'entreprise et peut conduire [le juriste] à proposer une solution juridique non conforme aux intérêts de l'entreprise qu'il a pour mission de conseiller* », définit ainsi le corpus dans son article 4.1, avant de lister les différents cas de figure possibles (liens personnels avec un tiers en relation avec l'entreprise, détention d'intérêts financiers, attribution de bonus conditionnés par les résultats opérationnels et financiers de l'entreprise, cadeaux, invitations ou avantages procurés par des

partenaires extérieurs, conflits liés aux emplois antérieurs du juriste). « *La notion est simple, mais il n'est pas toujours évident de tracer les limites* », souligne Nicolas Guérin. D'autant qu'il existe une forme de « parenté » entre les juristes et certains de leurs fournisseurs, issus des mêmes universités, assistant aux mêmes séminaires. En la matière, la plupart des grandes entreprises ont énoncé leurs propres règles. « *Dans mon entreprise, la déontologie interne impose de déclarer toute invitation ou cadeau d'une valeur supérieure à 50 euros pour pouvoir vérifier si ce cadeau est susceptible d'influencer la relation avec un tiers*, précise ainsi Nicolas Guérin. *Mais en pratique, avec un simple déjeuner d'affaires en compagnie d'un conseil, le montant est vite atteint ! Est-ce que cela est suffisant pour influencer ensuite mon travail ? Le corpus fournit des éléments pour se forger une opinion.* »

Une base d'autant plus précieuse que, insiste le président du Cercle, beaucoup de juristes sont très isolés. « *Ils travaillent dans de toutes petites équipes, sans pouvoir se rattacher à un code interne applicable à leur réalité professionnelle.* » Dans ce cas, indique le corpus, le juriste doit d'abord informer sa direction de la situation, puis émettre des conseils juridiques de façon suffisamment circonstanciée pour permettre à la direction de juger de leur neutralité et de leur objectivité.

CONFIDENTIALITÉ ET DEVOIR GÉNÉRAL DE DISCRÉTION

Autre sujet central : la confidentialité, obligation légalement attachée à la fonction de juriste d'entreprise. Celle-ci s'applique, énonce le texte, à toute information dès lors qu'elle n'est pas communiquée au public, *a fortiori* si elle est réservée à un nombre limité de personnes au sein de l'entreprise, quelle que soit la manière dont le juriste y a eu accès. Elle se double d'un « *devoir général de discrétion* », imposant au juriste de « *sélectionner les destinataires de ses communications professionnelles et, si besoin, de les informer au préalable de la confidentialité des informations échangées* ». Quitte à ne communiquer ses avis que sous forme de notes ou d'opinions sur papier, remises en main propre aux seuls destinataires appropriés. Des précisions bienvenues selon la directrice juridique de la filiale d'un important groupe bancaire français, après une première carrière d'avocate : « *Dans l'univers bancaire, de nombreux sujets sont couverts par le secret professionnel. Mais j'ai besoin de pouvoir échanger par écrit sur des questions liées à des sujets sensibles, en étant sûre que les informations ne seront pas diffusées largement. Nos clients internes doivent se sentir libres de nous consulter sur tous types de sujets, en totale confiance* », précise-t-elle.

Une faiblesse pointée fin 2016 par l'Autorité de la concurrence, dans sa décision sanctionnant le groupe Altice pour le rachat en 2014 de manière anticipée avant autorisation de SFR et Virgin Mobile par Numéricable. « *Les personnes des-*

tinataires des informations commercialement sensibles » étant des juristes d'entreprise et n'étant, « à ce titre, pas soumises aux règles de secret professionnel qui s'imposent aux avocats », « il doit être considéré que [cela] équivaut à un accès de l'entreprise dans son ensemble à ces informations », notait l'Autorité. Soulignant que le juriste interne d'un des groupes rachetés, OTL (Virgin Mobile), avait pourtant bien « recommandé de ne communiquer de telles informations qu'à des tiers indépendants ». Comprendre : des avocats bénéficiant du sacro-saint secret professionnel. Et Nicolas Guérin de relater un épisode propre à donner des sueurs froides à toute la profession : lorsqu'un directeur juridique, au cours d'une négociation transactionnelle dans le cadre d'un litige, a vu le patron de l'entreprise adverse témoigner, par écrit, des discussions intervenues précédemment, pourtant placées d'un commun accord sous le sceau de la confidentialité.

VIGILANCE, PRÉCAUTIONS ET PRÉCONISATIONS

Crainte ultime ? Que les écrits ou analyses alertant en interne de l'existence d'un risque soient utilisés pour condamner l'entreprise. D'autant que depuis la loi Sapin 2 et l'instauration d'un devoir de vigilance des multinationales (loi dite Rana Plaza du 17 février 2017), les pratiques des entreprises font l'objet d'une attention accrue. En témoigne l'ouverture récente d'une information judiciaire contre le cimentier LafargeHolcim, soupçonné d'avoir contribué à financer l'organisation État islamique à travers le fonctionnement de sa cimenterie de Djalabiya, dans le nord de la Syrie. Quel rôle les juristes ont-ils pu jouer dans l'affaire ? « La direction juridique était forcée-

