CORPUS EXPLICATIF DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES JURISTES D'ENTREPRISE

AFJE

ASSOCIATION FRANÇAISE DES JURISTES D'ENTREPRISE

PREAMBULE

Le Code de Déontologie des Juristes d'entreprise (« le Code») a été élaboré par l'Association Française des Juristes d'entreprise (AFJE) en 2014, en concertation avec le Cercle Montesquieu, afin de mieux répondre au besoin de structuration de la profession autour de règles déontologiques affirmées notamment par la European Company Lawyers Association (ECLA)[1]. La déontologie est une valeur essentielle de la profession de juriste d'entreprise et l'exercice de la profession de juriste d'entreprise appelle des questions d'ordre déontologique diverses et souvent complexes. Le Juriste d'entreprise joue plus que jamais un rôle central et stratégique dans l'entreprise. Dans l'exercice de son rôle de conseil, de rédacteur ou de négociateur, il doit pouvoir s'appuyer sur un guide l'aidant à pleinement remplir sa mission et à agir dans l'intérêt social de l'entreprise avec l'indépendance et la rigueur nécessaires à l'exercice de la profession.
Rédigé par le Comité de Déontologie de l'AFJE[2], ce Corpus Explicatif a vocation à compléter le Code de Déontologie en apportant des éclairages sur le sens et la portée de chaque article du Code ainsi que des recommandations pratiques pour aider à leur mise en oeuvre. Il vise également à sensibiliser les juristes d'entreprise aux questions et difficultés que peut représenter l'exercice de leur profession, et à leur donner des outils leur permettant d'agir avec les précautions nécessaires. Sans prétendre se substituer au Code lui-même dont seules les dispositions prévalent, Le Corpus Explicatif constitue la « doctrine » de l'AFJE en matière de règles déontologiques applicables aux Juristes d'entreprise. Il servira de cadre de référence au Comité de Déontologie pour l'émission de ses avis et recommandations.
Il a vocation à évoluer en s'enrichissant de mises à jour périodiques à partir de cas pratiques, de recommandations et de réponses aux questions issues de la pratique du métier de juriste d'entreprise. Le Code de Déontologie et le Corpus Explicatif ont été élaborés après une analyse des règles déontologiques en vigueur dans d'autres professions notamment juridiques et judiciaires. Ils s'inspirent en partie des recherches et recommandations des organisations professionnelles de juristes de pays francophones[3], ainsi que des principales règles en vigueur au sein des pays de common law.
Le Code de Déontologie s'applique à tous les Juristes d'entreprise membres des associations signataires du Code, dans l'exercice de leur métier, quel que soit leur niveau hiérarchique, leurs responsabilités et leurs missions.
Tout juriste d'entreprise non membre d'une association l'ayant adopté peut également choisir de le respecter.
Bien évidemment, ces règles de déontologie s'ajoutent à celles qui s'appliquent dans l'entreprise et dans le territoire sur lequel exerce le juriste concerné, selon son emploi, ses fonctions ou ses mandats.

Tout Juriste d'entreprise est invité à faire part de ses remarques, questions et témoignages sur le Code de Déontologie et sur le Corpus Explicatif auprès du Comité de Déontologie de l'AFJE, étant toutefois rappelé qu'aucune communication à ce sujet ne doit contenir d'information confidentielle de l'entreprise.
deonto@afje.org

1 - Ce Code s'inscrit dans la continuité du Code de Déontologie de l'ECLA du 30 mai 2014, qui peut être consulté via le lien suivant : www.ecla.org/profession/ethics/. L'AFJE est co-fondatrice de l'ECLA depuis 1982 et en constitue le membre français.
2 - Le Comité de Déontologie de l'AFJE a pour mission principale de contribuer à la mise en oeuvre et à la bonne application du Code par ses adhérents, en précisant notamment les règles de pratique professionnelle en découlant. Sa composition actuelle est la suivante : Philippe Coen, Jean-Charles Savouré, co- Présidents, Véronique Chapuis-Thuault, Vice-Présidente de l'AFJE, Stéphanie Couture, Isabelle Cretenet et Jean-Yves Trochon, Administrateurs de l'AFJE
3 - Notamment des règles du barreau du Québec applicables aux juristes en entreprise et des règles de l'Institut Belge des Juristes d'Entreprise (http://www.bedrijfsjurist.be/img/user/files/pdf-fr/coursdeontologie-fr.pdf)

ARTICLE 1 – QUALITE DE JURISTE D'ENTREPRISE

Le Juriste d'entreprise, au sens du présent code, est membre d'une association signataire du présent code. Il est titulaire a minima du diplôme de Master de droit ou d'un diplôme équivalent et en tant que salarié d'une entreprise, a pour mission principale, de conseiller, d'émettre des avis en interne, de rédiger et de négocier des actes juridiques, et plus généralement de défendre les intérêts, droits et libertés de cette entreprise et, le cas échéant, des entreprises du groupe auquel elle appartient. Il est visé à l'article 58 de la loi n° 71-1130 du 3 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

CORPUS EXPLICATIF

1.1. Définitions

Pour les besoins du Code et du Corpus Explicatif, il est fait référence aux définitions suivantes.

Code : le Code de Déontologie des Juristes d'entreprise.

Conseil externe : les professionnels extérieurs assistant l'entreprise (avocats, huissiers, conseils en propriété industrielle, notaires, commissaires aux comptes, etc.).

Comité de Déontologie : le comité mis en place par l'AFJE au titre du présent Code.

Corpus explicatif : le présent document.

Déontologie : l'ensemble des règles et devoirs professionnels du juriste d'entreprise regroupé dans le Code, le Corpus explicatif et les avis et recommandations du Comité de déontologie.

Entreprise : toute entité juridique de droit public ou de droit privé, quelle que soit sa taille et son secteur d'activité implantée en France, à l'exception de l'Etat, des ministères et des administrations centrales de l'Etat. Au sens du Code et dans ce Corpus Explicatif, le mot « entreprise » inclut le Groupe auquel elle appartient.

Groupe : groupe économique constitué d'une société mère et des sociétés apparentées qu'elle contrôle directement, indirectement ou conjointement.

Juriste ou Juriste d'entreprise : tout juriste d'entreprise tel que défini à l'article 1 du Code et membre de l'une des associations de juristes d'entreprise ayant souscrit au Code.

Salarié : tout professionnel lié par un contrat de travail de droit privé à une entreprise ou qui, en tant qu'agent public titulaire (fonctionnaires et autres catégories) ou agent public non titulaire (auxiliaires, agents contractuels, vacataires), a une relation de travail avec une entité juridique de droit public.

1.2. Rappel des textes

La profession de juriste d'entreprise a été officiellement reconnue en France par l'article 58 de la loi du n° 71-113 du 31 décembre 1971, tel que modifiée par la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques. Aux termes de cet article, « Les juristes d'entreprise exerçant leurs fonctions en exécution d'un contrat de travail au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises peuvent, dans l'exercice de ces fonctions et au profit exclusif de l'entreprise qui les emploie ou de toute entreprise du groupe auquel elle appartient, donner des consultations juridiques et rédiger des actes sous seing privé relevant de l'activité desdites entreprises ». Plusieurs textes sont applicables à la profession, en particulier les articles 98-3 du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 et le Décret n° 2012-441 du 3 Avril 2012 relatif aux conditions particulières d'accès à la profession d'avocat.

1.3. Diplôme de Master de droit ou diplôme équivalent

Par diplôme de Master de droit ou diplôme équivalent, il faut entendre tout diplôme sanctionnant une formation juridique supérieure de type Bac + 4 ans ou tout diplôme de droit de ce niveau reconnu par l'Etat ou par un Etat étranger.

1.4. Qualité de Juriste d'Entreprise

Le Code s'applique aux Juristes d'entreprise dont la mission se rattache à l'entreprise dont ils sont salariés (ou l'entité de droit public à laquelle ils sont rattachés en tant que fonctionnaires ou agents). Le juriste salarié d'un syndicat professionnel par exemple, dont l'activité consiste à conseiller les membres de ce syndicat pour leurs propres besoins, n'entre pas dans le champ d'application de la définition du Juriste d'entreprise. Il en va de même du juriste d'une entité dont la mission est de conseiller les clients, membres ou adhérents de cette entreprise pour leurs besoins personnels. Le rattachement hiérarchique d'un Juriste d'entreprise n'est pas un critère à prendre en compte pour la qualité de Juriste d'Entreprise[4].

1.5. Notion de « Mission Principale »

La mission du Juriste d'entreprise, telle que définie par l'article 1 du Code, doit constituer sa mission principale. Elle ne peut être un simple accessoire d'une autre fonction de l'entreprise. En revanche, le fait pour le Juriste d'entreprise d'être investi, en sus de sa mission de juriste, de missions accessoires ne fait pas obstacle à la qualité de Juriste d'entreprise. Tel peut être le cas d'un secrétaire général, d'un directeur des risques ou des assurances ou d'un « contract manager » exerçant à titre principal une mission juridique.

Les missions du Juriste d'entreprise peuvent être des missions de généraliste ou de spécialiste. Elles incluent par exemple le montage et la gestion de contrats, les fusions-acquisitions, le droit social ou le droit fiscal, ou encore la gestion des contentieux. La nature des sujets juridiques traités par le Juriste d'entreprise dépend du contexte de l'entreprise : le Juriste peut soit intervenir dans une variété de domaines, comme ce sera généralement le cas au sein d'une petite ou moyenne entreprise (PME) ou d'une entreprise de taille intermédiaire (ETI), soit au contraire concentrer son activité sur certains domaines spécifiques du droit (tels que le droit de la concurrence, le droit de la construction, le droit de la propriété intellectuelle, le droit fiscal, etc.) si l'entreprise dispose de pôles spécialisés au sein de sa direction juridique.

