



**AVIS DE Mme MALLET-BRICOUT,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 171 du 19 mars 2025 (FS-B) – Première chambre civile

Pourvoi n° 23-19.915

Décision attaquée : 22 juin 2023 de la cour d'appel de Lyon

Conseil de l'ordre des avocats du barreau de Saint-Etienne

C/

Mme [J] [O]

Les faits de l'espèce et la procédure ont été parfaitement exposés par le conseiller rapporteur et peuvent être repris comme suit :

Mme [O], salariée de l'entreprise Locam, une société de location financière, a saisi le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Saint-Étienne d'une demande d'inscription au tableau de l'ordre sur le fondement de l'article 98, 3°, du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat, selon lequel sont dispensés de la formation théorique et pratique et du certificat d'aptitude à la profession d'avocat les juristes d'entreprise justifiant de huit ans au moins de pratique professionnelle au sein du service juridique d'une ou plusieurs entreprises.

Par arrêté du 6 mars 2023, le conseil de l'ordre a rejeté sa demande.

Il a exposé que, si Mme [O] a exercé des fonctions de juriste d'entreprise à compter de janvier 2015 jusqu'en septembre 2019, ce n'est plus le cas depuis le 1^{er} octobre 2019. En effet, selon le conseil de l'ordre, Mme [O], qui a été désignée responsable conformité, consacre la plus grande partie de son temps au pilotage et au suivi des

dispositifs réglementaires contre la fraude et la corruption, au respect du RGPD, aux obligations à l'égard de la clientèle et à la veille juridique. Elle n'exerce donc plus l'activité de juriste à titre exclusif et n'est plus rattachée au service juridique de son entreprise mais à la direction générale, de sorte qu'elle ne satisfait pas à la condition de durée prévue par le texte.

Par lettre recommandée avec avis de réception déposée le 6 avril 2023, Mme [O] a fait appel de cette décision.

Par arrêt rendu le 22 juin 2023, la cour d'appel de Lyon l'a infirmée et, statuant à nouveau, enjoint au conseil de l'ordre des avocats au barreau de Saint-Etienne de procéder à l'inscription de Mme [O] au tableau de l'ordre sous condition de sa réussite à l'examen prévu par l'article 98-1 du décret du 27 novembre 1991.

C'est l'arrêt attaqué par le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Saint Etienne.

Le pourvoi formé par le conseil de l'ordre du barreau de Saint-Etienne est développé dans un moyen unique en deux branches, qui s'appuient sur les critères classiquement retenus par la Cour de cassation dans son contrôle des décisions rendues par les cours d'appel, pour retenir, ou au contraire écarter, l'application de la dérogation prévue à l'article 98, 3° du décret du 27 novembre 1991.

La première branche souligne ainsi que « le juriste d'entreprise a pour mission exclusive, non de former ou d'informer, mais de traiter, au sein d'un service spécialisé, les problèmes juridiques que pose concrètement l'activité de son employeur ». Elle se fonde sur la violation, par la cour d'appel de Lyon, des dispositions de l'article 98, 3° du décret.

La seconde branche retient que « le juriste d'entreprise exerce ses fonctions exclusivement dans un service spécialisé chargé dans l'entreprise des problèmes juridiques posés par l'activité de celle-ci », pour critiquer le manque de base légale de l'arrêt attaqué au regard de l'article 98, 3° du décret.

DISCUSSION

1. L'état du droit positif - l'article 98, 3° du décret du 27 novembre 1991 et son interprétation par la Cour de cassation

1.1. L'article 98, 3° du décret n° 91-11097 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat dispose :

« sont dispensés de la formation théorique et pratique et du certificat d'aptitude à la profession d'avocat : [...] 3° les juristes d'entreprise justifiant de huit ans au moins de pratique professionnelle au sein du service juridique d'une ou plusieurs entreprises ».

La personne qui remplit les conditions requises par ce texte doit néanmoins passer un examen de déontologie et réglementation professionnelle (arrêté du 30 avril 2012).

Il peut être immédiatement souligné que l'article 98, 3° n'a jamais été modifié depuis le décret de 1991 (en dépit d'autres modifications de l'article 98¹, et plus généralement de très nombreuses modifications du décret depuis son origine²). Le sujet de la modification de l'article 98, et plus largement des voies d'accès à la profession d'avocat, est toutefois régulièrement envisagé par le ministère de la Justice et par le Conseil national des barreaux³.

S'agissant d'une dérogation à la voie d'accès principale à la profession d'avocat, qui repose quant à elle sur un examen d'entrée dans une école de formation à la profession d'avocat, le suivi d'une longue formation théorique et pratique, puis sur un

¹ La dernière en date est issue du Décret n° 2023-1125 du 1^{er} décembre 2023, art. 46.

² La dernière en date est issue du Décret n° 2024-1049 du 21 novembre 2024 et concerne notamment les conditions d'accès (art. 52 du décret de 1991).

³ Voir par exemple, JOAN 4 oct. 2011, réponse à une question n° 114174 par le Garde des Sceaux : « (...) une réflexion d'ampleur est actuellement menée, en concertation avec le Conseil national des barreaux, sur la modification de l'article 98 du décret du 27 novembre 1991 ».

Sur l'accès à la profession d'avocat de manière plus générale, la position du CNB est stricte : voir le rapport final portant proposition de réforme de la formation initiale dans les écoles d'avocats, par G. Teboul et J.-M. Bédry, adopté en assemblée générale du CNB les 10 et 11 octobre 2014, proposant d'instaurer un examen plus sélectif pour l'accès aux écoles d'avocats ; également, lors de l'assemblée générale des 15 et 16 juin 2012, le CNB a présenté une proposition de réforme de l'accès aux écoles d'avocats prévoyant « la suppression de la dispense bénéficiant aux docteurs en droit » ; récemment, dans une résolution adoptée par son assemblée générale du 11 octobre 2024, le CNB a souligné que le master en droit « doit être distingué des diplômes valorisés par le ministère du Travail à travers le RNCP qui s'accompagne de niveau de compétences (ex : Titre RNCP de niveau 7), des mastères, des master of science », estimant que « ces diplômes, souvent source de confusion dans l'esprit des étudiants, ne répondent pas aux exigences des diplômes universitaires ».

examen de sortie (CAPA), cette voie d'accès à la profession peut être considérée comme *une voie d'exception, donc d'interprétation stricte*.

1.2. C'est bien ainsi que l'entend la **Cour de cassation** dans sa jurisprudence, en particulier depuis un arrêt rendu par la chambre mixte le 6 février 2004 (pourvoi n° 00-19107, publié), dans lequel elle a constaté la violation de l'article 98, 3° du décret par une cour d'appel qui avait constaté « ***que l'intéressée n'exerçait pas ses fonctions exclusivement dans un service spécialisé chargé dans l'entreprise des problèmes juridiques posés par l'activité de celle-ci*** »⁴.

Si l'on met cette formule retenue par la chambre mixte en corrélation avec le texte de l'article 98, 3°, on peut en déduire que le « *service spécialisé* » en question renvoie au « service juridique » visé par le texte ; que la Cour de cassation a considéré que l'exercice des fonctions de juriste d'entreprise doit avoir lieu « *exclusivement* » dans un tel service ; et que la « pratique professionnelle » du juriste d'entreprise se résume au traitement des « *problèmes juridiques posés par l'activité de l'entreprise* ».

La jurisprudence de la Cour de cassation, depuis une quinzaine d'années, s'appuie plus généralement sur **un double critère** pour admettre la dérogation prévue à l'article 98, 3° : le demandeur doit en effet avoir exercé, durant huit années au moins, *des fonctions exclusivement juridiques* **et** doit être *rattaché*, dans l'organigramme de l'entreprise, *au service juridique* ⁵.

La « pratique professionnelle » du « juriste d'entreprise », au sens de l'article 98, n'étant définie par aucun texte légal ou réglementaire, il est revenu aux conseils de l'ordre, aux cours d'appel et en dernier ressort à la Cour de cassation, de tenter de la préciser.

Dans une ligne que l'on peut qualifier de stricte, la Cour de cassation considère que les conditions posées par le texte ne sont pas réunies si le demandeur accomplit des *missions d'information, de formation ou de veille en matière juridique* ⁶, ou encore s'il ne remplit pas *exclusivement* ⁷ des missions d'ordre juridique.

⁴ Voir aussi, 1^{re} Civ., 17 mars 2016, pourvoi n° 15-13.442, publié, 1^{re} Civ., 13 mars 2019, pourvoi n° 18-12.253 (cités au rapport).

