

direction  
eqd et e

## ★ LA PERSONNALITÉ DE LA SEMAINE

## BENOÎT DE SAGAZAN, DIRECTEUR JURIDIQUE ET FISCAL, BODEMER

Directeur juridique et fiscal du groupe André de 2001 à 2014, Benoît de Sagazan vient d'endosser les mêmes fonctions au sein de Bodemer. Avocat fiscaliste de formation, cet ancien responsable fiscal de Vallourec sera sous la responsabilité directe d'Alain Dahair, président du distributeur de véhicules Renault, Dacia et Nissan en Bretagne et en Normandie. Il était, depuis 2014, chargé de mission chez Gérard Darel.

26 %

**DES ENTREPRISES** britanniques, françaises et allemandes ont défini un plan d'action pour endiguer les risques d'un Brexit, selon une étude Pinsent Masons.

Juristes,  
êtes-vous  
bien payés ?

## RÉMUNÉRATION //

Huit ans après sa dernière édition, l'Association française des juristes d'entreprise renouvelle son enquête sur les salaires qui ont cours dans la profession. Un outil utile quand vient l'heure des négociations salariales.

Vincent Bouquet  
vbouquet@lesechos.fr

**D**epuis 2008, l'Association française des juristes d'entreprise (AFJE) n'avait pas réactualisé son enquête sur la rémunération des juristes d'entreprise. C'est désormais chose faite. « Cette étude est un outil nécessaire, afin qu'ils puissent se positionner au niveau national », assure la présidente de l'association et directrice juridique de Vallourec, Stéphanie Fougou. Les DRH et les directions générales peuvent également y trouver des informations pour ajuster leur politique salariale. » S'appuyant sur l'analyse de 1.007 réponses qualifiées, l'enquête estime que la moyenne de la rémunération brute annuelle – hors avantages variables – des juristes en France en 2015 est de 67.791 euros, contre 62.209 euros en 2008, soit une augmentation moyenne de 1,3 % par an. Aujourd'hui, la moitié des juristes perçoivent plus de 59.000 euros de salaire brut annuel, toutes responsabilités et tailles d'entreprises confondues. Des sommes auxquelles il faut ajouter les éventuelles parts variables – bonus, prime, treizième mois... – dont, pour la seule année 2015, 57 % des juristes ont bénéficié.

## De multiples disparités

Quand on les interroge sur le critère principal ayant justifié la décision et le niveau de cette augmentation, 26 % des juristes déclarent avoir atteint ou dépassé les indicateurs de performance définis dans leur organisation, 18 % y voient un geste discrétionnaire, 12 % les lient à la politique globale d'augmentation de leur entreprise et 11 % à leur participation aux projets stratégiques. Mais, en fonction de leur niveau hiérarchique, il existe de fortes disparités. Si le juriste « de base » a gagné en moyenne 50.113 euros en 2015, contre 46.961 en 2008, le direc-



Jérôme Meyer-Bisch pour « Les Echos Business »

teur juridique a vu sa rémunération moyenne s'établir à 110.261 euros, en hausse de 12 % par rapport à la précédente enquête. Second facteur discriminant, outre la taille de l'entreprise : le secteur d'activité. Les juristes exerçant dans des sociétés de l'informatique, des télécoms et du retail ont bénéficié, en moyenne, d'une augmentation et d'une part variable plus importantes en 2015 que ceux des services, des transports ou encore du secteur banque, finance et assurance.

## L'inégalité homme-femme

De surcroît, le monde juridique n'échappe pas à cette injuste règle : en 2015, le salaire des femmes juristes est toujours inférieur de 7 à 14 % à celui des hommes. Quand un juriste masculin gagne, en moyenne, 53.539 euros par an, son homologue féminin touche seulement 49.068 euros. Idem pour les directeurs juridiques et leurs 117.740 euros de rémunération brute annuelle, contre 101.488 euros pour leurs pairs féminins. « L'analyse par genre montre qu'il n'y a pas eu d'évo-

lution positive dans l'égalité salariale homme-femme au cours des sept dernières années », regrette l'étude. Pour augmenter ce niveau de rémunération, dont seulement 32 % des juristes se satisfont, 59 % d'entre eux envisagent de changer d'employeur en 2016. « Une solution efficace, mais qui atteint rapidement ses limites si on s'inscrit dans la durée », estime Stéphanie Fougou. Il vaut mieux construire un package de formations sur le management, les « soft skills » ou encore la maîtrise d'une nouvelle langue étrangère pour espérer évoluer dans sa propre entreprise. » Quand, dans le même temps, sept professionnels sur dix estiment qu'il est difficile de trouver un emploi de juriste en France, il est vrai que cette dernière solution apparaît plus raisonnable.



**À NOTER**  
Les juristes d'entreprise exerçant en 2015 ont, en moyenne, 39 ans. 67 % sont des femmes, contre 56 % en 2008, et deux juristes sur trois travaillent en Ile-de-France (AFJE).

Lutte anticorruption :  
les entreprises françaises  
à la traîne

**CONFORMITÉ //** Si les sociétés comprennent les enjeux liés à la corruption, elles ne sont qu'une minorité à s'être dotées d'outils solides pour en prévenir, contrôler et limiter les risques.

