

REVUE LAMY

Droit des Affaires

Dossier : Le point sur les responsabilités individuelles civiles et pénales incombant aux acteurs de la compliance

Emmanuel DAOUD, Thalita LE BEL ESQUIVILLON, Guillaume MARTINE, Emmanuel MERCINIER, Hugo PARTOUCHE, Solène SFOGGIA et Robin BINSARD

- Les évolutions récentes du Conseil d'administration dans les sociétés cotées
François SAUVAGEOT
- Loi Sapin II : la mise en place du dispositif anticorruption par les entreprises un an après la publication des recommandations de l'AFA
Charlotte BURAUX et Matthieu DARY
- Pas de droit à l'erreur et Name and Shame renforcé : deux nouvelles mesures en matière de lutte contre les retards de paiement
Jean-Michel VERTUT
- Conditions générales : comment les faire prévaloir dans ses relations commerciales ?
Alexandre BAILLY, Xavier HARANGER et Laetitia de PELET

143 | MENSUEL
DÉCEMBRE 2018

RLDA 6593

Funambule ou chef d'orchestre : quelle responsabilité pour le compliance officer ?

Si les nouvelles obligations de conformité incombant aux entreprises ne prévoient aucun régime de responsabilité spécifique du compliance officer, l'importance croissante de leurs missions et de leur rôle conduit nécessairement à nous interroger. Nous avons donc souhaité clarifier les contours de leur responsabilité civile comme pénale et proposer quelques recommandations pratiques à l'intention des compliance officers ainsi qu'à leurs entreprises afin de mettre en place une fonction de conformité efficace et sécurisée.

Le responsable de la conformité, ou compliance officer, qu'il soit juriste, contrôleur interne ou responsable de l'audit, est un funambule de la norme autant qu'un chef d'orchestre : il doit adapter la loi aux métiers et les métiers à la loi afin d'orchestrer la conformité de l'entreprise – sans l'alourdir.

L'enjeu est multiple : le compliance officer gère l'abondance normative s'imposant aux entreprises, tandis que le budget n'augmente pas toujours en proportion ; il instaure l'exemplarité de la direction, tout en étant souvent salarié ; il traque les risques, en s'assurant que ceux-ci ne puissent être un jour utilisés à charge contre l'entreprise. En deux mots : le compliance officer doit savoir conserver l'équilibre d'une mission parfois paradoxale, souvent contradictoire, sans verser dans le registre du saltimbanque.

En réalité, cette responsabilité opérationnelle du responsable de la conformité interroge nécessairement sa responsabilité légale. Les expériences américaines ne peuvent d'ailleurs que nous y encourager avec la transaction récente du compliance officer de Moneygram. Poursuivi dans le cadre du programme anti-blanchiment de l'entreprise, le compliance officer a en effet accepté de payer une amende de 250 000 dollars et a été interdit d'exercer dans tout type d'entreprise réalisant des transferts d'argent pour une durée de trois ans. À charge, les autorités ont notamment relevé qu'il n'effectuait pas les diligences nécessaires concernant des agents dont il suspectait les pratiques de fraude et de blanchiment, qu'il ne mettait pas en œuvre les mesures appropriées

de due diligence ou d'audit et ne suspendait pas les relations identifiées comme à risque⁽¹⁾.

En France, aucun régime spécifique de responsabilité n'a été précisé aux termes des lois actuellement à l'ordre du jour des entreprises. En effet, la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi *Sapin II*, fait uniquement reposer la responsabilité de la mise en conformité sur les dirigeants (présidents, directeurs généraux, gérants) et la personne morale⁽²⁾. Elle ne crée donc aucun régime de responsabilité spécifique de la personne chargée de piloter la mise en conformité de l'entreprise.

En définitive, seule l'Agence française anticorruption (AFA) mentionne l'existence du responsable de la conformité, recommandant de le désigner afin de « piloter le déploiement, la mise en œuvre, l'évaluation du programme de conformité anticorruption, en étroite coopération avec les parties prenantes de l'organisation » et éventuellement d'assurer les relations entre l'entreprise et l'AFA en cas de contrôle⁽³⁾.