⁵ Du moins si un tel service existe effectivement dans l'entreprise, v. *infra*.

Ainsi, la Cour de cassation a fréquemment jugé qu'un juriste salarié au sein d'une entreprise, spécialisé en droit social et exerçant ses fonctions à la direction des ressources humaines ou à la direction des relations sociales de l'entreprise, ne pouvait bénéficier de la dérogation au motif qu'il n'était pas rattaché au service juridique de l'entreprise : 1^{re} Civ., 15 juin 2016, pourvoi n° 15-17.536 ; 1^{re} Civ., 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-18.273 ; 1^{re} Civ., 5 octobre 2022, pourvoi n° 21-19.184. (cités au rapport)

⁶ Voir par exemple, 1^{re} Civ., 9 février 2012, pourvoi n° 11-10.642 ; 1^{re} Civ., 14 décembre 2016, pourvoi n° 15-26.352. (cités au rapport)

⁷ 1^{re} Civ., 16 mai 2012, pourvoi n° 11-10.059. (cité au rapport)

Dans la suite de l'arrêt de la chambre mixte, la Cour reprend fréquemment la formule selon laquelle la mission du juriste d'entreprise est de « ***régler les problèmes juridiques posés par l'activité de l'entreprise*** »⁸ ; elle exclut les prestations juridiques accordées par le juriste à la clientèle de l'entreprise qui l'emploie⁹.

On peut déduire de cette jurisprudence que le juriste d'entreprise exerce ses missions *en interne* ; en revanche, la lecture de la jurisprudence ne permet pas de se faire une idée précise de ce qu'il convient d'entendre par la mission de « régler les problèmes juridiques posés par l'activité de l'entreprise ».

Le niveau du contrôle exercé par la Cour de cassation sur les deux critères de la dérogation (activités exclusivement juridiques et rattachement à un service juridique dans l'entreprise) ne paraît pas très clair. En effet, la Cour renvoie parfois au pouvoir souverain des juges du fond¹⁰, tout en contrôlant manifestement le critère du rattachement à un service juridique¹¹. Elle n'hésite pas, par ailleurs, à sanctionner des arrêts de cours d'appel qui ont adopté une appréciation souple de ces critères.

Notamment, la première chambre civile a cassé un arrêt de cour d'appel qui avait retenu le critère d'activités juridiques prépondérantes « *sans qu'il y ait lieu d'exiger une condition d'exclusivité que la réglementation ne prévoit pas* »¹². Ou encore, elle a cassé un arrêt qui avait admis la dérogation pour un juriste qui conduisait des actions de formation en droit fiscal, réalisait des notes sur l'actualité fiscale, assurait une veille en la matière et répondait aux questions posées par les collaborateurs internes¹³.

⁸ 1^{re} Civ., 31 janvier 2018, pourvoi n° 17-10.517 : « *Attendu que la dispense prévue en faveur des juristes d'entreprise justifiant de huit ans au moins de pratique professionnelle au sein du service juridique d'une entreprise est d'interprétation stricte et implique que cette activité y ait été exercée à titre exclusif, pour régler les problèmes juridiques posés par l'activité de celle-ci* ».

⁹ 1^{re} Civ., 1^{er} juin 1999, pourvoi n° 96-17.142, publié ; 1^{re} Civ., 1^{er} juin 2016, pourvoi n° 15-19.395.

¹⁰ Voir par exemple, 1^{re} Civ., 8 octobre 2009, pourvoi n° 08-10.283 ; 1^{re} Civ., 14 décembre 2016, pourvoi n° 15-26.352 ; 1^{re} Civ., 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-18.273.

¹¹ Voir notamment, 1^{re} Civ. 14 décembre 2016 précité : « *Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'elle décidait d'écarter, a souverainement estimé que les activités de M. [P] ne pouvaient être assimilées à celles du juriste d'entreprise au sens de l'article 98, 3°, du décret du 27 novembre 1991, qui doit avoir exclusivement exercé ses fonctions dans un service spécialisé chargé dans l'entreprise des problèmes juridiques posés par l'activité de l'ensemble des services qui la constituent, ce qui ne saurait être le cas du juriste « responsable administration contrat rattaché au service de la direction administrative et financière » de l'entreprise, pour y traiter des problèmes juridiques liés à l'activité contractuelle de l'entreprise, mais aussi pour assurer une veille juridique et une diffusion d'informations ; que le moyen n'est pas fondé* » ; voir également 1^{re} Civ. 6 janvier 2021 précité.

¹² 1^{re} Civ., 16 mai 2012, pourvoi n° 11-10.059.

¹³ 1^{re} Civ., 9 février 2012, pourvoi n° 11-10.642.

De manière nette, la Cour de cassation a posé une condition d'exclusivité des activités juridiques menées par le demandeur (cf. *supra*), ainsi que refusé de reconnaître le bénéfice de la dérogation à un juriste spécialisé en droit social exerçant dans « *un service autonome spécialisé en droit social* » au sein de la direction des ressources humaines¹⁴, adoptant ainsi une vision très rigoureuse du « service spécialisé » visé dans l'arrêt de la chambre mixte du 6 février 2004.

Le contrôle exercé par la Cour de cassation paraît ainsi étroit, laissant en réalité peu de marge d'appréciation aux cours d'appel saisies de ce type de contentieux.

1.3. Cette approche stricte, voire restrictive, de la fonction de « juriste d'entreprise » par la jurisprudence fait-elle **écho à la façon dont le législateur perçoit cette profession et à la façon dont la profession se voit elle-même ?**

Certaines sources textuelles de différentes natures peuvent apporter un éclairage utile.

L'article 58 de la loi n° 71-113 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, tel que modifié par la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, dispose :

« Les juristes d'entreprise exerçant leurs fonctions en exécution d'un contrat de travail au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises peuvent, dans l'exercice de ces fonctions et au profit exclusif de l'entreprise qui les emploie ou de toute entreprise du groupe auquel elle appartient, donner des consultations juridiques et rédiger des actes sous seing privé relevant de l'activité desdites entreprises ».

Dans la ligne de ce texte, mais de manière plus développée, le **Code de déontologie des juristes d'entreprise**, rédigé en **2014** par l'Association française des juristes d'entreprise (AFJE)¹⁵ définit le juriste d'entreprise de la manière suivante :

art. 1. Qualité de Juriste d'entreprise -

« Le Juriste d'entreprise, au sens du présent code, est membre d'une association signataire du présent code. Il est titulaire a minima du diplôme de Master de droit [Bac + 4, cf. art. 1.3] ou d'un diplôme équivalent et en tant que salarié d'une entreprise, a pour mission principale, de conseiller, d'émettre des avis en interne, de rédiger et de négocier des actes juridiques, et plus généralement de défendre

¹⁴ 1^{re} Civ., 15 juin 2016, pourvoi n° 15-17.536. Voir aussi, 1^{re} Civ., 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-18.273 ; 1^{re} Civ., 5 octobre 2022, pourvoi n° 21-19.184.

¹⁵ L'AFJE est la principale association de juristes d'entreprise en France. Elle regroupe 7000 membres environ sur 17.000 juristes d'entreprise exerçant en France. Il existe par ailleurs en France des associations de juristes spécialisés, tels le cercle Montesquieu (qui rassemble notamment les directeurs juridiques d'entreprises privées ou publiques, d'associations et d'institutions reconnues), et en droit bancaire l'Association nationale des juristes de banque (ANJB). Ces deux associations ont adhéré au Code de déontologie de l'AFJE, respectivement en 2014 et 2023.

les intérêts, droits et libertés de cette entreprise et, le cas échéant, des entreprises du groupe auquel elle appartient. Il est visé à l'article 58 de la loi n° 71-1130 du 3 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques. »

art. 2.1. Le rôle du Juriste d'Entreprise -

2.1.1. Généralités –

« Le rôle du Juriste d'entreprise est de permettre à l'entreprise d'arrêter et de conduire sa stratégie en connaissant et en comprenant les actions nécessaires pour être en conformité avec les lois et règlements applicables, ainsi que les avantages et les risques associés. Le Juriste d'entreprise participe au processus de décision de l'entreprise en faisant intégrer la dimension juridique attachée au dossier traité. À cet effet, il veille à être informé des faits et circonstances relatifs aux dossiers qui lui sont confiés. Sur la base des informations en sa possession, il conseille, émet des avis et recommandations, rédige et négocie les actes nécessaires à la réalisation des opérations et actes juridiques de l'entreprise et défend celle-ci ainsi que ses dirigeants et collaborateurs dans l'exercice de leurs missions professionnelles. Il organise et pilote les aspects juridiques des projets et procédures.

