



Network France

Compte-rendu

Atelier : Lutte contre la corruption

Assemblée générale du Global Compact France – 30 juin 2016
Salons de l'Aveyron- Paris XIIe

Le Global Compact France organisait le 30 juin 2016 dans le cadre de son Assemblée générale annuelle, un atelier sur la lutte contre la corruption animé par Julien Coll, Délégué général de Transparency International France et Emmanuel Lulin, Directeur général de l'Éthique L'Oréal. 48 personnes y ont participé et le guide « [Refuser la corruption dans les relations d'affaires](#) » a été publié à cette occasion.

Lutte contre la corruption : le point de vue de Transparency International

Julien Coll, Délégué général de Transparency International France, a commencé par rappeler qu'aucune entreprise ne pouvait prétendre être préservée des sujets de corruption et que la proactivité et la prévention étaient clés. Il a évoqué la crainte pour certaines d'entre elles, en abordant ce sujet, de passer pour une entreprise sujette à de tels problèmes. La lutte contre la corruption est un sujet incontournable en matière de développement durable et constitue le 10^{ème} Principe du Global Compact des Nations Unies.

Monsieur Coll est revenu sur les 20 ans d'existence de Transparency International, sa présence mondiale avec près de 110 sections locales et la place majeure de la lutte contre la corruption dans les agendas internationaux à l'heure actuelle. Transparency International France adopte une posture ouverte et de dialogue avec les entreprises. La corruption et ses conséquences (gaspillage, détournement d'argent public, découragement de l'investissement privé, atteintes à l'environnement et à la sécurité des personnes - ex : contrefaçon de médicaments) constituent un frein au développement pour les pays les plus pauvres. L'impact est également majeur en termes de confiance des populations envers la parole publique et les élites (ex : manifestations en Chine, Brésil, Inde ou Liban). Transparency International travaille sur les conflits d'intérêts et la régulation des pratiques de lobbying afin de contribuer à recréer cette confiance.

Les États sont prioritairement responsables mais les entreprises ont aussi un rôle à jouer. C'est notamment l'idée de l'ajout du 10^{ème} principe du Global Compact. Concrètement, les conséquences des affaires de corruption sont nombreuses : risques juridiques, sanctions pénales, risques commerciaux (liste noire), risques de réputation, etc. Monsieur Coll a ainsi évoqué des cas de condamnation d'entreprises françaises par la justice américaine et les mesures de contrôle (*monitoring*) suite à ces condamnations. De nombreux exemples existent en France notamment d'entreprises en lien avec des marchés publics. L'OCDE a en outre publié dès 2011 sa Convention sur la Lutte contre la Corruption d'Agents Publics Étrangers dans les Transactions Commerciales Internationales.

Monsieur Coll a par ailleurs déclaré que les PME étaient concernées par ces enjeux même si les attentes différaient à leurs égards. Il a décrit des actions essentielles et faciles à mettre en place : avoir une politique d'entreprise claire ; formaliser cette politique ; la faire porter par les dirigeants de l'entreprise ; la faire connaître à l'ensemble de ses relations d'affaires ; communiquer et former à ces règles l'ensemble des collaborateurs. Monsieur Coll a ensuite évoqué les ressources proposées par Transparency International sur leur site web afin de mettre en œuvre chacune de ces mesures.

Il a enfin fait le point sur le projet de loi Sapin II prévoyant le renforcement du dispositif français anti-corruption avec notamment la mise en place : d'une agence nationale anti-corruption ; d'une obligation de conformité à un dispositif anti-corruption, avec sanction administrative en cas de non-respect ; d'une transaction pénale et de la protection des lanceurs d'alerte. Rattachée au Ministère de la Justice et à Bercy, cette agence assurera le contrôle en cas de condamnation d'une entreprise à une peine de mise en conformité et les accompagnera dans la mise en place de leurs dispositifs anti-corruption. Ce dispositif sera obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés et de plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires et exigera : une analyse des risques ; un programme de formation ; des procédures adaptées de détection et de traitement des manquements ; et la mise en place d'une procédure d'alerte éthique (*whistleblowing*) garantissant la protection des lanceurs d'alerte. Quant au dispositif de transaction pénale réservé aux personnes morales, il vise l'ensemble des délits de corruption et prévoit notamment le versement d'une amende pénale.



L'Éthique chez L'Oréal

Emmanuel Lulin, Directeur général de l'Éthique, a évoqué sa mission chez L'Oréal et son travail sur les aspects juridiques et culturels. Monsieur Lulin a notamment rappelé les différences entre conformité (répondre au commandement de la loi) et éthique (champ tant antérieur que postérieur à la loi), puis a souligné la volonté de L'Oréal de promouvoir une véritable culture d'intégrité. Il a par la suite abordé le fait que le régulateur s'attache désormais à vérifier la vraie effectivité des politiques : l'implication effective du dirigeant ou encore les engagements envers d'autres parties prenantes (ex : Global Compact, Transparency International). Les amendes deviennent de plus en plus importantes mais ne découragent pas pour autant les mauvaises pratiques. Ainsi, des arrestations de responsables ont été menées (ex : CFO, Directeur de la Conformité). Ces évolutions provenant d'Amérique du Nord pourraient s'imposer en Europe à l'avenir.