(1) *United States Department of the Treasury, FinCEN and Manhattan U.S. Attorney Announce Settlement with Former MoneyGram Executive Thomas E. Haider*, 4 mai 2017.

(2) L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, art. 17.

(3) AFA, Recommandations destinées à aider les personnes morales de droit public et de droit privé à prévenir et à détecter les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics et de favoritisme, version 12-17 et Charte des droits et devoirs des parties prenantes au contrôle.



Emmanuel
DAUD

Avocat au Barreau
de Paris
Cabinet Vigo
Membre du réseau
GESICA



Solène SFOGGIA

Avocate au Barreau
de Paris
Cabinet Vigo
Membre du réseau
GESICA

De la même manière, la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ne prévoit pas de disposition relative au référent de la conformité. Le règlement (UE) n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD), prévoit quant à lui la désignation d'un *Data Protection Officer* (DPO), dont la mission peut être rapprochée de celle du compliance officer, sans qu'il ne puisse pour autant être tenu personnellement responsable de la conformité audit règlement – cette responsabilité étant dévolue au responsable de traitement.

Si aucun régime spécifique n'est prévu par les lois et règlements précités, qu'en est-il en pratique ? Le compliance officer peut-il voir sa responsabilité engagée, en droit français, si le programme de conformité qu'il a mis en place n'est pas suffisant ? Si l'entreprise est sanctionnée, par exemple, par l'AFA ou par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) ? S'il couvre des fraudes, des pratiques de corruption, sans y participer ? S'il se contente de garder le silence sur des pratiques qu'il aurait découvertes à l'occasion de sa mission ? S'il ne communique pas certains documents aux autorités de contrôle ? Ou, au contraire, s'il s'oppose fermement à la direction et signale systématiquement les irrégularités constatées ?

À ce stade, c'est – nous semble-t-il – dans le droit commun de la responsabilité que des réponses peuvent être apportées, en matière pénale comme en matière civile, afin de guider les responsables de la conformité dans l'accomplissement de leurs missions.

I. – Le compliance officer, un salarié comme les autres ?

S'il est devenu courant d'imposer des objectifs aux salariés, la pratique ne manque pas de faire naître un certain nombre de questions s'agissant des objectifs pouvant être imposés au responsable de la conformité, dont l'efficacité de la mission dépend, en grande partie, de l'importance qui lui est accordée par la direction – c'est-à-dire des moyens qui lui sont donnés pour l'accomplir et de la place qui lui est attribuée dans l'organigramme.

Au demeurant, quelle est la responsabilité du compliance officer vis-à-vis de l'entreprise lorsque le plan de conformité est jugé inefficace ou lorsque l'entreprise se fait sanctionner par les autorités de contrôle en raison de son insuffisance ?

A. – La performance du compliance officer et de son plan de mise en conformité

Dans un souci de protection du salarié, l'on rappellera en premier lieu que la jurisprudence refuse de valider les clauses de responsabilité personnelle d'un salarié envers son employeur, quels qu'en soient les termes, et notam-

ment lorsqu'elles ont pour objet de faire supporter au salarié le montant du dommage⁽⁴⁾. Au-delà des clauses contractuelles, les juges rappellent régulièrement que le salarié ne peut être tenu responsable sur le fondement contractuel en cas de simple erreur ou insuffisance de sa part ayant causé un préjudice à son employeur⁽⁵⁾. Ainsi, le compliance officer ne saurait être tenu de rembourser à son employeur, par l'effet d'une clause ou d'un accord, le montant de l'amende prononcée à l'encontre de l'entreprise ou de son dirigeant par la CNIL ou par l'AFA.

C'est également la solution retenue en matière disciplinaire, aux termes de laquelle l'inaptitude du salarié à accomplir de manière satisfaisante ses obligations contractuelles ne peut être sanctionnée, dès lors que celui-ci ne fait pas preuve d'une insuffisance fautive⁽⁶⁾. Par exemple, les erreurs du responsable de service gestion et comptabilité commises dans la rémunération du personnel, les retards et inexactitudes dans la gestion du budget et de la comptabilité, donnant lieu à des redressements de l'employeur, ne sauraient constituer une faute en l'absence de mauvaise volonté délibérée dudit responsable⁽⁷⁾. En d'autres termes, le compliance officer qui ne parvient pas à remplir sa mission malgré toute sa bonne volonté ne saurait être puni sur le terrain disciplinaire, même si l'entreprise est sanctionnée par l'AFA car son plan de conformité est insuffisant⁽⁸⁾.