Dans la ligne de ce qui est dit ci-dessus, la mission, souvent définie sous le titre de « contract manager », relève de la mission du Juriste d'entreprise dès lors qu'elle comprend à titre principal la négociation et la gestion des termes contractuels et des risques juridiques associés. Une mission comprenant à titre principal la gestion industrielle, opérationnelle ou financière d'un projet est en dehors du champ de la mission principale de juriste d'entreprise dès lors que la négociation et la gestion du contrat et des risques juridiques associés n'en serait que l'accessoire.

Les missions du Juriste d'entreprise peuvent inclure un rôle dans les domaines de la gouvernance (exemple : secrétaire du conseil), des affaires publiques et réglementaires (impliquant la présentation de positions de l'entreprise aux instances étatiques françaises, européennes, étrangères ou internationales, des échanges au sein de syndicats ou de groupements professionnels, ainsi que la participation à des groupes de réflexion ou de rédaction sur des projets de lois, de règlements ou d'autres textes de droit ou d'éthique des affaires).

4 - A noter cependant que pour déterminer si les conditions de la passerelle vers la profession d'avocat sont réunies (art. 98-3 du décret du 27 novembre 1991), la Cour de Cassation exige que le juriste ait exercé ses fonctions exclusivement dans un service juridique, c'est-à-dire un service spécialisé chargé au sein de la société des « problèmes juridiques » de l'entreprise (Cour de Cassation, Chambre Mixte, 6 février 2004, n° 00-19.107).

Les activités visant à permettre à l'entreprise de se mettre en conformité avec les lois et les règlements sont par nature des activités juridiques puisqu'elles traduisent le souci de prévenir au sein de l'entreprise la survenance de risques juridiques majeurs pour l'entreprise. En revanche, les activités d'audits et d'enquêtes et celles de mise en oeuvre des mesures décidées dans les différents services de l'entreprise, sont hors des missions principales du Juriste d'Entreprise. Le Juriste d'entreprise peut les exercer à condition qu'elles restent accessoires à sa mission principale.

1.6. Exercice d'activités juridiques à l'extérieur de l'entreprise

1.6.1. Sous réserve des termes de son (ses) contrat(s) de travail, des règles de cumul d'activités et de ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêts, Le Juriste d'entreprise peut exercer ses activités de juriste d'entreprise en tant que salarié de plusieurs entreprises qu'il conseille.

1.6.2. Sous réserve de ce qui est autorisé par la loi et du respect des termes de son contrat de travail, le Juriste d'entreprise peut avoir des activités professionnelles juridiques à l'extérieur de l'entreprise comme celle d'arbitre, de médiateur ou de juge du tribunal de commerce, ou dans le cadre associatif, mais à l'exclusion de la fourniture de conseils et prestations juridiques au profit de personnes physiques ou morales. S'il est sollicité pour de tels conseils ou prestations juridiques, il doit inviter son interlocuteur à prendre contact avec un Conseil externe habilité à les fournir.

ARTICLE 2 – MISSIONS

Le Juriste d'entreprise participe activement, grâce à sa compétence spécifique, à la marche des affaires de l'entreprise. Il partage les valeurs éthiques de l'entreprise et contribue à l'édification et à la poursuite des stratégies et objectifs de celle-ci, dans le respect de son intérêt social ainsi que des lois et règles applicables. Il promeut le droit, les principes d'éthique des affaires et de responsabilité sociale et environnementale à la fois au sein de l'entreprise et dans les rapports de celle-ci avec les tiers. Il est un acteur essentiel de la conformité des activités de son entreprise aux droits et règles applicables.

CORPUS EXPLICATIF

2.1 Le rôle du Juriste d'Entreprise

2.1.1. Généralités - Le rôle du Juriste d'entreprise est de permettre à l'entreprise d'arrêter et de conduire sa stratégie en connaissant et en comprenant les actions nécessaires pour être en conformité avec les lois et règlements applicables, ainsi que les avantages et les risques associés. Le Juriste d'entreprise participe au processus de décision de l'entreprise en faisant intégrer la dimension juridique attachée au dossier traité. À cet effet, il veille à être informé des faits et circonstances relatifs aux dossiers qui lui sont confiés. Sur la base des informations en sa possession, il conseille, émet des avis et recommandations, rédige et négocie les actes nécessaires à la réalisation des opérations et actes juridiques de l'entreprise et défend celle-ci ainsi que ses dirigeants et collaborateurs dans l'exercice de leurs missions professionnelles. Il organise et pilote les aspects juridiques des projets et procédures.

Ces principes généraux sont applicables quels que soient la place de la direction juridique dans l'organigramme de l'entreprise et le rattachement hiérarchique et fonctionnel du Juriste d'entreprise.

2.1.2. Participation active à la marche des affaires de l'entreprise - La référence à l'intérêt social dans l'article 2 du Code de Déontologie a pour objectif de rappeler que le Juriste d'entreprise exerce ses missions dans l'intérêt de l'entreprise, en ce compris les actionnaires et les salariés. Le Juriste d'entreprise n'est pas au seul service d'un dirigeant ou d'une direction. Ses préoccupations doivent dépasser les préoccupations et objectifs de ses clients internes pour s'étendre à l'intérêt global de l'entreprise et de ses acteurs.

« Participe activement » signifie que le Juriste d'entreprise est associé en amont au processus de réflexion et de décision de l'entreprise. Il donne son avis spontanément lorsque cela est souhaitable ou nécessaire, et pas seulement lorsque cet avis est requis. Il agit comme un business partner concerné par les conséquences des décisions prises sur la marche de l'entreprise.

2.1.3. Ethique et RSE - Outre sa fonction principale qui est de connaître, faire connaître et promouvoir la règle de droit, la mission du Juriste d'entreprise s'étend aux principes de l'éthique des affaires, en particulier à ceux qui résultent des chartes internes et autres règles de droit souple applicables à l'entreprise ou au secteur auquel elle appartient, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le Juriste d'entreprise collabore avec les autres directions et fonctions de l'entreprise à l'élaboration et la mise en place des chartes, procédures et plans d'actions permettant à l'entreprise de se conformer à ces lois, réglementations et normes (internes ou externes) d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale.

Face à la tentation qui pourrait exister, dans les situations difficiles, de contourner ou d'ignorer ces règles éthiques en arguant de leur caractère unilatéral ou dénué de caractère coercitif, il incombe au Juriste d'entreprise de conserver son discernement et de porter les déviations aux principes éthiques à l'attention du niveau approprié de direction de l'entreprise, en partant du postulat que le non-respect de ces principes - même si dénués de force obligatoire - peut avoir de sérieuses incidences sur la responsabilité de l'entreprise et de ses dirigeants, ainsi que sur l'image, la valeur ou le cours de bourse, voire sur le développement à venir de l'entreprise et de ses emplois.

2.1.4. Conformité - Comme cela a été évoqué plus haut (paragraphe 1.5), le Juriste d'entreprise contribue à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes de conformité. Dans certaines entreprises, la direction juridique et la direction de la conformité sont des organisations distinctes. Cela est dû le plus souvent au fait que la « conformité » peut s'entendre, non seulement de la vérification du respect des règles de droit par l'entreprise, mais également de la mise en place des outils et processus de contrôle interne permettant de s'en assurer. Toutefois, quelle que soit l'organisation en place et le rattachement de la direction juridique, le Juriste d'entreprise doit agir et se positionner comme un acteur de la conformité au sein de l'entreprise : ses observations concernant le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les enseignements qu'il tire des dossiers qu'il traite, doivent le conduire à émettre toutes recommandations en vue d'améliorer le niveau de conformité de l'entreprise aux lois, règlementations, normes et aux règles en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale.

Le respect de la loi par l'entreprise relève, pour le Juriste d'entreprise, d'une obligation de moyens, non de résultat. Cela signifie que le Juriste d'entreprise doit faire ses meilleurs efforts pour porter à l'attention des dirigeants et personnels de l'entreprise les textes juridiques qui doivent être respectés, avec les explications ou les formations nécessaires à leur compréhension et des conseils appropriés pour s'y conformer. Le Juriste doit donc être force de proposition, d'explication et de pédagogie et ne doit pas se contenter de diffuser les lois et règlements en l'état au sein de l'entreprise.

2.2 Le « client » du Juriste d'entreprise

C'est à l'entreprise, incarnée par ses dirigeants et ses collaborateurs, que le Juriste d'entreprise doit ses avis et recommandations. L'entreprise (entendue par la jurisprudence applicable à la définition du juriste d'entreprise comme « la réunion de moyens matériels et humains coordonnés et organisés en vue de réaliser un objectif économique déterminé ») est le « client » interne du Juriste d'entreprise, quelles que soient par ailleurs les personnes destinataires de ses avis.

S'il est investi d'une fonction directoriale, le Juriste d'entreprise conseille le responsable ultime de l'entreprise (son président par exemple), le ou les directeurs généraux, les directeurs des autres services, les organes de gouvernance

de l'entreprise tels que le comité exécutif, le conseil d'administration et les comités spécialisés (en particulier le comité d'audit et le comité des risques). Dans les autres cas, et en particulier dans les entreprises de grande taille ou fortement décentralisées, ce rôle peut avoir à s'exercer auprès d'un responsable de division (direction commerciale, division produit…), de fonction (direction financière, direction des ressources humaines) ou de secteurs d'activité (« business unit »).

