

**CONCOURS EXTERNE POUR LE RECRUTEMENT
D'INSPECTEURS DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS
DES 13, 14 ET 15 JANVIER 2020**

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 3

(DURÉE : 3 HEURES – COEFFICIENT 4)

OPTIONS A, B, C et D

Au choix du candidat,

ce choix ayant été précisé au moment de l'inscription

OPTION A : page 2
OPTION B : pages 3 à 8
OPTION C : pages 9 à 14
OPTION D : page 15

AVERTISSEMENTS IMPORTANTS

Vous devez composer dans l'option choisie lors de votre inscription et uniquement dans celle-ci. **Si vous composez dans une option différente ou dans plusieurs options de la présente épreuve, votre copie sera notée 0/20.**

Veillez à bien indiquer sur votre copie l'**option** dans laquelle vous allez composer, ainsi que le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Pour l'épreuve de comptabilité et analyse financière, l'usage d'une calculatrice de poche autonome non programmable ainsi que du plan comptable général (vierge de toute annotation) est **autorisé**. **Pour les autres matières**, l'usage de tout matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni est **interdit**.

Toute fraude ou tentative de fraude constatée par la commission de surveillance **entraînera l'exclusion du concours**.

Il vous est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la première heure**.

Le présent document comporte **15 pages** numérotées.

Tournez la page, SVP

OPTION A : ANALYSE ÉCONOMIQUE

Dettes, taux négatifs : un risque à terme ?

OPTION B : COMPTABILITÉ ET ANALYSE FINANCIÈRE

REMARQUES PRÉLIMINAIRES :

- *Les exercices sont indépendants les uns des autres et doivent tous être traités.*
- *Chaque réponse doit être précédée du numéro de la question à laquelle elle se rapporte. Aucune réponse ne doit être inscrite sur le sujet.*
- À défaut d'autre précision figurant dans l'énoncé :
 - *L'unité monétaire utilisée est l'euro. Tous les calculs sont à justifier et à arrondir au centime d'euro le plus proche ;*
 - *Les montants s'entendent toutes taxes comprises ;*
 - *La TVA est au taux ordinaire de 20 % ;*
 - *La durée de l'exercice comptable coïncide avec l'année civile ;*
 - *Les clients règlent à 30 jours et les fournisseurs sont payés à 30 jours.*

EXERCICE N° 1

L'entreprise CHOICE-WORLD (Fr) est spécialisée dans la conception d'appareils de domotique. Pour développer un nouveau produit, elle a besoin d'un nouveau matériel industriel qui a les caractéristiques suivantes :

- le 16 mars de l'année N, versement au fournisseur LOCPROD (Fr) d'une avance de 37 000,00 euros par virement bancaire ;
- acquisition le 11 juin de l'année N de ce matériel d'une valeur hors taxe de 74 000,00 euros, avec paiement à 30 jours fin de mois ;
- mise en service de ce matériel le 01 juillet N ;
- sa durée d'utilisation est de 8 ans ;
- l'entreprise applique l'amortissement dégressif, avec un coefficient fiscal de 2,25.

1/ Enregistrez au livre-journal les écritures relatives au versement de l'avance, de l'acquisition et de la dotation annuelle ;

2/ Présentez le tableau d'amortissement de ce matériel industriel. Les calculs seront arrondis à l'euro le plus proche ;

3/ Une entreprise en cours de création vous propose le 31 juillet de l'année N+3 de racheter ce matériel à la valeur hors taxe de 23 500,00 euros. En dehors de toute autre considération, cette proposition doit-elle être comptablement acceptée ?

4/ L'entreprise vend finalement ce matériel le 31 octobre de l'année N+4 à la valeur hors taxe de 19 000,00 euros. Passez au livre-journal les écritures relatives à cette cession.

EXERCICE N° 2

Le service financier de la société YAPLUS-K (Fr) vous communique les états de synthèse de cette société, exprimées en euros. Il s'agit du compte de résultat des années N et N-1 et des bilans des années N, N-1 et N-2.