Toutefois, le compliance officer n'est pas pour autant à l'abri du pouvoir de direction et de sanction de l'employeur. En effet, l'employeur peut mettre fin à sa mission, si son insuffisance est établie par des éléments objectifs suffisants. Les juges ont ainsi pu valider le licenciement d'un cadre incapable de gérer une équipe⁽⁹⁾ ou d'un salarié ne parvenant pas à atteindre les objectifs définis par son contrat de travail, jugés réalistes et compatibles avec le marché⁽¹⁰⁾. Par analogie, l'on pourrait supposer que le compliance officer incapable de remplir sa mission, par exemple de mener une identification et une évaluation des risques ou un programme de formation, en raison de son insuffisance professionnelle, puisse être licencié. Il convient toutefois de nuancer cette possibilité : la seule non-réalisation des objectifs fixés par l'employeur ne saurait constituer en soi une cause de licenciement⁽¹¹⁾, dès lors

(4) Cass. soc., 10 nov. 1992, n° 89-40.523, Bull. civ. V, n° 538 ; Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-20.082.

(5) Cass. soc., 2 déc. 1997, n° 95-41.827.

(6) Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45.163, Bull. civ. V, n° 170.

(7) Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-45.643.

(8) Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-19.898 ; Cass. soc., 15 déc. 2011, n° 10-25.780 ; Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.433.

(9) Cass. soc., 23 sept. 2003, n° 01-43.595 ; Cass. soc., 18 mai 2005, n° 03-40.579 ; Cass. soc., 3 oct. 2007, n° 06-42.121.

(10) Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 09-65.175.

(11) Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-44.069, Bull. civ. V, n° 117 ; Cass. soc., 18 janv. 2012, n° 10-19.569.

qu'elle est de nature à transférer les risques de l'entreprise sur le salarié⁽¹²⁾. Concrètement, le juge recherche donc si les objectifs étaient réalistes et si l'échec à les atteindre résulte de la faute du salarié⁽¹³⁾.

En outre, la protection du salarié cède classiquement en cas de faute lourde, appréciée par comparaison avec un salarié normalement diligent. Il s'agit de la faute qui ne résulterait pas d'une simple erreur involontaire ; mais de celle d'une particulière gravité révélant une intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise⁽¹⁴⁾. Cette dernière intention fait l'objet d'un contrôle rigoureux de la Cour de cassation, qui a rappelé récemment qu'elle ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise, mais bien de la volonté du salarié de lui porter préjudice⁽¹⁵⁾. Ainsi, il s'agirait pour le responsable de la conformité de falsifier le registre des traitements de données à caractère personnel ou de saboter un contrôle de l'AFA afin de nuire, délibérément, à son employeur.

Enfin, c'est seulement en cas de faute délibérée du compliance officer que sa responsabilité pourra être éventuellement engagée vis-à-vis des tiers. L'employeur reste en effet responsable du dommage causé aux tiers par son salarié dans les fonctions auxquelles il l'a employé, en vertu du principe traditionnel de responsabilité des commettants pour leurs préposés⁽¹⁶⁾. Ainsi, le compliance officer devra avoir agi hors de ses fonctions, sans autorisation de sa hiérarchie ou d'un représentant de son employeur et à des fins étrangères à ses attributions pour voir sa responsabilité engagée, réduisant quasiment en pratique les hypothèses à la faute pénale intentionnelle pour laquelle il aurait été condamné⁽¹⁷⁾.

B. – Entre loyauté et mise en conformité : le difficile jeu d'équilibre du compliance officer

De fait, le compliance officer occupe un positionnement particulier au sein de l'entreprise, puisqu'il est chargé de détecter et de signaler des risques et des violations légales, réglementaires ou éthiques, y compris lorsqu'elles concernent ses collègues ou sa direction.

(12) T. Pasquier, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, 2010, coll. Bibl. dr. social, t. 53, LGDJ, n°s 272 et s. ; Cass. soc., 22 mai 1975, n° 74-40.454, Bull. civ. V, n° 265.