Lorsque pour un dossier, le Juriste d'entreprise a plusieurs « clients » internes et que ceux-ci expriment des intérêts divergents ou lui communiquent des informations ou des instructions différentes voire contradictoires, le Juriste doit en référer à son directeur juridique, y compris lorsqu'il rend compte opérationnellement à l'un de ces clients internes. Lorsque le Juriste d'entreprise a la qualité de directeur juridique, il devra réunir les directions concernées pour définir une ligne directrice unique ou en référer à l'arbitrage du niveau hiérarchique supérieur, du comité exécutif, du comité de direction ou encore du conseil d'administration en fonction de l'organisation de l'entreprise et de la chaîne des délégations de pouvoirs.

Quel que soit son positionnement et son rattachement hiérarchique, le Juriste d'entreprise entretient des échanges professionnels avec toute personne au sein de l'entreprise qu'il doit informer, assister ou avec laquelle il doit travailler pour l'accompagner dans l'exercice de ses missions professionnelles. Il échange également avec tout tiers, partenaire, administration, organisation ou autorité étatique ou judiciaire pour les besoins de sa mission.

En revanche, la mission du Juriste d'entreprise exclut la protection des intérêts personnels de salariés ou de ses instances représentatives, de ses dirigeants (président, directeur général ou autre, quel que soit le statut) ou de ses actionnaires. Le Juriste d'entreprise ne doit pas fournir d'assistance juridique à un salarié, un dirigeant, un administrateur, un actionnaire pour une question personnelle ou une question en relation avec l'entreprise et ses missions mais qui viserait à satisfaire un intérêt personnel. Toutefois, dans les entreprises familiales intégrées (lorsque les dirigeants sont également, avec leur famille, les seuls actionnaires), l'intérêt de l'entreprise peut se confondre avec l'intérêt personnel de dirigeants actionnaires totalement investi dans leur entreprise. Dans ce cas, il appartient au Juriste d'entreprise de faire preuve du discernement nécessaire pour évaluer si le conseil sur lequel il est sollicité ne sert que l'intérêt personnel du dirigeant actionnaire sans aucun lien avec l'intérêt de l'entreprise.

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'avis juridique sur une question visant à satisfaire un intérêt personnel, le Juriste d'entreprise doit rappeler à son interlocuteur son rôle et sa Déontologie, et lui indiquer que, son client étant « l'entreprise », il ne peut donner suite à une demande d'assistance qui se situerait en dehors de ce champ d'activité. Selon les circonstances, il peut conseiller à la personne qui le sollicite de consulter son propre juriste d'entreprise ou un Conseil externe pour obtenir l'assistance recherchée. Le Juriste d'entreprise doit conserver à cet échange le caractère confidentiel que requiert le plus souvent le caractère personnel de la question. Toutefois, si la question recèle des informations sur des faits de nature à porter préjudice à l'entreprise, il est recommandé qu'il en informe sa hiérarchie, le directeur de la conformité de l'entreprise ou, à défaut, le directeur des ressources humaines ou toute autre personne appropriée au sein de l'entreprise.

Le Juriste d'entreprise doit également veiller à ne pas intervenir, ou paraître intervenir, comme conseil juridique des partenaires, clients ou fournisseurs de l'entreprise (à moins que ceux-ci fassent partie du Groupe auquel l'entreprise appartient). Il peut fournir des informations pratiques et échanger sur des bonnes pratiques juridiques, partager des retours d'expérience mais il ne peut pas donner un conseil juridique à proprement parler aux personnes physiques ou morales extérieures à l'entreprise. Il doit inviter celles-ci à recourir à leur propre juriste d'entreprise ou à recueillir l'avis d'un Conseil externe (avocat ou autre).

2.3 La suite donnée aux avis du Juriste d'entreprise

Lorsque le Juriste d'entreprise émet un conseil juridique qui n'est pas suivi, il doit en référer à son directeur juridique s'il estime que le non-respect de ce conseil peut constituer une déviation par rapport aux politiques de l'entreprise ou est de nature à faire prendre à l'entreprise des risques significatifs ou présentant une probabilité d'occurrence sérieuse. Le directeur juridique pour sa part, apprécie si la situation nécessite une nouvelle concertation avec les personnes concernées (y compris le Juriste d'entreprise impliqué dans le dossier) ou mérite d'être portée à l'échelon supérieur de la hiérarchie de l'entreprise. Lorsque l'avis est émis par le directeur juridique, il appartient à celui-ci de communiquer son conseil juridique au détenteur du pouvoir de prendre la décision sur le sujet concerné en lui présentant les avantages et les risques des situations en présence (sur cette question V. aussi ci-dessous paragraphe 3.1.7).

2.4. Le Juriste d'entreprise confronté à des faits ou comportements frauduleux ou illégaux

Le Juriste d'entreprise veille à ne pas s'associer par ses avis et conseils, ni participer à, ou encourager des faits, actes ou pratiques frauduleux ou illégaux. Si de tels agissements sont commis ou susceptibles d'être commis, il se doit d'avertir la personne qu'il sait les avoir commis ou qui est susceptible de les commettre, des conséquences de ceux-ci pour l'entreprise et de l'obligation dans laquelle il se trouve, en tant que Juriste, d'en référer à sa direction pour éviter qu'ils ne soient commis ou d'en faire état s'ils étaient commis. En parallèle, le Juriste d'entreprise doit en informer son directeur juridique sans délai et s'il a lui-même la qualité de directeur juridique, il doit en informer sa hiérarchie.

L'obligation d'informer la direction de l'entreprise des faits ou comportements illégaux impliquant ou affectant l'entreprise ou risquant sérieusement de l'impliquer ou de l'affecter, est une obligation déontologique fondamentale du Juriste d'entreprise. Cette obligation trouve sa source d'une part, dans les valeurs de rigueur, de probité, d'intégrité et de conscience qui sont des piliers de la déontologie des juristes d'entreprise et, d'autre part, dans la mission fondamentale du Juriste d'entreprise qui est d'informer l'entreprise et ses dirigeants de tout risque juridique concernant l'entreprise dont il a connaissance. En revanche, le Juriste d'entreprise ne saurait être considéré comme défaillant dans l'exercice de cette mission s'il n'avait pas connaissance des faits ou comportements en question.

Au-delà de ce devoir déontologique d'information, il n'entre pas dans les responsabilités ou obligations du Juriste d'entreprise de mettre fin ou de faire modifier les pratiques de l'entreprise (y compris si celles-ci sont de nature délictuelle) ni de dénoncer les pratiques en question aux autorités publiques sauf cas de mise en danger de la vie d'autrui, obligation légale spécifique (cf. ci-dessous paragraphe 4) ou règle interne inscrite dans le règlement intérieur ou autre document de l'entreprise.

Le Juriste d'entreprise peut être associé aux enquêtes internes susceptibles d'être déclenchées par l'entreprise en cas de suspicion, notamment si l'entreprise a mis en place un système d'alerte éthique. Ce faisant, il participe à de telles investigations en tenant étroitement informé le directeur juridique et en s'ouvrant à lui de toute question nécessitant un accès direct au principal dirigeant de l'entreprise, afin que ce dernier soit tenu informé en temps réel et avec toute la confiance et la confidentialité requise du déroulement de l'investigation. Le directeur juridique pour sa part, veille à faire remonter les informations qu'il reçoit de ses collaborateurs au niveau approprié de l'entreprise et signale dans les mêmes conditions celles dont il aurait connaissance directement.

2.5. La responsabilité personnelle du Juriste d'entreprise

Le Juriste d'entreprise n'est pas personnellement responsable des faits et actes de l'entreprise constitutifs d'une infraction à la loi. Il peut en revanche encourir une telle responsabilité en tant que coauteur ou complice[5] s'il y participe activement avec la conscience de le faire ou s'il incite l'auteur à commettre la pratique illicite, par exemple en divulguant des informations confidentielles nécessaires pour commettre l'infraction, en faisant un don, une promesse, en proférant une menace, ou en abusant de son autorité. Dans l'hypothèse où son implication pourrait le conduire à commettre lui-même une illégalité ou une infraction pénale, il doit refuser la mission concernée.

Il est rappelé que le fait de ne pas dénoncer une infraction dont on a connaissance n'équivaut pas à un acte de complicité au regard du droit pénal. Toutefois, cela constitue une infraction à part entière, prévue à l'article 434-1 pénal, lorsque cela concerne un crime.

Le Juriste d'entreprise, comme tout autre salarié, ayant connaissance d'une infraction commise au sein de l'entreprise comme par exemple des vols de pièces se doit d'en informer immédiatement sa hiérarchie ou toute autre direction de l'entreprise en charge de la sécurité.

ARTICLE 3 – INDEPENDANCE ET PRINCIPES GENERAUX

Le Juriste d'entreprise exerce sa fonction de professionnel du droit avec l'indépendance d'esprit inhérente à la pratique de sa profession. Cette indépendance se manifeste notamment par la capacité d'émettre librement des avis juridiques et des recommandations au sein de l'entreprise. Il agit avec conscience, intégrité, probité et loyauté, dans le respect de la dignité de sa profession.

