



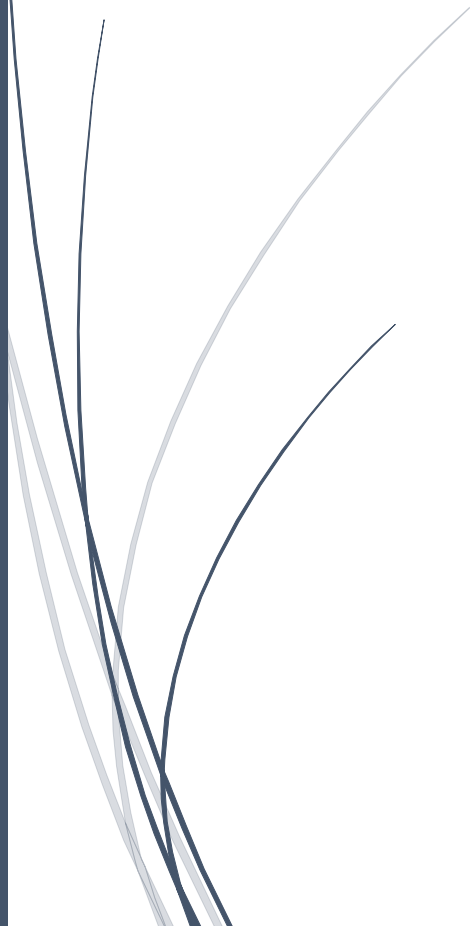
FB Conseil

AVOCAT AU BARREAU
DE PARIS

21/06/2021

FICHE PRATIQUE N°4

Les Conflits d'intérêts



QUESTION : Comment gérer les conflits d'intérêts au sein de l'entreprise ?

DEFINITIONS	<p>Le conflit d'intérêts consiste en « <i>toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.</i> » (Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 Art. 2)</p> <p>Les conflits d'intérêts exposent les entreprises privées ou publiques à des risques judiciaires, financiers, de réputation, de déstabilisation interne.</p>
	<p>Un conflit d'intérêts peut naître entre une entreprise et ses clients, ses instances dirigeantes, ses salariés, ses sous-traitants, ses fournisseurs...</p> <p>Identifier un risque de conflit d'intérêt nécessite de se poser les bonnes questions :</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Que se passerait-il si nous ne représentions que l'une des parties ?</i>• <i>Agirions-nous différemment ?</i>• <i>Les parties ont-elles des intérêts différents ?</i>
ACTEURS	Toutes les entreprises privées et publiques
ACTIONS	<p>A. IDENTIFIER</p> <p>1. Identifier les risques de conflits d'intérêts susceptibles de survenir en lien avec les services fournis, les activités qui sont exercées au nom ou pour le compte de l'entreprise. Décrire les situations dans lesquelles il existe un risque sensible d'atteinte aux intérêts des clients. Evaluer les risques et effectuer une cartographie par secteurs d'activité laquelle peut être intégrée dans la cartographie des risques anti-corruption.</p> <p>B. PREVENIR</p> <p>1. Désigner un Référent éthique interne ou externe possédant les compétences techniques de la fonction, disposant d'une autorité et d'une indépendance, et étant reconnu dans l'entreprise comme disposant des qualités requises pour l'exercice de ses missions. Faciliter l'accès en toute confidentialité à cette personne pour tous les salariés et les dirigeants de l'entreprise.</p> <p>2. Rédiger une procédure destinée à organiser la gestion des conflits d'intérêts au sein de l'entreprise, la faire valider par l'instance de gouvernance. La procédure est concrète, proportionnée à la taille, à l'organisation, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de l'entreprise. Elle est régulièrement actualisée (base annuelle à minima).</p> <p>La procédure: • renvoie aux services et activités qui sont exécutés par l'entreprise ou en son nom • décrit les circonstances qui constituent ou peuvent provoquer un conflit d'intérêts impliquant un risque sensible d'atteinte aux intérêts de l'entreprise et/ou de clients • fixe les mesures que l'entreprise prend en vue de gérer les conflits d'intérêts • détermine comment les clients sont informés des conflits d'intérêts qui se produisent • détermine comment les conflits d'intérêts doivent être enregistrés • détermine ce que l'entreprise entend par conflit d'intérêts dans le contexte des règles de conduite pour son secteur d'activités • liste quelles parties peuvent être concernées par un conflit d'intérêts • établit à partir de quel moment il est question d'un risque sensible de façon concrète et adaptée à la nature, l'échelle et la complexité de l'activité, fixe la probabilité de survenance du risque et son impact. La procédure peut être managée par les services RH et pilotée par le responsable conformité, elle doit être déclinée dans les procédures RH (recrutement, nominations...).</p>

2. **Intégrer** un chapitre sur les conflits d'intérêts dans le **Code éthique** précisant la volonté de l'entreprise de circonscrire ce risque. Le Code éthique figure au moins par le biais d'un lien sur les sites extranet et intranet de l'entreprise, **annexé au règlement intérieur il est diffusé à l'ensemble des salariés ce qui le rend opposable**. Le Code stipule que l'entreprise agit d'une manière honnête, équitable et professionnelle vis-à-vis de ses clients y compris s'agissant des modalités de rémunérations. La prévention des conflits d'intérêts doit s'inscrire dans les objectifs de bonne gouvernance de l'entreprise et dans les axes de sa politique en matière de RSE. L'entreprise doit se protéger des effets dommageables des conflits d'intérêts et s'abstenir de les susciter ou de les provoquer (ex : dans le choix de ses prestataires, experts, fournisseurs.)