à partir de ces documents repris ci-dessous, calculez :

- 1/ la capacité d'autofinancement et l'excédent brut d'exploitation pour les exercices n-1 et n ;
- 2/ le besoin en fonds de roulement d'exploitation et la variation du besoin en fonds de roulement pour les exercices n, n-1 et n-2 ;
- 3/ l'excédent de trésorerie sur opérations de gestion et l'excédent de trésorerie d'exploitation pour les exercices n et n-1

Compte de résultat					
Charges	N-1	N	Produits	N-1	N
Achats	450 000,00	540 000,00	Production vendue	650 000,00	750 000,00
Variation des stocks	-3 500,00	-75 000,00	Production stockée	150 000,00	148 000,00
Charges de personnel	250 000,00	330 000,00	Reprise sur provisions	15 900,00	,00
Dotations aux amortissements et provisions	36 000,00	56 000,00			
Charges financières	8 600,00	19 000,00			
Pertes sur les créances	15 800,00	,00			
Impôts sur les sociétés	20 000,00	9 000,00			
Résultat net	39 000,00	19 000,00			
TOTAL	815 900,00	898 000,00	TOTAL	815 900,00	898 000,00

Bilan au 31 décembre de l'année N-2					
Actif	Brut	Amortissements et provisions	Net	Passif	Net
Actif immobilisé	225 000,00	70 000,00	155 000,00	Capital	110 000,00
Stocks	60 000,00	,00	60 000,00	Réserves	33 000,00
Clients	95 000,00	16 900,00	78 100,00	Dettes financières	95 000,00
Disponibilités	5 000,00	,00	5 000,00	Fournisseur	56 000,00
				TVA a décaisser	4 100,00
TOTAL	385 000,00	86 900,00	298 100,00		298 100,00

Bilan au 31 décembre de l'année N-1					
Actif	Brut	Amortissements et provisions	Net	Passif	Net
Actif immobilisé	300 000,00	93 000,00	207 000,00	Capital	210 000,00
Stocks	130 000,00	,00	130 000,00	Réserves	45 000,00
Clients	120 000,00	,00	120 000,00	Dettes financières	140 000,00
Disponibilités	2 000,00	,00	2 000,00	Fournisseur	60 500,00
				TVA a décaisser	3 500,00
TOTAL	552 000,00	93 000,00	459 000,00		459 000,00

Bilan au 31 décembre de l'année N					
Actif	Brut	Amortissements et provisions	Net	Passif	Net
Actif immobilisé	350 000,00	125 000,00	225 000,00	Capital	210 000,00
Stocks	170 000,00	,00	170 000,00	Réserves	65 000,00
Clients	180 000,00	,00	180 000,00	Dettes financières	230 000,00
Disponibilités	2 000,00	,00	2 000,00	Fournisseur	63 300,00
				TVA a décaisser	8 700,00
TOTAL	702 000,00	125 000,00	577 000,00		577 000,00

Pour information, les concours bancaires courants sont compris dans les dettes financières de l'année N à hauteur de 3 600,00 euros.

EXERCICE N° 3

À partir des comptes ci-après repris dans la balance des comptes de la société BREXANOR (Fr) de l'exercice N :

1/ Exposez sommairement l'utilité des soldes intermédiaires de gestion pour une entreprise ;

2/ Reproduisez le tableau sur votre copie et complétez-le des soldes intermédiaires de gestion ci-dessous ;

Numéro de compte	Nom des comptes	Solde (€)	
		Débiteur	Créditeur
601	Achat de matières premières	195 000,00	
6031	Variation de stocks de matières premières	15 000,00	