CORPUS EXPLICATIF

3.1. L'Indépendance

3.1.1 Définition de l'Indépendance - Est « indépendant » celui qui « juge ou décide en toute impartialité, sans se laisser influencer par ses appartenances politiques, religieuses, par des pressions extérieures ou par ses intérêt propres » (Larousse).

A partir de cette définition, il importe de s'interroger sur le sens de l'indépendance du Juriste d'entreprise[6].

3.1.2. Généralités - Le Juriste d'entreprise est un salarié tenu par un devoir de loyauté vis-à-vis de son employeur, mais dont il est attendu qu'il exerce ses fonctions avec le sens critique inhérent aux professions juridiques, et ce, dans l'intérêt de son entreprise. Par ses avis, il doit contribuer à l'éclairage de la direction de l'entreprise préalablement à, et en vue de, la prise de décision. Il doit aussi, une fois les stratégies adoptées et les décisions prises, participer à leur mise en oeuvre, dans le respect des lois et règlements. Compte tenu de la nature particulière de sa mission qui est d'assurer la défense des intérêts de l'entreprise mais aussi de diffuser, appliquer ou faire appliquer le droit en son sein, il doit faire preuve d'indépendance.

Par « indépendance », il convient d'entendre indépendance d'esprit et de jugement (et non indépendance statutaire), qui n'est nullement incompatible avec le contrat de travail et son obligation de loyauté envers son employeur. A ce titre, il doit prendre la mesure et chercher à s'abstraire des pressions ou des influences susceptibles de s'exercer sur lui, que celles-ci proviennent de sa hiérarchie, de ses clients internes ou de partenaires extérieurs, ou qu'elles soient liées à la prise en compte de ses propres intérêts.

5 - Art 121-7 du code Pénal : Est complice d'un crime ou d'un délit la personne qui sciemment, par aide ou assistance, en a facilité la préparation ou la consommation. Est également complice la personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué à une infraction ou donné des instructions pour la commettre.

Dans l'expression de ses avis, il doit répondre aux demandes de ses clients internes, de tiers ou d'autorités administratives ou judiciaires en toute objectivité, indépendamment du caractère plaisant ou non de ses avis (« plaisant » signifiant que l'avis retranscrit ce que les destinataires souhaitent lire) et en servant toujours l'intérêt social de l'entreprise.

3.1.3. Indépendance et Délégations de pouvoirs - Etre indépendant pour un Juriste d'entreprise signifie que ce dernier doit pouvoir émettre son avis librement et sans contrainte auprès du niveau hiérarchique ayant autorité pour prendre la décision en cause. La prise de décision de l'entreprise appartient au délégataire disposant du pouvoir nécessaire. Il importe donc qu'il ou elle ait une bonne connaissance du système de délégations de pouvoirs en vigueur au sein de son entreprise. Le décideur de l'entreprise prend la décision au vertu des pouvoirs qui lui sont conférés en prenant en compte les avis qu'il a reçus. Le juriste d'entreprise émettra en conformité avec cette décision, les documents juridiques nécessaires à la mise en oeuvre de la décision de l'entreprise même si son avis n'a pas été suivi en tout ou en partie (cf paragraphe 3.1.7), sauf infraction pénale (cf paragraphe 2.4 ci-dessus).

3.1.4. L'indépendance du Juriste d'entreprise dans ses rapports avec son « client », l'entreprise

Comme rappelé plus haut (paragraphe 2.2), c'est à l'entreprise, incarnée par ses dirigeants, que le Juriste d'entreprise doit ses avis et recommandations.

Dans les groupes ou entreprises à structure décentralisée, la « clientèle » directe du Juriste d'entreprise peut consister en une entité ou en une division spécifique de l'entreprise, incluant plusieurs sociétés localisées dans divers pays. Le souci de se montrer solidaire des intérêts de son « client » direct ne doit pas conduire le Juriste à ignorer l'intérêt social du groupe auquel appartient l'entreprise. Lorsque se présente une opposition d'intérêts au sein de l'entreprise, il appartient au Juriste d'entreprise de mettre en exergue cette situation et de recommander qu'un arbitrage éclairé ait lieu au niveau hiérarchique approprié. Dans tous les cas, le Juriste d'entreprise doit préciser les points de non-conformités ou risques juridiques pouvant résulter de telle ou telle option et, si possible, indiquer leur probabilité d'occurrence et leur impact éventuel pour l'entreprise en cas de réalisation.

3.1.5. L'indépendance du Juriste d'entreprise dans ses rapports avec la Direction Générale de l'entreprise

La responsabilité d'exprimer un avis juridique auprès de la Direction Générale incombe naturellement (mais, selon la taille des services juridiques de l'entreprise, non exclusivement) au Directeur juridique, mieux à même, compte tenu de son expérience et de l'autorité que lui procure son positionnement dans la hiérarchie de l'entreprise, d'exprimer et de faire valoir le point de vue juridique en s'abstrayant, dans toute la mesure du possible, de la pression parfois ressentie au niveau des échelons élevés de la hiérarchie de l'entreprise. En cas de question délicate à porter à l'attention de la Direction Générale, le Directeur juridique se saisira le plus souvent lui-même du dossier en vue de communiquer la recommandation juridique. Dans les directions juridiques étoffées, cette responsabilité peut être dévolue, sous son contrôle, à des collaborateurs seniors, en particulier lorsque la question fait appel à des compétences spécialisées. Il appartient alors au Directeur juridique de s'assurer que le collaborateur en question dispose de l'expérience et de l'autorité nécessaire pour que son avis soit pris en compte. Le Directeur Juridique pourra décider de rester impliqué et participer à l'émission de l'avis pour préciser les enjeux stratégiques au-delà des recommandations purement juridiques de son collaborateur.

En corollaire de ce qui précède, lorsqu'un Juriste d'entreprise n'est pas à l'aise, en raison de la pression environnante, à l'idée d'avoir à défendre son analyse ou sa recommandation juridique, il doit s'en ouvrir à sa hiérarchie afin d'étudier les moyens à mettre en place pour qu'une position claire et indépendante soit communiquée à cet interlocuteur. Le directeur juridique doit accompagner cette démarche en intervenant avec son collaborateur ou directement tout en veillant à citer le travail de son collaborateur.

6 - Sur l'indépendance du Juriste d'entreprise, cf. notamment le Livre Blanc de l'ECLA: « Company Lawyers : Independent by Design » , P. Coen, C. Roquilly, Lexis Nexis 2014.

3.1.6. L'indépendance du Juriste d'entreprise dans ses rapports avec sa hiérarchie fonctionnelle

Si l'indépendance vis-à-vis de la Direction Générale se matérialise généralement par une approche différente des enjeux juridiques pour les uns, commerciaux, opérationnels ou financiers pour les autres, il en va différemment de la relation du Juriste d'entreprise avec ses supérieurs hiérarchiques au sein de la fonction juridique (Directeur juridique, Responsable juridique, …), professionnels de la même discipline soumis à la même exigence d'indépendance. L'interprétation des textes de loi et des précédents jurisprudentiels étant un aspect capital du métier de Juriste d'entreprise, il est naturel que des divergences puissent se manifester quant à l'appréciation concrète du risque juridique dans une situation donnée, a fortiori dans les cas complexes. Comment dès lors concilier pouvoir hiérarchique au sein de la fonction juridique et indépendance ?

Si le responsable hiérarchique ne peut contraindre son collaborateur à dire ou à écrire le contraire de ce qu'il pense, ce dernier doit, de son côté, éviter toute rigidité et accepter que, dans les matières où le débat est permis, la position du responsable hiérarchique, bénéficiant généralement d'une expérience plus grande des situations comparables et étant plus au fait des enjeux stratégiques pour l'entreprise, prévale sans qu'il en résulte une atteinte à l'indépendance de son propre jugement. Dans la plupart des cas, les divergences se résoudront d'elles-mêmes, soit par un consensus découlant d'un échange de vues sur les positions, soit au travers d'une discussion technique au terme de laquelle le responsable hiérarchique saura, en fonction notamment de ses compétences, de son expérience dans le conseil opérationnel et dans la gestion des risques et de sa connaissance approfondie de l'entreprise et des enjeux concernés, soit ajuster sa propre position, soit faire valoir les raisons qui militent en faveur d'un ajustement de la position de son collaborateur. Si la divergence continue d'exister et porte sur un point jugé majeur par le collaborateur, la solution peut consister, pour ce dernier, à ajuster sa position comme requis par son responsable mais en rendant visible l'intervention et l'avis dudit responsable dans l'arbitrage final, c'est-à-dire en précisant par exemple, que c'est la position du directeur juridique qui a in fine prévalu. La solution peut également consister, pour le responsable hiérarchique, à communiquer sa propre position en précisant bien qu'il s'agit de la sienne.

3.1.7. Indépendance intellectuelle et mise en oeuvre de décisions non conformes à l'avis juridique

Si le Juriste d'entreprise doit apporter à la direction de l'entreprise, des informations et conseils nécessaires pour lui permettre d'apprécier les enjeux juridiques à considérer, c'est à la direction de l'entreprise qu'il appartient de prendre les décisions engageant l'entreprise[7]. Il peut donc arriver que les analyses ou recommandations du Juriste d'entreprise – ce qui peut d'ailleurs également être le cas vis-à-vis des analyses ou recommandations en provenance de conseils extérieurs - ne soient pas acceptées ou suivies, ou ne le soient que partiellement. Une telle situation n'est ni anormale ni inhabituelle mais pose la question de savoir à quel niveau le Juriste d'entreprise doit porter l'information pour être entendu et jusqu'à quel point il doit s'estimer tenu, une fois cette décision prise, d'assurer ou de contribuer à sa mise en oeuvre.

