Rapport des experts pour les juristes d'entreprise

A l'attention du Ministre de la Justice Koen Geens

I J E I B J

INSTITUT DES JURISTES D'ENTREPRISE

INSTITUUT VOOR BEDRIJFSJURISTEN

Tables des matières

PARTIE 1 CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES 3

1. PREFACE 5
2. LE CONTEXTE 6
   - *A. Qui sommes-nous ?..... 6*
   - *B. Comment percevons-nous notre rôle ?..... 8*
   - *C. Intérêt général 9*
   - *D. La confidentialité est le nouveau secret professionnel 10*
   - *E. Indépendance 11*
   - *F. Garantie de la qualité 12*
   - *G. Monde numérique 13*
   - *H. Formation 14*
   - *I. Synergies..... 15*

PARTIE 2 PROPOSITIONS DE CADRE..... 16

1. PREFACE 17
2. CLARIFICATION DU ROLE DU JURISTE D'ENTREPRISE DANS LA LOI 19
3. SUPPRIMER LA CONDITION LEGALE DE SUBORDINATION 25
4. GARANTIE DE LA QUALITE ET NORME DE QUALITE 28
   - *A. Formations..... 28*
   - *B. Affiliation obligatoire..... 31*
5. LA CONFIDENTIALITE..... 33
   - *A. La confidentialité 33*
   - *B. Le juge de la confidentialité..... 36*
6. COOPERATION EN MATIERE DE DEONTOLOGIE ET DE DROIT DISCIPLINAIRE..... 38
   - *A. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de déontologie 38*
   - *B. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de droit disciplinaire..... 41*
7. CONSULTATION INTERPROFESSIONNELLE 43
8. ACCES AUX DONNEES JURIDIQUES 44
9. L'IMPORTANCE DU CONTEXTE INTERNATIONAL..... 45

CONCLUSION GENERALE 46

PARTIE 1
CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES

Tables des matières

PARTIE 1 CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES 3

1. PREFACE 5
2. LE CONTEXTE 6
   - *A. Qui sommes-nous ?..... 6*
   - *B. Comment percevons-nous notre rôle ?..... 8*
   - *C. Intérêt général 9*
   - *D. La confidentialité est le nouveau secret professionnel 10*
   - *E. Indépendance 11*
   - *F. Garantie de la qualité 12*
   - *G. Monde numérique 13*
   - *H. Formation 14*
   - *I. Synergies..... 15*

1. Préface

Depuis la création de l'Institut des juristes d'entreprise en 2000, les juristes d'entreprise représentent la plus jeune profession juridique réglementée, aux côtés des trois autres professions juridiques ancestrales. Les juristes d'entreprise se distinguent des autres professions juridiques par leur ancrage unique dans l'*entité*[1] au sein de laquelle ils fournissent des conseils juridiques.

Ces entités comptent généralement un grand nombre de collaborateurs, permanents ou non. Ces dernières sont actives dans des aspects importants de la vie économique et sont organisées sous diverses formes, qu'il s'agisse de personnes morales ou non.

Par conséquent, les juristes d'entreprise travaillent dans un segment plus étroit du champ juridique, qui est déterminé par le secteur d'activité de ces *entités* juridiques. Cela implique qu'ils sont moins confrontés à certaines branches du droit et qu'ils rencontrent moins fréquemment certains autres praticiens du droit.

Les juristes d'entreprise ne sont d'ailleurs pas concernés par certaines des préoccupations des autres professions juridiques quant à leur viabilité économique. Cela signifie que nous, juristes d'entreprise, portons un regard différent sur ce que l'avenir nous réserve.

Nous sommes toutefois convaincus qu'une meilleure coopération entre toutes les professions juridiques leur permettra de relever les défis auxquels elles sont confrontées. Nous tenons à remercier le ministre de la Justice Koen Geens de nous avoir donné l'opportunité de participer au projet qu'il a initié.

De plus, nous aimerions remercier tous ceux qui ont été consultés pour leur contribution et leurs suggestions.

Dans la première partie, nous décrivons le contexte dans lequel nous basons nos actions et nos pensées en tant que juristes d'entreprise.

Dans la seconde partie, nous développons des pistes de réflexion et non des propositions détaillées. Elles doivent être considérées comme une base pour la poursuite des discussions et permettre le développement de futures évolutions.

Saskia Mermans
Expert juridique
Présidente du Conseil de l'IJE

Hugues Delescaille
Expert juridique
Président d'honneur et ancien Président de l'IJE

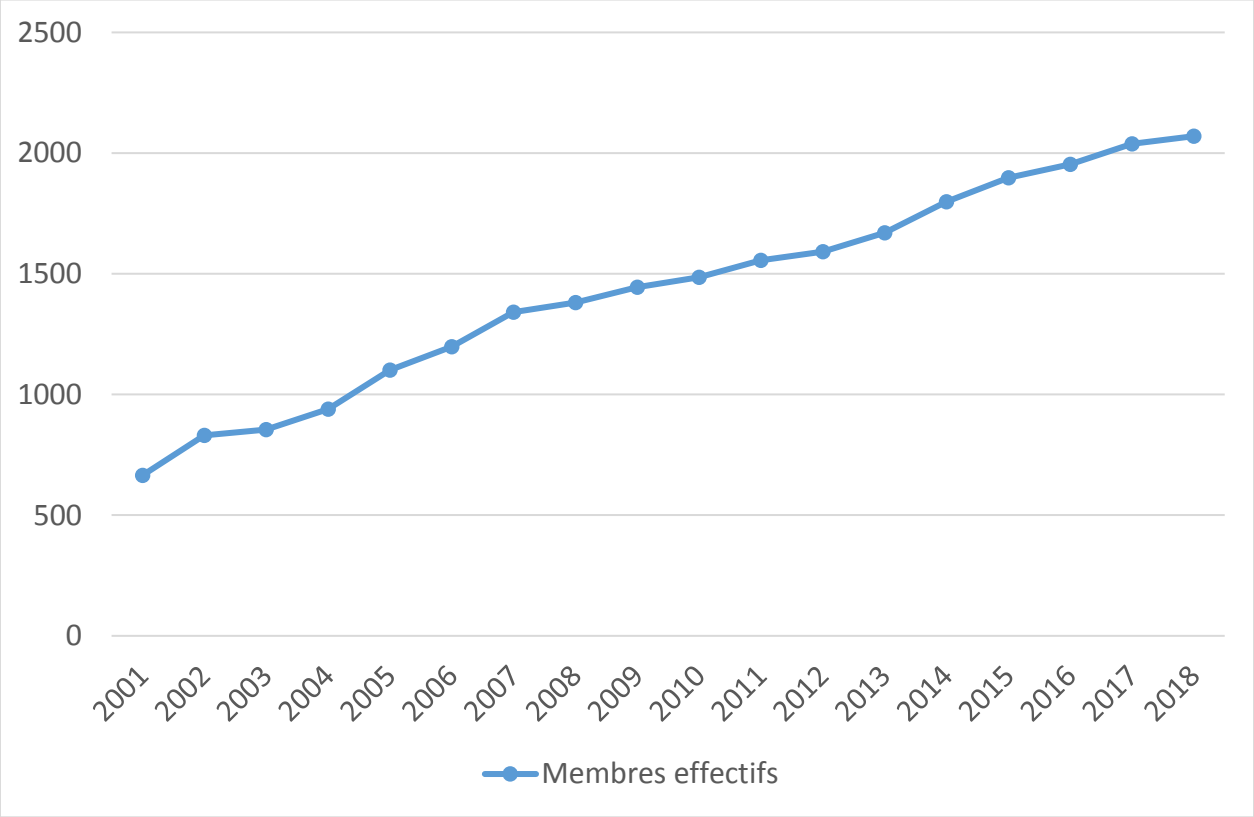
[1] Définition entité : tout au long de ce rapport, nous utilisons le mot neutre « entité », qui désigne toutes les formes d'entreprise, tous les services publics et toutes les organisations

2. Le contexte

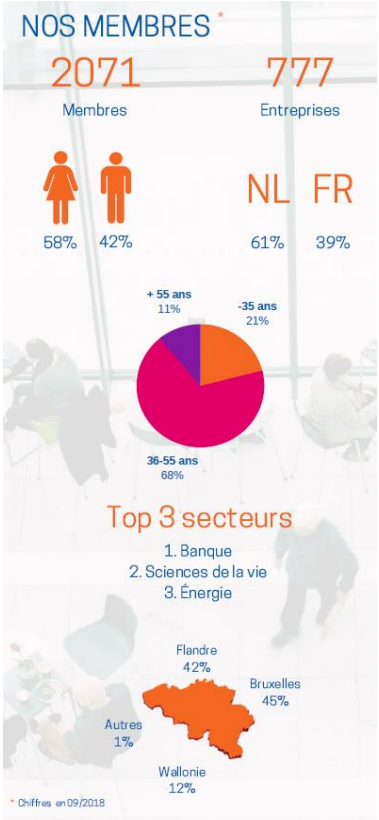
A. Qui sommes-nous ?

En 2000, après des années de débat, la Belgique a créé l'Institut des juristes d'entreprise ; l'organisation professionnelle des juristes travaillant dans une *entité* et qui la conseille sur le plan juridique (*infra*). Ce fut un événement unique dans le sens où cette profession s'est vu confier la tâche de s'organiser au sein d'une structure propre avec pour mission de garantir la qualité des activités de ses membres (son propre code de déontologie, sa propre procédure de discipline pour le faire respecter ainsi que des formations). En outre, le caractère confidentiel du travail et des conseils des juristes d'entreprises, membres de cet Institut a été garanti par la loi[2].

Entre-temps, l'Institut a justifié son existence et est devenu le deuxième plus grand groupe des professions juridiques réglementées avec à son compte plus de 2000 membres.



[2] Loi du 01/03/2000 M.B. 04/07/2000



Au niveau régional, nous sommes principalement concentrés autour de la capitale bruxelloise. 61 % des membres sont néerlandophones et 39 % sont francophones. Les trois principaux secteurs dans lesquels nos membres sont actifs sont les secteurs bancaire et financier, « lifesciences » et le secteur de l'énergie. Presque 60% de nos membres sont des femmes.

Plus de 750 entreprises comptent au moins un membre de l'Institut. Les entreprises de moins de 50 employés n'ont généralement pas de juriste d'entreprise et ont recours à des bureaux d'affaires, des cabinets d'avocats, des comptables ou des conseillers indépendants.

Bien que l'Institut ne puisse parler que pour une partie du champ social, son impact sur la vie économique et sociale est d'autant plus important du fait du rôle des juristes d'entreprise dans ces *entités*.

Il en résulte que les conseils et l'assistance fournis par les juristes d'entreprise doivent être d'un niveau de qualité extrêmement élevé. La garantie de la qualité au sein de l'Institut doit donc être des plus exigeantes. La pression sur les juristes d'entreprise pour qu'ils excellent dans l'exercice de leurs fonctions s'est accrue au fil des années, notamment en raison de l'évolution de leur rôle au sein des *entités* ainsi que de l'évolution rapide du contexte juridique, qui devient de plus en plus complexe et mondialisé.

B. Comment percevons-nous notre rôle ?

Le juriste d'entreprise fait partie de l'*entité* à laquelle il fournit des conseils juridiques. Il traverse les évolutions sociales, économiques et technologiques avec cette *entité*. Ces évolutions sont rapides et exigent de toutes les organisations qu'elles se redéfinissent en tenant compte de ces changements.