6037	Variations de stocks de marchandises	8 000,00	
607	Achat de marchandises	16 500,00	
6081	Frais accessoires sur achats de matières premières	45 000,00	
6087	Frais accessoires sur achats de marchandises	5 600,00	
6091	RRR obtenus sur achats de matières premières		15 000,00
6097	RRR obtenus sur achats de marchandises		980,00
611	Achats de sous-traitance	41 200,00	
613	Locations	6 890,00	
615	Travaux d'entretien et de réparation	8 500,00	
616	Prime d'assurance	3 600,00	
617	Etudes et recherches	950,00	
623	Publicité, publications, relations publiques	8 200,00	
625	Déplacements, missions et réceptions	600,00	
626	Frais postaux	980,00	
627	Services bancaires	3 100,00	
63	Impôts, taxes et versements assimilés	9 800,00	
641	Rémunération du personnel	81 600,00	
645	Charges de sécurité sociale	35 000,00	
661	Charges d'intérêts	7 500,00	
665	Escomptes accordés	1 600,00	
667	Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement	1 650,00	
671	Charges exceptionnelles sur opérations de gestion	350,00	
675	Valeurs comptables des éléments d'actif cédés	3 500,00	
6811	Dotations aux amortissements sur immobilisations	11 700,00	
68173	Dotations aux provisions pour dépréciation des stocks	2 500,00	
68174	Dotations aux provisions pour dépréciation des créances	1 900,00	
6865	Dotations aux provisions pour risques et charges financiers	840,00	
687	Dotations aux amortissements et aux provision – charges exceptionnelles	560,00	
691	Participation des salariés aux résultats	930,00	
695	Impôts sur les bénéfices	6 800,00	
701	Ventes de produits finis		468 000,00
707	Ventes de marchandises		17 900,00
708	Produits des activités annexes		19 730,00
7091	RRR accordés sur ventes de produits finis	24 000,00	
7097	RRR accordés sur ventes de marchandises	800,00	
7135	Variation des stocks de produits		9 400,00
75	Autres produits de gestion courante		17 800,00
761	Produits de participations		5 000,00
764	Revenus des valeurs mobilières de placement		1 400,00

767	Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement		2 100,00
771	Produits exceptionnels sur opérations de gestion		250,00
775	Produits des cessions d'éléments d'actif		3 100,00
78174	Reprises sur provisions pour dépréciations des créances		150,00
7866	Reprises sur provisions pour dépréciations des éléments financiers		640,00
791	Transfert de charges d'exploitation		1 800,00

TABLEAU DES SOLDES INTERMÉDIAIRES DE GESTION

Produits	Somme (€)	Charges	Somme (€)	SIG	Montant (€)
				Marge commerciale	
				Production de l'exercice	
				Valeur ajoutée :	
				Excédent brut d'exploitation	
				Résultat d'exploitation	
				Résultat courant avant impôts	
				Résultat exceptionnel	
				Résultat de l'exercice	
				Résultat sur cessions d'éléments d'actif immobilisés	

EXERCICE N° 4

Comptable au sein de la société LASTCHENCE (Fr), spécialisée dans la commercialisation de bouteilles d'eau gazeuse en verre, vous devez enregistrer au livre-journal de la société les opérations suivantes :

1/ le 18 janvier de l'année N : vente à la société SUD-DISTRIB (Fr) de 2 500 bouteilles d'une valeur unitaire de 1,23 euro hors taxes. Paiement à trente jours fin de mois. La société consigne en outre chaque bouteille à hauteur de 0,10 euro ;

2/ le 25 février de l'année N : la société SUD-DISTRIB retourne à votre société les 2 500 bouteilles consignées le 18 janvier. Vous adressez à votre client la facture d'avoir correspondante ;

3/ le 28 février de l'année N : la société SUD-DISTRIB règle par virement bancaire le solde de la somme due sur les opérations des 18 et du 25 janvier ;

4/ le 16 mars de l'année N : l'entreprise achète à la société FOURNCASH (Fr) des marchandises pour un montant de 6 300,00 euros hors taxes. Elle supporte en outre les frais accessoires d'achat suivants :

- frais de transport : 700,00 euros hors taxes ;

- commission : 260,00 euros hors taxes ;

- prime d'assurance : 150,00 euros (non soumis à TVA).

Le règlement interviendra à 30 jours fin de mois par virement bancaire ;

5/ le 25 juin de l'année N : l'entreprise reçoit de la société STARTURG (Fr) un coupon de 3,75 euros pour chacune des 6 000 actions détenues. Le paiement intervient par virement bancaire ;

6/ le 11 décembre de l'année N : la société vend 3 500 bouteilles au client américain IMPORTSTATE au prix unitaire de 1,35 dollar américain. Le taux de change du jour applicable est de 1 dollar = 0,90 euro ;

7/ le 31 décembre de l'année N : Le règlement de la facture du 11 décembre n'étant pas encore intervenu, régularisez comptablement cette opération dans le livre-journal. Le taux de change applicable est alors de 1 dollar américain = 0,95 euro ;

8/ le 31 décembre de l'année N : le client ordinaire SURDEYROSES (Fr) vous doit la somme de 4 500,00 euros TTC. Vous enregistrez ce jour que cette créance est insolvable.