(...) ».

On peut ainsi considérer, au regard de ces éléments et de la pratique des juristes d'entreprise, que **les missions du juriste d'entreprise** consistent principalement à émettre des avis juridiques, à répondre aux questions posées par les salariés ou les autres services de l'entreprise (direction commerciale, direction financière...), à rédiger et/ou négocier des clauses contractuelles, à gérer un contentieux en lien le cas échéant avec un avocat, et toutes autres missions qui nécessitent d'analyser une situation sous une perspective juridique et d'en déduire les actions juridiques à mener. Nul n'ignore toutefois que le juriste d'entreprise peut aussi être amené, ponctuellement, à dispenser des formations en interne ou à réaliser une veille juridique régulière.

Ce même Code de déontologie apporte d'autres précisions sur la façon dont la profession elle-même se définit, qui s'éloignent des conditions strictes posées par la jurisprudence pour l'application de l'article 98, 3°.

Notamment, le code ne retient pas le critère de l'exclusivité de la mission telle que définie à son article 1^{er} : le juriste d'entreprise doit exercer celle-ci à titre principal mais peut avoir, à titre accessoire, une autre mission dans l'entreprise (art. 1.5)¹⁶.

¹⁶ 1.5. Notion de « Mission Principale » -

« La mission du Juriste d'entreprise, telle que définie par l'article 1 du Code, doit constituer sa mission principale. Elle ne peut être un simple accessoire d'une autre fonction de l'entreprise. En revanche, le fait pour le Juriste d'entreprise d'être investi, en sus de sa mission de juriste, de missions accessoires ne fait pas obstacle à la qualité de Juriste d'entreprise. Tel peut être le cas d'un secrétaire général, d'un directeur des risques ou des

Par ailleurs, la mission du juriste d'entreprise « s'étend aux principes de l'éthique des affaires » (art. 2.1.3)¹⁷. En outre, selon l'article 1.4, « Le rattachement hiérarchique d'un Juriste d'entreprise n'est pas un critère à prendre en compte pour la qualité de Juriste d'Entreprise » (voir aussi art. 2.1.1 al. 2 : « Ces principes généraux sont applicables quels que soient la place de la direction juridique dans l'organigramme de l'entreprise et le rattachement hiérarchique et fonctionnel du Juriste d'entreprise. »).

Au-delà de ces premiers éléments d'éclairage sur les fonctions classiques du juriste d'entreprise, une évolution assez récente du contexte juridique, réglementaire et éthique dans lequel s'inscrivent désormais les entreprises, me paraît constituer un éclairage utile sur l'espèce à juger.

2. Le contexte renouvelé des fonctions juridiques dans l'entreprise (conformité, RGPD)

L'émergence des problématiques de conformité (ou *compliance* en anglais) et de protection des données, depuis une vingtaine d'années dans les entreprises françaises, est venue renouveler dans une certaine mesure le rôle et la place du juriste dans l'entreprise.

2.1. Notion et reconnaissance légale de la conformité / *compliance*

Dans un sens large, « la conformité s'assure que l'entreprise respecte toutes les règles, dans le fond et dans la forme. On parle de conformité à quelque chose : aux lois, au règlement de la profession, mais aussi aux règles de l'entreprise définies

assurances ou d'un « *contract manager* » exerçant à titre principal une mission juridique. Les missions du Juriste d'entreprise peuvent être des missions de généraliste ou de spécialiste. Elles incluent par exemple le montage et la gestion de contrats, les fusions-acquisitions, le droit social ou le droit fiscal, ou encore la gestion des contentieux. (...) »

¹⁷ 2.1.3. Ethique et RSE –

« Outre sa fonction principale qui est de connaître, faire connaître et promouvoir la règle de droit, la mission du Juriste d'entreprise s'étend aux principes de l'éthique des affaires, en particulier à ceux qui résultent des chartes internes et autres règles de droit souple applicables à l'entreprise ou au secteur auquel elle appartient, notamment en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le Juriste d'entreprise collabore avec les autres directions et fonctions de l'entreprise à l'élaboration et la mise en place des chartes, procédures et plans d'actions permettant à l'entreprise de se conformer à ces lois, réglementations et normes (internes ou externes) d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale.

(...) »

par les procédures, par le Conseil d'administration »¹⁸. Dans un sens plus étroit et plus juridique, la *compliance* est « un instrument juridique au service de finalités d'ordre public assignées par les Etats », elle « poursuit des finalités par l'intermédiaire de règles devenues contraignantes, dont la méconnaissance est lourdement sanctionnée ». Son « noyau dur s'étend de l'antitrust aux règles de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, en passant par l'anticorruption, le respect des droits humains dans l'entreprise et le respect des embargos et des sanctions internationales par l'entreprise »¹⁹.

Le besoin de *compliance* a historiquement émergé aux Etats-Unis d'Amérique, de longue date²⁰, puis plus récemment face à de grandes affaires judiciaires, notamment dans le cadre de la lutte contre les cartels illicites, ou encore l'affaire Enron en 2001 (qui a provoqué le vote de la loi *Sarbanes-Oxley* en 2002, laquelle est venue renforcer considérablement les obligations des entreprises en matière de *compliance*). Les filiales françaises de groupes américains et les sociétés françaises cotées aux Etats-Unis ont dû s'y soumettre. Des sanctions record ont été prononcées depuis, visant de grandes entreprises (Alstom, Airbus, BNP Paribas...), ce qui les a poussés à mettre en œuvre un programme de *compliance*.²¹

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, connue sous le nom de **loi Sapin II**²², entrée en vigueur le 10 décembre 2016, puis la **loi relative au devoir de vigilance** des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, entrée en vigueur le 28 mars 2017²³, ont légalisé en France ce qui relevait jusqu'alors de la *soft law* et d'une approche volontaire des entreprises. Passant d'une éthique spontanée à une

¹⁸ V. Levy-Garboua, cité in P. Laporte, « La *compliance* dans les entreprises françaises », Défis n° 9, 2018.

Sur la notion (discutée) de *compliance*, voir notamment, M.-A. Frison-Roche, « La *compliance* », in J.-B. Racine (dir.), *Le droit économique au XXI^e siècle. Notions et enjeux*, LGDJ 2020, p. 99 ; M.-E. Boursier, « Qu'est-ce que la *compliance* ? Essai de définition », D. 2020, p. 1419 ; F. Vessio, « Réflexion sur les critères de définition de la *compliance*. Approche restrictive à l'aune du droit positif », JCP.E. 2023, 1177.

¹⁹ *Code de la compliance*, éd. Dalloz 2025, annoté et commenté, page 2.

Voir aussi JME, Hors-série « *Compliance* », févr. 2021 (Juriste d'Entreprise Magazine, édité par l'AFJE), p. 23 : « Selon une étude déjà ancienne publiée par KPMG en 2016, la *compliance* recouvrait en priorité la lutte contre la corruption (86 % des entreprises), les conflits d'intérêt (81 %), l'éthique (76 %) et la fraude (76 %). Pour 50 % des répondants, la *compliance* porte sur ses sujets, ainsi que sur le droit de la concurrence et la sécurité des données. »

²⁰ En suite de la crise financière de 1929, dans les établissements bancaires et financiers.

²¹ Voir P. Laporte, « La *compliance* dans les entreprises françaises », Défis n° 9, 2018.

²² Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

²³ Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017.

éthique imposée, les entreprises concernées²⁴ ont dû intégrer la dimension « conformité » dans leur organisation interne²⁵, ce qui a notamment entraîné une réflexion approfondie sur le rôle du juriste d'entreprise dans ce processus.

La conformité implique en effet la mise en œuvre de procédures de vigilance, de contrôle et de sanctions, afin d'éviter ou de gérer la survenance de certains risques (corruption, sous-traitants imposant des conditions de travail indignes à leurs salariés, blanchiment, etc.). La *compliance* sert ainsi « des finalités parfois qualifiées de « buts monumentaux », promues par les Etats »²⁶ ; ces finalités sont « internalisées » dans l'entreprise.

Les entreprises assujetties (et celles volontaires) doivent alors mettre en place un programme de *compliance*, qui peut inclure des objectifs liés à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) - mais ne se confond pas avec elle dans la mesure où la RSE repose partiellement sur des procédures incitatives.