Nous pensons aux évolutions toujours plus rapides qui se produisent dans tous les aspects de la vie. Les réseaux sociaux deviennent de plus en plus importants ; la numérisation et les innovations progressent rapidement et nous sommes donc confrontés à de nouvelles expériences avec nos clients. Cela conduit à de nouveaux modèles d'affaires basés sur le partage et la co-création : les économies collaboratives. De tels changements exigent des organisations et des entreprises des réponses très flexibles et rapides.

Les juristes d'entreprise accompagnent ce processus en interne. Leur rôle particulier est double. D'une part, ils doivent fournir des conseils juridiques axés sur la recherche de solutions et, d'autre part, ils doivent surveiller en permanence les risques juridiques et s'assurer que l'*entité* agit conformément aux lois et règlements.

Les juristes d'entreprise doivent contribuer au développement durable de l'*entité* qu'ils conseillent, ce qui nécessite une vision à long terme. Pour cela, une compréhension claire de tous les aspects qui déterminent les actions de l'*entité* est nécessaire. Une proximité et une imbrication suffisantes sont donc cruciales.

Comme indiqué dans les publications précédentes : « *De plus en plus de tâches sont confiées au juriste d'entreprise et il participe désormais au processus décisionnel. C'est une bonne chose car il est de plus en plus en mesure de faire valoir ses conseils juridiques et d'exercer ses fonctions juridiques. La direction des entreprises est de plus en plus consciente que le non-respect de la loi peut entraîner d'énormes dommages financiers et porter atteinte à la réputation. La direction a donc besoin d'un partenaire qui connaît à la fois les activités et le cadre juridique dans lequel ces activités sont menées. En effet, il n'est plus suffisant pour un juriste de vérifier la légalité des modèles d'affaires déjà planifiés et élaborés. Le juriste doit être impliqué dès le début dans les modèles d'affaires pour qu'ils contiennent, dès leur conception, les éléments garantissant la conformité aux loi.. Pour ce faire, le juriste doit disposer d'informations au plus haut niveau ; il doit connaître et voir le tableau complet, il doit connaître toutes les intentions, y compris celles qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas encore être communiquées à un niveau inférieur.* »[3]

En outre, le juriste d'entreprise doit se positionner en tant qu'observateur neutre pour évaluer et conseiller de façon intellectuellement indépendante. Bien que le juriste d'entreprise fasse preuve de « coopération », il ne « collaborera » jamais sur ce qui, selon lui, pourrait mettre en péril l'intégrité juridique de l'*entité*. Il agit comme conscience de l'entreprise et accomplit dès lors une mission d'intérêt général.

[3] Saskia Mermans, Enkel wat nodig is omdat het nodig is: het beroepsgeheim door de bril van een bedrijfsjurist. CBR, Intersentia. Vertrouwelijkheid en beroepsgeheim 2018, p. 70 et suiv.

C. Intérêt général

Il semble évident que notre mission doit être soutenue par une philosophie basée sur l'idée que les services juridiques doivent profiter à la Société (au sens de l'ordre social). Le juriste d'entreprise a pour mission de connaître et d'identifier les risques juridiques. Il utilise ses connaissances pour soutenir les intérêts économiques de l'*entité*. Il doit avant tout surveiller l'équilibre entre l'intérêt général (agir conformément à la loi) et l'intérêt individuel (entreprendre, activité propre de l'*entité*).

La raison justifiant la création de l'Institut des juristes d'entreprise, à savoir la promotion d'un comportement conforme au droit au sein des *entité*s, est encore plus fondée aujourd'hui qu'elle ne l'était en 2000, date de sa création, du fait de la complexité de la législation et de la réglementation, de la « surcharge » d'informations et la multiplicité des fournisseurs de conseils « juridiques » qui augmentent la tension entre l'intérêt général et l'intérêt individuel de l'*entité*.

Aujourd'hui, l'accès aux informations juridiques est partout : le conseil juridique en ligne n'est plus une exception. De plus, la réglementation est de plus en plus compliquée ; un paradoxe pour l'utilisateur final qui cherche une réponse rapide et peu couteuse à une question juridique et pour le conseiller professionnel, qui risque d'être à la traîne. Cette évolution crée également de nouvelles opportunités et engendre l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché juridique.

La réglementation en vue de garantir la qualité d'une profession est d'autant plus justifiée sachant que ce professionnel qu'est le juriste d'entreprise est idéalement placé dans son *entité* pour assurer le rôle de premier juge et de gardien de l'Etat de droit.

Le double rôle du juriste d'entreprise en tant que « business enabler » et « gatekeeper », conciliant l'intérêt individuel de l'*entité* avec l'intérêt général, exige qu'il ait à sa disposition toutes les informations dont il a besoin pour fournir des conseils en toute transparence, en tenant compte de tous les aspects. Une telle relation ne peut avoir lieu que dans un contexte de confidentialité.

D. La confidentialité est le nouveau secret professionnel

L'un des piliers de notre démocratie et de notre état de droit est qu'un justiciable doit pouvoir consulter son conseiller juridique à tout moment et ce, en toute liberté. Cela permet de vérifier si les informations données correspondent à la réalité et si une interprétation juridique correcte de ces faits a été réalisée. De plus, le justiciable doit être en mesure d'obtenir une image de sa situation juridique d'une manière professionnelle et éthique, pour pouvoir ensuite convenir des mesures concrètes à mettre en oeuvre pour assurer le respect ou l'exercice de ses droits.

Cette consultation doit pouvoir se dérouler en toute confidentialité, sans qu'un autre individu que ce soit un citoyen, des groupes spécifiques ou les autorités publiques ne puisse y accéder, et sans que le justiciable ne prenne des décisions sous la crainte ou la contrainte afin de préserver ses intérêts. Cela signifie que ceux qui sont consultés dans le but de donner de tels conseils ou de prendre des mesures pour l'application de ces droits doivent pouvoir bénéficier d'une protection juridique absolue contre d'éventuelles violations de la confidentialité.

Pour les mêmes raisons, il est donc nécessaire que la confidentialité soit garantie par la loi. C'est déjà le cas pour les juristes d'entreprise : article 5 de la loi du 1er mars 2000[4].

Il est par ailleurs à noter que sur la base du rapport des experts pour les avocats, on peut constater que cette profession aspire à ce que leur secret professionnel soit également régi par la loi[5].

Dans la société actuelle, le mot « secret professionnel » a une connotation plutôt négative parce qu'on attend une transparence totale dans tous les domaines et le mot « secret » laisse entendre le contraire. Malheureusement, cette vision ne tient pas toujours compte de la nécessité de pouvoir, à tout moment, consulter quelqu'un en toute confiance au sujet de sa situation juridique et des mesures qui doivent être prises : le juriste d'entreprise doit pouvoir soutenir la direction en identifiant les risques juridiques ainsi qu'en identifiant les solutions possibles pour les éviter. Ce n'est pas la même chose qu'un « secret » non professionnel. La confiance qui a été accordée ne doit cependant pas être violée. Dans le contexte actuel, il serait donc plus approprié d'utiliser un mot différent pour ce concept. Le « confident nécessaire » doit respecter la confiance qui a été placée en lui et qui régit les interactions avec le justiciable. De la « confiance » on arrive donc rapidement à la « confidentialité »

Nous réalisons qu'il s'agit d'un bond difficile, compte tenu également de l'art. 458 du Code pénal. Toutefois, nous pensons que la violation de la confidentialité prévue à l'article 5 de la LIJE constitue une violation de l'article 458 du Code pénal et peut donc faire l'objet de poursuites. Plus de 18 ans après la loi du 1er mars, afin d'éviter de nouveaux débats à ce sujet, la violation de la confidentialité du juriste d'entreprise devrait être clairement sanctionnée par l'article 458 du Code pénal.

---

[4] Art. 5. Les avis rendus par le juriste d'entreprise, au profit de son employeur et dans le cadre de son activité de conseil juridique, sont confidentiels.

[5] Rapport du 25/02/2018, L'avenir de la profession d'avocat, Patrick Henry, Patrick Hofströssler.

E. Indépendance

Afin de préserver l'intérêt général, le juriste d'entreprise doit être en mesure de donner des conseils de façon indépendante.

Pendant longtemps, il a été soutenu que l'indépendance n'était liée, ou du moins ne pouvait qu'être liée, au statut de professionnel libéral que si l'on était économiquement indépendant et donc non lié à un tiers ou influençable par un tiers. Le seul moyen de mesurer l'indépendance semblait être, et l'est encore pour beaucoup de gens, d'évaluer le statut du conseiller juridique au regard du droit social. Nos pays voisins ont déjà montré que ce n'était pas le bon critère. Indépendance signifie « la capacité de donner en pleine conscience et en toute autonomie son avis ».

L'indépendance intelectuelle est un concept comportemental et éthique, par opposition à l'indépendance économique, qui est un concept économique. En outre, il existe des fonctions similaires où le concept économique n'empêche pas l'indépendance de la fonction, comme le statut du *compliance officer* dans le secteur financier, le DPO en matière de protection des données ou le médecin employé par un hôpital.

Il s'agit d'une indépendance intellectuelle, fondée sur la connaissance et l'intégrité et celle-ci est libre de toute considération économique éventuelle.

F. Garantie de la qualité

La confidentialité n'est pas seulement un droit, elle s'accompagne d'obligations. La confidentialité exige une réglementation qui se compose à la fois d'un code de déontologie et d'une norme matérielle. Les tiers doivent être en mesure de vérifier si les personnes auprès desquelles ils sollicitent des conseils et qui bénéficient de la confidentialité respectent les normes qualitatives de comportement éthique, d'une part, et le caractère correct des conseils et des actions, d'autre part.

Aujourd'hui, les quatre acteurs des professions juridiques réglementées se caractérisent par un degré élevé d'autorégulation, en partant tous des mêmes valeurs. Comme démontré ci-après, cela semble être une bonne opportunité pour essayer d'adopter une approche commune au-delà des frontières de chacune de ces professions.

G. Monde numérique

Depuis quelques années, nous avons également vu la numérisation faire son entrée dans le monde juridique. Beaucoup n'y voient qu'une tendance et ne pensent pas que tout cela soit si important. Mais rien n'est moins vrai. La loi de Moore est toujours valable.

Diverses solutions techniques sont aujourd'hui possibles pour organiser différemment le travail « classique » des huissiers, notaires, juristes d'entreprise et avocats – sans parler du pouvoir judiciaire. Comme le montre une étude récente de la fédération sectorielle Agoria, les pertes d'emplois causées par la numérisation seront plus que compensées. Le rapport parle de 3,7 nouveaux emplois pour 1 emploi perdu, à condition d'investir massivement dans la reconversion des travailleurs[6].

De nouveaux acteurs se présentent dans certains secteurs de ce qui était autrefois traditionnellement le domaine des professions réglementées : la fourniture de conseils en ligne au moyen de chatbots ou d'outils de recherche qui ensemble avec l'intelligence artificielle permettent de traiter des masses de documents en un temps record dans le cadre de diverses recherches, allant de la fraude à la *due diligence*, l'analyse prédictive de la jurisprudence, la gestion automatisée des contrats ou encore les outils qui créent des contrats plus complexes. Dans la mesure où ces derniers peuvent être considérés comme un conseil ou une assistance juridique, la question de la qualité de ces conseils se pose.