OPTION C : GESTION ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

Le partage du pouvoir dans l'entreprise.

Liste des documents

- Document 1 :** Holocratie : le remède au manque d'agilité.
Change the work (blog), article écrit par Antoun Souhaid
- Document 2 :** L'entreprise libérée est-elle plus performante ?
AGEFI.com, article écrit par Christophe Clavé
- Document 3 :** Partager le pouvoir dans l'entreprise, séduisant mais risqué.
L'opinion.fr, article écrit par Sophie Vermeille et Régis Bourgueil
- Document 4 :** Risques : la responsabilité pénale des chefs d'entreprise augmente.
Leséchos.fr, article écrit par Cecile Desjardins

DOCUMENT 1

Holocratie : le remède au manque d'agilité

Change the work (blog), article écrit par Antoun Souhaid

Les entreprises font face d'une façon journalière à plusieurs difficultés : la bureaucratie, le ralentissement de prise de décision, la difficulté de passer à l'action, le manque d'agilité, le manque d'adaptabilité, le manque d'opportunité de la part des employés de donner leur input dans la prise de décision...

Ces difficultés se retrouvent dans tous les secteurs et dans toutes les tailles d'entreprises. Certains pensent qu'elles sont la conséquence naturelle de l'organisation qu'on applique : le modèle taylorien, hiérarchique. Une solution à tous ces obstacles serait l'holocratie. Xavier Boemare nous a parlé de son expérience chez Engie lors de la conférence Time to Imagine, dont les intervenants se sont focalisés sur les « nouveaux modes d'interaction de l'entreprise avec ses collaborateurs ».

Requalification des relations internes

Xavier Boemare, "Transformation Enabler" au sein de la Branche Global Energy Management de Engie, définit cette nouvelle méthode en la qualifiant d'une « situation dans laquelle on redonne la souveraineté à l'employé ». C'est pour lui une requalification des relations entre les employés : « cette technique consiste à rétablir le lien adulte-adulte en ne recevant plus d'ordres ». Supprimer le rôle du manager afin de rétablir une relation horizontale dans une entreprise ne veut pas dire qu'il n'y a plus de hiérarchie dans l'entreprise. L'entreprise est divisée en petites bulles et à la tête se trouve le chef de l'entreprise. L'entreprise est donc une représentation de plusieurs cercles où chacun sert une partie de la raison d'être de la société. C'est donc une entité constituée de plusieurs

composantes (catégories et sous-catégories) dont chacune répond à un certain intérêt d'une façon autonome pour le bien-être de la société.

Beaucoup d'entreprises sont frileuses vis-à-vis de l'holocratie car elles ont peur de perdre les managers explique Xavier Boemare. Pour lui, théoriquement, « être manager, c'est donner des ordres, mais dans le concret, il utilise l'autorité pour accomplir d'autres tâches ». Il dévoile que les managers ont un rôle dans l'holocratie mais c'est à eux de révéler leur plus-value au sein de l'entreprise sans se noyer dans un titre. « Tous les managers ont le même titre mais chacun accomplit des missions différentes. Ils ont de l'autorité mais chacun l'utilise différemment ». Avec l'holocratie, l'enjeu serait de réorganiser la mission du manager tout en créant une liberté aux employés. Ainsi, Xavier Boemare suggère que le manager joue un rôle de premier lien avec les employés. « Il fera par la suite de l'administratif, de l'embauche... ».

Plus de collaboratif au sein de l'entreprise ?