(13) Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-41.812, Bull. civ. V, n° 86 ; Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-42.371, Bull. civ. V, n° 367.

(14) Cass. soc., 29 nov. 1990, n° 88-40.618, Bull. civ. V, n° 599 ; Cass. soc., 5 déc. 1996, n° 93-44.073, Bull. civ. V, n° 424 ; Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-16.880.

(15) Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ. V, n° 22.

(16) C. civ., art. 1242 (C. civ., art. 1384-5 anc.).

(17) Cass. 2^e civ., 10 déc. 2015, n° 14-26.649.

Néanmoins, le droit commun fait une application pratique du principe de loyauté et privilégie à nouveau une approche protectrice pour le salarié confronté à ce positionnement délicat. Ainsi, le salarié peut refuser d'exécuter une tâche qui n'est pas conforme à ce qui était convenu dans le contrat⁽¹⁸⁾. De la même manière, il peut refuser de se soumettre à des injonctions qui ne seraient pas légales ou conformes, par exemple d'utiliser son badge alors que celui-ci n'a pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL⁽¹⁹⁾. Plus généralement, le salarié est libre d'exercer sa liberté d'expression, dès lors qu'il n'en abuse pas. L'abus reste à ce titre rarement caractérisé : c'est le cas lorsque le salarié manifeste publiquement et de manière systématique son désaccord avec le gérant, tout en adoptant délibérément une attitude négative et d'opposition⁽²⁰⁾. *In fine*, il en résulte que l'employeur ne saurait sanctionner le compliance officer qui se serait opposé à lui, lui aurait signalé des irrégularités ou l'aurait interrogé sur le caractère licite de certaines situations, dès lors qu'il n'abuse pas de sa liberté d'expression⁽²¹⁾.

En définitive, le compliance officer bénéficie, comme tout salarié, d'une protection relativement étendue dans le cadre de ses fonctions, bien que son statut s'accompagne souvent d'une indépendance et de missions spécifiques. En particulier, sa responsabilité ne peut être engagée en cas de simple erreur ou de négligence. Seuls une intention de nuire, une volonté de mal faire, un abus, ou encore une faute pénale pourront, en réalité, fonder cette responsabilité. Néanmoins, l'on ne saurait que conseiller au compliance officer d'accorder une attention particulière à la rédaction de son contrat de travail, à sa mission, ses objectifs, ainsi qu'aux ressources humaines et matérielles qui lui sont accordées, pour prévenir toute incompréhension avec son employeur ou toute ambiguïté sur la nature de ses missions.

II. – Le compliance officer, en première ligne des irrégularités de l'entreprise

En première ligne des infractions dont pourrait se rendre coupable l'entreprise, la position du compliance officer peut s'avérer délicate en pratique. Elle appelle ainsi, par souci de sécurité juridique au regard des spécificités de sa mission, à clarifier les différences entre participation, complicité et non-dénonciation de l'infraction en droit pénal français.

(18) Cass. soc., 28 mars 1995, n° 91-43.680 ; Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43.268, Bull. civ. V, n° 104.

(19) Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227, Bull. civ. V, n° 103.

(20) Cass. soc., 11 févr. 2009, n° 07-44.127.

(21) Cass. soc., 4 févr. 1997, n° 96-40.678.

A. – La responsabilité pénale du compliance officer en cas de commission d'une infraction

En droit pénal, le salarié qui commet une infraction à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail peut engager sa responsabilité pénale lorsque cette infraction lui est personnellement imputable. Dans ce cas, il est important de rappeler que le salarié ne peut s'exonérer en invoquant le fait que l'acte délictueux ait été commis sur ordre ou sur instruction de son supérieur hiérarchique⁽²²⁾. En d'autres termes, le compliance officer peut être condamné pénalement, alors même que l'infraction aurait été commise sur ordre et dans le seul intérêt de son employeur⁽²³⁾.

En outre, rien n'interdit au chef d'entreprise de déléguer sa responsabilité au responsable de la conformité : celui-ci peut alors voir sa responsabilité engagée dans les secteurs qui lui sont délégués.