3. **Organiser** les services pour minimiser les risques de conflits d'intérêts (ex. dissociation des tâches, séparation physique et opérationnelle entre les étapes de préparation et de validation)

4. **Etablir une politique de rémunération** des dirigeants et collaborateurs conforme au Code éthique. Lister les différentes composantes de la rémunération des salariés, dirigeants et sous-traitants mentionnant la méthode de calcul (honoraires ou commissions, liée à la réalisation d'objectifs quantitatifs, liée au respect d'exigences qualitatives telle que le respect des règles de conduite). Veiller à un équilibre adéquat entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération.

5. **Inform**er les clients sur la **procédure** de gestion des risques de conflits d'intérêts (lien sur le site extranet de l'entreprise, notification au client par voie électronique de l'adresse du site web où ce dernier pourra consulter la procédure de gestion des conflits d'intérêts, procédure rédigée sur un support durable). Les informations sont compréhensibles/accessibles/non sujettes à interprétation pour permettre au client de prendre une décision en connaissance de cause au sujet du service en lien avec lequel un conflit d'intérêts pourrait survenir.

6. **Former** les collaborateurs et les dirigeants à l'identification, la prévention, la gestion des conflits d'intérêts et les sanctions applicables. Conserver les justificatifs de formation. S'assurer que les sous-traitants connaissent et appliquent la procédure dédiée.

7. **Evaluer l'intégrité des tiers** clients, fournisseurs, sous-traitants etc...(ex : diagnostic par questionnaire de la relation avec le tiers, collecte de procédure d'un apporteur d'affaire relative à l'anti-corruption comportant un volet sur les conflits d'intérêts...)

C. TRAITER

1. **Gérer** le conflit d'intérêt identifié

2. **Consigner dans un Registre** les situations de conflits d'intérêts qui se sont manifestées dans l'entreprise et qui comportent un risque sensible d'atteinte aux intérêts des clients ou sont susceptibles de se produire. Rendre compte sans délai et formellement d'une situation de conflit d'intérêts avéré ou potentiel à son supérieur hiérarchique, au responsable conformité, au responsable RH. Actualiser régulièrement les données et la cartographie des risques.

D. CONTROLER ET SANCTIONNER

1. **Effectuer en fréquence un contrôle** de 1^{er} et 2^{eme} niveau sur la mise en œuvre de la procédure. Elaborer une procédure de vérification à quatre yeux et/ou de double signature pour les projets et décisions sensibles.

2. **Sanctionner** les comportements illégaux et portant atteinte à l'intérêt de l'entreprise. (ex : abus de bien sociaux, prise illégale d'intérêts...)

Un conflit d'intérêt n'est pas un délit mais favorise l'émergence des risques de corruption, de favoritisme, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt.

Les acteurs de l'assurance :

- Le Code des assurances demande aux assureurs de gérer et limiter les conflits d'intérêts (**Art 522-2**). Si un conflit d'intérêts ne peut pas être évité et que le souscripteur se trouve exposé à un risque, l'assureur concerné doit impérativement informer le(s) souscripteur(s) potentiels.
- **Directive DDA 2 (Art. 17 et 29) : Rémunération et conflits d'intérêts** : Evaluer les risques des schémas de rémunérations afin d'identifier ceux susceptibles de favoriser la distribution de produits spécifiques ou de nuire à la qualité du service fourni au client. Mettre en place une procédure de prévention, détection et gestion des conflits d'intérêts.
- **L'EIOPA** affirme que l'identification des conflits d'intérêts concerne toutes les entreprises d'assurance et tous les intermédiaires, quelle que soit leur taille et même les intermédiaires exclusifs (Questions-Réponses de l'EIOPA, 11 juill. 2018.)

TEXTES DE REFERENCE : De nombreux textes législatifs et réglementaires traitent du concept de conflits d'intérêts une sélection est proposée ci-après :

- Art. 1161 du Code civil ; Art. 2141-10 du Code de la commande publique ; Art. 523 du Code des sociétés ; Art. 225-38 et s. du Code de commerce (procédure des conventions règlementées)
- Loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 2016-1691 du 9/12/2016 dite « Loi Sapin 2 ».

Assurance :

- Code des Assurances - Art. L 522-1 à L 522-2 sur la prévention des conflits d'intérêts en ce qui concerne les contrats de capitalisation et d'assurance vie. Art. L 127-5 sur la protection juridique ;
- Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice (Solvabilité II- Art.185) ;
- Directive (UE) 2016/97 du Parlement européen et du Conseil du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances complétée par les Règlements délégués de la Commission européenne, 21 sept. 2017, C (2017) 6218 et 6229; Directive (UE) 2018/411 du Parlement européen et du Conseil du 14 mars 2018 modifiant la directive (UE) 2016/97 en ce qui concerne la date d'application des mesures de transposition des Etats membres- Décret n° 2018-431 du 1er juin 2018 relatif à la distribution d'assurance (transposition de la directive UE sur la Distribution d'assurance DDA 2 entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2018.)

Vous souhaitez être accompagné par un professionnel du droit :

FB Conseil

31 avenue Félix Faure 75015 Paris

Tél : 0609213171

fbannes.conseil@outlook.fr

www.fb-conseil.net