Dans cette démarche, on offre une plus grande autonomie aux employés d'accomplir leurs missions. Certes, une grande collaboration existe entre eux afin de répondre à un seul objectif. C'est ce qu'explique Caroline Pailloux, Directrice et Fondatrice d'Ignition Program, en déclarant que dans son entreprise, « chaque employé demande toujours l'avis des collègues de son projet. Il n'y a pas plus de collaboratif que dans l'entreprise libérée ». Pour Xavier Boemare, chaque employé va contribuer à sa façon dans l'entreprise, dans son périmètre sans exclure le collaboratif. C'est donc en soit « être manager de son espace dans l'entreprise sans pour autant exclure la collaboration entre les différents secteurs afin de répondre à la raison d'être de l'entreprise ».

L'holocratie : le futur des entreprises ?

L'holocratie est une des solutions pour gagner en agilité et en créativité. Elle peut être appliquée à toutes les entreprises de tailles différentes (la transition sera évidemment plus rapide dans les petites entreprises). Ce n'est pas une fin mais un moyen pour rendre une entreprise libérée. Reste à mentionner que cette méthode permet de même une adaptabilité rapide aux besoins changeants de l'entreprise et donne la possibilité aux employés de prendre des initiatives et de les appliquer.

En conclusion, abandonner le système taylorien n'est pas une tâche facile surtout pour les grandes entreprises qui ont l'habitude de travailler dans un système hiérarchique. Ce changement ne se fera pas du jour au lendemain, il prend plusieurs mois voire plusieurs années. C'est un projet qui se fait à petit pas.

DOCUMENT 2

L'entreprise libérée est-elle plus performante ?

AGEFI.com, article écrit par Christophe Clavé

Le thème de l'entreprise libérée est à la mode. Difficile de lire une revue de Gestion des Ressources Humaines, d'assister à un colloque sur le management qui n'en parle pas. Dans un article riche publié dans la revue « Management & Avenir » Rodolphe Colle, Isabelle Corbett-Etchevers, Christian Defélix, Céline Perea et Damien Richard nous proposent une réponse partielle. Une entreprise libérée se définit comme une entreprise dont l'organisation diffère radicalement et dans laquelle les salariés sont libres d'agir pour le bien de l'entreprise.

Les performances attendues se concentrent dans la capacité à innover et dans l'amélioration de la qualité de vie au travail. Une hirondelle ne fait pas le printemps. La presse sur le sujet fait ses choux gras d'un ou deux exemples de réussites, souvent les mêmes. Il existe une grande variété de pratiques managériales innovantes, qui ont pour point commun d'avoir un dirigeant charismatique qui réduit la hiérarchie et confèrent aux salariés une grande autonomie de décision. Une entreprise qui doit innover, quelle que soit sa taille, gagne à « libérer » une partie au moins de son organisation, à laisser les équipes travailler ensemble, à tester, tenter, essayer, copier s'il le faut, disons transposer dans son secteur d'activité des idées venues d'ailleurs.

Lorsque le Groupe LVMH (ou L'Oréal, ou plein d'autres), hébergent des startups dans leurs incubateurs, ils ne recherchent pas autre chose: ouvrir les esprits, confronter les pratiques, les idées, expérimenter. À peu près tout pour sortir du conformisme des services de Recherches & Développement qui ne savent plus que réinventer ce qu'ils connaissent déjà. L'innovation comme Saint Graal. La startup ou l'entreprise libérée comme chevaliers de la table ronde. La quête de l'innovation est partagée par d'innombrables entreprises. Parce qu'il faut se différencier, parce que les concurrents surgissent de toutes parts, sur le net et ailleurs, parce que les avancées des technologies, notamment celles de l'information brisent les distances et les positions acquises.

Faut-il libérer l'entreprise pour autant. Je ne crois pas. Pour être performante une entreprise (à l'exception peut-être de très petites entreprises en développement) a besoin d'objectifs partagés, d'organisation stabilisatrice, de rôles clairement définis, de responsabilités assumées. C'est au sein de ce cadre préétabli que les équipes peuvent être « libérées ». C'est-à-dire plus autonomes dans le choix de leurs projets, de la façon de les conduire, et de la permission qui leur est donnée d'essayer, d'échouer et d'apprendre. Qu'en est-il de la qualité au travail ? J'ai rencontré bon nombres de salariés totalement démotivés et désengagés face à la liberté qu'on leur avait donnée et l'absence de direction dans leur travail.