La loi Sapin II a par ailleurs créé l'Agence française anticorruption (AFA), autorité indépendante, qui est dotée du pouvoir de contrôle de l'existence, de la qualité et de l'efficacité des mesures anticorruption ; elle a conduit plus d'une cinquantaine de contrôles dans des entreprises à la date de mars 2019²⁷. L'AFA a édicté un *Guide pratique (La fonction conformité anticorruption dans l'entreprise, déc. 2019)*, dont la genèse se trouve « dans l'expérience subie par plusieurs entreprises françaises ayant été condamnées à de très lourdes sanctions par le *Department of Justice* (DoJ) des Etats-Unis sur le fondement du *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA). En mars 2019, neuf des entreprises les plus lourdement condamnées pour faits de corruption aux Etats-Unis étaient des entreprises non-américaines, dont sept européennes ... »²⁸.

Le Parlement européen, dans le souci d'un renforcement et d'une harmonisation des législations européennes, a récemment adopté (2024) une **directive sur le devoir de vigilance des entreprises**, connue sous le nom de CSDDD ou CS3D (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*)²⁹. Celle-ci introduit des obligations supplémentaires et des mécanismes de sanctions plus stricts ; son objectif principal

²⁴ Entreprises de 500 salariés et 100 millions d'euros de chiffre d'affaires.

²⁵ En 2019, 65 % des sociétés du SBF 120 (72 % pour le CAC 40) avaient créé une fonction *compliance* (source : 2EY, Ethics & Board & Labrador Maverick (2019). Panorama de la Gouvernance, Gouvernance et Responsabilité, p. 20).

²⁶ *Code de la compliance*, précité, p. 2.

²⁷ Cf. Dossier spécial « *Compliance* : mise en place de la fonction en entreprise », Editions législatives, 2019.

²⁸ Dossier spécial « *Compliance ...* », précité.

²⁹ Texte adopté par le Parlement européen le 24 avril 2024 et par le Conseil européen le 24 mai 2024.

est de garantir que les entreprises assujetties³⁰, ainsi que leurs partenaires en amont et en aval, prennent des mesures concrètes pour prévenir les violations des droits humains et la dégradation de l'environnement. Désormais, la protection de l'environnement est donc elle aussi clairement incluse dans le domaine de la *compliance*.

La *compliance* est ainsi devenue, en quelques années, un sujet de très haute importance pour de nombreuses entreprises, au niveau national, européen et mondial.

Les spécialistes de la *compliance* soulignent aussi « le risque de réputation s'attachant à des pratiques considérées comme non-éthiques aux yeux des parties prenantes et de l'opinion publique », ce qui nécessite selon eux le renforcement des mesures de *compliance*³¹.

2.2. Mise en œuvre de la conformité / *compliance* au sein des entreprises

. La conformité/*compliance* est ainsi devenue, sans nul doute, un sujet majeur au sein de très nombreuses entreprises, au regard de ses enjeux et des risques de sanctions et d'atteinte à leur réputation. L'entreprise doit non seulement contrôler ses propres activités, mais aussi celles de ses fournisseurs et sous-traitants.

Les piliers de cette procédure reposent sur un code de conduite (ou charte), un système d'alerte, une appréciation des risques, un contrôle/audit interne, des actions de formation, des sanctions disciplinaires. Notamment, les règles de la conformité imposent, pour chaque entreprise concernée, d'établir une cartographie précise des risques, un *mapping* des salariés exposés, des recommandations de bonnes pratiques, d'organiser la communication interne sur les risques (par exemple des formations), de contrôler les comptabilités, de rédiger une charte éthique ou un code de bonne conduite, ainsi que de se tenir informé des législations applicables à l'étranger³² et de traduire leurs exigences dans les contrats passés par l'entreprise.

³⁰ La directive s'appliquera aux entreprises européennes et aux sociétés mères qui emploient plus de 1 000 personnes et réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 450 millions d'euros. Elle concerne également les franchises dans l'UE qui enregistrent plus de 80 millions d'euros de chiffre d'affaires au niveau mondial, dont au moins 22,5 millions d'euros proviennent de redevances. Les entreprises non européennes qui atteignent ces seuils de chiffre d'affaires dans l'UE sont également soumises à la directive. Sa mise en œuvre sera progressive ; les Etats membres disposent de deux ans pour intégrer cette directive dans leur législation.

³¹ Dossier spécial « *Compliance ...* » précité, et aussi F. Vessio, art. cit.

³² Par exemple, l'*US Office of Foreign Assets Control* (OFAC) a publié en 2019 un guide relatif à la conformité en ce domaine ; le *US Department of Justice* a quant à lui publié des recommandations dans un guide intitulé *Evaluation of Corporate Compliance Programs*, mis à jour régulièrement.

Ce type de missions peut être confié soit à une unique personne, soit à un service dédié dans l'entreprise. Les dénominations courantes sont, en français, Responsable de la conformité / Directeur de la conformité / Chargé de conformité, et en anglais, *Compliance officer* / *Chief compliance officer* / *Compliance analyst*. On trouve aussi plus rarement les dénominations de Déontologue ou de Juriste en conformité.³³

Des **textes spéciaux** viennent par ailleurs préciser les exigences de la conformité dans certains domaines, tel l'arrêté du 3 novembre 2014 (cité en l'espèce par la défenderesse), relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement. En ce domaine, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) est investie d'un pouvoir de contrôle de la réglementation applicable.

Outre la conformité, le **RGPD** est également venu renouveler certaines problématiques au sein des entreprises, nécessitant la nomination d'un *Data protection officer*, ou Délégué à la protection des données. On connaît l'importance du RGPD et les grandes subtilités de son application pratique.

. Ce nouveau contexte juridique a eu **des répercussions importantes sur l'organisation interne des entreprises concernées**. Il a également **renouvelé, dans une certaine mesure, les fonctions du juriste d'entreprise**.

Les liens entre *compliance* et fonction juridique apparaissent à la fois multiples et relativement complexes.

La *compliance* n'est généralement pas présentée comme une fonction proprement juridique, bien que certains observateurs considèrent que le juriste est le mieux à même d'endosser la fonction de *compliance officer*³⁴.

³³ Selon le Guide pratique de l'AFA *La fonction conformité anticorruption dans l'entreprise*, déc. 2019, p. 10.

³⁴ Voir notamment, M. Mossé, « Le juriste au coeur du devoir de vigilance », in *Compliance : l'entreprise, le régulateur et le juge* (dir. N. Borga, J-C. Marin, J-C. Roda), éd. Dalloz 2018, p. 215. L'auteur considère notamment que le juriste est le mieux placé pour analyser les risques, comprendre l'environnement géopolitique dans lequel évolue l'entreprise, maîtriser le cadre administratif et politique des pays où l'entreprise opère, et apprécier les différents systèmes juridiques et judiciaires.

La conformité se situe en effet au croisement de plusieurs directions au sein d'une entreprise (directions juridique, financière, ressources humaines, audit interne...) ; il s'agit d'une « fonction transverse » ; « la pluridimensionnalité de la *compliance* est révélée également avec la cartographie des risques, l'évaluation des tiers, les alertes et les enquêtes, qui conduisent notamment à des traitements de données personnelles. »³⁵

Bien qu'elle soit éminemment fondée sur un ensemble de réglementations à mettre en œuvre (règles anticorruption, sur le blanchiment, le travail forcé, le travail clandestin, la protection de l'environnement...), la *compliance* ne relève pas forcément de la direction juridique d'une entreprise : le rattachement est variable (il n'existe « pas d'organisation type de la fonction *compliance* »³⁶). La conformité peut ainsi être gérée au sein de la Direction juridique (voire dans le cadre d'une équipe autonome au sein de la DJ), soit dans une autre direction (la Direction Audit, risques, contrôle interne, par exemple). Elle peut aussi relever d'une direction autonome (Direction Compliance, conformité), avec un accès direct à la Direction générale de l'entreprise.

En 2019, on constate que dans 67 % des cas, la direction juridique a la charge de la *compliance*³⁷. Il est toutefois observé que « certains grands groupes, au sein des entreprises du CAC 40 notamment, se sont doté d'une direction *compliance* autonome et distincte des directions juridiques ou en charge des risques. Ce type de schéma s'est beaucoup développé depuis l'adoption de la loi Sapin 2, d'ailleurs l'on constate aujourd'hui que, lorsque la *compliance* n'est pas gérée par la direction juridique, dans 54 % des cas elle est confiée à une direction *compliance* autonome. »³⁸.