[6] La digitalisation et le marché du travail belge, Rapport Agoria, 19 septembre 2018

H. Formation

La manière dont la garantie de la qualité est fournie doit être déterminée et soutenue par les différentes parties prenantes. Les universités belges doivent également réagir à ces changements pour s'assurer que les étudiants soient prêts pour ce nouveau marché (juridique). Il est important d'avoir des étudiants bien formés sur le plan académique, mais il est tout aussi important de leur apprendre à mettre en oeuvre ces compétences, ainsi que les compétences futures. La question est de savoir si les universités réagissent de façon adéquate. Nous remarquons un certain nombre de lacunes ; les doyens ne semblent pas assumer cette critique[7]. Dans la mesure où la pression de la mondialisation augmente également sur les universités, par exemple en ce qui concerne leur classement sur le plan international ou encore par la possibilité de travailler comme juriste en Belgique vu l'équivalence de plus en plus fréquente des diplômes, il est probable qu'une des universités brisera tôt ou tard cette tendance. Si l'excellence est effectivement au centre des préoccupations, il n'y aura pas d'autre choix.

Plutôt que d'opter pour un master après master, ou une sixième année supplémentaire au cours de laquelle certaines compétences reconnues comme nécessaires sont enseignées ou approfondies, il semble plus judicieux d'apprendre ces nouvelles compétences dès la première année de bachelier et de les inclure dans tous les programmes d'études. Pouvoir faire face aux attentes plus exigeantes et en constante évolution de la société est un besoin et une préoccupation dans chaque formation. Ces compétences vont de la maîtrise de l'informatique, à la protection de la vie privée qui y est associé, des concepts financiers et bancaires, des concepts essentiels de l’entreprenariat, de la gestion de projets et du besoin de développement et de formation en matière d’intelligence émotionnelle.

[7] Lettre du 07/02/2018 des doyens de toutes les facultés de droit.

I. Synergies

Nous sommes convaincus que toutes les professions juridiques se complètent et se renforcent mutuellement, en partant chacune de ses propres compétences et de son contexte professionnel. Dans cette optique, l'Institut souhaite souligner deux considérations préalables.

Premièrement, il existe quatre professions juridiques réglementées, qui ont toutes, sans distinction, une vocation d'intérêt général. Il n'y a donc aucune raison de parler d'une hiérarchie de l'« excellence », de l'« indépendance » ou de la « rigueur » du secret professionnel au sein des professions. Tous les membres des quatre professions ont reçu la même formation juridique ; l'indépendance du conseil juridique est non seulement un devoir déontologique pour chaque membre de chaque profession, mais aussi un « état d'esprit » naturel. La confiance nécessaire avec laquelle nos *entités*/clients doivent pouvoir se tourner vers nous, qu'ils puissent nous faire pleinement confiance afin de les guider au mieux dans les dédales du droit est semblable dans toutes les professions.

Deuxièmement, au lieu de se concentrer sur les différences, il semble plus opportun de se concentrer sur les spécificités et de rechercher des synergies entre les quatre professions, de promouvoir l'inter-mobilité et de permettre l'interprofessionnalisme.

PARTIE 2
PROPOSITIONS DE CADRE

Tables des matières

PARTIE 2 PROPOSITIONS DE CADRE 16

1. PREFACE 17
2. CLARIFICATION DU ROLE DU JURISTE D'ENTREPRISE DANS LA LOI 19
3. SUPPRIMER LA CONDITION LEGALE DE SUBORDINATION 25
4. GARANTIE DE LA QUALITE ET NORME DE QUALITE 28
   - *A. Formations 28*
   - *B. Affiliation obligatoire 31*
5. LA CONFIDENTIALITE 33
   - *A. La confidentialité 33*
   - *B. Le juge de la confidentialité 36*
6. COOPERATION EN MATIERE DE DEONTOLOGIE ET DE DROIT DISCIPLINAIRE 38
   - *A. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de déontologie 38*
   - *B. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de droit disciplinaire 41*
7. CONSULTATION INTERPROFESSIONNELLE 43
8. ACCES AUX DONNEES JURIDIQUES 44
9. L'IMPORTANCE DU CONTEXTE INTERNATIONAL 45

1. Préface

Ce rapport part du point de vue que la réglementation d'une profession n'est justifiée que dans la mesure où elle sert l'intérêt général et, plus particulièrement, le bon fonctionnement du système juridique.

C'est dans cet esprit qu'il convient de lire l'ensemble des propositions et des pistes de réflexion présentées ci-dessous.

La philosophie de la proposition de directive européenne relative à un contrôle de proportionnalité pour les nouvelles règlementations de professions ou la modification de règlementations existantes est donc un principe directeur[8]de ce rapport.

[8] Proposition de directive relative à un contrôle de proportionnalité avant l'adoption d'une nouvelle réglementation de professions COM (2016) 822.

2. Clarification du rôle du juriste d'entreprise dans la loi

Comme nous l'avons déjà mentionné, la réglementation d'une profession n'est appropriée que si elle est nécessaire dans l'intérêt général.

Cette nécessité a été identifiée et a conduit à la création de l'Institut des juristes d'entreprise ainsi qu'à l'obtention de la confidentialité, nécessaire au bon exercice de la profession.

L'Institut existe depuis 18 ans et il serait souhaitable d'examiner sa situation actuelle, en tenant compte des conditions qui sont différentes de celles d'il y a deux décennies.

Pour pouvoir appliquer correctement ce contrôle de nécessité et de proportionnalité, il est nécessaire que la mission et la fonction du juriste d'entreprise soient bien définies et fixées par la loi. Cet ancrage législatif permettra également de mieux déterminer le rôle du juriste d'entreprise au sein de l'*entité* où il travaille.

Comme indiqué dans la première partie, nous sommes en faveur d'un renforcement du rôle et ce, de la manière suivante :

1/ Description du rôle dans la loi

2/ Dissociation de la tâche du juriste et la nature de la relation juridique avec l'*entité* où cette tâche doit être exécutée

1/ Description du rôle dans la loi

i) Le rôle du juriste d'entreprise est différent de celui d'un conseiller juridique externe.

Le rôle du juriste d'entreprise est un rôle particulier qui diffère de celui d'un conseiller externe en raison de la position unique qu'occupe le juriste d'entreprise au sein de l'*entité* où il exerce ses activités professionnelles.

En raison de son intégration dans le fonctionnement de l'*entité*, le juriste d'entreprise entretient une relation de confiance et de respect avec les différents services au sein de l'*entité*.

Lorsque la tâche consiste à fournir des conseils juridiques et à aider l'*entité* sur le plan juridique, ces conseils feront partie d'une analyse des risques juridiques basée sur le contexte de l'*entité*. Cela signifie que le juriste d'entreprise est impliqué dès le début d'un projet, d'un processus ou d'une initiative jusqu'à la décision et la mise en œuvre. Par conséquent, cela est substantiellement différent du juriste externe.

Le juriste d'entreprise doit toujours garder à l'esprit la promotion d'un comportement conforme à la loi. Sa mission est donc d'intérêt général.

En tant que premier juge, il appartient au juriste d'entreprise de trouver le juste équilibre entre l'intérêt général qu'il doit avoir à l'esprit et l'intérêt particulier de l'*entité* pour laquelle il travaille.

Nous proposons donc que ces tâches soient spécifiquement incorporées dans la loi, étant donné qu'il n'existe actuellement aucune description du rôle de juriste d'entreprise. Nous pensons à :

- Suivi, interprétation et analyse du cadre législatif et réglementaire, ainsi que des évolutions juridiques pertinentes ;
- Conseiller la direction de l'*entité* concernée sur les conséquences des évolutions juridiques susmentionnés ou sur toute autre question juridique pertinente pour l'*entité* ;
- Aider l'*entité* à mettre en œuvre les nouvelles lois et règlementations et leurs modifications
- Fournir des conseils juridiques à l'*entité* dans le cadre de nouveaux produits et services ou tout autre type de conseils juridiques utiles à l'*entité* ;
- Promouvoir, au sein de l'*entité*, le sens des affaires en tenant compte des risques juridiques en identifiant, analysant, mesurant et gérant les risques juridiques et en les rapportant à la direction ;
- Prévention et règlement des litiges, règlement alternatif des litiges.

ii) Une caractéristique du travail de juriste d'entreprise est qu'il doit avoir une connaissance approfondie de l'entité. Il doit donc être inclus dans tous les processus internes.

Le juriste d'entreprise doit faire partie du fonctionnement interne de l'*entité* et faire rapport en interne. Il doit avoir une place dans l'organigramme de l'*entité*.

iii) L'indépendance du juriste d'entreprise doit être incorporée dans la loi.

Comme indiqué dans les considérations préliminaires, l'indépendance des juristes d'entreprise est un élément essentiel de leur rôle.

L'indépendance du juriste d'entreprise est actuellement reprise à l'article 4 du Code de déontologie, mais devrait également être incorporée dans la définition légale des tâches du juriste d'entreprise, afin d'empêcher tout doute, même au sein de l'*entité* pour laquelle le juriste d'entreprise travaille[9].

iv) Une extension du pouvoir de représentation du juriste d'entreprise.

Il y a au sein des *entité*s une demande croissante pour que les juristes d'entreprise aient des pouvoirs de représentation plus importants dans certains domaines. Dans certains cas, le juriste d'entreprise est la personne la mieux placée pour représenter ces *entité*s. Le juriste d'entreprise peut effectivement assumer son rôle sociétal en tant que conseiller en matière civile et pénale. Nous pensons que ce pouvoir de représentation est particulièrement utile pour les dépôts de plaintes et les déclarations en tant que partie lésée dans le cadre d'enquêtes policières et judiciaires. Dans la pratique, il est généralement accepté que le juriste d'entreprise représente l'*entité*, mais certaines instances peuvent refuser ces délégations sous seing privé. Permettre au juriste d'entreprise de déposer cette plainte et de coopérer à l'enquête sans avoir à y être expressément mandaté améliorerait la qualité de la gestion de la plainte et de l'enquête. Nous

[9] Art. 4 Code de déontologie : Le juriste d'entreprise exerce sa profession en toute indépendance intellectuelle. Il est conscient que la valeur de ses avis repose sur une objectivité et une intégrité intellectuelle absolues et s'engage à respecter ces principes, quelles que puissent être les circonstances ou les influences auxquelles il pourrait être soumis.

proposons que ce pouvoir soit fixé par la loi. Les propositions de texte suivantes constituent un premier pas dans cette direction. La même possibilité devrait être offerte lors de l'examen du dossier pénal.

Ajout de l'article 63 du Code d'instruction criminelle

Art 63 Code d'instruction criminelle : Un juriste d'entreprise reconnu comparaît en tant que mandataire de son entité (personne morale pour laquelle il agit ès qualités) si son entité se prétend lésée par un crime ou délit, il peut déposer plainte et se constituer partie civile devant le juge d'instruction compétent au nom de son entité. À ce titre, il peut, sur simple demande, être entendu au moins une fois par le juge d'instruction chargé de l'affaire. Un juriste d'entreprise reconnu peut le faire sans avoir à justifier d'une procuration, sauf lorsque la loi exige un mandat spécial.