Ce que soulignent nos auteurs c'est l'importance du sens du travail, la clarté des objectifs à atteindre. Ce que j'ajoute c'est que la « liberté » au travail se vit bien dans un cadre clair. Elle s'applique sur l'objet du travail (production, recherche, vente, etc.) mais s'épanouit dans son environnement (flexibilité sur les horaires, priorité donnée à l'apprentissage, très bonne communication interne, etc.). Quel que soit son degré de « liberté », l'entreprise a besoin de respirer, d'ouvrir, de former et de motiver. Nous avons montré dans ces colonnes (10 décembre 2018) la nécessité sans doute de trouver le point d'équilibre entre stabilité et changement. Telle la quête du Graal c'est une recherche sans fin.

DOCUMENT 3

Partager le pouvoir dans l'entreprise, séduisant mais risqué

L'opinion.fr, article écrit par Sophie Vermeille et Régis Bourgueil

Dans une tribune parue dans le *New York Times Magazine* en 1970, le Prix Nobel d'économie Milton Friedman trancha la question fondamentale de la responsabilité de toute entreprise : augmenter ses profits. À l'entreprise une responsabilité économique, celle d'être viable et profitable ; aux citoyens, associations et gouvernements, une responsabilité sociale, celle de faire ce qu'ils estiment être éthique. Tel est, selon Friedman, le credo du capitalisme.

On aurait tort de voir dans la répartition des missions de Friedman une vue cynique et socialement irresponsable. Il s'agit plutôt d'une nette délimitation des fonctions de chacun. Car confondre les missions des dirigeants mandatés par les actionnaires reviendrait assurément à leur laisser des marges de manœuvre dont on peut légitimement craindre qu'elles soient mises à leur profit. Comme l'a écrit dans un article récent le Prix Nobel 2016 d'économie, Oliver Hart : « Si les dirigeants sont encouragés à prendre en considération les dimensions éthiques, qui sont par définition difficiles à quantifier, cela ne pourrait-il pas ouvrir la porte à des comportements opportunistes sous couvert de considérations éthiques ? » Le dirigeant pourrait de cette manière s'affranchir de toute tutelle.

La future loi Le Maire entend rouvrir le débat entre intérêt des « shareholders » et intérêts des « stakeholders », c'est-à-dire entre les partisans d'une ligne consistant à considérer que l'entreprise doit avoir pour seul but la maximisation de la valeur actionnariale et les partisans d'une seconde approche selon laquelle l'entreprise devrait agir dans l'intérêt de tous les « stakeholders » (parties prenantes), en particulier des salariés.

Externalités. Après tout, le salarié qui consacre son capital humain à une seule et même entreprise ne mériterait-il pas d'avoir son mot à dire, au moins aussi bien que l'actionnaire de passage ou même l'actionnaire de long terme, qui aura diversifié son investissement ? Si cette lecture est intuitivement séduisante, elle présente toutefois des risques. Comme l'a rappelé Jean Tirole – encore un Nobel d'économie ! – dans son livre *L'Economie du bien commun*, il a été démontré qu'un mode de gestion favorisant les salariés en leur donnant le pouvoir de décision sur les choix de l'entreprise risque, dans une entreprise à fort besoin de financement, de se retourner contre eux : la pénurie de capital en résultant réduira leur productivité et mènera à terme à une perte d'emplois.

Il est cependant exact que la délimitation très nette de la responsabilité d'une entreprise peut ne pas être aussi satisfaisante, contrairement à ce qu'a prétendu Friedman. Il est de même illusoire d'espérer qu'un cadre réglementaire puisse être si parfait que toute entreprise se voit sommée d'internaliser l'ensemble des externalités négatives causées aux tiers dans la conduite de leurs activités toutes aussi diverses qu'elles soient ; il faudrait une déclinaison à l'infinie de taxes et d'incitations comme la taxe carbone. Alors, que faire ?

Au lieu de laisser les dirigeants arbitrer seuls, la loi devrait, comme l'ont récemment préconisé Oliver Hart et Luigi Zingales, permettre aux actionnaires détenant au moins 5% du capital de proposer aux autres actionnaires d'imposer aux dirigeants d'atteindre certains objectifs en matière de responsabilité sociétale. Les dirigeants auraient ainsi pour mission d'agir, sur mandat de leurs actionnaires.