Le *Guide pratique* publié par l'AFA en janvier 2019 reconnaît par ailleurs la liberté de chaque entreprise dans la désignation d'un responsable de la fonction conformité.

Cette fonction est souvent associée à la protection des données personnelles (RGPD) - comme en l'espèce -, plus rarement à la RSE.

³⁵ JEM, Hors-série « Compliance », février 2021, p. 12 et p. 23.

³⁶ JEM, Hors-série précité.

³⁷ source : AFJE & Ethicorp.org (2020). Compliance & Anticorruption : où en sont vraiment les entreprises en France ?. Éditions Législatives.

³⁸ JEM, Hors-série précité, p. 15.

Le personnel de l'entreprise qui travaille sur la *compliance*/conformité n'est pas forcément juriste de formation. Le responsable *compliance* peut venir du service juridique de l'entreprise, ou encore de la finance, de l'audit interne.

En 2021, il est toutefois fait le constat que « L'intégration de la fonction *compliance* à la Direction juridique constitue l'organisation la plus commune dans les entreprises de moyenne et grande taille. Dans ce schéma, le responsable de la fonction *compliance* est le plus souvent un juriste »³⁹. Ce dossier souligne également qu'en 2019, « la quasi-totalité des personnes en charge de la *compliance* ont une formation juridique (92 %), sinon elles ont reçu une formation en audit, finance ou école de commerce. (...) Toutefois, 63 % des personnes en charge de la *compliance* n'occupent cette fonction que la moitié de leur temps, d'où un très fort rattachement à un département ou à une direction juridique ».

Un observateur⁴⁰ souligne par ailleurs que la Direction juridique est « en première ligne pour porter le sujet de la *compliance* dans l'entreprise », mais les mesures et procédures à mettre en place nécessitent d'associer les autres fonctions de l'entreprise (RH, Direction financière, systèmes d'information, Direction commerciale...), « ce qui témoigne de ce que la démarche *compliance*, si elle est légitimement pilotée par la Direction juridique, dépasse largement les frontières de celle-ci ».⁴¹

L'AFA souligne quant à elle, en 2020, à propos du dispositif anticorruption, que « A hauteur de 70% des cas, le responsable conformité est rattaché à la direction générale », et que lorsque le dispositif est piloté par une fonction non exclusivement dédiée (soit 55% des cas), seul 14% des pilotages relèvent du directeur juridique.⁴²

Lorsque la *compliance* relève d'une direction autonome, le service est composé de juristes et d'autres personnels (contrôleurs, audit ...).

Le lien entre la fonction de juriste d'entreprise et le sujet de la conformité n'est ainsi pas évident à cerner, car il est loin d'être uniforme dans toutes les entreprises.

³⁹ Ibidem, p. 16.

⁴⁰ G. Dupuis, « Que pensent les JE de la loi Sapin II », Journal des sociétés, févr. 2017, n° 149, p. 62 s.

⁴¹ On peut souligner que le thème de la *compliance* mobilise régulièrement l'AFJE, à travers des formations ou des ressources en ligne sur son site internet (exemples : formation en janvier 2025 sur « Auditer le programme de conformité », « Boîte à outils *compliance* » parmi les ressources en ligne, revue JME Hors-série précité sur la *compliance* en 2021, etc.).

⁴² AFA – « Diagnostic national sur les dispositifs anticorruption dans les entreprises », sept. 2020, p. 15.

En conclusion, à ce stade de l'analyse, on peut déduire de diverses sources consultées les éléments suivants :

- Périmètre : Le sujet de la *compliance* recouvre des problématiques liées principalement aux droits humains, à la corruption, à la réglementation du travail, au droit de l'environnement, et peut être plus largement lié à la RSE et à la protection des données personnelles.

- Transversalité : La *compliance* est envisagée comme un sujet transversal⁴³, multi-dimensionnel, non spécialement juridique, bien qu'elle implique la mise en œuvre de réglementations juridiques, l'appréhension de législations étrangères. Elle présente aussi des liens avec l'éthique des affaires, mais davantage dans ses fondements que dans sa mise en œuvre en droit positif, le législateur français et européen s'étant clairement saisi de la question depuis 2016.

- Rattachement organisationnel : La conformité n'est pas forcément rattachée à la Direction juridique de l'entreprise du point de vue de l'organigramme de l'entreprise, mais elle peut l'être.

Lorsqu'elle est rattachée à la direction juridique, le salarié qui traite les questions de conformité le fait au titre d'une fonction spécifique, distincte de ses fonctions de juriste d'entreprise, et bénéficie d'une indépendance nécessaire pour les missions réalisées⁴⁴.

- Profil du responsable conformité : Le responsable conformité / *compliance officer* n'est pas forcément un juriste⁴⁵ mais c'est très souvent le cas et certains le plébiscitent⁴⁶. Il s'agit d'une fonction bien spécifique au sein de l'entreprise, qui

⁴³ Voir notamment, La lettre des juristes d'affaires, 28 janvier 2019, n° 1382, p. 8, qui relève la « nature transverse » de la *compliance*.

Voir aussi Dossier spécial « Compliance : mise en place de la fonction en entreprise », Editions législatives, 2019, p. 11, sur le profil du responsable conformité : « Il s'agit d'une fonction sensible et stratégique, située à la confluence entre le juridique, la gestion des risques, la gouvernance et le management. Dès lors le choix du responsable doit être effectué avec soin. Disposant d'une bonne connaissance de l'entreprise et de ses activités, il/elle doit être apte à exercer une fonction de nature transverse et disposer d'une solide connaissance des réglementations, des outils et des méthodes de cartographie et de gestion des risques. »

⁴⁴ En ce sens, AFA, *Guide pratique* précité, p. 9. L'AFA souligne également que la fonction du responsable conformité ne doit pas être « diluée au sein d'autres fonctions ».

Voir aussi le *Code de déontologie* de l'AFJE, art. 3.1.9. sur l'indépendance intellectuelle et l'hypothèse du cumul de fonctions du juriste d'entreprise.

⁴⁵ Notamment, l'AFA dans son *Guide pratique* (précité) n'évoque pas la qualité de juriste dans la partie relative au « Profil du responsable de la fonction conformité », p. 13.

L'Autorité de la concurrence ne relève pas non plus le rôle du juriste dans ce domaine, dans son Document-cadre du 10 février 2012 sur les programmes de conformité aux règles de concurrence.

nécessite une approche transversale, des contacts réguliers avec plusieurs directions de l'entreprise.

Sa formation est juridique pour une très grande majorité des responsables conformité, mais des formations dédiées se développent dans les universités⁴⁷, ainsi que la spécialisation des *compliance officers*⁴⁸.

- Missions du responsable conformité : Les missions confiées au responsable conformité, au pôle ou à la direction dédiée, bien qu'éminemment liées à l'application de règles juridiques, relèvent au moins en partie (voire pour une large part) de compétences non juridiques (cartographie des risques, identification des salariés exposés, pédagogie, formations aux bonnes pratiques, diffusion d'une culture *compliance* dans l'entreprise, audit...). Le *compliance officer* travaille en lien étroit notamment avec la direction juridique, sur la mise en œuvre des règles de la conformité dans les contrats passés par l'entreprise avec ses fournisseurs et sous-traitants.

Il est ainsi perçu comme « un collaborateur multitâche au sein d'un Département ou d'une Direction transverse de l'entreprise, d'où les qualités très diverses attendues des candidats. Ses missions sont nombreuses et diverses »⁴⁹.

Le Cercle de la *compliance*, créé en 2011, rassemble ainsi toutes les personnes intéressées par le sujet ; sa présentation distingue clairement *compliance officer* et (notamment) juriste.⁵⁰

⁴⁶ Voir F. Jambin (responsable conformité vigilance Groupe, EDF), « Le rôle des juristes et *compliance officers* dans le devoir de vigilance », Cah. Dr. entr. sept-oct. 2022, 3, qui considère que « le juridique est gardien de la conformité aux lois et règlements » et que le choix d'un juriste pilote du programme de vigilance présente plusieurs atouts ; également, M. Mossé, art. cit. ; et H. Causse, « La *compliance* : par et au-delà de la formation juridique classique », in *Les outils de la compliance*, précité, p. 215 et suiv. (spéc. p. 220 et 222).

⁴⁷ Voir notamment, P. Laporte, « La *compliance* dans les entreprises françaises », Défis n° 9, 2018.