Dans bon nombre de cas, la décision de ne pas suivre la recommandation juridique s'expliquera par le fait que la matière en cause ne se prête pas à une analyse purement binaire : la question se résume alors à une appréciation du seuil de risque par rapport à des divergences possibles d'interprétation d'une situation, d'un contrat ou d'un texte de loi. Ainsi, dans une négociation contractuelle dont l'issue dépendrait par exemple d'un accord à trouver sur l'étendue d'une clause limitative de responsabilité, la direction de l'entreprise peut légitimement accepter de prendre un risque financier allant au-delà du niveau que le Juriste pense raisonnable car elle peut, quant à elle, estimer pouvoir mettre en oeuvre des mesures opérationnelles pour éviter que le risque ne se produise. La Direction Générale ou le Conseil d'administration a la responsabilité de définir le niveau acceptable de risque de l'entreprise. Le Juriste d'entreprise doit prendre en considération ces décisions en tant que partie prenante de son entreprise. De la même manière, en présence d'une ambiguïté portant sur l'existence ou la portée d'une obligation légale, la direction de l'entreprise peut souhaiter prendre le parti d'une interprétation des textes qui lui serait favorable quand bien même des arguments contraires auraient été présentés par le Juriste d'entreprise.

7 - Sous réserve de ce qui est dit ci-après « Indépendance intellectuelle et participation aux organes de direction de l'entreprise »

Le fait que les préconisations du Juriste d'entreprise n'aient pas été suivies, ou ne l'aient été que partiellement, est la simple illustration du fonctionnement normal d'une entreprise et du rôle de ses dirigeants dont l'une des missions consiste précisément à savoir prendre de tels risques, dès lors qu'ils ont été préalablement éclairés. Le Juriste d'entreprise se doit d'exercer son métier de façon pragmatique et non pas dogmatique. Il n'y a donc pas de faute déontologique pour le Juriste d'entreprise à accepter d'assurer la mise en oeuvre d'une décision licite ne se conformant pas à son propre avis. Il a au contraire un devoir de conseiller l'entreprise sur la mise en oeuvre la plus appropriée de telles décisions au mieux des intérêts de l'entreprise.

Il peut cependant arriver qu'un projet ou une décision aboutisse à placer l'entreprise en-deçà de ce que le Juriste d'entreprise estime être le niveau minimum de conformité avec la règle de droit. Dans le cadre de sa mission de conseil, il lui incombe alors de s'assurer que les dirigeants de l'entreprise, sont bien conscients des risques liés au projet en cause, et à renouveler autant de fois que nécessaire ses préconisations de mise en conformité. Au cas où, en dépit de ces alertes, la décision de l'entreprise conduirait à transgresser la règle de droit en faisant, de ce fait, courir un risque grave à l'entreprise, à ses dirigeants ou à ses salariés, ou à des tiers (ex : infraction pénale, non-respect des règles de concurrence, du droit du travail ou de l'environnement), le Juriste d'entreprise ne saurait s'estimer tenu de prendre la responsabilité de sa mise en oeuvre, voire même d'y contribuer. Dans ce cas, il peut exprimer son refus de rédiger tout document ou d'exécuter tout acte qui lui serait demandé pour mettre en oeuvre la décision, en invoquant le Code de Déontologie. Ces cas doivent bien entendu remonter au Directeur juridique dont c'est la responsabilité d'apprécier à la fois le risque pour l'entreprise et la réalité d'une entorse aux principes déontologiques. S'il estime lui-même, en conscience, ne pouvoir s'associer à la mise en oeuvre d'une décision qu'il pense susceptible de violer gravement les lois et règlements en vigueur, le Directeur juridique doit en informer le principal dirigeant de l'entreprise et selon le cas, demander à être entendu par le président du Conseil d'administration ou de surveillance.

3.1.8. Indépendance intellectuelle et participation aux organes de direction de l'entreprise

De plus en plus souvent, le Directeur juridique est appelé à participer aux organes exécutifs de l'entreprise (Comex, Codir, etc.). Cette participation permet au Directeur juridique de faire intégrer, très en amont du processus de décision, les aspects juridiques sur les sujets relevant des pouvoirs de décision de ces organes.

Mais, au-delà d'une mission consistant à n'apporter qu'un éclairage juridique, il est attendu du Directeur juridique que, par sa participation à ces organes de direction, il contribue à la définition et au déploiement des orientations stratégiques de la société. A ce titre, il lui est demandé de mettre ses capacités d'analyse au service d'une réflexion commune qui va au-delà de la sphère juridique.

Dans l'exercice de cette mission de « business partner », il incombe au Directeur Juridique de toujours veiller à ne jamais laisser se créer d'ambiguïté sur le titre auquel il s'exprime. Lorsque le Directeur juridique intervient ès qualités, il lui revient de le souligner et d'observer, le cas échéant, le recul nécessaire pour faire valoir les divers aspects juridiques, en présentant les contraintes qui peuvent y être associées en vue de la décision à prendre.

3.1.9. Indépendance intellectuelle et cumul de la fonction de Juriste avec d'autres fonctions au sein de l'entreprise

Il peut arriver qu'en complément de sa mission principale de responsable de la fonction juridique, la direction juridique soit investie de missions non juridiques telles que des missions de direction des ressources humaines, de direction administrative, financière ou immobilière, de secrétariat général, d'assurances, d'audit, de conformité («compliance») ou éthique. Il est, ici encore, impératif que le Juriste d'entreprise fasse preuve d'une totale clarté sur la fonction au titre de laquelle il s'exprime. S'il identifie un risque juridique lié à la position que sa mission hors « juridique » le conduit à privilégier, il lui incombe, au titre de sa fonction de Juriste, de s'assurer que ce risque juridique et sa probabilité d'occurrence sont connus, compris et acceptés par la Direction générale. Cette démarche doit primer sur les autres non juridiques, dans l'intérêt de l'entreprise.

3.2. Promotion de la loi, probité, respect de la profession

La conscience d'être investi d'une mission de promouvoir la loi figure au premier rang des principes essentiels de la déontologie des juristes d'entreprise. Placé par ses fonctions au coeur de l'entreprise, son unique « client », et à ce titre, lié à celle-ci par un rapport d'étroite proximité, le Juriste d'entreprise fait preuve, dans ses conseils et avis, de rigueur morale et intellectuelle. Il exerce ses fonctions avec probité, c'est à dire qu'il s'acquitte des devoirs de sa charge non seulement dans le strict respect des règles mais aussi avec droiture en excluant tout intérêt personnel ou d'avancement. Si de tels conflits n'ont, de par leur nature, rien d'inhérent à la fonction de Juriste d'entreprise, ils prennent ici une acuité particulière, s'agissant d'une fonction dont l'on attend intégrité, transparence et observation stricte des règles juridiques et d'éthique.

Le Juriste d'entreprise exerce sa profession avec dignité en donnant une image de respectabilité propre à sa mission de promotion du droit et de l'éthique des affaires. Il veille à ne pas accomplir d'actions ni prendre de positions orales ou écrites (y compris sur les réseaux sociaux) au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'activités extra-professionnelles qui seraient contraires à l'honorabilité de son entreprise, de sa profession et des professions du droit en général.

ARTICLE 4 – CONFLITS D'INTERETS

Le Juriste d'entreprise doit s'abstenir de se mettre en situation de conflit(s) d'intérêts. Il doit déclarer à son employeur toute situation qui serait susceptible de créer un tel conflit. Dans un tel cas, il peut demander à être déchargé de tout ou partie de la mission qui lui est confiée en ayant recours aux services d'un autre juriste, libre de tout conflit d'intérêts.

CORPUS EXPLICATIF

4.1. Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts peut être défini comme une situation dans laquelle une personne voit ses intérêts personnels entrer en conflit avec des intérêts dont elle a la charge[8]. En pratique pour un juriste d'entreprise, être en situation de conflit d'intérêts signifie que l'intérêt personnel en jeu (que celui-ci soit direct ou indirect, par exemple impliquant un proche) crée un risque de collusion ou d'influence néfaste aux intérêts de l'entreprise et peut le conduire à proposer une solution juridique non conforme aux intérêts de l'entreprise qu'il a pour mission de conseiller.

Une telle situation de conflit d'intérêts doit être déclarée et traitée.

4.2. Généralités

Qu'il négocie un contrat avec un client ou partenaire de l'entreprise, qu'il participe au montage d'une opération complexe impliquant des tiers (banques, fournisseurs, sous-traitants, cotraitants…), qu'il supervise un contentieux et négocie la transaction susceptible d'y mettre fin, qu'il traite avec les actionnaires de la société ou avec les autorités réglementaires (Autorité de la Concurrence, CNIL…), le Juriste d'entreprise est en relation fréquente avec des partenaires extérieurs à l'entreprise et est, de ce fait, exposé à des situations de conflit d'intérêts. La valeur intrinsèque d'un avis juridique étant fonction de l'indépendance d'esprit de celui qui le produit, tout conflit d'intérêts chez le Juriste d'entreprise tel que défini ci-dessus est à traiter avec une particulière vigilance.

Pour régler les situations de conflit d'intérêts, une approche peut consister pour le Juriste à se déporter purement et simplement au profit d'un collègue de sa direction ou d'un conseil extérieur si un autre juriste ne peut pas prendre le relais. Mais le Juriste peut ne pas disposer de cette faculté, notamment lorsqu'il est seul au sein de son entreprise à pouvoir intervenir sur le dossier ou qu'il ne dispose pas des moyens de recourir à un Conseil extérieur à l'entreprise.

