

## COMMUNICATION

# Chez Club Med, la culture juridique passe par Facebook

L'usage de Facebook@Work par l'exploitant de villages de vacances a donné des idées aux juristes du groupe, qui entendent exploiter cet outil pour élargir leur audience en interne.

Delphine Iweins  
diweins@lesechos.fr

En juin 2015, après Lagardère Active, Club Med annonce un partenariat avec le géant Facebook pour déployer en interne la version professionnelle du réseau social. Tous les acteurs de l'entreprise y sont connectés, les GO comme les membres de la direction générale. Après être intervenue sur l'aspect contractuel du déploiement de Facebook@Work, la direction juridique s'en est servie pour digitaliser sa propre communication. « Nous avons profité de ce tournant pour être pionnier dans le cadre d'un groupe structuré et innovant », explique Emmanuelle Vaudoyer, directrice juridique et secrétaire générale de Club Med. Pourtant au départ, la plate-forme était jugée peu sérieuse pour un tel usage. De la pédagogie a donc été nécessaire au sein même de la direction juridique. Toute la question a été de transformer Facebook en un outil structuré et convivial. Il a ensuite fallu réfléchir à l'objectif et à la promesse faite aux membres du groupe, aujourd'hui plus de 200 répartis entre les différentes directions – achats, développement, marketing, communication, opérations –, les villages et même les responsables des établissements.

## Bientôt des « live streamings »

Finalement, en mai 2016, la page « Legal Insight » est déployée. « Nos membres peuvent retrouver des flashs d'information juridiques et réglementaires très brefs et ciblés pour les besoins des divers départements », développe Emmanuelle Vaudoyer. La question des sujets sensibles a été tranchée dès le départ : aucun dossier spécifique n'est traité sur « Legal Insight ». Chaque membre du département participe à cet accélérateur de diffusion de la culture juridique grâce à des publications de cinq à dix lignes. Les informations sont faciles à retrouver par le biais de mots clés ou de hashtags comme finance, marketing, village, opération, commercial.



Facebook propose aux entreprises une version professionnelle de son réseau social, Facebook@Work.  
Photo Chris Ratcliffe/Bloomberg

La quinzaine de juristes est amenée à suivre un point de droit spécifique, à le rédiger et à assumer les propos publiés. Ils s'exposent non seulement à titre personnel mais engagent aussi l'ensemble de la direction juridique. « C'est très responsabilisant pour les juristes car ils doivent non seulement se poser la question de la pertinence des sujets publics, mais également celle de leur sensibilité », soutient la secrétaire générale. Pour faciliter cet exercice de perception et d'identification des points de droit, les membres du groupe peuvent réagir directement aux posts via des commentaires ou des messages privés. « Avec plus de 130 vues en moyenne par publication, la motivation des équipes ne faiblit

pas », se réjouit Emmanuelle Vaudoyer. La direction juridique envisage désormais d'utiliser Facebook@Work pour des « live streamings » sur des bouleversements législatifs, tels que le règlement européen sur la protection des données personnelles. Dynamique d'innovation, « Legal Insight » n'a rien coûté à la direction puisqu'il s'inscrit dans la politique de transformation numérique de l'entreprise. Il est aussi utilisé par d'autres équipes juridiques à Rio de Janeiro, à Miami et à Shanghai pour communiquer sur la vie de leur département. L'annonce de l'arrivée d'une nouvelle directrice juridique en Chine s'est, par exemple, faite sous format vidéo. ■

## À NE PAS MANQUER

Le 21 décembre, la Station F accueille Techs Rocks, premier événement français consacré aux chief technology officers, en présence du secrétaire d'Etat chargé du Numérique, Mounir Mahjoubi // Le 22 janvier 2018, le Centre pour l'opportunité et l'égalité de l'OCDE (Cope) et le Club XXI<sup>e</sup> siècle organisent la première édition du Forum international de la diversité, au siège de l'OCDE à Paris //

## AU NOM DE LA LOI

## Le « bénéficiaire effectif » ? C'est le fisc !

À la fin avril 2018, les deux millions de sociétés non cotées immatriculées avant le 1<sup>er</sup> août 2017 devront avoir déclaré au greffe l'identité et l'adresse des personnes physiques détenant, même indirectement, 25 % de leur capital ou de leurs droits de vote. Cela s'appelle le registre des bénéficiaires effectifs. Tout changement dans ces informations devra être signalé dans les trente jours. Les redevances payables au greffe – quelques dizaines d'euros – sont des peccadilles à côté des sanctions encourues : 7.500 euros d'amende, inéligibilité... et, tant qu'à faire, six mois d'emprisonnement. Le chef d'entreprise doit non seulement fournir, mais aussi obtenir ces informations. Sauf que la loi ne lui dit pas comment faire. Si son actionnariat compte plusieurs strates d'entités juridiques, dont des étrangères, la loi ne dit pas de quels moyens d'investigation user pour satisfaire son obligation d'identifier l'individu en haut de la chaîne. Comble du paradoxe, nulle obligation n'est faite aux bénéficiaires effectifs de se déclarer comme tels auprès des sociétés. La règle vient d'une directive européenne 2015/849 du 20 mai 2015, transposée par une ordonnance du 1<sup>er</sup> décembre 2016, l'une comme l'autre se revendiquant de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. Parmi les principes de notre droit privé que la lutte contre le terrorisme a entamés, l'anonymat des actionnaires n'est pas la victime qui suscitera le plus de compassion dans l'opinion. Sauf que, lorsque l'analyse des études du Groupe d'action financière – le Gafi – confirme l'intuition qu'aucune des attaques terroristes qu'a subies notre continent au XXI<sup>e</sup> siècle n'a dû être rendue possible par des échelons de sociétés écrans immatriculées en Europe, lorsqu'on constate que les