⁴⁸ *Data Protection Officers*, Responsables Conformité et Contrôle interne (RCCI), Responsable de la Conformité pour les services d'investissement (RCSI), Responsable de la sécurité financière, Responsable de l'*Export Control* et des Sanctions économiques..

⁴⁹ JEM, Hors-série *Compliance*, précité, p. 23.

⁵⁰ www.lecercledecompliance.com : « La diversité de ses membres (*Compliance Officers* mais aussi avocats, juristes, responsables de l'audit et du contrôle interne, commissaires aux comptes, responsables ESG, responsables des achats, des ressources humaines, consultants dédiés et prestataires de solutions innovantes, représentant du monde académique) permet au Cercle d'aborder tous les thèmes de la *compliance* ».

AVIS

I. Sur la pertinence d'un regard élargi sur les critères d'application de l'article 98, 3° du décret de 1991

La question soulevée incidemment dans l'espèce à juger est celle de la prise en compte de l'évolution des fonctions du juriste au sein des entreprises, ou au moins de certaines entreprises, celles qui relèvent de la législation sur la *compliance* ou qui décident de mettre volontairement en place un programme de conformité.

Il est unanimement admis que le sujet de la conformité, et aussi celui du RGPD, influent désormais sur les missions exercées par les juristes d'entreprise, qui ne peuvent ignorer les nouvelles règles applicables et sont fréquemment en lien avec le service ou la personne chargée plus particulièrement de ces sujets, au sein de l'entreprise.

Mais ces sujets, même lorsqu'ils sont confiés à un juriste de formation et/ou sont rattachés à la Direction juridique de l'entreprise, ne relèvent pas de la fonction classique de juriste d'entreprise. Le responsable conformité, le délégué à la protection des données, exercent des fonctions spécifiques, indépendantes de celles confiées au juriste d'entreprise. Il s'agit de fonctions nouvelles, ayant certes de très fortes implications juridiques, mais qui se déploient au-delà d'activités uniquement juridiques. Elles nécessitent également des compétences en matière de gestion des risques, de communication, la création de liens transversaux au sein de l'entreprise, de formations spécifiques pour les salariés, le respect de procédures particulières sous le contrôle de certaines institutions externes à l'entreprise (l'AFA notamment), etc.

Si l'on devait résumer les liens entre la *compliance* et l'activité juridique, il me semble possible de conclure que la *compliance* participe de l'activité juridique mais ne s'y résume pas, sauf à adopter une vision renouvelée des activités juridiques (cf. *infra*).

Certes, dans un sens large, la conformité présente un lien 'naturel' avec le droit, puisqu'il s'agit de mettre en place les outils et règles internes de l'entreprise, afin de se conformer à de strictes réglementations nationales ou étrangères relatives à des sujets de haut intérêt sociétal tels que la corruption ou encore les droits humains.

Mais on l'a vu, cette mise en œuvre nécessite d'autres compétences techniques que celles seulement juridiques. Il existe un consensus sur le fait que le responsable

conformité / *compliance officer* doit avoir des compétences diversifiées et que le temps passé sur sa mission n'est pas exclusivement consacré à traiter des questions proprement juridiques (au sens classique) ; il gère également des problématiques de gestion, de « process » internes de prévention des risques et d'alerte, de communication interne/externe, de sanctions disciplinaires le cas échéant.

Le Code de déontologie de l'AFJE semble bien adopter une telle vision de la conformité, évoquée dans plusieurs de ses dispositions.⁵¹

Une observation comparable pourrait être faite à propos du « *contract manager* », une nouvelle fonction que l'on rencontre dans de grandes entreprises pour la gestion de projets d'ampleur (par exemple industriels) nécessitant le suivi de nombreux contrats sur une longue durée : bien que liée à l'activité juridique, cette fonction ne s'y résume pas forcément.⁵²

⁵¹ Art. 1.5 - Notion de « Mission principale » : « Les activités visant à permettre à l'entreprise de se mettre en conformité avec les lois et les règlements sont par nature des activités juridiques puisqu'elles traduisent le souci de prévenir au sein de l'entreprise la survenance de risques juridiques majeurs pour l'entreprise. En revanche, les activités d'audits et d'enquêtes et celles de mise en œuvre des mesures décidées dans les différents services de l'entreprise, sont hors des missions principales du Juriste d'Entreprise. Le Juriste d'entreprise peut les exercer à condition qu'elles restent accessoires à sa mission principale. »

Art. 2 - Missions : « (...) Il [le juriste d'entreprise] est un acteur essentiel de la conformité des activités de son entreprise aux droits et règles applicables. »

art. 2.1.4 - Conformité : « Comme cela a été évoqué plus haut (paragraphe 1.5), le Juriste d'entreprise contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes de conformité. Dans certaines entreprises, la direction juridique et la direction de la conformité sont des organisations distinctes. Cela est dû le plus souvent au fait que la « conformité » peut s'entendre, non seulement de la vérification du respect des règles de droit par l'entreprise, mais également de la mise en place des outils et processus de contrôle interne permettant de s'en assurer. Toutefois, quelle que soit l'organisation en place et le rattachement de la direction juridique, le Juriste d'entreprise doit agir et se positionner comme un acteur de la conformité au sein de l'entreprise : ses observations concernant le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les enseignements qu'il tire des dossiers qu'il traite, doivent le conduire à émettre toutes recommandations en vue d'améliorer le niveau de conformité de l'entreprise aux lois, réglementations, normes et aux règles en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale. »

⁵² Sur ce nouveau métier du droit et la définition du « *contract management* », voir notamment le site internet de l'Association française du *contract management* (AFCM), créée en 2014. Le Code de déontologie de l'AFJE adopte une vision nuancée du rattachement des « *contract manager* » à la fonction de juriste d'entreprise, selon le type de missions assumées (voir art. 1.5 du code).

A l'issue de cette analyse et pour ces raisons, qui tiennent au contenu même des fonctions exercées par le responsable conformité, même lorsqu'il s'agit d'un juriste de formation (ce qui est très fréquemment le cas), il me semble impossible de considérer que le responsable conformité exerce la fonction de « juriste d'entreprise » au sens de l'article 98, 3° du décret du 27 novembre 1991, telle qu'interprétée jusqu'ici par la Cour de cassation. Le *compliance officer*, qu'il soit rattaché à une direction autonome ou bien à la direction juridique, interagit avec les juristes d'entreprise lorsque c'est nécessaire ; il exerce ses fonctions de manière totalement indépendante et rend compte de sa mission le plus souvent directement à la direction générale de l'entreprise.

Ce n'est ainsi, à mon sens, que si le texte de l'article 98, 3° était modifié, ou interprété de manière radicalement différente, que l'on pourrait, le cas échéant, prendre en compte cette nouvelle fonction parmi les hypothèses de dérogation.

Une telle ouverture pourrait marquer la prise en considération, par les barreaux de France, de l'évolution du rôle et de la diversification des missions du juriste dans l'entreprise, lesquelles ne se résument plus forcément à la fonction classique (et toujours existante) de « juriste d'entreprise » au sens de la jurisprudence ou au sens de la profession elle-même. Les qualités et compétences du juriste, au sein de l'entreprise, peuvent aussi désormais être mises à profit pour gérer les problématiques spécifiques de la conformité et de la protection des données, qui ont de toute évidence un lien étroit avec le droit.

D'ailleurs, on observera que la profession d'avocat elle-même se prévaut d'une telle spécialisation, le cas échéant. Des avocats et universitaire⁵³ relèvent ainsi « la construction d'une expertise [des avocats] en matière de *compliance*, (...) sujet clef dans la stratégie des entreprises », soulignant à cet égard que « l'expertise de l'avocat en matière de conformité nécessite une connaissance approfondie des domaines juridiques concernés, sur des aspects réglementaires et pratiques, afin de pouvoir conseiller l'entreprise sur la mise en place *ex ante* d'un dispositif efficace ».

Plus largement, le *Règlement intérieur de la profession d'avocat* (CNB, version du 3 mai 2024) précise à l'article 6 (sur le champ d'activité de l'avocat), que l'avocat « peut collaborer avec d'autres professionnels à l'occasion de l'exécution de missions nécessitant la réunion de compétences diversifiées », et qu'il peut être

⁵³ S. Koenigsberg (avocat associé) et F. Barrière (professeur et avocat-conseil), « La construction de l'expertise de l'avocat en matière de compliance », in *Les outils de la compliance* (dir. M-A. Frison-Roche), éd. Dalloz 2021, p. 141.