8 - Sur la question des conflits d'intérêts, Voir CH. Boeringer, T. Baudesson, J.-Y. Trochon, L. Athlan, J.-C. Savouré : « Les conflits d'intérêts dans l'entreprise », en particulier p.413 ss. dont la présente section 4 s'inspire en partie.

Si le Juriste doit traiter le dossier, il doit d'abord, informer sa direction de la situation de conflit d'intérêts rencontrée et ensuite, émettre des conseils juridiques de façon suffisamment circonstanciée pour permettre à la direction de juger de leur neutralité et de leur objectivité.
Plusieurs catégories de conflits d'intérêts peuvent se présenter et sont décrits dans les paragraphes ci-dessous.

4.3. Les conflits d'intérêts résultant d'un lien personnel avec un tiers en relation avec l'entreprise

L'exemple-type de conflit d'intérêts est celui du juriste sollicité pour émettre un avis sur, ou s'impliquer dans, une situation à laquelle se trouve mêlée une partie à qui l'unissent des liens personnels. Les circonstances dans lesquelles peut survenir un tel conflit sont multiples : examen des réponses à un appel d'offres, négociation d'un contrat, discussions visant à mettre un terme à un litige, élaboration d'une stratégie contentieuse.
La plus grande attention est donc ici nécessaire, étant précisé que l'existence d'un lien personnel peut ne pas suffire à caractériser un problème de conflit d'intérêts pour l'entreprise même s'il est parfois de nature à faciliter la conclusion d'un dossier. En effet, un conflit d'intérêt est caractérisé s'il induit une collusion ou une influence néfaste aux intérêts de l'entreprise.
Dans l'analyse des situations de conflit d'intérêts, on tiendra compte de multiples facteurs au premier rang desquels figurent la proximité du lien personnel et la possibilité d'un gain ou d'un avantage personnel (financier ou autre). Sont également à prendre en considération les circonstances ayant conduit à la survenance du conflit d'intérêts : le conflit ne s'appréciera pas de la même façon si les circonstances sont purement fortuites ou si c'est justement l'existence d'un lien personnel qui a conduit le juriste à se saisir de la situation (exemple : une entreprise cherchant à conclure un lien de partenariat avec un fournisseur choisit celui-ci parce qu'elle est liée au juriste qui interviendra dans la négociation du contrat).
Dans de nombreux cas, le conflit d'intérêts ne sera qu'apparent ou pourra être géré sans risque pour l'entreprise.
En toute hypothèse, lorsqu'il est confronté à un problème de conflit d'intérêts le concernant, le Juriste d'entreprise doit au minimum respecter deux règles : d'une part, faire preuve d'une totale transparence vis-à-vis de sa direction ou de son « client interne», en l'avertissant de la situation avant toute intervention, à charge pour elle de se prononcer sur les risques potentiels du conflit pour l'entreprise et sur la meilleure manière de le régler (le cas échéant en confiant l'affaire à un autre professionnel), d'autre part, faire preuve d'honnêteté intellectuelle dans l'analyse du risque d'une éventuelle interférence entre les deux catégories d'intérêts et de conséquences néfastes pour l'entreprise. L'indicateur principal du niveau de difficulté se mesure pour le Juriste d'entreprise, en se demandant s'il estime en conscience pouvoir prendre des positions et décisions indépendantes par rapport au tiers concerné. S'il ne peut répondre de manière positive ou s'il doute de son objectivité, il doit se dessaisir et trouver une solution avec sa direction afin que le dossier soit traité autrement.

4.4. Les conflits d'intérêts liés à la détention d'intérêts financiers

Est ici visée la situation où le Juriste d'entreprise est lui-même actionnaire ou dirigeant de la société ou d'une entreprise concurrente ou ayant des relations d'affaires et où les montages ou les négociations auxquels il participe en tant que conseil juridique de son employeur ont un impact sur sa situation personnelle. Avec la généralisation des mécanismes d'intéressement fondés sur l'attribution d'actions ou d'options de souscriptions, ce cumul de statuts de salarié et d'actionnaire n'est plus chose rare aujourd'hui. Pour autant, s'agissant de déterminer si ces situations sont génératrices de conflits d'intérêts, il est réaliste de s'en tenir aux cas où la participation au capital est significative (ce qui, pour le Juriste d'entreprise est rarement le cas des participations acquises par voie d'intéressement) et où

l'avis du Juriste est susceptible d'influer sur le cours du titre dont il est lui-même détenteur (ce qui parait relever d'hypothèses extrêmement rares). Si cette situation est peu probable dans les groupes cotés en bourse, en revanche, elle peut se rencontrer dans les entreprises de taille moyenne ou petite et dans les start-up. C'est d'autant plus vrai si l'intérêt financier est détenu non seulement dans l'entreprise elle-même mais dans une entreprise ayant des relations d'affaires. Dans ces cas, le juriste d'entreprise doit informer sa hiérarchie et le directeur juridique, le comité de direction de l'éventuel conflit d'intérêts constaté et, si besoin, l'intervention du juriste devra être limitée à la description des règles juridiques applicables sans recommander de décision particulière.

Pour mener ces actions palliatives au sein de l'entreprise, le juriste d'entreprise et le directeur juridique pourront invoquer le Code de déontologie.

4.5. Les conflits d'intérêts liés à l'attribution de bonus conditionnés par les résultats opérationnels et financiers de l'entreprise

Il arrive que le Juriste d'entreprise soit éligible à un système de bonus collectif lié par exemple à l'amélioration des performances commerciales ou de la rentabilité financière de l'entreprise au cours de l'exercice.

Dans ces hypothèses, le Juriste d'entreprise doit veiller en toutes circonstances à privilégier les intérêts de l'entreprise dans la durée, le respect des règles de prudence et d'éthique, ainsi que dans la mise en oeuvre des plans d'action sanctionnés par ces bonus. Dans cet exercice, il doit s'abstraire des enjeux qui pourraient le concerner à titre personnel.

4.6. Les conflits d'intérêts liés aux cadeaux, invitations ou avantages procurés par des partenaires extérieurs

Compte tenu de son rôle et de l'indépendance qu'il revendique, le Juriste d'entreprise doit être particulièrement vigilant sur les cadeaux et invitations qui peuvent lui être proposées par des partenaires de l'entreprise et sur le respect des règles d'éthique de l'entreprise. Il lui est possible d'accepter des invitations pour des repas ou des manifestations non dispendieux dans le cadre du travail ou des cadeaux modestes mais il devra refuser tout geste qui irait au-delà de la simple manifestation de courtoisie pour l'harmonie des relations professionnelles comme des objets de valeur ou des voyages d'agrément ou autres avantages substantiels ou d'une valeur significative sauf accord de l'employeur en conformité avec les règles de l'entreprise. Le Juriste doit être exemplaire dans l'entreprise vis-à-vis du respect de ces règles.

4.7. Les conflits d'intérêts liés aux emplois antérieurs du Juriste

Le Juriste d'entreprise qui doit traiter un dossier avec un ancien employeur doit veiller à ne pas utiliser d'informations confidentielles de ce dernier et à ne pas utiliser ces informations à son détriment ou à son avantage.

Le Juriste d'entreprise qui embauche un collaborateur s'interdira de lui demander de révéler des informations confidentielles sur son ou ses précédents emplois et employeurs et lui demandera le cas échéant de cesser toute divulgation de secrets de la société qui l'employait antérieurement.

ARTICLE 5 – QUALITE DES AVIS, CONSEILS ET SOLUTIONS

Le Juriste d'Entreprise s'attache à la qualité, la pertinence, l'objectivité et la clarté de ses avis et conseils, ainsi que des solutions qu'il préconise. Dans le cadre de ses missions, il évalue, anticipe et s'efforce de prévenir les risques juridiques (notamment contractuels) et éthiques liés aux activités de son entreprise dans le contexte national ou international. Son pragmatisme associé à sa connaissance du droit, à son sens de l'éthique et à son souci constant de l'intérêt de son entreprise, contribue au juste équilibre entre les objectifs opérationnels et stratégiques et les contraintes juridiques de l'entreprise.

CORPUS EXPLICATIF

Le Juriste d'entreprise doit se montrer pédagogue[9] pour bien éclairer la règle de droit avant toute décision. Il doit répondre rapidement, de façon précise, aux questions les plus variées ayant des enjeux juridiques et préconiser des solutions si possible sous la forme d'options accompagnées d'une analyse de risque, de probabilités d'occurrence et du niveau de matérialité de ces risques.

Le Juriste d'entreprise veille à inspirer confiance à la fois dans ses actes et dans la formulation de ses opinions et recommandations.

Il veille à la qualité pratique de ses conseils et à ne pas avoir un discours anxiogène axé uniquement sur les risques juridiques. Il fait preuve d'adaptabilité et de créativité quand la règle juridique le permet et évite tout dogmatisme dans son application.

Le Juriste d'entreprise doit exposer à son client interne de façon objective la nature et la portée du problème qui, à son avis, ressort de l'ensemble des faits qui ont été portés à sa connaissance, et les risques inhérents aux mesures recommandées. Il doit l'éclairer sur les risques encourus et proposer des solutions pour y pallier.