DOMINIQUE BOMPOINT  
Avocat à la Cour, cabinet Bompoint et membre du Club des juristes

informations sur les bénéficiaires effectifs seront accessibles aux agents de l'administration des finances publiques chargés du contrôle et du recouvrement en matière fiscale, il s'impose à l'observateur que la traque de la fraude fiscale s'est glissée dans l'aspiration de la lutte contre le terrorisme pour recevoir des armes qu'en des temps plus sereins ses agents eussent peiné à obtenir. Passe encore que l'Etat s'acharne davantage sur la fraude fiscale que sur le gaspillage d'argent public : c'est dans la nature des choses. En revanche, le plus retors des fraudeurs fiscaux ne sera jamais assimilable à l'auteur d'attentats terroristes. Des fonds terroristes ne peuvent transiter sur les comptes bancaires d'une société que si les systèmes de détection de sa banque sont pris en défaut. Qu'apporte l'obligation d'investigation demandée au chef d'entreprise ? Il ne sera jamais un limier plus efficace que ceux de sa banque, et s'il fait partie du réseau criminel, on peut douter que la menace des six mois d'emprisonnement le convainque d'aller sagement révéler au greffe l'identité et l'adresse exactes de son donneur d'ordre ultime. Chefs d'entreprise, sous couvert de la lutte contre le terrorisme, vous voici devenus des collaborateurs forcés de l'administration fiscale, avec toutefois deux différences majeures par rapport à vos collègues fonctionnaires : vous serez dépourvus de tous moyens d'action, mais passibles d'emprisonnement en cas d'échec. ■

## SOCIAL

# Comment Ramsay Générale de Santé gère l'absentéisme

Le leader français de l'hospitalisation privée déploie une politique de prévention fondée sur l'analyse statistique et la communication.

Géraldine Dauvergne  
@Geraldinedauver

En 2015, Ramsay Générale de Santé a recruté 127.300 vacataires sur contrats courts afin de compenser les absences. « Nous devons disposer des effectifs de soignants requis pour respecter la réglementation », souligne Jacques Guillot, directeur des ressources humaines du groupe français d'hospitalisation privée. « Notre politique de prévention de l'absentéisme nous permet d'amortir ces situations. » Le groupe, qui gère 121 établissements dans lesquels exercent 6.000 médecins libéraux, emploie plus de 23.000

salariés en France. Ramsay Générale de Santé a engagé sa politique de prévention de l'absentéisme autour de deux axes : les accidents du travail et les arrêts maladie classiques. « Notre plan d'action visant les accidents du travail, mis en place il y a un peu plus de trois ans, commence déjà à porter ses fruits, avec une baisse de 6 % en 2017 par rapport à 2016 », se félicite Jacques Guillot. Il met en avant la simplicité de la recette : une révision complète et concertée du « document unique d'évaluation des risques professionnels » imposé à tout employeur afin d'identifier les situations de travail présentant des difficultés. « Les activités de la santé sont rarement perçues comme dangereuses, constate Jacques Guillot. Pourtant, certaines situations peuvent l'être : brancarder les patients ou marcher sur le sol humide d'un bloc opératoire, par exemple. » Pour chaque activité « risquée », des mesures ont été prises pour prévenir l'accident : un nouvel équipe-

ment de sécurité, ou une formation « gestes et posture », par exemple. Le CHSCT, les représentants du personnel et les équipes de direction ont été associés à l'élaboration du nouveau document, et à sa diffusion dans les rangs du groupe.

## « Créer une nouvelle dynamique »

Un second plan d'action ciblant cette fois-ci l'absentéisme dû aux arrêts maladie sera déployé début 2018. Celui-ci s'appuie sur une analyse chiffrée menée dans le groupe. « La durée moyenne des absences peut être liée à l'âge et au métier de chacun, souligne le DRH. Or les absences fréquentes et courtes sont les plus perturbantes dans un établissement. » Les données collectées ont été transmises aux établissements du groupe, ainsi que leur composition démographique, afin qu'ils puissent étalonner leur action. « Dans un établissement où les salariés sont plutôt âgés, et donc



La réduction du nombre d'accidents du travail est l'un des deux axes de prévention retenus par le groupe privé de santé. Photo Ramsay Générale de Santé

sujets à des pathologies plus lourdes, la situation doit être gérée par du remplacement organisé », explique Jacques Guillot. Le deuxième levier face aux arrêts maladie sera, là encore, la

communication. « L'absentéisme est souvent vécu comme une fatalité. Or le seul fait d'en parler crée une nouvelle dynamique et mobilise nos équipes d'encadrement. » ■