Ajout à l'article 21bis du Code d'instruction criminelle

Art. 21bis §1 du Code d'instruction criminelle : Sans préjudice des dispositions des lois particulières, de l'application des articles 28quinquies, § 2, 57, § 2, 61ter et 127, § 2, et de la procédure visée aux paragraphes 2 à 9, la personne directement intéressée peut, à tout moment, en fonction de l'état de la procédure, demander au procureur du Roi ou au juge d'instruction qu'il lui donne accès au dossier ou d'en obtenir une copie. Est considérée comme personne directement intéressée : l'inculpé, la personne à l'égard de laquelle l'action publique est engagée dans le cadre de l'instruction, la personne soupçonnée, la partie civilement responsable, la partie civile, celui qui a fait une déclaration de personne lésée, ainsi que ceux qui sont subrogés dans leurs droits ou les personnes qui les représentent en qualité de mandataire ad hoc, de curateur, d'administrateur provisoire, de tuteur ou de tuteur ad hoc. Le juriste d'entreprise reconnu peut faire une telle demande en tant que mandataire de son entité (personne morale pour laquelle il agit ès qualités) en tant que personne directement intéressée, sans avoir à justifier d'une procuration.

Conformément aux efforts visant à réduire le nombre de procès, il serait également souhaitable que le juriste d'entreprise puisse représenter l'*entité* dans le cadre de procédures en conciliation et de la comparution des parties devant les tribunaux dans le cadre d'une comparution obligatoire ou facultative en vue d'un règlement à l'amiable. Là aussi, l'intervention du juriste d'entreprise contribuerait à une procédure efficace et à la réalisation de l'objectif de cette procédure.

Ajout à l'art. 731 du Code judiciaire

Art. 731 du Code judiciaire : Sans préjudice des dispositions des articles 1724 à 1737, toute demande principale introductive d'instance entre parties capables de transiger et sur des objets susceptibles d'être réglés par transaction, peut être préalablement soumise, à la requête d'une des parties ou de leur commun accord, à fin de conciliation au juge compétent pour en connaître au premier degré de juridiction. Le juriste d'entreprise reconnu comparaît en tant que mandataire de son entité (personnes morales pour lesquelles il agit ès qualités) sans avoir à justifier d'une procuration, sauf lorsque la loi exige un mandat spécial.

Ajout à l'art. 994 du Code judiciaire

Art. 994 du Code judiciaire : Lorsqu'une partie est une personne morale de droit public ou de droit privé, le jugement ou l'ordonnance désigne l'agent ou, s'il échet, les organes ou représentants légaux de cette personne morale qui devront comparaître. Le jugement ou l'ordonnance peut également désigner un juriste d'entreprise reconnu comme mandataire de son entité (personnes morales pour lesquelles il agit ès qualités), sans avoir à justifier d'une procuration, sauf lorsque la loi exige un mandat spécial.

Dans la même optique, nous proposons que les juristes d'entreprise agissent comme médiateurs. Comme aucun autre, le juriste d'entreprise a l'habitude de servir de médiateur entre les différents acteurs de l'*entité* pour laquelle il travaille. Au sein du système économique, il peut donc faire bon usage de cette capacité d'empathie pour contribuer structurellement à la réduction des conflits.

Ajout à l'art. 1727 du Code judiciaire

Art. 1727§ 1. Il est institué une commission fédérale de médiation, composée d'une commission générale et de commissions spéciales.

§ 2. La commission générale est composée de huit membres spécialisés en médiation, à savoir : deux notaires, deux avocats, deux juristes d'entreprise et deux représentants des médiateurs qui n'exercent ni la profession d'avocat, ni celle de notaire.

Il est veillé, dans la composition de la commission générale, à une représentation équilibrée des domaines d'intervention.

La commission générale comporte autant de membres d'expression française que de membres d'expression néerlandaise.

Pour chaque membre effectif il est désigné un membre suppléant.

Les modalités de la publication des vacances, du dépôt des candidatures et de la présentation des membres sont fixés par arrêté ministériel.

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le ministre de la Justice, sur présentation motivée :

- de l'Orde van Vlaamse balies pour l'avocat appartenant à cet Ordre ;
- de l'Ordre des barreaux francophones et germanophone pour l'avocat appartenant à cet Ordre ;
- de la fédération royale des notaires, pour les notaires ;
- de l'Institut des juristes d'entreprise, pour les juristes d'entreprise.

(Cette adaptation doit continuer d'être utilisée de manière cohérente dans la loi.)

2/ Dissociation de la tâche du juriste et la nature de la relation juridique avec l'*entité* où cette tâche doit être exécutée

Comme mentionné ci-dessus, le renforcement du rôle du juriste d'entreprise n'implique pas seulement la description du rôle dans la loi. Nous devons également dissocier endroit et liens juridiques.

Lors de la création de l'Institut des juristes d'entreprise, l'accent a été mis sur les juristes travaillant comme conseillers juridiques au sein d'entreprises[10]. La modification du 19 mai 2010 en a élargi le champ d'application, reconnaissant que d'autres *entité*s pouvaient également bénéficier de conseils juridiques confidentiels de qualité.

En ce qui concerne le secteur public, le champ d'application de la loi couvre également, depuis 2010, les *entités* constituées par une autorité publique, dotées de la personnalité juridique et poursuivant une mission d'intérêt général dans l'exercice d'activités économiques, sociales, administratives ou scientifiques, étant toutefois entendu que ces activités ne consistent pas, en ordre principal, en l'exercice de la puissance publique[11]. On entend par là l'exécution de tâches normatives et de contrôle, c'est-à-dire l'élaboration et l'application des lois.

Si l'intention du législateur était donc clairement d'étendre le champ d'application de la LIJE à tous les juristes, employés et fonctionnaires (à l'exception de ceux qui exécutent des tâches normatives et de contrôle), ce n'est pas la tâche accomplie par le juriste d'entreprise qui est prise en compte dans la transposition dans la loi, mais bien le fait que l'activité principale de son donneur d'ordre ne soit pas l'exercice de la puissance publique.

Toutefois, de nombreuses instances publiques ayant des fonctions de puissance publique emploient des juristes dans des départements qui ne participent pas à l'exercice de la puissance publique. C'est le cas, par exemple, des juristes qui travaillent dans les services communaux et qui effectuent exactement les mêmes tâches de conseil que les juristes d'entreprise au sein d'une entreprise[12]. Ces instances publiques devraient donc également être comprises dans les *entit*és pouvant faire appel à des juristes d'entreprise.

Il serait donc plus judicieux de reprendre l'exclusion des juristes qui exercent une partie de la puissance publique dans la description légale de la fonction.

---

[10] Art. 4, §1, 2° : être liée à une entreprise publique ou privée exerçant en Belgique une activité économique, sociale, administrative ou scientifique, en ce compris les fédérations d'entreprises.

[11] Exposé des motifs, Doc 52, 2467/001.

[12] Les villes et les communes sont libres de s'organiser de diverses façons. Par conséquent, les juristes qui ne participent pas au processus de réglementation ou de sanction ne peuvent structurellement pas devenir membres alors qu'ils font le même travail que les juristes d'entreprise.

3. Supprimer la condition légale de subordination

À ce jour, la Belgique, à la différence d'un certain nombre de pays voisins, n'a aucun contrôle sur la fourniture de conseils juridiques, que ce soit sur le contenu ou sur la personne qui les donne. Néanmoins, de nombreux acteurs fournissent aux citoyens et aux entités toutes sortes de conseils dits « juridiques ». Une estimation approximative non vérifiée compte environ 50 000 juristes travaillant dans le domaine du conseil et de l'assistance juridique.

Seulement 24 000 d'entre eux appartiennent à une profession réglementée. L'intérêt général susmentionné, et en particulier la fourniture d'une assistance juridique de qualité, exige qu'un plus grand nombre de ces acteurs fassent partie d'une profession réglementée, dans la mesure où (i) une déontologie soit imposée, (ii) une formation continue soit offerte pour garantir la qualité des conseils fournis et (iii) un droit disciplinaire fasse strictement respecter les deux considérations précédentes de manière stricte.

De plus, plusieurs de ces professionnels non réglementés demandent à rejoindre un groupe professionnel qui puisse les aider quant à leur choix de carrière, c.-à-d. fournir des conseils et une assistance juridiques au sein d'une *entité*. Nous sommes donc favorables à l'ouverture de la profession de juriste d'entreprise à un groupe important de juristes qui fournissent déjà cette assistance juridique aux *entités*, de façon permanente ou non, en dehors de tout contrat de travail. Cela répond également à la nécessité pour les *entités* de pouvoir assumer la charge de travail de façon flexible.

Ce besoin consiste, par exemple, à compenser les absences prolongées du juriste d'entreprise pour cause de grossesse, de maladie ou de recyclage, mais aussi en cas d'augmentation de la charge de travail due à la mise en œuvre de nouvelles lois et réglementations, en cas de fusions et d'acquisitions, de lancement de nouveaux produits, etc.

À l'heure actuelle, ce besoin est satisfait de deux façons.

Les *entités* font parfois appel à des avocats « détachés » de manière temporaire via leurs cabinets d'avocats usuels. Cette situation particulière est réglementée par les barreaux, mais cette règlementation ne reflète pas suffisamment la réalité au sein d'une entreprise.

En outre, les *entités* font appel à des juristes indépendants qui assument exclusivement des missions de conseils juridiques, que ce soit par le biais d'un intermédiaire spécialisé ou non. Dans ce dernier cas, ces juristes opèrent en dehors de tout cadre réglementaire. L'un des principaux piliers de notre profession réglementée est la formation continue. De nos jours, il est, en effet, nécessaire de continuer à se former tout au long de sa vie. Afin de pouvoir contrôler la qualité du service juridique, il convient d'admettre ces juristes à une profession réglementée avec des exigences de qualité auxquelles ils doivent se conformer.

Un deuxième problème qui se pose est le fait que le travail de cet indépendant ne tombe pas sous l'obligation de confidentialité décrite à l'art. 5 LIJE. C'est une réalité difficile pour les juristes d'entreprise qui atteignent le niveau de la direction et passent du statut d'employé à celui d'indépendant. Limiter le champ d'application de la loi aux juristes exerçant leur profession de

façon permanente ou subordonnée se heurte à cette réalité. Les *entités* devraient être en mesure de remplir leurs tâches librement, en faisant appel à des prestataires de services de qualité. Toutefois, l'ancrage du juriste en question au sein de ces *entités* reste essentielle. Celle-ci est reprise dans la description légale du rôle de juriste.

En outre, ceci permet de fournir à l'*entité* des ressources pour garantir une meilleure transparence en matière de conseil, de soutien et de représentation : c'est-à-dire en accordant un titre protégé par la loi, la confidentialité du travail fournit et de la correspondance.

Admettre au sein de l'Institut des juristes qui ont un statut différent de celui d'un employé de l'*entité*, augmenterait le contrôle de la qualité des services juridiques délivrés, et garantirait un strict respect des lois pour ces juristes indépendants et ce dans l'intérêt général.

Par ailleurs, nous constatons que les juristes d'entreprise qui s'élèvent au niveau de la direction et exercent leur profession par l'intermédiaire d'une société de management ou en tant qu'indépendants sont tenus, en vertu de la loi actuelle, de mettre fin à leur adhésion à l'Institut parce qu'ils n'ont plus de contrat de travail avec leur employeur.