L'on rappellera toutefois que l'efficacité de la délégation de pouvoirs reste soumise à l'appréciation du juge, qui vérifie que le délégataire avait la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires à l'exercice de cette responsabilité⁽²⁴⁾. En l'état actuel du droit, elle ne peut, selon nous, être sérieusement mise en place s'agissant de la mise en conformité avec la loi *Sapin II*, dont le manquement entraînerait une sanction de nature administrative, dès lors que la délégation entraîne un transfert de responsabilité pénale du délégant (sauf à ce que le régime de la délégation de pouvoirs soit étendu aux sanctions administratives – bien que l'esprit de la loi *Sapin II* nous semble plutôt aller dans le sens d'une responsabilité personnelle et d'un engagement renforcés du dirigeant).

Il n'en reste pas moins qu'une délégation de pouvoirs peut être utilement envisagée sur le volet pénal du RGPD et de la loi *Sapin II*, c'est-à-dire s'agissant des délits de corruption, trafic d'influence et différentes atteintes à la protection des données à caractère personnel. Ainsi, le responsable de la conformité pourrait être tenu responsable – non pas en cas d'amende prononcée par l'AFA – mais d'infractions commises par l'entreprise, dès lors qu'il jouit de la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission. Cette solution aurait le mérite de la cohérence avec les exigences imposées par l'AFA : le responsable de la conformité, comme le délégataire, doit avoir des moyens à la hauteur de ses fonctions.

À ce titre, il est utile de rappeler que la responsabilité du salarié délégataire ne pourra pas être mise en cause s'il apparaît que le délit résulte d'une organisation défectueuse

de l'entreprise. Par exemple, lorsqu'un chef d'entreprise a systématiquement recours à de la sous-traitance pour réaliser des travaux propres à l'activité normale de la société, il sera pénalement responsable en cas d'accident, même si une délégation de pouvoirs avait été mise en place. En effet, dans ce cas, la jurisprudence a retenu que l'accident était dû au dysfonctionnement dans l'organisation de l'entreprise, imputable au chef d'entreprise, qui créait une confusion dans l'organisation du travail et le partage des responsabilités⁽²⁵⁾. En d'autres termes, le compliance officer délégataire qui n'aurait pas les moyens de sa mise en conformité, ou dont le chef d'entreprise continuerait à prôner une politique en totale contradiction avec le respect de celle-ci, ne verrait *a priori* pas sa responsabilité engagée.

En somme, le compliance officer doit donc être particulièrement vigilant et s'abstenir de participer, de prêt ou de loin, à toute infraction dont il aurait connaissance, quand bien même il en recevrait l'ordre au plus haut niveau. D'un point de vue opérationnel, l'on ne peut que conseiller à la direction et à son responsable de la conformité de se livrer à une étude attentive de toute délégation de pouvoirs, afin d'en clarifier les responsabilités et les moyens rattachés.

B. – La responsabilité pénale du compliance officer en cas de connaissance d'une infraction

Le fait de savoir sans participer, savoir sans dénoncer ni empêcher, ne sont en principe pas susceptibles d'engager la responsabilité pénale du responsable de la conformité. La jurisprudence est à ce titre traditionnellement réticente à qualifier une complicité par abstention ou par inaction, c'est-à-dire celle où le salarié ne prend pas part à l'infraction.

Néanmoins, les fonctions particulières du compliance officer doivent nous interroger. Quid du référent conformité qui connaissait l'existence d'un système de corruption au plus haut niveau, et ne l'a pas dénoncé ? Il est en effet intéressant de relever que la complicité d'un salarié a pu être à plusieurs reprises retenue, dès lors qu'il avait promis aux auteurs du délit projeté de ne pas s'opposer, comme il l'aurait dû du fait de ses fonctions, leur procurant ainsi l'assurance de pouvoir le commettre sans être inquiétés⁽²⁶⁾. Compte-tenu de la nature de ses missions, l'on peut penser que la jurisprudence sera aussi sévère à l'endroit du responsable de la conformité si celui-ci accepte de ne pas empêcher un comportement illégal qu'il connaît.

(22) Cass. crim., 13 mars 1997, n° 96-81.081, Bull. crim., n° 107 ; Cass. crim., 26 juin 2002, n° 01-87.314, Bull. crim., n° 148.

(23) Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, n° 00-82.066, Bull. civ. ass. plén., n° 17.