DOCUMENT 4

Risques : la responsabilité pénale des chefs d'entreprise augmente

Leséchos.fr, article écrit par Cecile Desjardins

L'évolution réglementaire, l'allongement des délais de prescription et surtout l'évolution des mentalités contribuent à augmenter le risque pénal des chefs d'entreprise. Finir derrière les barreaux ? C'est un risque auquel les chefs d'entreprise doivent de plus en plus se préparer. « *Le risque pénal des dirigeants d'entreprise s'est alourdi ces dernières années pour trois principales raisons. Tout d'abord parce que plusieurs réformes législatives, comme la loi Sapin II, sont venues accroître les obligations ou les sanctions. Ensuite parce que la jurisprudence montre que les tribunaux ne font pas preuve de mansuétude vis-à-vis des chefs d'entreprise, en particulier lorsqu'il y a un élément intentionnel. Enfin, parce que les délais de prescription pénale sont récemment passés de trois à six ans, avec un maximum de douze dans certains cas* », explique Caroline Joly, avocate associée au cabinet Baro Alto. Surtout, l'état d'esprit a changé. « *Dans le passé, les entreprises pouvaient laver leur linge sale en famille, mais aussi aujourd'hui plus rien ne reste dissimulé... Les mentalités ont évolué, et le dispositif des lanceurs d'alerte fait que, lorsqu'une infraction est commise dans une entreprise, cela finit par sortir au grand jour* », complète l'avocate. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés sont, en effet, dans l'obligation de recueillir les signalements émanant de leurs salariés et collaborateurs.

Un risque accru en France

Difficile, aujourd'hui, de savoir combien d'entrepreneurs et de chefs d'entreprise sont concernés, car les seules données centralisées sont issues du casier judiciaire et les fonctions n'y sont pas mentionnées. « *Les infractions pénales liées à la vie 'normale' de l'entreprise sont courantes : blessures sur le lieu de travail, risques psychosociaux, etc. Le droit pénal de l'entreprise prévoit beaucoup d'infractions, depuis un mauvais étiquetage jusqu'à la qualité des produits, mais il est quand même rare que cela aboutisse à un emprisonnement ferme. C'est beaucoup plus courant pour des faits frauduleux : escroqueries, blanchiment, etc.* », complète Caroline Joly.

Le récent Indice européen de la responsabilité pénale des dirigeants et des entreprises, réalisé par Baro Alto, en collaboration avec des étudiants de la Sorbonne, montre que, au regard de 6 critères, la France se situe aujourd'hui dans la moyenne européenne en matière de risque pénal, loin derrière la Grande-Bretagne. « *L'allongement des délais de prescription a accru le risque en France, mais les dirigeants français peuvent s'exonérer de certains risques grâce à des délégations de pouvoir* », précise Caroline Joly. Mais la personne morale peut aussi être condamnée au pénal en France, ce qui n'est pas possible, par exemple, en Allemagne. « *Si la personne morale est condamnée, les conséquences peuvent être très lourdes : impossibilité de participer à des appels d'offres, d'émettre des chèques, etc. Sans oublier que les amendes éventuelles, voire les dommages et intérêts peuvent être beaucoup plus lourds...* », souligne Caroline Joly.

Alors comment se prémunir face à ce risque croissant ? « *Les dirigeants ne doivent pas faire de la cosmétique. Il faut véritablement organiser la chaîne de responsabilités et la gouvernance de l'entreprise pour traiter le risque en profondeur, comme un risque d'entreprise, à travers une approche globale. Les responsables des risques doivent pouvoir rassurer les dirigeants sur leur responsabilité pénale : on maîtrise aujourd'hui les outils, mais il faut mettre en place des formations et organiser les réponses de l'entreprise...* », explique Christophe Brie, directeur juridique d'un important groupe familial et qui a animé un atelier Evolutions liées à la responsabilité des dirigeants, dans le cadre des Rencontres de l'Amrae (Association pour le management des risques et des assurances de l'Entreprise), début février.

OPTION D : GÉOGRAPHIE ÉCONOMIQUE ET HUMAINE

Les enjeux de la croissance démographique mondiale