Cependant, ces juristes sont généralement chefs du service juridique et jouent un rôle crucial dans le contrôle de la conformité juridique de l'entreprise. Ils conseillent en temps réel le comité de direction sur le plan juridique. Cela conduit à une situation étrange où l'avis du chef du service juridique ne bénéficie pas de la confidentialité, alors qu'elle s'applique à son subordonné. Autoriser le retour de ces juristes au sein de l'Institut contribuerait à une meilleure protection juridique des *entités* qu'ils conseillent.

Une telle mesure n'est pas restrictive pour le marché. Au contraire, elle permet aux acteurs actuels d'obtenir un label de qualité en participant, entre autres, à des formations professionnelles certifiées et reconnues.

En résumé, nous voyons les formes de collaboration suivantes entre le juriste d'entreprise et l'*entité* qu'il conseille :

- Emploi via un contrat de travail ;
- Emploi en tant que fonctionnaire ;
- La prestation de services pour une durée déterminée, via un bureau de placement ou non ;
- Et la prestation de services par l'intermédiaire d'une société de management.

Il va sans dire que toutes les exigences légales en la matière doivent être respectées.

Cela accroît également la transparence de la prestation de services et facilite les choix des *entités* lorsqu'elles cherchent à obtenir des conseils juridiques de qualité. La proposition des titres 2 et 3 visant à intégrer le rôle du juriste d'entreprise dans la loi est formulée ci-dessous.

Pour être admis à l'Institut, une personne physique doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un master délivré par une université belge ou d'un diplôme étranger équivalent

- *Etre lié à une entité :*
  - *par un contrat de travail*
  - *en tant que fonctionnaire*
  - *par un contrat à durée déterminée pour la prestation de services, via un bureau de placement ou non*
  - *par un contrat de prestation de services par l'intermédiaire d'une société de management*

- *Conseiller et prêter assistance en matière juridique en faveur de cette entité, notamment en vue de promouvoir la conformité juridique au sein de l'entité et, entre autres :*

  - *Suivi, interprétation et analyse du cadre législatif et réglementaire, ainsi que des évolutions juridiques pertinentes*
  - *Conseiller la direction de l'entité concernée sur les conséquences des évolutions juridiques susmentionnés ou sur toute autre question juridique pertinente pour l'entité*
  - *Aider l'entité à mettre en œuvre les nouvelles lois et règlementations ou les lois et règlementations modifiées*
  - *Fournir des conseils juridiques à l'entité dans le cadre de nouveaux produits et services ou tout autre type de conseils juridiques utiles à l'entité*
  - *Promouvoir, au sein de l'entité, le sens des affaires en tenant compte des risques juridiques en identifiant, analysant, mesurant et gérant les risques juridiques et en les rapportant à la direction*
  - *Prévention et règlement des litiges, règlement alternatif des litiges*

- *Ces tâches représentent plus de 50 % de sa mission au sein de l'entité.*

- *Le juriste d'entreprise s'engage à remplir sa mission en toute indépendance intellectuelle.*

- *Sa mission ne peut consister en l'élaboration de lois et de règlementations contraignantes en dehors de l'entité erga omnes, au contrôle du respect des lois et règlementations ou en l'exécution de toute fonction entraînant des obligations contraires à l'obligation de confidentialité prévue à l'art. 5.*

- *Le juriste d'entreprise ne peut pas faire partie d'une autre profession réglementée.*

4. Garantie de la qualité et norme de qualité

A. Formations

Les préoccupations concernant la qualité et l'efficacité des formations en droit dans notre pays sont partagées par toutes les professions juridiquement réglementées dont les juristes d'entreprise.

D'une part, on a l'impression qu'il y a une connaissance moins approfondie des matières juridiques et, d'autre part, que les diplômés ne sont pas en mesure de mettre suffisamment la théorie en pratique. En outre, d'autres compétences semblent nécessaires, qui ne sont pas ou insuffisamment incluses dans les programmes d'études universitaires actuels. En d'autres termes, il semble que les universités ne parviennent pas à former des juristes immédiatement employables.

La question se pose de savoir, d'une part, qui est responsable de la préparation des juristes directement employables et répondant aux besoins du marché et, d'autre part, qui doit fournir la formation nécessaire pour accomplir les tâches et les missions spécifiques des différents types de prestataires de services juridiques. En ce qui concerne ce dernier point, il est important de noter que nous constatons encore que la plupart des étudiants en droit savent à peine qu'il existe une profession de juriste d'entreprise réglementée par la loi.

À plusieurs reprises au cours des douze derniers mois précédant la publication de ce rapport, les universités ont déclaré qu'elles n'étaient pas responsables des formations professionnelles spécifiques, ce que nous pouvons admettre. La formation juridique ne conduit pas nécessairement à des professions juridiques différentes. En ce qui concerne les entreprises, nous constatons que les juristes entrent dans le monde juridique soit en jouant le rôle de juriste d'entreprise au sein d'une entreprise, soit en assumant un rôle différent au sein d'une entreprise.

Les universités soutiennent qu'elles ne sont responsables que d'une formation juridique large. Cependant, nous constatons que celle-ci ne l'est pas suffisamment. Le juridique se joue dans un contexte sociétal et économique mais cet élément ne fait pas partie des programmes d'études. Il est important que les universités placent certaines matières dans un contexte économique plus large, afin que les étudiants puissent comprendre directement ce que certaines lois signifient pour une *entité* spécifique. Il faut également ajouter les compétences futures (gestion de l'intelligence artificielle, de bases de données, …voir *supra*).

Néanmoins, l'impression demeure que la formation actuelle se concentre trop sur la reproduction littérale des textes de loi, qu'elle utilise des méthodes qui ne prennent pas en compte les évolutions technologiques. On peut même affirmer que les universités sont trop centrées sur elles-mêmes, en ce sens qu'elle n'adoptent pas une vision globale dans laquelle la société et les acteurs économiques sont étroitement liés et les disciplines sont multiples.

La formation dure cinq ans, ce qui en soi est plus que suffisant. On ne peut pas attendre des diplômés qu'ils suivent la vitesse à laquelle les nouvelles lois voient le jour. On peut cependant

attendre des étudiants qu'ils apprennent à comprendre une loi, à l'analyser et à l'appliquer à des situations concrètes.

Dans un monde globalisé, on attend des juristes d'entreprise qu'ils conseillent dans plusieurs systèmes juridiques, même ceux qu'ils n'ont pas étudiés. Il va sans dire que la principale compétence n'est pas de connaître le texte de loi, mais de savoir comment le mettre en pratique, ce que l'on peut appeler le « droit appliqué ».

Une répartition différente de la formation sur les cinq ans devrait être sérieusement envisagée afin d'éviter une situation où, après cinq ans de formation, les étudiants sont forcés de constater qu'ils n'ont pas les compétences que le marché attend. Donner aux étudiants la possibilité de se familiariser avec d'autres langues et cultures et d'autres systèmes juridiques est un acquis important à cet égard.

La capacité de diriger une entreprise, la compréhension des concepts financiers et comptables essentiels, l'analyse statistique, la gestion de projets, la présentation et les qualités de leadership sont des cours qui doivent être présents dans les programmes d'études. Comme mentionné précédemment, et comme les universités le soutiennent, il est important de fournir une formation large pour le marché du travail.

En outre, d'autres compétences sont également attendues de tous dans ce monde en mutation, à titre d'exemple :

- Le tsunami d'informations exige que les juristes, et pas seulement les juristes d'entreprise, aient les compétences nécessaires pour identifier, traiter et communiquer clairement les informations pertinentes parmi ce flux d'informations ;

- Des compétences en communication, en « story telling » sont nécessaires si le juriste d'entreprise doit jouer pleinement son rôle de conseiller juridique et de partenaire au sein de son *entité*.

Un élément qui fait totalement défaut à l'heure actuelle est l'ouverture à la révolution numérique (IA, technologie de la Blockchain...). Connaître les aspects techniques des nouvelles technologies est absolument nécessaire pour comprendre comment la loi et ses formes s'appliquent ces dernières. En outre, les matières juridiques associées formeront les connaissances de base nécessaires pour le juriste d'entreprise, comme le droit des obligations l'est aujourd'hui.

D'une manière générale, l'Institut des juristes d'entreprise insiste sur le fait que les universités doivent en effet mettre sur le marché des étudiants qui doivent contribuer à soutenir et guider la société, et qu'une vision large du monde juridique est un facteur crucial à cet égard, étant donné que 70 % de notre produit national brut provient du commerce international. La plupart de nos *entités* sont donc confrontées aux lois d'autres pays. Si les juristes veulent remplir leur rôle de partenaires stratégiques au sein de leurs *entités*, ils doivent également faire attention à cet aspect.

Nous sommes donc en faveur des points suivants :

Les universités doivent s'efforcer de couvrir toutes les professions juridiques dans cette formation. Nous sommes favorables à une formation en droit qui propose plus de matières

générales et qui donne aux étudiants en droit une meilleure compréhension du contexte dans lequel ils doivent appliquer le droit. Il faut enseigner aux étudiants comment appliquer le droit au moyen de séminaires et de stages plus longs.

En concertation avec tous les acteurs, il conviendrait d'examiner comment créer des piliers davantage orientés vers les entreprises dans la formation en introduisant un certain nombre de cours axés spécifiquement sur les questions mentionnées ci-dessus.

À cette fin, une coopération peut être établie avec les différents ordres professionnels. Les étudiants qui ne veulent pas opter pour un mémoire doivent pouvoir le remplacer par un stage de longue durée ou une mission spécifique, par exemple dans le cadre d'une collaboration avec des étudiants d'autres facultés.

Les entreprises ont besoin de juristes ayant une vision globale et des compétences linguistiques. Les étudiants Erasmus en sont la preuve. Nous sommes favorables au maintien de ces échanges et même à leur élargissement.

Outre la formation de base, une nouvelle attention doit également être accordée à la formation continue[13]. La formation tout au long de la vie devient de plus en plus importante pour tous et doit servir divers objectifs :

- La formation des compétences professionnelles ;
- Maintenir les connaissances juridiques à jour ;
- Évoluer avec les changements sociétales et technologiques ;
- Faciliter la mobilité entre les professions juridiques.

Plus loin dans ce rapport, nous plaidons en faveur d'une coopération approfondie entre les professions juridiques à cet égard.

Le rapport « *La digitalisation et le marché du travail belge* », mentionné plus haut, définit la responsabilité des employeurs et des employés en matière de formation tout au long de la vie. Il incombe également aux organisations professionnelles d'assurer la formation continue de leurs membres.

[13] Le juriste d'entreprise doit suivre une formation permanente obligatoire sur la base de l'art. 10bis du Règlement intérieur art. 5 du Code de déontologie

B. Affiliation obligatoire

Dans ce monde VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity), l'importance de l'assistance juridique au sein des *entités* augmente de façon exponentielle. Le nombre de lois et de règlementations se multiplient. Nous voyons non seulement que tout est judiciarisé, mais aussi que tout est pénalisé. En outre, la mondialisation accroît encore les risques juridiques.

Nous constatons également que l'offre d'assistance juridique est plus diversifiée d'une part et moins contrôlée d'autre part. À cause de cette asymétrie, l'utilisateur éprouve des difficultés à évaluer la qualité des services offerts.