« Délégué à la Protection des Données » au titre de ses éventuelles missions particulières

Ces constats confèrent alors une certaine légitimité à la prise en considération de l'expérience acquise, au sein d'une ou plusieurs entreprises, par un *compliance officer*, pour la « passerelle » menant à l'exercice de la profession d'avocat.

Sans doute faut-il rappeler, plus généralement, que **le fondement des dérogations de l'article 98** repose sur la compétence et l'expérience des demandeurs, afin de préserver la qualité des services (conseil, assistance, représentation) rendus aux clients (le cas échéant, justiciables). Dès lors qu'une expertise en matière de *compliance* est reconnue au sein même de la profession d'avocat, il apparaît paradoxal d'exclure, sur le principe, la perspective d'une dérogation pour le juriste qui aurait acquis une expérience en ce domaine en entreprise, s'il souhaite par la suite intégrer une profession réglementée, libérale, soumise au jeu de la concurrence. A l'inverse, un avocat ayant acquis une expérience juridique, en lien le cas échéant avec la conformité ou le RGPD, est admis à postuler sur des postes de juriste d'entreprise ou de *compliance officer* ou de délégué à la protection des données, sans conditions particulières. En pratique, il existe bien des « passerelles » dans les deux sens.

En tout état de cause, la ligne directrice d'une possible évolution de l'article 98 ne devrait pas s'écarter, bien évidemment, d'une exigence de qualité de la candidature, afin de préserver plus largement celle de la profession d'avocat.

Finalement, la fonction de *compliance officer*, au sein d'une entreprise et lorsqu'elle est assumée par un juriste, peut soit être envisagée comme une nouvelle fonction clairement distincte de celle de juriste d'entreprise, soit comme le signe d'un décloisonnement de la fonction de juriste d'entreprise, qui pourrait s'exercer de différentes manières, mais toujours en lien étroit avec l'activité juridique.

Des auteurs ont ainsi pu souligner la « dimension polyvalente » de cette « expertise spécialisée », qui nécessite la maîtrise de l'entier dispositif de conformité⁵⁴, ou encore la nécessité de ne pas s'arrêter, en ce domaine, à « une formation juridique classique »⁵⁵. Le professeur Causse⁵⁶ relève que l'analyse menée dans le cadre de

⁵⁴ A propos des avocats développant une expertise en ce domaine : S. Koenigsberg et F. Barrière, art.cit.

⁵⁵ H. Causse (professeur de droit privé), « La *compliance* : par et au-delà de la formation juridique classique », in *Les outils de la compliance*, précité, p. 215 et suiv.

⁵⁶ Ibidem.

la *compliance* « diffère de l'analyse habituelle du juriste, de l'étude d'une clause de contrat ou d'un cas de responsabilité » ; il s'agit selon lui d'une « gestion réelle du droit », dont le juriste est un pilier « car il est spécialiste de la norme obligatoire, de son exécution et de sa sanction ». Il ajoute que « **le système juridique se sophistique et devient plus complexe, plus clairement un phénomène interdisciplinaire** » et que « **seul un excellent juriste peut devenir un juriste de *compliance*** », pour conclure que l'art du juriste « mute ou tend à se muter ».

Le Cercle Montesquieu, qui rassemble « les Directeurs juridiques et Secrétaires généraux d'entreprises privées et publiques, d'associations et institutions reconnues », admet désormais parmi ses membres des Directeurs *compliance* et manifeste un fort intérêt pour le domaine de la conformité, présenté comme une nouvelle pratique des métiers du droit⁵⁷.

Il reste qu'en l'état actuel du texte applicable (art. 98, 3°) et de la jurisprudence de la Cour de cassation, il m'apparaît difficile de prendre en considération cette évolution des fonctions assumées par certains juristes dans les entreprises, sauf à bouleverser très sensiblement les critères de la dérogation de l'article 98, 3° et la lecture jurisprudentielle qui en est faite.

Une évolution de la jurisprudence, à partir de l'espèce, impliquerait en effet :

- d'une part, de revenir sur la lecture formelle du critère du rattachement à un « service juridique », ou « *service spécialisé chargé dans l'entreprise des problèmes juridiques posés par l'activité de celle-ci* », selon l'expression usuelle retenue par la Cour de cassation qui renvoie en réalité à la Direction juridique de l'entreprise.⁵⁸

Au-delà de l'hypothèse de la conformité, une telle évolution jurisprudentielle me paraîtrait en tout état de cause légitime, car je ne vois pas de raison au soutien de l'exclusion de principe de la dérogation pour les juristes d'entreprise exerçant leurs fonctions dans un *pôle/service dédié* au sein d'une autre direction que la Direction

⁵⁷ Le Cercle Montesquieu souligne en effet dans sa présentation sur son site internet qu'il « travaille à la transformation des métiers du droit et à ses innovations en identifiant, diffusant et promouvant les nouvelles pratiques (conformité, éthique, RSE, modes alternatifs de règlement des différends), nouveaux usages (*legal design*) et les outils en particulier digitaux (automatisation des contrats ou des processus de gestion de conformité, justice augmentée...) ».

⁵⁸ On a vu que le *compliance officer* est une fonction autonome souvent inscrite dans une direction autonome, avec accès direct à la direction générale de l'entreprise.

juridique : ne s'agit-il pas alors d'un « service juridique » au sens de l'article 98, 3°⁵⁹ ?

D'ailleurs, la Cour de cassation a déjà amorcé une évolution, en admettant qu'une unique personne puisse remplir ce critère du « service juridique », sans donc être formellement rattachée à une Direction juridique.⁶⁰

En outre, dans la pratique des entreprises qui évoluent au sein d'un groupe de sociétés, le rattachement peut se complexifier, le juriste d'une filiale pouvant être hiérarchiquement rattaché au Directeur général de la filiale tout en étant fonctionnellement rattaché au Directeur juridique du groupe.

- d'autre part, d'envisager plus largement le contenu des missions relevant du « juriste d'entreprise », et même de considérer que ces missions ne doivent pas nécessairement être exclusivement juridiques mais seulement juridiques à titre principal (dans la ligne de l'appréhension de la fonction de juriste d'entreprise par l'AFJE, qui admet la possibilité de fonctions accessoires)⁶¹.

Il s'agirait alors d'une vision modernisée de l'activité juridique, ou des « *problèmes juridiques posés par l'activité de l'entreprise* » selon l'expression retenue par la Cour de cassation, en tenant compte de l'évolution du contexte légal et réglementaire dans lequel évoluent de nombreuses entreprises depuis la loi Sapin II.

L'ampleur d'une telle évolution de la vision du métier de juriste en entreprise pour l'application de l'article 98, 3° du décret de 1991, pour intéressante qu'elle soit, me paraît cependant mériter un approfondissement de la réflexion, qui pourrait être envisagé par le ministère de la Justice en concertation avec les institutions intéressées (notamment, le CNB, la Conférence des bâtonniers, l'AFJE, le Cercle Montesquieu, l'ANJB, le Cercle de la *compliance*). Il faudrait alors réfléchir, le cas échéant, à des critères tenant, par exemple, à la formation du responsable conformité / RGPD, à la durée de son expérience, et surtout à la notion même

⁵⁹ Des cours d'appel ont pu juger en ce sens, voir par exemple CA. Rennes 22 mai 2015 (comm. GP. 2015, n° 198 à 199, p. 17, note T. Koukejian), ou encore CA. Nouméa, 22 janvier 2015, RG 14/00268 (arrêt cassé par Civ1. 15 juin 2016, pourvoi n° 15-17536, précité).

⁶⁰ Il aurait été paradoxal de refuser par principe toute possibilité de dérogation au motif de l'absence d'une pluralité de juristes rassemblées dans une Direction juridique au sein d'une petite entreprise : l'expérience juridique de l'unique juriste est alors d'autant plus variée et ses fonctions d'autant plus importantes qu'il/elle est seul(e) à les assumer.

⁶¹ On observera que le métier d'avocat implique fréquemment d'autres activités que celles strictement juridiques, par exemple le développement de la relation client, la participation à diverses formations...

d'activités juridiques, dans un contexte où les missions du juriste en entreprise ont évolué et peuvent être mêlées à d'autres missions connexes.