ment informée que l'usine avait continué à fonctionner pendant la guerre, estime un ancien praticien. Elle s'est nécessairement interrogée sur les conditions de cette activité, et n'a pas pu se contenter d'une réponse dilatoire. Elle a certainement envisagé les risques encourus ! » En pratique, lorsqu'une enquête est diligentée, les juristes sont généralement « perquisitionnés mais pas recherchés », rassure Nicolas Guérin. À condition d'avoir respecté quelques précautions : s'assurer que les dirigeants de l'entreprise sont bien conscients des risques liés au projet en cause, et renouveler autant de fois que nécessaire les préconisations de mise en conformité. Face à la persistance du projet, le juriste « peut exprimer son refus de rédiger tout document ou d'exécuter tout acte qui lui serait demandé pour mettre en œuvre la décision, en invoquant le code de déontologie », affirme le corpus. Qui précise que ces cas doivent remonter au directeur juridique, chargé d'« informer le principal dirigeant de l'entreprise », voire de « demander à être entendu par le président du conseil d'administration ou de surveillance » s'il estime lui-même, « en conscience », ne pas pouvoir s'associer à la mise en œuvre d'une décision « qu'il pense susceptible de violer gravement les lois et règlements en vigueur ». Au point de claquer la porte ? « Je ne connais pas un juriste qui ait démissionné parce que son entreprise prenait des décisions contraires aux règles déontologiques auxquelles il prétendait adhérer », commente le praticien retiré des affaires. Difficile à mesurer, tant la profession sait rester discrète. Quelques exemples existent pourtant : le directeur juridique d'une grande entreprise du CAC 40, parti sur un désaccord avec son président, qui s'était alloué les services d'un conseiller juridique non rattaché à la direction concernée ; un autre, dans l'industrie électrique, dégoûté par les choix opérés en matière de *compliance*.



À LA LOUPE



Nicolas Guérin



Rémy Blain



Philippe Coen

DIFFUSION ET PÉDAGOGIE

Dès la rentrée, l'AFJE et le Cercle Montesquieu s'affaireront à diffuser leur corpus, à travers un programme de formations et de séminaires, en intra ou en interentreprises. Objectif : que le code soit « acquis par tous les juristes et qu'ils s'en revendiquent », annonce Philippe Coen. Il rappelle que ces derniers constituent « la profession juridique la plus internationalisée » : « *Que l'on travaille dans un groupe français au Mexique ou en Australie, ces règles restent applicables, ce qui favorisera leur diffusion.* » Un projet de formation en ligne prenant la forme de tutoriel, *serious game* ou quizz est également dans les cartons. Il pourrait être rendu obligatoire pour les adhérents des deux organisations. Autre idée : la tenue de rencontres thématiques, offrant l'occasion de comparaisons internationales ou interprofessionnelles. L'effort de pédagogie devrait également viser les futurs collègues, souligne un jeune juriste : « *En faculté de droit, le métier de juriste d'entreprise est totalement ignoré. Dès lors, on est encore très loin des problématiques déontologiques qui peuvent se poser à lui. La seule déontologie abordée est celle des avocats.* » De sorte qu'une fois en poste, « *on s'appuie sur son bon sens, on réfléchit à des éléments épars, mais sans prise de conscience globale.* » A fortiori quand les conditions d'exercice induisent un fort isolement : « *Seul juriste dans mon entreprise, je ne peux me rattacher à personne d'autre qu'à mes collègues opérationnels.* » Précisément, le code peut être utile en interne, assure Rémy Blain, managing partner du cabinet Bryan Cave, ancien membre des directions juridiques de Thales, Total et EADS (devenu Airbus) : « *On peut s'appuyer dessus pour affirmer son indépendance auprès de ses clients internes, mieux expliquer son rôle, rompre avec l'image qu'ont certains opérationnels du juriste qui leur complique la vie.* » De son côté, cette directrice juridique de la filiale d'un important groupe bancaire français, dubitative, précise : « *Dans les équipes juridiques des groupes américains, la notion de déontologie est très*

présente. Et le secteur banque-finance est déjà très soumis à des règles de hard law, les opérationnels auraient du mal à comprendre que je fasse valoir des principes de soft law. »

QUELLES CONTRAINTES ?

Dernière vertu du code selon ses promoteurs – et non des moindres : fédérer la profession à travers des règles communes. « *Nous militons pour l'inscription sur les CV de l'appartenance à une profession régie par un code de déontologie* », soutient Philippe Coen, pour qui l'alliance de la « compétence éthique » aux compétences techniques constitue une garantie de professionnalisme et un atout pour la réputation des employeurs. Les juristes d'entreprise, affirmant haut et fort leur unité et leur indépendance, n'auront ainsi plus aucune raison de « rougir » face aux avocats – « *Si tant est que nous en ayons eu !* », martèle le jeune juriste. Reste à savoir quelle valeur peut avoir un texte non contraignant, limité à une application volontaire par les membres des organisations rédactrices, dépourvues d'instances disciplinaires. Au conseil d'administration du Cercle Montesquieu comme au comité de déontologie de l'AFJE, les saisines relevaient plutôt jusqu'à présent de la simple demande d'avis, précise Philippe Coen en citant quelques exemples : « *Lorsque je siège au conseil d'administration de mon entreprise, en tant que secrétaire du CA, suis-je objectif à le conseiller ? J'ai connaissance de données de mon ancien employeur qui intéressent mon nouvel employeur, que faire quand mon client interne me demande de dévoiler ces informations confidentielles ? Puis-je exercer en CDD dans une entreprise de portage salarial qui n'est pas l'entreprise que je conseille ?* » L'article 10.3 du corpus prévoit que chaque association puisse fixer les sanctions applicables, allant de l'avertissement à la radiation de la liste de ses membres. L'objectif se veut dissuasif : difficile, en effet, de prétendre à un poste de directeur juridique après avoir notoirement failli aux principes de la déontologie. ■