Une formation permanente structurée et obligatoire garantit la qualité des juristes d'entreprise. L'obligation pour tous les prestataires de services juridiques (au sens de la définition des tâches dans la loi) de rejoindre une organisation professionnelle réglementée peut offrir une solution.

Cette affiliation garantit que la qualité des services de ces prestataires est contrôlée dans l'intérêt général, dans l'intérêt de l'*entité*, de ses employés et des autres parties prenantes.

La charge supplémentaire imposée à l'*entité* (ou au juriste d'entreprise qui y travaille) consiste en une faible cotisation qui donne un accès immédiat à plusieurs formations reconnues et à un réseau de connaissances utiles, un système d'auto-apprentissage basé sur une évaluation par les pairs avec, entre autres, un partage structuré des *best practices.*

De cette façon, un « same level playing field » est créé pour tous les juristes qui fournissent des conseils juridiques aux *entités*.

Le contrôle des affiliations peut être effectué par l'Institut sur la base de plaintes de tiers, de lanceurs d'alerte et d'audits sporadiques et d'une autorégulation au sein du groupe de juristes d'entreprise.

Dans ce contexte, on peut se référer à l'exemple français[14] où la consultation juridique et la rédaction des actes sont réservées à un nombre limité de professionnels. La philosophie derrière cette loi est que la qualité de ces professionnels est contrôlée d'une façon ou d'une autre.

La notion de « consultation juridique » a été affinée par la jurisprudence française.

La consultation juridique exige que le conseiller juridique dans un cas spécifique donne, après un exercice intellectuel, des conseils personnels qui permettent à la personne qui les reçoit de prendre une décision.

La simple diffusion d'informations juridiques ne relève donc pas de la notion de « consultation juridique ». Il en va de même pour les modèles ou lettres et contrats types.

Il serait judicieux d'explorer cette piste.

Nous préconisons également que les codes de corporate governance, en particulier pour les sociétés cotées en bourse, recommandent une assistance juridique en interne.

---

[14] Article 54 de la loi de 1971 : Nul ne peut, directement ou par personne interposée, à titre habituel et rémunéré, donner des consultations juridiques ou rédiger des actes sous seing privé, pour autrui. (…).

Dans cette optique et compte tenu de la nécessité d'une garantie de la qualité, nous proposons que tous les juristes (non membres d'une autre organisation professionnelle juridique réglementée), quel que soit leur statut, fournissant des conseils juridiques aux *entités* doivent être membres de l'Institut. Voici une proposition :

Personne en Belgique ne peut exercer la profession de juriste d'entreprise ou utiliser le titre de juriste d'entreprise s'il ne figure pas sur la liste des membres que l'Institut des juristes d'entreprise dresse conformément à l'article 2 de la LIJE.

Sanctions :

Est passible d'une peine de huit jours à trois mois d'emprisonnement et/ou d'une amende de 200 à 2000 euros :

1. *Une personne qui s'approprie publiquement et illégalement le statut de juriste d'entreprise ou utilise le titre*
2. *Une personne qui exerce l'activité professionnelle de juriste d'entreprise au sens de l'art. 4 de la LIJE sans être inscrite sur la liste des membres de l'Institut des juristes d'entreprise*
3. *Une personne qui fait appel aux services des personnes mentionnées aux points 1 et 2*

Cet article doit être développé en tenant compte de la législation européenne en la matière.

5. La confidentialité

A. La confidentialité

La profession de juriste d'entreprise est réglementée dans l'intérêt général. Ce dernier exige que l'*entité* et le juriste d'entreprise qui l'assiste puissent se consulter, demander ou fournir des conseils et rechercher des solutions en partant du contexte juridique en tenant compte des objectifs stratégiques de l'*entité* et ce, en toute confidentialité. Cela doit conduire l'*entité* à adopter un comportement conforme à la loi et donc à l'intérêt général.

De plus, le juriste d'entreprise doit pouvoir donner ses conseils en toute indépendance intellectuelle. C'est précisément pour garantir cette indépendance que le législateur a intégré l'article 5 de la LIJE dans la loi.

En outre, l'assistance juridique fournie par le juriste d'entreprise vise à éviter les procédures légales qui s'inscrit donc fondamentalement dans l'exercice des droits de défense (article 6 CEDH) et est également spécifiquement liée à la protection des secrets d'affaires.

La position du juriste d'entreprise est unique car il est le seul à remplir un rôle de confiance au sein d'une entreprise. En raison de son rôle dans ce que nous appelons aujourd'hui « legal risk management » – la gestion des risques juridiques – le juriste d'entreprise est nécessairement confronté aux risques juridiques. D'une part, il a un rôle à jouer qui a également une signification sociétale (la conformité ou « gatekeeper ») et, d'autre part, il joue un rôle de défense en vue de préserver les intérêts de l'*entité* (menacée) dans laquelle joue les droits de la défense et le droit à la vie privée/au secret d'affaires.

Le cadre confidentiel dans lequel cette consultation doit avoir lieu est opposable aux tiers. Cette situation est parfaitement similaire à celle des autres professions juridiquement réglementées.

Les raisons invoquées lors de la rédaction finale de la loi du 1er mars 2000 pour faire une distinction entre la « confidentialité » telle que définie à l'article 5 de la LIJE, et le « secret professionnel », défini à l'article 458 du Code pénal, ont aujourd'hui disparu[15].

Le secret professionnel n'est plus lié à la personne mais à la fonction. Parmi les professions juridiques réglementées, nous observons un changement provoqué par l'élargissement des tâches des avocats, qui continuent de limiter la liste des incompatibilités tout en reconnaissant que le secret professionnel ne s'applique pas aux tâches qui sont désormais considérées comme compatibles.

Le secret professionnel n'est plus absolu, le client peut décider s'il souhaite rompre ou mettre fin à la confidentialité.

Il a longtemps été soutenu que le client ne pouvait pas lever la confidentialité parce que le secret professionnel était d'ordre public. Un tel raisonnement va à l'encontre même de la logique

[15] Projet de loi créant un Institut des juristes d'entreprise 31/01/2000. Rapport fait au nom de la commission de la Justice DOC 50 0385/004.

du secret professionnel. Le secret est le secret du client. L'avis lui est communiqué et est confidentiel. Il ne peut être utilisé contre le client que s'il choisit de l'utiliser lui-même. Dans un contexte juridique, l'inverse violerait les droits de défense.

La confidentialité telle que définie à l'article 5 de la LIJE n'a jamais été considérée comme absolue. Cela a été confirmé par l'arrêt Belgacom[16] et ne fait qu'encourager le juriste d'entreprise à fournir un conseil indépendant de qualité. Il peut être utilisé contre lui.

L'article 458 du Code pénal sanctionne un comportement spécifique, c'est-à-dire la violation de la confiance dans une relation où la personne qui demande la confidentialité n'a d'autre choix que de s'adresser au professionnel parce qu'elle est la seule personne à pouvoir donner des conseils indépendants et de qualité.

Dans le cadre de l'assistance et de la fourniture de conseils juridiques internes, le juriste d'entreprise est le seul juriste dont la qualité et l'indépendance sont garanties par un cadre légal, notamment la LIJE et la déontologie établie.

De plus, la confidentialité de l'article 5 LIJE ne permet pas de témoigner devant les tribunaux ou de comparaître devant une commission d'enquête parlementaire, contrairement aux dispositions de l'article 458 du Code pénal.

Les avocats peuvent le faire sur la base de l'art. 458 du Code pénal, mais ils invoquent leur secret professionnel pour refuser de témoigner. Cela montre que le secret professionnel n'est pas fondé sur l'article 458 du Code pénal et que cette disposition n'est qu'une sanction. Il convient de noter à cet égard que les experts chargés d'étudier le métier d'avocat souhaitent également éliminer l'absence de base légale pour le secret professionnel et préconisent un ancrage juridique du secret professionnel, non pas dans une base légale distincte mais en complément de l'article 458 du Code pénal.

Une base différente pour la confidentialité au sein des différentes professions juridiques réglementées crée une insécurité juridique alors que la *ratio legis* est identique[17].

Dans la mesure où d'autres organisations professionnelles requièrent un ancrage juridique, il est non seulement approprié, mais aussi, nécessaire de le faire en tenant compte de la situation des autres professions juridiques réglementées, y compris le juriste d'entreprise. Dans la pratique, cela permettrait également d'éliminer de nombreux obstacles à la communication et à la négociation entre juristes d'entreprise agissant pour différentes *entités*, entre juristes d'entreprise et autres professions réglementées, en particulier entre juristes d'entreprise et avocats. En effet, des accords spéciaux doivent être conclus ad hoc ou par *entité*, ou alors il faut faire appel à des avocats uniquement pour préserver la confidentialité.

Nous sommes donc en faveur d'une définition uniforme de la confidentialité requise au sein des professions juridiques, et ce dans une disposition légale distincte.

[16] Bruxelles, le 5 mars 2013, Belgacom/Auditorat au Conseil de la concurrence.
[17] Saskia Mermans, Enkel wat nodig is omdat het nodig is: het beroepsgeheim door de bril van een bedrijfsjurist. CBR, Intersentia. Vertrouwelijkheid en beroepsgeheim 2018, p. 65 et suiv.

Nous faisons donc deux propositions à cet égard. La première ne concerne que l'article 5 de la LIJE.

Dans l'exercice de sa profession, le juriste d'entreprise est tenu au devoir de confidentialité et, en cas de violation, est sanctionné par l'article 458 du Code pénal. La confidentialité s'étend à toutes les informations obtenues dans le but de fournir une assistance et des conseils juridiques, à l'assistance et aux conseils juridiques, ainsi qu'à tous les documents et toute la correspondance qui y sont liés.

Le juriste d'entreprise peut être libéré de son devoir de confidentialité, (i) par le bénéficiaire de la confidentialité, (ii) ou si le respect de la confidentialité est contraire à une valeur supérieure, comme un état d'urgence ou les droits de défense propres du juriste d'entreprise. La confidentialité est opposable à toutes les instances judiciaires, administratives et privées en application des articles 6 et 8 de la CEDH.

Une deuxième proposition s'inscrit dans le cadre d'une réforme globale des professions juridiques et présente l'avantage d'une uniformisation et donc d'une plus grande clarté pour le justiciable et peut être inscrite dans le Code judiciaire.

Les informations obtenues par l'avocat, le juriste d'entreprise, le notaire et l'huissier de justice en vue de fournir une assistance et des conseils juridiques et tous les documents ainsi que toute la correspondance s'y rapportant, ainsi que les conseils ou l'assistance, ne peuvent être rendus publics par ces derniers qu'avec l'autorisation expresse du bénéficiaire de cette confidentialité ou si le respect de cette confidentialité est contraire à des valeurs supérieures, comme un état d'urgence ou leurs propres droits de défense. Cette confidentialité est opposable à toutes les instances judiciaires, administratives et privées en application des articles 6 et 8 de la CEDH et est sanctionnée par l'article 458 du Code pénal.

B. Le juge de la confidentialité

Tout comme il serait opportun d'introduire un concept uniforme de confidentialité pour tous les ordres professionnels juridiques, il serait judicieux qu'une seule et même autorité décide de l'application de cette confidentialité.

La proposition 17 des experts chargés de réfléchir à l'avenir du métier d'avocat prévoit la création d'une juridiction du secret professionnel[18] et constitue un premier pas à cet effet.