ARTICLE 6 – QUALITE DES AVIS, CONSEILS ET SOLUTIONS

Le Juriste d'Entreprise respecte le caractère confidentiel de toute information à laquelle il a accès dans le cadre de ses fonctions, qu'elle provienne de l'entreprise ou de tout tiers, dès lors qu'elle est formellement identifiée comme confidentielle ou que sa nature conduit à la considérer comme telle tant qu'elle n'est pas dans le domaine public ou déjà connue du récepteur. Outre ce qui est dit à l'alinéa précédent, les juristes d'entreprise peuvent, à l'occasion des négociations entre leurs entreprises respectives, conclure entre eux et au nom de leur entreprise, ainsi qu'avec leurs avocats respectifs, des conventions de confidentialité et de non opposabilité, par lesquelles ils s'interdisent de divulguer les informations échangées entre eux, et d'utiliser lesdits échanges à l'encontre de l'autre partie dans le cadre d'une procédure administrative, judiciaire ou arbitrale qui surviendrait ultérieurement. Les organisations signataires du présent Code proposent des modèles d'accord à cet effet.

CORPUS EXPLICATIF

6.1. Caractère confidentiel d'une information

Le devoir de confidentialité du Juriste d'entreprise s'applique à toute information formellement mentionnée lors de sa divulgation comme étant confidentielle pour l'entreprise ou qu'il y a lieu de considérer comme confidentielle de par

9 Cf. Cours belge de déontologie : « Les vertus du juriste d'entreprise sont de trois natures : - intellectuelles : clairvoyance, implication et prudence, - morales: loyauté et bonne foi, ceci tant envers les clients internes qu'à l'extérieur de l'entreprise, - pédagogiques: suivre l'actualité juridique importante pour l'employeur, requérir de la part de son employeur du temps pour assurer sa propre formation permanente, et lui en rendre compte de manière proactive et dans un langage compréhensible. Ceci requiert quelque talent pédagogique. » http://www.bedrijfsjurist.be/img/user/files/pdf-fr/coursdeontologie-fr.pdf (p. 42)

sa nature même. Il peut s'agir d'une information relevant du secret des affaires (ainsi en va-t-il presque toujours des projets stratégiques, des informations commerciales, financières, techniques, scientifiques, sociales ou relevant de la gouvernance de l'entreprise ou de la vie privée de l'entreprise ou de ses salariés ou clients/fournisseurs). Plus généralement, une information revêt un caractère confidentiel 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 d'entreprise y a eu accès (communication orale, visuelle, par écrit ou sur tout support, sous quelque forme que ce soit, par un dirigeant de l'entreprise ou par toute personne dépositaire de l'information en question).
L'information confidentielle peut être soit une information de l'entreprise elle-même soit une information communiquée par un tiers (notamment conseil, clients, fournisseurs, administrateurs, actionnaires, partenaires de l'entreprise) sous couvert, le cas échéant, d'un accord de confidentialité signé par l'entreprise. Elle s'étend aux informations que le Juriste d'entreprise se voit communiquer au travers de ses échanges avec les conseils externes ou ses confrères juristes d'entreprise tant en France qu'à l'étranger.

6.2. Confidentialité et obligation professionnelle

Le devoir de confidentialité du Juriste d'entreprise est une obligation inhérente à son statut de salarié, précisée dans certains cas dans son contrat de travail. C'est aussi une obligation attachée à sa fonction, comme cela résulte de l'article 226-13 du Code Pénal et de l'article 55 de la loi modifiée du 31 décembre 1971. L'obligation de confidentialité s'éteint dès lors que l'information a été divulguée par l'entreprise ou qu'elle tombe dans le domaine public.

6.3. Confidentialité et devoir de discrétion

Indépendamment de son obligation de confidentialité telle que définie ci-dessus, le Juriste d'entreprise est tenu à un devoir général de discrétion. Cela est vrai pour tous les salariés de l'entreprise mais, s'agissant du Juriste, cette obligation lui impose d'observer, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, un niveau de discernement particulier compte tenu de la nature de ses fonctions et des informations qu'il est amené à connaître, y compris après qu'il ait cessé ses fonctions au sein d'une entreprise. Ceci implique notamment qu'il limite ses communications et avis aux personnes ayant à en connaître au sein de l'entreprise. Il appartient au Juriste d'entreprise de sélectionner les destinataires de ses communications professionnelles et, si besoin, de les informer au préalable de la confidentialité des informations échangées.

6.4. Mesures de confidentialité appropriées

Le Juriste d'entreprise s'assure par tous moyens adaptés que les informations confidentielles appartenant à son entreprise sont couvertes par des mesures de protection appropriées. Bien entendu, il veille à les laisser accessibles aux personnes habilitées de par leurs fonctions au sein de l'entreprise ainsi qu'aux Conseils externes impliqués dans le traitement de dossiers de l'entreprise ou aux professions réglementées intervenant pour le compte de l'entreprise (telles que commissaires aux comptes, conseil externes, conseils en propriété industrielle …). En cas de doute, il consulte sa direction afin d'obtenir l'autorisation de rendre accessible une information couverte par la confidentialité.
Le Juriste d'entreprise veille à ce que ses avis, quel qu'en soit le support, en ce compris les informations qui ont contribué à la rédaction de ces avis (correspondances, notes d'entretien, etc.…) soient considérés comme confidentiels dès lors qu'ils renferment des données sensibles et qu'ils fassent l'objet de la protection adéquate selon les procédures de confidentialité et moyens de l'entreprise. Il lui appartient de veiller à ce que de tels avis, ne soient pas diffusés au-delà des personnes ayant à en connaître pour l'exercice de leur mission dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, il ne communique de tels avis que sous forme de notes ou d'opinions sur papier remises en mains propres aux destinataires appropriés.

Il s'assure le cas échéant, que les avis confidentiels qu'il peut être amené à émettre par écrit sont « labellisés » comme tels par une mention conforme à la procédure de confidentialité en vigueur au sein de l'entreprise ou qu'il juge appropriée en sa qualité de juriste d'entreprise. Une telle mention peut notamment consister en une expression telle que « Avis juridique confidentiel », « Confidentiel – Direction juridique », « Confidentiel entreprise », « Confidentiel industrie », « Diffusion restreinte » ou Avis confidentiel émis par un juriste d'entreprise ainsi que « Secret des Affaires » lorsqu'applicable.

Lorsqu'un tel avis bénéficie de la protection du secret professionnel car résultant d'une communication avec une profession règlementée soumise au secret professionnel, notamment un avocat, le document est alors identifié comme tel. Ceci vaut aussi pour les documents classifiés, tels que notamment le « confidentiel défense » ou « secret défense » pour lesquels les procédures de conservation et de marquage émises par les autorités nationales concernées sont applicables.

6.5. Confidentialité entre Juristes d'entreprise

Pour organiser la confidentialité des échanges entre Juristes d'entreprises différentes, il peut être nécessaire de conclure un accord de confidentialité entre les entreprises précisant que les échanges entre les juristes d'entreprise, avec ou sans leurs conseils externes respectifs, doivent être traités et protégés comme des informations confidentielles et ne peuvent pas être utilisés en attaque ou en défense dans le cadre d'un litige ou d'une réclamation entre elles.

6.6. Durée de l'obligation de confidentialité

L'obligation de confidentialité à laquelle est astreint le Juriste d'entreprise s'étend au-delà de la durée de ses fonctions au sein de l'entreprise et dure tant que l'information confidentielle n'est pas accessible au public, ou pour la durée définie dans l'accord de confidentialité applicable. De même, le devoir de confidentialité cesse dès lors qu'un représentant autorisé de l'entreprise en libère le Juriste d'entreprise ou que l'entreprise lève la confidentialité ou que l'information confidentielle tombe dans le domaine public.

6.7. Cas où la loi fait obstacle au devoir de confidentialité du Juriste d'entreprise

Le Juriste d'entreprise est libéré de son devoir de confidentialité lorsque la loi impose à l'entreprise et à ses salariés de se soumettre à une enquête des autorités administratives ou judiciaires (et la contraint de ce fait à la divulgation de certaines informations) ou lorsque l'information est accessible au public.

En cas de demande d'information ou d'enquête par une autorité administrative ou judiciaire, notamment à l'occasion de perquisitions, le Juriste d'entreprise ne peut pas, en l'état actuel de la réglementation française, s'opposer à la divulgation de ses avis[10] sauf s'ils sont eux-mêmes couverts par le secret professionnel car reflétant les opinions et avis de Conseils externes bénéficiant d'un tel secret professionnel. Si l'on se trouve dans le cadre de cette exception, et si l'autorité persiste à vouloir saisir le document, il est recommandé d'exiger que celle-ci accepte de placer le document dans une enveloppe scellée en attendant qu'il soit statué sur cette question par l'autorité judiciaire compétente.

6.8. Confidentialité et activités extérieures à l'entreprise

Le devoir de confidentialité empêche-t-il le Juriste d'entreprise de s'engager dans l'enseignement, la vie publique ou associative ?

10 - En 2016, 17 pays de l'Union Européenne (l'Allemagne, l'Espagne, le Portugal, la Hollande, le Danemark, la Pologne, etc.) sur 27 (et le Royaume Uni) reconnaissent, totalement ou partiellement, la confidentialité des avis des juristes d'entreprise et, dans nombre de ces Etats, ceux-ci sont membres du Barreau. Les juristes d'entreprise belges bénéficient d'un statut particulier qui leur reconnaît également le bénéfice de la confidentialité. La confidentialité des avis des juristes d'entreprise est liée au territoire où ce privilège est en vigueur et non pas au seul statut de juriste d'entreprise ou à sa nationalité. De ce fait, les avis émis sont protégés uniquement dans le pays où le juriste d'entreprise bénéficie de la confidentialité. Les avis que ce juriste émet dans un autre pays ne sont pas protégés si ce pays n'octroie pas cette confidentialité à ses juristes ressortissants.