Alors que le projet de loi relatif à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dit « Sapin 2 », devrait être débattu au Parlement dans les prochains mois, les entreprises françaises semblent, en la matière, encore avoir du pain sur la planche. Selon une étude réalisée dans douze pays par le cabinet d'avocats Eversheds auprès de 500 dirigeants et membres de conseil d'administration de 500 grandes

entreprises, 70 % des 500 dirigeants français interrogés reconnaissent que leurs programmes de lutte contre la corruption sont insuffisants. « Les entreprises françaises comprennent la gravité et l'effet dévastateur que des poursuites du chef de corruption pourraient avoir sur leurs activités et leur réputation mais ne cernent pas la réalité des risques existants », explique Sophie Scemla, associée chez Eversheds. Or, en raison du renforcement de la

législation et des décisions judiciaires récentes, comme l'arrêt de la cour d'appel de Paris dans l'affaire « Pétrole contre nourriture », ils sont de plus en plus importants. »

## Se signaler volontairement ?

Plus préoccupant encore : si moins de la moitié (46 %) des membres des conseils d'administration français interrogés disent comprendre la politique de lutte contre la corruption en place dans leur entreprise, 58 % déclarent avoir identifié des pratiques susceptibles d'être qualifiées de corruption au sein de leur organisation. Parmi eux, 41 % assurent avoir pris la décision de signaler volontairement ces comportements aux autorités chargées du maintien de la loi, quand 35 % ont choisi d'en informer l'autorité de régulation dont ils dépendent. « Les incitations au signalement volontaire sont de plus en plus fréquentes à l'étranger », précise l'avocate. Mais, en France, contrairement à d'autres pays, il n'existe pas de possibilités de conclure des accords négociés avec le

parquet. » Bridant, de fait, l'intérêt des entreprises à « s'autodénoncer ». Loin d'être un vœu pieux, la prévention apparaît comme le seul moyen de détecter et bannir ces comportements, tout en préservant le développement de l'entreprise. « Les sociétés doivent agir à plusieurs niveaux : réaliser une analyse exhaustive des risques, soumise à un réexamen régulier ; s'assurer que leurs procédures de lutte contre la corruption sont compréhensibles et adaptées ; mettre en place des formations encourageant la discussion et modifiant les comportements ; et faire un audit constant des procédures mises en place », conclut l'avocate. — V. B.



**À NOTER**  
Pour 53 % des grands groupes internationaux, la lutte contre la corruption est « une complication superflue » qui entrave leurs activités quotidiennes, d'après une étude du cabinet d'avocats Hogan Lovells. En savoir plus : [echo.st/m209981](http://echo.st/m209981).

AU NOM  
DE LA LOI

MÉLANIE THILL-TAYARA ET ROMAIN MAULIN  
Associée chez Dechert LLP, expert du Club des juristes et collaborateur senior chez Dechert LLP

Pouvoirs d'enquête  
de la Commission :  
savoir raison garder

**L**a tendance semblait irréversible : les autorités de la concurrence – Commission européenne en tête –, souhaitant des pouvoirs d'enquête toujours plus étendus pour détecter et sanctionner lourdement les stratégies anticoncurrentielles mises en œuvre par les entreprises. Les entreprises, de leur côté, semblant ne disposer que d'une seule possibilité au stade de l'enquête de concurrence : coopérer encore et toujours sous peine d'être sanctionnées pour obstruction.

Pourtant, par un arrêt en date du 10 mars 2016, la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé qu'en matière d'enquêtes de concurrence également, il faut savoir raison garder. Oui, l'entreprise soupçonnée d'avoir participé à une pratique anticoncurrentielle est légalement tenue de coopérer avec l'autorité de poursuite. Oui encore, l'entreprise doit fournir ses meilleurs efforts pour répondre, rapidement et de façon complète, aux questions orales des enquêteurs (dans le cadre d'une inspection) ou écrites dans le cadre d'une demande de renseignements, c'est-à-dire d'un questionnaire. L'incitation à le faire est importante lorsque l'on sait que tout manquement à cette obligation pourra constituer une obstruction et, partant, déclencher une amende de procédure pouvant atteindre 1 % du chiffre d'affaires mondial.

Non, et c'est l'enseignement principal de cet arrêt, l'entreprise poursuivie n'est nullement tenue de se substituer à la Commission européenne dans l'établissement des charges qui pourront in fine être retenues contre elle. Plus particulièrement, il ne saurait être exigé de l'entreprise poursuivie qu'elle engage tout de même une sanction pécuniaire jusqu'à 10 % de son chiffre d'affaires, qu'elle engage, sans que l'autorité de poursuite ne lui ait clairement exposé les soupçons d'infraction pesant sur elle, des ressources financières et humaines significatives pour fournir, dans un délai et format imposés unilatéralement par cette dernière, des données, en l'occurrence des données économiques, particulièrement volumineuses et potentiellement incriminantes. Cela est d'autant moins justifié lorsqu'une telle demande intervient à un stade particulièrement avancé de l'enquête, c'est-à-dire à un moment où l'autorité de poursuite est déjà censée disposer d'éléments suffisants pour apprécier la solidité de son dossier et décider des éventuelles suites à lui donner. La solution relève finalement du bon sens : la charge de la preuve de la commission d'une pratique anticoncurrentielle pèse sur l'autorité de poursuite, et sur elle seule. Encore fallait-il que la plus haute juridiction européenne le rappelle. Ce rappel à l'ordre devrait conduire les autorités de concurrence à davantage de mesure lorsqu'elles font usage de leurs pouvoirs d'enquête. Il ouvre en tout état de cause des perspectives prometteuses pour les entreprises poursuivies et leurs conseils dans leur tentative de définir des modalités de coopération avec les autorités de poursuite qui soient plus raisonnables et respectueuses de leurs droits de la défense. ■

## ILS ONT BOUGÉ

Olivier Mélédo rejoint Mayer Brown en qualité d'associé // Patrick Starkman devient associé dans le cabinet Samman // Annabelle Richard est nommée associée chez Pinsent Masons.

En partenariat avec Nomination.fr