II. En l'espèce,

la cour d'appel de Lyon s'est fondée sur les motifs suivants, pour infirmer la décision prise par le conseil de l'ordre des avocats au barreau de Saint-Etienne et lui enjoindre de procéder à l'inscription au barreau de la défenderesse au pourvoi :

« Il résulte de la décision dont appel que le conseil de l'ordre a considéré que du 5 janvier 2015 au 30 septembre 2019, dans le cadre de son activité de juriste puis de son poste de chargée d'affaires juridiques, Mme [O] a négocié les contrats avec les partenaires fournisseurs de la société Locam, a traité la gestion de la phase pré-contentieuse des litiges en assurant la relance des clients et en décidant de la délivrance des assignations au nom de son employeur, tâches qui relèvent effectivement des fonctions permettant la mise en œuvre de l'article 98 3° du décret de 1991. La cour constate que tel est bien le cas.

En ce qui concerne la période postérieure au 1^{er} octobre 2019, Mme [O] justifie qu'outre les fonctions de responsable conformité qu'elle exerce depuis cette date, elle a été désignée par la société Locam auprès de la CNIL en qualité de déléguée à la protection des données à compter du 9 janvier 2020 (sa pièce 6).

Elle produit un document intitulé 'Dispositif LCB-FT : obligations de vigilance à l'égard de la clientèle, procédure générale', qui présente la réglementation à mettre en œuvre dans le cadre des relations entre les sociétés Locam et Sircam et leurs clients, en reproduisant pour chaque item les dispositions du code monétaire et financier applicables, et en récapitulant les vérifications à effectuer. Mme [O] est citée en qualité d'auteur de ce document de 14 pages daté du 10 août 2022 et destiné à l'ensemble des collaborateurs de la société Locam. Ce fascicule témoigne de l'appréhension du dispositif légal par l'intéressée et de sa capacité à le décliner de manière claire et didactique en vue de sa mise en œuvre par les salariés de l'entreprise (p 7).

Il en est de même du fascicule intitulé 'procédure KYC : formalités à l'entrée en relation et actualisation' élaboré le 10 octobre 2022 et complété le 17 novembre suivant par Mme [O], qui est un complément du document précédent (p 8).

Mme [O] justifie en outre essentiellement qu'elle :

- prend en charge le suivi de ces règles et leur mise à jour (p 9), et intervient régulièrement en la matière (p 11- 12), en lien avec l'association française des sociétés financières (p 28) ;

- s'assure de la diffusion et du suivi des règles posées en matière de lutte contre la corruption (p 12 bis) par la loi du 19 décembre 2016 dite Sapin II,
- a contribué à la détermination du préjudice dans le cadre de la constitution de partie civile de la société Locam devant le tribunal de Bobigny en janvier 2023,
- a effectué le 23 novembre 2022 une déclaration de soupçon en application de l'article L561-15 du code monétaire et financier (p15),
- a rédigé en 2022 et en 2023 quatre fascicules en matière de Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), intitulés respectivement : 1- principes et modalités d'application, procédure générale, 2- la conduite d'analyses d'impact, 3- les principes de privacy by design et privacy by default, 4-procédures de traitement des violations de données (p 16 à 19), qui s'appliquent à toutes les relations de l'entreprise avec ses partenaires extérieurs ;
- a renseigné les collaborateurs d'autres services sur les règles applicables en matière de protection des données et être ainsi intervenue dans le cadre de l'évolution de la messagerie interne à l'entreprise (p 20), de son site web (p 21), du contrat de collaboration informatique avec les sous-traitants (p 22 à 23), des logiciels RH (p 24), des contrats liant son employeur à ses partenaires(p 25-26), du code de déontologie du groupe (p 30) ;
- est destinataire de la veille réglementaire en provenance du groupe du Crédit Agricole auquel appartient la société Locam, qui cite les décisions de jurisprudence utiles des juridictions françaises et de la Cour de Justice de l'Union Européenne avec leurs références et parfois l'indication du contenu de la décision (p 27).

Il en résulte que dans le domaine spécifique qui lui est confié, Mme [O] exerce des responsabilités exigeant une bonne connaissance de la réglementation prudentielle qui est fort complexe, une capacité à la mettre en application dans l'ensemble des activités de l'entreprise, en lien avec les autres services, à assurer la mise à jour des règles et leur respect, et qu'en conséquence elle est appelée à répondre aux problèmes juridiques posés par l'activité de l'entreprise non seulement en interne mais également avec ses partenaires, ce qui correspond à l'activité d'un juriste d'entreprise au sens du texte susvisé.

Mme [O] démontre en conséquence qu'elle exerce en qualité de juriste d'entreprise depuis janvier 2015, soit depuis plus de huit ans à la date du 6 mars 2023 à laquelle a statué le conseil de l'ordre, dont la décision sera infirmée. »

La motivation de la cour d'appel est particulièrement développée sur le contenu des missions confiées et tâches réalisées par Mme [O], dans le cadre de son poste de « responsable conformité » et de « déléguée à la protection des données ». La cour tend à démontrer que les tâches accomplies et listées sont d'ordre juridique, bien

qu'il s'agisse essentiellement d'analyses à visée informative (rédaction de fascicules), du suivi des règles applicables, de leur mise en œuvre en collaboration avec d'autres personnels de l'entreprise, ce qui ne correspond pas aux missions classiques d'un juriste d'entreprise mais est adapté aux fonctions d'un(e) juriste de formation responsable conformité et délégué(e) RGPD.

L'arrêt indique notamment que Mme [O] a « *renseigné les collaborateurs d'autres services* » et est « *intervenue* » notamment dans le cadre de l'évolution de certains contrats (contrat de collaboration informatique avec les sous-traitants, contrats liant son employeur à ses partenaires), ce qui laisse supposer une collaboration active avec le service juridique de l'entreprise sans toutefois que la défenderesse ait elle-même rédigé ou adapté les contrats en question.

La cour d'appel ne précise pas que les tâches recensées ont été celles exclusivement réalisées par la défenderesse dans le cadre de ses fonctions. Il apparaît probable, au regard de leur spécificité (qui a été exposée plus haut dans cet avis), que la défenderesse a également assuré d'autres missions (notamment, la cartographie des risques, le *mapping* des salariés les plus exposés, le contrôle des comptabilités, etc.), qui ne constituent pas des activités proprement juridiques.

La première chambre civile, afin de répondre au pourvoi formé par le conseil de l'ordre, si elle décide de s'en tenir à son approche jurisprudentielle classique de la fonction de « juriste d'entreprise », pourrait relever que la cour d'appel, bien qu'ayant listé un certain nombre d'activités juridiques réalisées par Mme [O], ne précise pas que celles-ci reflètent de manière exhaustive les missions confiées à la défenderesse au pourvoi dans le cadre de ses fonctions spécifiques de « responsable conformité » et de « déléguée à la protection des données », outre que certaines de ces activités révèlent seulement une intervention de Mme [O] dans les activités juridiques exercées par d'autres collaborateurs, ce qui reflète exactement la spécificité des fonctions relatives à la conformité / *compliance* et à la protection des données tout en les distinguant de celles du juriste d'entreprise au sens de l'article 98, 3° du décret.

Une cassation de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon pourrait alors être envisagée sur le fondement de la première branche du pourvoi.

En revanche, et pour les raisons exposées plus haut dans cet avis, une cassation sur la seconde branche du pourvoi ne me paraît pas opportune, d'autant plus qu'ainsi que l'expose le mémoire en défense, le rattachement du responsable conformité directement à la direction de l'entreprise est ici imposé par l'article 30 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de

la banque, des services de paiement et des services d'investissement, soumises au contrôle de l'ACPR. L'appréhension du critère formel du rattachement au « service juridique » de l'entreprise me paraît devoir être assouplie en tout état de cause, afin de tenir compte de la diversité des modes d'organisation au sein des entreprises pour ce qui concerne l'accomplissement d'activités juridiques.

Sur l'éventualité d'une cassation sans renvoi (Avis 1015), il y a me semble-t-il matière à hésitation au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point dans ce type de contentieux, laquelle oscille entre renvoi et absence de renvoi à une autre cour d'appel⁶² sans que les critères de cette distinction soient nettement perceptibles à la lecture des décisions.

⁶² Pour exemples, prononçant une cassation sans renvoi : Ch. mixte 6 février 2004 précité, 1^{re} Civ. 16 mai 2012 précité ; prononçant une cassation avec renvoi : 1^{re} Civ. 9 février 2012 précité, 1^{re} Civ. 31 janvier 2018 précité, 1^{re} Civ. 15 juin 2016 précité.