Cette proposition prévoit que le juge, qui doit statuer sur un litige et pour lequel un incident de confidentialité a été constaté, doit saisir une chambre constituée spécifiquement au sein de la Cour d'appel, composée de différents magistrats professionnels et de « conseillers du secret », nommés par certains ordres professionnels désignés.

Cette chambre serait responsable de tous les incidents concernant le secret professionnel (y compris pour toutes les autres organisations professionnelles ayant un secret professionnel). Selon les experts, les ordres professionnels qui ne sont pas autorisés à nommer un conseiller du secret seraient représentés de manière adéquate par les conseillers nommés par les ordres d'avocats.

Ici aussi, nous invitons les organisations professionnelles juridiques à collaborer et à œuvrer sur le même pied pour veiller à ce que les principes de confidentialité soient correctement appliqués et respectés. Il ne semble donc pas nécessaire de créer des divisions entre les différentes professions juridiques réglementées. Chacune d'entre elles devrait pouvoir désigner ses propres conseillers afin que la juridiction, suffisamment informée des spécificités d'une organisation professionnelle, puisse établir une jurisprudence uniforme. D'autant plus qu'en ce qui concerne les juristes d'entreprise, les différentes professions juridiques réglementées se regroupent d'une manière ou d'une autre au sein des *entités* dans lesquelles ils travaillent.

Dans ce contexte, nous renvoyons à la proposition 17, mentionnée au point 3.4.2.3. du rapport des experts de la profession d'avocat, où nous proposons les adaptations suivantes :

supprimer « dont au moins un a été désigné par l'Orde van Advocaten ou l'Ordre des Avocats » à l'article 101, §2 ajout d'un paragraphe après le premier paragraphe.

insérer à l'art. 207ter ... « la Chambre nationale des Huissiers de justice, l'Institut des Juristes d'entreprise, l'Institut des Réviseurs d'entreprise. »..

ajouter à la liste de l'article 914/1 les points suivants : « - l'Institut des Juristes d'entreprise si le secret professionnel d'un juriste d'entreprise est en cause ;»

[18] Rapport du 25/02/2018, L'avenir de la profession d'avocat, Patrick Henry, Patrick Hofströssler, p. 397.

La proposition de création d'une juridiction du secret professionnel répond en partie au souci que le juge saisi de l'affaire ne peut pas avoir accès aux informations confidentielles.

Toutefois, l'intervention de cette Chambre arrive trop tard dans le processus.

Il est important que la confidentialité des informations puisse être garantie très rapidement dans une procédure et ce, ab initio, lors de la collecte des informations par les enquêteurs ou des infractions par des tiers.

Il nous semble donc opportun de prévoir une procédure formelle par laquelle les professionnels, liés par l'obligation de confidentialité, peuvent immédiatement faire appel à l'intervention d'un représentant désigné par leur organisation professionnelle qui vient sur place et donne un avis provisoirement contraignant sur le caractère confidentiel d'une information.

Le refus d'accepter cette qualification préliminaire par le représentant de l'ordre professionnel entraîne l'annulation immédiate de la procédure pour violation des droits de défense.

Si l'enquêteur ou le tiers ne se conforme pas à l'avis du représentant de l'ordre professionnel, un incident doit être porté, dans un très court délai, devant la chambre du secret par la personne demandant la confidentialité. Si l'incident de confidentialité survient au cours de la procédure sur le fond, il appartient au juge du fond de saisir la Chambre du secret. Cette intervention du chef de corps peut être formulée comme suit :

En cas d'incident au cours duquel la confidentialité est violée alors que le devoir de discrétion est demandé, l'avis du chef de corps ou son représentant sur le devoir de confidentialité doit être demandé.

Le chef de corps ou le représentant désigné à cet effet prend connaissance des informations pour lesquelles la confidentialité est invoquée et décide si elles sont confidentielles ou non. Cet avis est provisoirement contraignant et est communiqué aux parties à l'incident dans les 24 heures suivant l'enquête par le chef de corps, par lettre recommandée. Si l'avis du chef de corps reste contesté, la personne qui demande la confidentialité soumet la question à la Chambre du secret dans les 10 jours ouvrables suivant la décision du chef de corps par le biais d'une requête. L'introduction tardive de la requête enlève le caractère suspensif de la décision du chef de corps. Le non-respect de cette procédure de consultation préliminaire constitue une violation des droits de défense.

6. Coopération en matière de déontologie et de droit disciplinaire

A. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de déontologie

Toutes les professions juridiques réglementées ont les mêmes raisons d'exister et les mêmes valeurs. Elles tirent leurs droits et obligations de leur rôle dans l'intérêt général et la *rule of law.* Leur obligation d'indépendance intellectuelle est ici essentielle.

Cependant, comme indiqué dans l'introduction, l'intérêt général est un fait sociétal évolutif.

La déontologie est un ensemble de règles établies applicables à une certaine organisation professionnelle qui détermine le comportement des membres de cette organisation, en tenant compte des tâches propres à la profession et ceci, dans l'intérêt général. Ces règles, c'est-à-dire la déontologie, doivent à leur tour passer le contrôle de proportionnalité. Aujourd'hui, l'accent est mis sur la transparence. La crédibilité et la confiance sont créées et maintenues dans la mesure où la transparence est présente.

La déontologie des professions juridiques devrait donc être définie de façon centralisée par le ministre responsable et être commune ; c'est aussi un élément qui nous lie, en tant que professions juridiques, partant de nos rôles respectifs d'acteurs dans l'État de droit.

C'est pourquoi nous préconisons une déontologie commune à toutes les professions juridiques, dans laquelle les valeurs fondamentales sont définies de la même manière pour toutes les professions juridiques.

La spécificité de chaque profession juridique peut alors, dans le cadre de cette déontologie commune, s'exprimer sous la forme d'une déontologie complémentaire propre à la profession. Une telle déontologie commune doit être approuvée par toutes les professions juridiques. Une proposition de texte pour discussion :

Préambule

Le code de déontologie des professions juridiques définit les valeurs fondamentales de ces professions. Ces valeurs fondamentales garantissent la qualité dans l'exercice de la profession dans l'intérêt général et dans l'intérêt de l'entité. Le code de déontologie régit l'interaction respectueuse entre les membres des organisations professionnelles et la mobilité entre ces dernières.

Le code de déontologie fixe également les normes de qualité auxquelles doit répondre la formation continue.

Titre 1 : les valeurs fondamentales communes à toutes les professions juridiques

1. Indépendance

Le professionnel juridique exerce sa profession dans le respect de la loi et des règlementations applicables à lui-même et à l'entité qu'il assiste. Il est conscient que la valeur de son travail repose sur une intégrité et une objectivité intellectuelles absolues. Il s'engage à respecter ces principes quelles que soient les circonstances ou l'influence auxquelles il est soumis.

La dépendance économique n'empêche pas l'indépendance intellectuelle. Le professionnel juridique devrait dans la mesure du possible incorporer cette indépendance intellectuelle dans le contrat qui le lie à son client.

2. Loyauté

Le professionnel juridique est toujours tenu, dans le respect des lois et règlementations, de défendre au mieux les intérêts de son client et de les placer au-dessus de ses propres intérêts ou de ceux de tiers.

3. Éviter les conflits d'intérêts

Le professionnel juridique doit refuser d'intervenir si son intervention donne ou est susceptible de donner lieu à des conflits d'intérêts entre lui-même et le client ou entre différents clients, à moins que le ou les clients informés n'aient donné leur consentement écrit préalable.

4. Confidentialité

Le professionnel juridique est tenu à la confidentialité.

La confidentialité s'applique à toutes les informations non publiques obtenues par le professionnel juridique dans l'exercice de sa mission et s'applique à l'égard de tous les tiers.

La confidentialité peut être annulée à la demande et avec le consentement exprès du client et s'il existe une obligation légale de le faire.

La confidentialité n'est pas violée si le professionnel juridique utilise des informations confidentielles en cas d'état d'urgence ou pour sa propre défense.

Le professionnel juridique traite toutes les informations reçues dans le cadre de sa mission avec la plus grande discrétion possible.

Titre 2 : Relations entre les organisations professionnelles

1. Confraternité

Les membres des professions juridiques reconnaissent l'équivalence des professions juridiques et leur complémentarité. Ils se traitent avec respect et confraternité. S'ils savent qu'un tiers impliqué dans une affaire est assisté par un autre professionnel juridique, ils ne contacteront pas directement ce tiers, mais toujours son conseiller juridique s'il est membre d'une profession juridique réglementée.

2. Confidentialité des échanges

Les échanges, sous quelque forme que ce soit, avec des membres d'une autre organisation professionnelle juridique restent confidentiels, sauf accord contraire préalable.

Les contestations entre professionnels juridiques concernant cette confidentialité doivent être soumises au chef de corps des ordres professionnels concernés. Si ceux-ci ne parviennent pas à un accord, la décision sera prise en faveur de la confidentialité.

Titre 3 : Normes de qualité

1 : Les professionnels juridiques sont conscients que le diplôme qui donne accès à la profession juridique ne constitue que la base des connaissances nécessaires et que la formation continue est un devoir déontologique.

Le programme de formation continue peut être agencé librement par le professionnel juridique parmi les formations reconnues par les organisations professionnelles juridiques.

Les points de formation obtenus auprès d'une des organisations professionnelles juridiques peuvent être transférés en cas d'affiliation à une autre organisation professionnelle juridique.

2 : Si un professionnel juridique effectue un stage à temps plein auprès d'un membre d'une autre organisation professionnelle juridique, il se soumet à la déontologie de l'organisation professionnelle dans laquelle il est stagiaire, pour la durée du stage.

Le droit disciplinaire reste celui de l'organisation professionnelle propre (organes disciplinaires mixtes).

Le stagiaire mentionne : stagiaire (organisation professionnelle dans laquelle il effectue un stage).

La durée maximale de ce stage est d'un an et compte comme stage de substitution dans l'organisation professionnelle propre.

B. La coopération interprofessionnelle ou socle commun en matière de droit disciplinaire

La procédure disciplinaire applicable aux juristes d'entreprise est la plus progressiste de toutes les professions juridiques[19]. Ce qui est unique, c'est que le système disciplinaire met l'accent sur la transparence en faisant appel à des juges professionnels. En effet, tous les organes disciplinaires sont présidés par des juges professionnels.

Bien entendu, il demeure important que les représentants de la profession propre continuent de faire partie des organes disciplinaires. Ils apportent les connaissances et l'expérience professionnelles nécessaires.

Les organes disciplinaires, avec la représentation de l'organisation professionnelle propre complétée par celle des autres professions réglementées, ne peuvent que contribuer à ce que la notion d'« intérêt général » soit comprise aussi largement que possible. Comme nous l'avons déjà mentionné, les professionnels juridiques travaillent souvent ensemble. Plus leur déontologie et leur droit disciplinaire sont alignés, plus cette coopération est aisée.

Nous sommes donc favorables à une procédure disciplinaire unifiée et à des organes disciplinaires présidés par un juge professionnel et avec une représentation de toutes les organisations professionnelles. Sur la base de la proposition 34 option 1 du rapport des experts de la profession d'avocat, nous proposons que les commissions de discipline et les commissions d'appel soient organisées conjointement avec une composition mixte et présidées par des juges professionnels, impliquant toutes les professions juridiques réglementées dans chaque chambre.