Le Juriste d'entreprise peut avoir des engagements d'enseignement ou de recherche et peut s'investir dans la vie publique ou associative. Il lui incombe alors de s'assurer que ces activités ne génèrent aucun conflit d'intérêts avec ses missions de Juriste d'entreprise et ne laissent planer aucune ambiguïté quant à la qualité en laquelle il est amené à s'exprimer. Si ces engagements extérieurs doivent le conduire à faire état de son appartenance, ses fonctions ou son titre au sein de l'entreprise, il lui est recommandé d'en informer son employeur, voire de solliciter son autorisation préalable.

Le Juriste d'entreprise peut-il librement s'exprimer publiquement ?

En toute circonstance et notamment lors de conférences ou d'actions de formation ou d'enseignement, le Juriste d'entreprise veille à ne pas divulguer d'information couverte par son devoir de confidentialité et à respecter la discrétion et la réserve requises par ses fonctions. Il est de bonne pratique d'informer, voire de solliciter l'accord (soit général soit spécifique) de son responsable hiérarchique, avant de telles interventions publiques lorsque le Juriste intervient es-qualité de juriste de l'entreprise à laquelle il appartient.

ARTICLE 7 – RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le Juriste d'Entreprise entretient des relations harmonieuses et confraternelles avec les autres juristes d'entreprise ainsi qu'avec les membres des autres professions juridiques. Il reste courtois dans ses propos et interventions professionnels.

CORPUS EXPLICATIF

Le Juriste d'entreprise veille à entretenir avec les autres juristes d'entreprise et tout correspondant interne ou externe avec lequel il est en relation, un climat de confiance, de loyauté et de relations cordiales. Il s'abstient de tout commentaire oral ou écrit, public, malveillant, dénigrant ou offensant et veille à rester courtois en vue de permettre un dialogue équilibré, serein et efficace avec ses collègues ainsi qu'avec les membres des autres professions du droit. Lorsqu'il agit en qualité de représentant de l'entreprise, cette obligation s'étend à l'ensemble des interactions du Juriste d'entreprise avec tout tiers.

Bien entendu, ce qui précède ne fait nullement obstacle à la faculté qu'a toujours le Juriste d'entreprise d'exposer son point de vue avec vigueur, fermeté et de façon directe.

ARTICLE 8 – RESPONSABILITE D'ENCADREMENT

Le Juriste d'entreprise qui exerce des fonctions d'encadrement s'attache à mettre en valeur les qualités de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions, notamment en leur confiant des tâches et responsabilités en rapport avec leur niveau de compétence et d'expérience. Il veille à les faire progresser en fonction de leurs capacités, de leurs aspirations et des besoins et moyens de l'entreprise. Il s'assure que les Juristes d'entreprise de son équipe qui exercent en France aient connaissance des règles du présent code et y adhèrent.

CORPUS EXPLICATIF

Le directeur juridique doit prendre le temps d'évaluer les compétences des membres de son équipe, et, si possible, se former aux techniques de management et de ressources humaines afin d'être en mesure d'accompagner ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions et dans leur évolution.

L'un des premiers devoirs du directeur juridique est de s'assurer que les dossiers sont alloués et répartis en fonction des compétences et des disponibilités de chacun de ses collaborateurs de manière à permettre que chaque dossier

soit traité avec le professionnalisme requis et dans les délais voulus.
Le souci de la promotion de la fonction juridique et des équipes juridiques incombe au responsable ou directeur juridique.
Le directeur juridique diffuse la Déontologie du Juriste d'Entreprise au sein de son équipe et veille à ce que chaque juriste la comprenne et la respecte.

ARTICLE 9 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le Juriste d'entreprise qui exerce des fonctions d'encadrement s'attache à mettre en valeur les qualités de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions, notamment en leur confiant des tâches et responsabilités en rapport avec leur niveau de compétence et d'expérience. Il veille à les faire progresser en fonction de leurs capacités, de leurs aspirations et des besoins et moyens de l'entreprise. Il s'assure que les Juristes d'entreprise de son équipe qui exercent en France aient connaissance des règles du présent code et y adhèrent.

CORPUS EXPLICATIF

Dans un environnement où la matière juridique se fait chaque jour plus complexe, plus technique et plus évolutive, le développement des compétences s'impose comme un pilier déontologique de la fonction de Juriste d'entreprise. Il appartient à celui-ci de s'assurer qu'il dispose des compétences nécessaires pour rendre les avis pour lesquels il est sollicité et sur la base desquels l'entreprise prendra sa décision.
De cette compétence, découle la pertinence de ses avis et l'objectivité dans la recherche de solutions. Elle est donc un facteur fondamental de la qualité de l'exercice de ses missions par le Juriste d'entreprise. Celui-ci doit entretenir et mettre à jour ses connaissances au travers de formations régulières pour éviter d'émettre un avis obsolète, inadapté ou même faux. Il doit faire évoluer ses compétences pour rester efficace dans l'exercice de ses missions et pertinent dans l'expression de ses avis.
Le Juriste doit constamment faire des recherches et lire des publications sur l'actualité juridique et les évolutions du droit dans les domaines qui pourraient toucher l'entreprise et sa pratique. Il doit demander à bénéficier des formations nécessaires au maintien de ses compétences. La formation minimale doit porter sur les sujets relevant de son domaine de responsabilité. Il lui incombe d'identifier, en liaison avec sa hiérarchie, les sujets sur lesquels une mise à jour de ses connaissances est nécessaire.
Le Juriste d'entreprise ne doit pas donner l'impression qu'il a compétence pour traiter par lui-même, et immédiatement, toutes les questions juridiques qui se posent à l'entreprise.
En cas de demande d'un dirigeant de l'entreprise ayant autorité pour exiger la production d'un avis par le Juriste d'entreprise, celui-ci doit veiller à ne délivrer son analyse qu'en l'assortissant des réserves appropriées s'il lui semble manquer de compétences sur les domaines juridiques concernés ou, le cas échéant, de proposer une consultation auprès d'un conseil externe spécialisé, notamment un avocat.

ARTICLE 10 – MISE EN OEUVRE DU PRESENT CODE

Le Juriste d'entreprise adhère pleinement au présent code. Il doit s'y conformer et s'attacher à le promouvoir dans l'exercice de son activité professionnelle, tant au sein de son entreprise qu'à l'extérieur – notamment dans ses rapports avec les membres des autres professions juridiques – pour le bénéfice du développement du droit et de l'éthique dans la vie des affaires.

Toute infraction aux règles du présent code concernant un Juriste d'entreprise pourra faire l'objet d'une saisine disciplinaire circonstanciée auprès de l'instance compétente de l'AFJE ou, le cas échéant, de l'instance compétente de l'organisation des juristes d'entreprise à laquelle il appartient et ayant souscrit au présent code, dans les conditions prévues par ladite organisation. Ces organisations pourront communiquer des résumés de principe (sans les noms des parties) pour contribuer à préciser les termes du corpus explicatif.

CORPUS EXPLICATIF

10.1. Communication avec le Comité de Déontologie

Tout Juriste qui souhaiterait obtenir une explication sur les termes du Code de Déontologie ou un conseil pour le mettre en oeuvre, peut adresser une demande au Comité de Déontologie et échanger avec ses représentants dans les conditions définies par le Règlement Intérieur de l'association ayant adhéré au présent Code dont il est membre ou directement selon le Règlement Intérieur de l'AFJE s'il n'est membre d'aucune association.

Une saisine anonyme est possible ; la personne saisissant le Comité pouvant ne pas communiquer ses coordonnées.

Le Comité de Déontologie émet des avis et des recommandations que le juriste d'entreprise est libre de suivre et mettre en oeuvre. Il n'a pas vocation à prononcer une décision exécutoire ni à trancher un litige.

10.2. Nature des échanges

La saisine du Comité et les échanges doivent se faire uniquement sur la base d'informations neutres et de principe.

Le Juriste veillera à ne communiquer aucune information n'étant pas dans le domaine public ni à enfreindre son devoir de confidentialité envers son employeur.

Le Comité de Déontologie conserve confidentiel et, en dehors du Bureau de l'AFJE et des autres membres du Comité de Déontologie, conserve confidentiels les coordonnées du juriste sollicitant un avis du Comité ainsi que le détail de la question déontologique et des faits et circonstances présentés.

En revanche, le Comité se réserve le droit de communiquer de façon générique et anonyme sur les cas de déontologie rencontrés et, le cas échéant, d'enrichir le Corpus Explicatif avec de nouveaux exemples et recommandations en découlant.

10.3. Infractions

Chaque association ayant adopté le Code de Déontologie fixe les sanctions applicables aux infractions aux règles du Code et pouvant comprendre : (a) l'avertissement, (b) la réprimande, (c) la suspension pour un terme ou (d) la radiation de la liste des membres de ladite association avec ou sans information de l'employeur et des tiers.

Chaque association ayant adopté le Code de Déontologie définit dans ses statuts ou dans son règlement intérieur l'instance habilitée à traiter des questions de déontologie et les modalités d'instruction des cas pouvant constituer des infractions aux règles du Code, ainsi que la procédure de sanctions.

Pour contacter le Comité de Déontologie

deonto@afje.org