(24) Cass. crim., 11 mars 1993, n° 92-80.773, Bull. crim., n° 112.

(25) Cass. crim., 25 mars 1997, n° 96-82.163 ; Cass. crim., 7 déc. 2004, n° 03-87.015.

(26) Cass. crim., 27 oct. 1971, n° 71-90.754, Bull. crim., n° 284 ; CA Paris, 3 déc. 2008, n° 08/05401.

Le point sur les responsabilités individuelles civiles et pénales incombant aux acteurs de la compliance

En parallèle, le compliance officer est particulièrement exposé au délit d'entrave lorsqu'il a connaissance d'une infraction. Déjà connu devant l'Autorité des marchés financiers⁽²⁷⁾, l'Autorité de la concurrence⁽²⁸⁾, puni dans les deux cas de deux ans d'emprisonnement et 300 000 euros d'amende, il est désormais réprimé devant l'AFA, avec une peine en comparaison moindre et limitée à 30 000 euros d'amende. La loi *Sapin II* ne prévoit donc pas de peine d'emprisonnement, en cohérence avec la pratique, bien que la diversité des sanctions ne peut qu'interroger (l'on rappelle que l'entrave aux missions de la CNIL est punie quant à elle d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende).

C'est en réalité, et surtout, au risque d'entrave aux alertes professionnelles que le compliance officer devra porter une attention particulière, en raison des contours et conditions de mise en œuvre de ce délit restant à préciser par la jurisprudence. Ainsi, toute personne faisant obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission d'un signalement pourra être punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende⁽²⁹⁾.

Du reste, les fonctions de compliance officer peuvent le conduire à avoir connaissance de certains délits et crimes dont l'absence de dénonciation fait l'objet d'un régime spécifique. En effet, les crimes en cours ou pouvant être empêchés⁽³⁰⁾, les privations, mauvais traitements, agressions, atteintes sexuelles sur une personne vulnérable⁽³¹⁾, de même que le fait de ne pas empêcher les crimes ou délits contre l'intégrité corporelle d'une personne⁽³²⁾ peuvent engager la responsabilité de la personne qui en a connaissance mais qui les tait.

Or, si le compliance officer n'est, dans la majorité des cas, pas concerné par ces dispositions au titre de sa mission,

une attention particulière doit être accordée aux risques larges visés par le devoir de vigilance (droits humains, environnement, santé, etc.) ainsi que sur les contextes accompagnant parfois les pratiques de corruption. Ainsi, l'on peut très bien imaginer que le responsable de la conformité, qui aurait connaissance de travail forcé dans le cadre de la cartographie des risques réalisée par l'entreprise au titre de la loi sur le devoir de vigilance, puisse voir sa responsabilité engagée s'il ne les dénonce pas – non sans reposer la question de son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur.

La prudence et le bon sens sont donc de mise pour le compliance officer, en cas d'infraction pénale dont il aurait connaissance. S'il n'est généralement pas tenu de la dénoncer, il est *a minima* vivement conseillé de prendre les mesures correctives et sanctions pour y mettre fin (faits concernant des salariés) ou d'adresser une prise de position écrite à la direction exprimant son opposition (faits concernant la direction).

En définitive, l'étude du droit positif, civil comme pénal, permet d'esquisser un régime de responsabilité du compliance officer dont les contours seront certainement amenés à évoluer. À ce stade, dans un souci de sécurité juridique, l'on ne peut que recommander aux compliance officers et aux chefs d'entreprise d'accorder une attention particulière à la définition de cette fonction – étendue des missions, moyens, indépendance, positionnement interne, objectifs, obligation de confidentialité, renégociations régulières – essentielle à son bon fonctionnement. En parallèle, la création de guides et essais déontologiques est à suivre de près – et à encourager – dans une profession en pleine expansion : l'élaboration d'un référentiel français du compliance officer doit nécessairement accompagner la naissance du référentiel français de la compliance. ■

(27) C. mon. fin., art. L. 642-2.

(28) C. com., art. L. 450-8.

(29) L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, art. 13.

(30) C. pén., art. 434-1.

(31) C. pén., art. 434-3.

(32) C. pén., art. 223-6.