Il devrait y avoir le même nombre de représentants propres à chaque organisation professionnelle que la somme des représentants des autres organisations professionnelles, de sorte qu'en cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante. Il ne nous semble pas opportun d'étendre les organes disciplinaires aux membres de la magistrature qui, en tant que pouvoir judiciaire, font partie de l'État. La procédure disciplinaire doit être précédée d'une enquête disciplinaire menée par l'organisation professionnelle elle-même selon les principes communs brièvement énumérés ci-dessous :

Enquête disciplinaire préalable

- *Enquête par un organe désigné à cet effet par la loi ;*
- *L'enquête est effectuée à charge et à décharge ;*
- *La personne concernée est immédiatement informée de l'ouverture et de l'objet de l'enquête ;*
- *La personne concernée est entendue et peut être assistée par un membre de sa propre organisation professionnelle ou par un avocat ;*
- *La personne concernée a accès au dossier et peut proposer de nouveaux actes d'enquête ;*
- *L'organe désigné par la loi prend connaissance des résultats de l'enquête et décide, sur la base de ces résultats, de poursuivre ou non la personne concernée. La décision doit être motivée.*

[19] Art. 13-25 de la loi 01/03/2000, AR du 19/04/2006 portant sur le règlement disciplinaire de l'Institut des juristes d'entreprise MB 03/05/2006.

Procédure disciplinaire

Le conseil disciplinaire est organisé au sein de la Cour d'appel de Bruxelles. La centralisation du droit disciplinaire au sein d'un organe unique renforcera les compétences de cet organe et garantira une application uniforme du droit disciplinaire.

Il y a deux rôles linguistiques

Le conseil disciplinaire peut être présidé par un magistrat nommé par le Roi. Ce magistrat doit avoir au moins dix ans d'expérience et exercer ses fonctions pendant une période maximale de trois ans.

Les organismes professionnels sont présidés par un magistrat nommé par le Roi et qui est magistrat dans l'une des cours d'appel. Ce magistrat a également un mandat maximum de trois ans.

Les combinaisons suivantes sont alors possibles :

- *Chambre chargée des juristes d'entreprise :*
  - *Président : magistrat*
  - *1 avocat, 1 notaire, 1 huissier de justice*
  - *3 juristes d'entreprise*

- *Chambre chargée des huissiers de justice :*
  - *Président : magistrat*
  - *1 avocat, 1 juriste d'entreprise, 1 notaire*
  - *3 huissiers de justice*

- *Chambre chargée des avocats :*
  - *Président : magistrat*
  - *1 juriste d'entreprise, 1 notaire, 1 huissier de justice*
  - *3 avocats*

- *Chambre chargée des notaires :*
  - *Président : magistrat*
  - *1 juriste d'entreprise, 1 avocat, 1 huissier de justice*
  - *3 notaires*

Si les organes disciplinaires deviennent communs, la procédure disciplinaire devrait être commune également.

Les décisions de l'organisme professionnel peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur pour les juristes d'entreprise.

7. Consultation interprofessionnelle

Sur base des discussions constructives qui ont eu lieu dans le cadre de la Table Ronde du 18 juin 2018, organisée à l'initiative de l'Institut des juristes d'entreprise et qui a réuni l'ensemble des organisations professionnelles juridiques et leurs experts, nous proposons au Ministre la création d'une plateforme de consultation structurelle.

En effet, la Table Ronde a montré qu'il existe suffisamment de synergies entre les quatre professions juridiques réglementées pour travailler ensemble, en tant qu'acteurs responsables au sein de l'État de droit, sur une offre d'assistance juridique de qualité.

Ceux qui font appel à nos services peuvent choisir parmi une gamme de plus en plus diversifiée. En outre, leurs besoins évoluent avec la complexité croissante de la société et des évolutions technologiques. Toutes les professions juridiques traditionnelles doivent donc s'adapter à ces conditions du marché changeantes.

Le judiciaire n'a plus une confiance aveugle en la personne du conseiller juridique simplement parce qu'il fait partie d'une profession réglementée. Cette confiance peut être restaurée en se concentrant pleinement sur la qualité et le contrôle de la qualité au sein de l'organisation professionnelle. Toutefois, ce contrôle de la qualité doit être effectué de manière transparente pour être crédible. En tant qu'organisations professionnelles juridiques, nous pouvons y travailler ensemble en identifiant de façon non corporatiste les problèmes et en y trouvant des solutions.

En tant que juristes d'entreprise, nous participons aux différents processus d'affaires au sein de nos *entités*. Dans notre rôle d'intermédiaires au sein de l'entreprise, nous constatons au quotidien la valeur ajoutée d'une collaboration fondée sur l'égalité et sur des valeurs et des intérêts communs.

Cette consultation interprofessionnelle peut être encore étendue par une consultation conjointe avec d'autres acteurs importants tels que les universités, les « legal tech providers » et les décideurs politiques afin d'éviter une guerre de positions qui freine les évolutions que nos professions auront indéniablement à vivre.

8. Accès aux données juridiques

Nous sommes favorables au maintien de l'accès libre au système judiciaire sous tous ses aspects. Dans une société démocratique, la jurisprudence est publique. Les nouvelles techniques rendent cette jurisprudence plus accessible et permettent de l'utiliser de manière plus efficace.

Nous ne trouvons donc pas logique de filtrer l'accès à la jurisprudence d'une façon ou d'une autre ou de créer une porte d'accès qui augmente le coût de l'accès à la jurisprudence.

Des exemples d'un accès facile et libre peuvent être trouvés dans différents pays européens[20].

[20] https://e-justice.europa.eu/content_member_state_case_law-13-fr-fr.do?member=1

9. L’importance du contexte international

En 2016, le PIB de la Belgique s'élevait à 421 milliards d'euros, et en 2017, les exportations totales s'élevaient à 362 milliards d'euros et les importations à 381 milliards d'euros. Cela en fait le 11e exportateur mondial et le 13e importateur mondial. Il est donc évident que le rôle, la position et la formation du juriste d'entreprise doivent être considérés dans ce contexte international. Les chiffres confirment le besoin. En effet, on constate que la grande majorité des membres de l'Institut font partie d’*entités* comptant en moyenne 50 employés et plus et que celles-ci emploient généralement un juriste d'entreprise à temps plein à partir de 100 employés en moyenne. L'exposition continue du juriste d'entreprise à un environnement où l'influence de la législation internationale et supranationale est très forte pose de nombreux défis. Nous sommes donc obligés, plus que d'autres professionnels juridiques, de regarder ce qui se passe autour de nous. Tous les juristes d'entreprise, qu'ils travaillent dans une *entité* internationale ou non, devraient prendre en considération un cadre légal supranational. Ceci s'applique d'autant plus aux juristes d'entreprise qui coordonnent les aspects juridiques d'un groupe international à partir du siège social de ce groupe. Malheureusement, nous constatons qu'il n'existe pas de réglementation uniforme, et plus encore, que certains acquis traditionnels tels que le secret professionnel sont sous pression.

Nous préconisons donc une harmonisation de la profession de juriste d'entreprise dans ce contexte international.

La protection de l'indépendance du juriste d'entreprise est un élément crucial à cet égard. Les initiatives prises à cette fin au sein du Conseil de l'Europe doivent être encouragées et soutenues par nos gouvernements.

En outre, la réglementation de la profession de juriste d'entreprise dans un contexte européen peut, dans le cadre de la proposition de directive relative à un contrôle de proportionnalité avant l’adoption d'une nouvelle réglementation de professions, conduire à une plus grande uniformisation[21]. Cette proposition de directive devrait être adoptée avant la fin 2018. La philosophie derrière la proposition de directive correspond à celle de l'Institut des juristes d'entreprise.

La réglementation doit se limiter à ce qui est réellement nécessaire et ne doit pas être issue de motifs économiques ou corporatistes.

L’uniformisation de la profession de juriste d'entreprise en Europe renforcera la mobilité des juristes d'entreprise entre les États membres et créera un « samelevel playing field » avec les nombreux juristes d'entreprise qui proviennent de sociétés américaines et sont également actifs sur le marché européen et qui, eux, bénéficient d'un « legal privilege ».

Dans ce contexte, il convient de rappeler qu'en uniformisant le statut du juriste d'entreprise européen, la jurisprudence AKZO perdrait sa validité, ce qui constituerait une évolution positive

[21] Proposition de directive relative à un contrôle de proportionnalité avant l’adoption d’une nouvelle réglementation de professions COM (2016) 822.

pour la sécurité juridique autour de l'obligation de confidentialité imposée aux juristes d'entreprise.

Dans le contexte européen, cette obligation de confidentialité relève également de l'intérêt général. AKZO est interprété, peut-être par intérêt personnel de ceux qui en tirent profit, comme une décision sur l'incompatibilité entre indépendance économique et indépendance intellectuelle. Nous avons déjà expliqué que ce point de discorde était maintenant dépassé[22].

Ce qu'AKZO a réellement mis en évidence, c'est qu'il n'existe pas de statut uniforme pour les juristes d'entreprise et que si leur indépendance n'est pas expressément réglementée dans tous les pays européens, on ne peut parler d'un « juriste d'entreprise indépendant européen ».

En tant qu'État membre européen, la Belgique peut initier cette uniformisation et exporter le modèle belge.

[22] CdJ, 14/09/2010 AKZO Nobel/C.E. Marginal 72 et 104.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale

Tel qu'indiqué dans l'introduction, le but n'était pas de faire une recherche juridico-philosophique ou académique. Cependant, il était nécessaire d'indiquer le contexte à partir duquel l'Institut des juristes d'entreprise souhaite participer à ce débat. En tant que jeune organisation professionnelle, devenue aujourd'hui la deuxième plus importante et ce, sans que l'affiliation ne soit obligatoire, notre vision et nos propositions ne peuvent être négligées. L'Institut veut assumer son rôle sociétal et (continuer à) agir en rapprochant tous les professionnels du monde juridique.

Nous sommes en faveur d'une uniformisation d'un certain nombre d'éléments clés pour accroître la confiance et la transparence. La garantie de la qualité et la pression pour être à jour sont des sujets qui doivent être abordés de manière uniforme dans les quatre organisations pour permettre la libre circulation entre ces dernières.

Nous exigeons également que le rôle de juriste d'entreprise puisse aussi être exercé en tant qu'indépendant. Cela permettrait de vérifier la garantie de la qualité du conseil juridique fourni et de mettre les conseils sur le même niveau (de confidentialité) que ceux du juriste d'entreprise sous contrat d'emploi. Tous les conseillers juridiques devraient être tenus de rejoindre l'une des organisations professionnelles réglementées.

Il s'agit d'un choix fondamental entre l'amélioration de la qualité des conseils et de l'assistance juridique dans l'intérêt général et le choix pour les intérêts du groupe ou individuels.

Nous sommes en faveur du premier, à savoir l'intérêt général.

Nous remercions le Ministre pour cette mission.

Bruxelles, le 30 septembre 2018

Instituut voor bedrijfsjuristen – Institut des juristes d'entreprise
Stuiversstraat 8 – rue des Sols 8
1000 Brusssel – Bruxelles

info@ibj.be
info@ije.be

T +32 2 512 74 33
F + 32 2 502 65 70

IJE IBJ

INSTITUT
DES JURISTES
D'ENTREPRISE

INSTITUUT
VOOR
BEDRIJFSJURISTEN