Monsieur Lulin a en outre souligné que l'ignorance ne pouvait plus être une excuse. Il a évoqué trois manières d'aborder les questions éthiques : la conformité ou obéissance au commandement de la loi ; le fait de tenir compte des souhaits des ONG ; ainsi que la voie fondée sur les valeurs. Les Conseils d'Administration s'intéresseraient de près à ces enjeux en termes d'intégrité en analysant les systèmes mis en place et leur effectivité. Monsieur Lulin a également évoqué les résultats d'une étude d'un cabinet de conseil : la génération *Millennials* serait ainsi prête à renoncer à 17 % de sa rémunération pour travailler dans une entreprise éthique.

L'objectif stratégique de L'Oréal est de conquérir 1 milliard de consommateurs. Ces derniers sont essentiellement présents dans les pays émergents présentant des défis en termes de droits de l'Homme et de corruption. L'approche du groupe consiste notamment à développer une culture encourageant les comportements éthiques et à prévenir et détecter les comportements non éthiques. Monsieur Lulin a ensuite détaillé une manière de sensibiliser à ces enjeux en demandant aux collaborateurs s'ils avaient déjà prononcé l'une des phrases suivantes : « on le fait, mais juste une fois » ou encore « personne ne le saura ». Ce type d'interrogations, de verbalisation contribue à les faire progresser sur ces questions.

Monsieur Lulin a détaillé plusieurs exemples emblématiques d'amendes sanctionnant des entreprises : 20,8 milliards de dollars pour BP lors de la marée noire du Golfe du Mexique ; 18 milliards de dollars pour Volkswagen dans le cadre de la fraude au contrôle CO₂ ou encore 46 milliards de dollars pour Bank of America dans le cadre des *toxics subprimes mortgage*. Dans les cas les plus graves, les entreprises peuvent disparaître, comme Lehman Brothers, Andersen ou Enron. Monsieur Lulin a également évoqué l'exemple de Wal Mart au Mexique où un collaborateur avait été mis à pied pour avoir dénoncé en interne le paiement illégal de 23 millions de dollars à des autorités locales afin d'accélérer la délivrance de permis de construire. Ce dernier a ensuite évoqué cette affaire avec un journaliste en 2012, qui a reçu le prix Pulitzer pour son [article](#) décrivant ces pratiques. Le Mexique a depuis ouvert une investigation contre Wal Mart, tout comme l'Inde, le Royaume-Uni et les États-Unis. Le jugement est toujours en cours et aurait déjà coûté près d'un milliard de dollars en frais et honoraires.

Les deux intervenants ont décrit une vague profonde de réactions des nouvelles générations quant à la corruption avec des manifestations massives en Ukraine, Thaïlande, Brésil, Afrique du Sud ou Inde (où un parti anti-corruption a remporté des élections).

Au sein de l'entreprise, il est essentiel de s'assurer que les collaborateurs puissent s'exprimer sans crainte. Cette perception obtenue anonymement montre le niveau de cette culture d'intégrité. L'écoute active et une bonne justice organisationnelle permettent d'éviter les doubles standards. Monsieur Lulin a par ailleurs déclaré qu'il ne fallait jamais accorder de bonus pour de bons comportements éthiques puisque cela devait être un comportement normal, une récompense symbolique est néanmoins envisageable.

Questions de la salle

Au sein de L'Oréal, le processus d'alerte éthique est disponible en 27 langues, dans 70 pays et pour les 83 000 collaborateurs. Monsieur Lulin a détaillé le nombre d'allégations remontées entre 2008 et 2014. Toutes ont fait l'objet d'investigations et 40 % étaient justifiées en tout ou partie. Des mesures correctives ont ainsi été prises.

Monsieur Lulin a conseillé de rendre obligatoire un e-learning autour de l'éthique et d'en publier les résultats par pays et services. La transparence des résultats est cruciale. Il a ensuite décrit le fonctionnement du e-learning autour de 23 thèmes éthiques, qui doit être suivi à l'arrivée de chaque nouvel entrant (sur la corruption et l'éthique) et chaque année pour les sujets antitrust. La Charte éthique est pour sa part remise en main propre par le manager. Monsieur Lulin a par ailleurs exposé d'autres mécanismes mis en place : audits sociaux internes et externes ; questions dédiées dans l'enquête de satisfaction des salariés ; outil d'auto-évaluation ; réseau de correspondants éthiques ; formation des commerciaux et des conseillères beauté. Des standards clairs, la formation et le fait d'impliquer le management sont essentiels dans la mise en œuvre de telles démarches.

Du côté de Transparency International, Julien Coll a abordé le mode de fonctionnement de son ONG qui prône un dialogue constructif avec les entreprises et demande aux adhérents de publier leurs réponses autour de 16 questions liées aux enjeux de corruption.

