

## Contexte

Cette fiche est rédigée dans le contexte juridique indien suivant :

- » Les lois relatives aux activités de l'entreprise, aux droits des employés, à la responsabilité sociale des entreprises, à l'insolvabilité, à la fiscalité et aux investissements étrangers sont réétudiées et de nouvelles lois sont adoptées avec de nouvelles normes de compliance, parfois plus strictes.
- » Les lois relatives à la lutte contre la corruption, à la protection de l'environnement, à la santé et à la sécurité sont appliquées de plus en plus rigoureusement.
- » Les entreprises étrangères doivent maintenant, plus que jamais, être attentives à la compliance de leurs structures indiennes et veiller à ce qu'elles soient conformes à la réglementation, car la direction et les administrateurs de leur structure indienne (qui sont souvent des gestionnaires étrangers) seront tenus responsables de la non-conformité

Il est difficile et même contre-productif pour le siège à l'étranger de micromanager la compliance en Inde. Il est conseillé de confier cette tâche à des professionnels indiens qualifiés.

Cependant, il est important pour le siège de comprendre les principaux risques de non-conformité, de s'assurer que ces risques clés ont été pris en compte et que les mesures de minimisation des risques sont conformes aux politiques du groupe ainsi qu'à la loi indienne. Ceci est très important afin de permettre la bonne gestion de la structure indienne.

Cette fiche met en avant certains risques clés du domaine de la compliance et propose des mesures de minimisation des risques qui peuvent être envisagées.



## Corporate Compliance

La Loi de 2013 sur les sociétés est une loi régissant la méthode et le mode de fonctionnement d'une société indienne - privée ou publique. La loi contient de nombreuses sections sur tous les aspects des activités d'une société indienne de la création, aux fusions et intégrations. Les non-conformités peuvent entraîner la condamnation à des amendes, la radiation d'une société indienne et la mise en jeu de la responsabilité d'administrateurs et/ou de dirigeants de la société indienne.

**Mise en garde :** La plupart des sièges étrangers n'apprécient pas les exigences complexes et lourdes de compliance dans le cadre des émissions d'actions, des réunions du conseil d'administration, des nominations des administrateurs, des assemblées générales des actionnaires, de la tenue des différents registres, etc. et la plupart des sièges étrangers ne sont pas capables de gérer cela par leurs propres moyens.

**Atténuation du risque:** Nommer des professionnels indiens qualifiés (internes ou externes) pour toutes les questions de compliance et tenir une liste de vérification annuelle. Les administrateurs du conseil d'administration de la société indienne doivent s'assurer qu'ils sont parfaitement au courant de toutes les opérations de la société indienne. Il n'est pas défendable pour un directeur de dire qu'il ou elle n'était pas au courant d'une non-conformité s'il avait eu l'occasion d'en prendre conscience mais ne l'a pas fait.

## Compliance -mesures de minimisation du risque



## Corruption

Les risques de corruption en Inde sont généralement perçus comme élevés en raison de l'environnement administratif et bureaucratique. Les entreprises considèrent les marchés publics comme une procédure particulièrement sensible à la corruption, bien que cela évolue rapidement. La responsabilité pénale peut être engagée en vertu de la Loi sur la prévention de la corruption, si

- » -un officier / agent d'une société commet une infraction de corruption en exerçant les pouvoirs qui lui sont donnés par la société;
- » les directeurs, employés ou agents d'une entreprise commettent un acte de fraude, de faute intentionnelle ou de négligence grave.

**Mise en garde :** Il est souvent très risqué de faire appel à des tiers, tels que des agents, des courtiers, etc. pour traiter avec des autorités gouvernementales, car cela amène à un risque plus élevé de corruption.

En outre, si aucune mesure d'exécution n'est prise par une autorité gouvernementale malgré la non-conformité, il est d'autant plus nécessaire de s'assurer que cette conformité n'est pas évitée par l'influence d'une personne.

**Atténuation:** Le siège devrait jouer un rôle très important dans la communication avec une politique de tolérance zéro sur la corruption et proposer une formation à tous les employés et consultants sur ces mesures. Une politique spécifique à l'Inde devrait être mise en œuvre pour être utilisée pour les opérations indiennes. Les entreprises devraient évaluer l'efficacité de leurs mesures en effectuant régulièrement des audits internes et externes des mesures et des transactions importantes et en surveillant les relations avec les tiers.



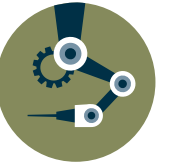
## Transaction entre les parties

En vertu de la Loi sur les sociétés indiennes, les transactions entre entreprises privées ont été simplifiées, l'exigence d'un processus d'approbation fastidieux ayant été supprimée.

Toutefois, une responsabilité pénale peut être engagée si: un administrateur / employé d'une société a conclu ou autorisé un contrat avec une partie sans obtenir le consentement du conseil d'administration et des actionnaires. Une personne peut également être écartée du rôle d'administrateur si elle a été reconnue coupable d'infraction portant sur des opérations entre sociétés apparentées. La violation de la loi peut entraîner de lourdes amendes.

**Mise en garde:** Si votre filiale indienne est un fournisseur de services intragroupe ou fait partie de votre chaîne d'approvisionnement, vous devez être très prudent et autoriser toutes les transactions intra-groupe via la procédure législative spécifique.

**Atténuation:** Les entreprises doivent avoir un ensemble de principes directeurs qui aideront leurs conseillers à séparer les activités ordinaires de celles des autres sociétés du groupe. La documentation doit être conservée pour justifier les transactions avec les parties liées sans lien de dépendance.



### Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail sont régies par un certain nombre de législations du travail, mais le Factory Act est le texte fondamental. Chaque Etat a son propre département qui s'occupe de la mise en application de la loi.

Alors que le Factory Act fixe des normes minimales relatives à la santé et à la sécurité, celles-ci sont perçues (sur le marché) comme le strict minimum à suivre et le marché (ainsi que l'inspection du travail) attendent que les normes mondiales relatives à la santé et la sécurité dans l'entreprise soient appliquées en Inde. La responsabilité pénale peut être engagée si: une entreprise / unité de fabrication, se livre à des pratiques de travail déloyales et ne se conforme pas aux dispositions de la loi en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés. Les violations peuvent également entraîner une amende / ou des peines d'emprisonnement.

**Mise en garde:** Des plaintes avérées de la part d'employés sur l'absence de mesures d'hygiène et de sécurité et du risque d'accidents, de contretemps ou de problèmes de santé peuvent constituer une indication de laxisme.

**Atténuation:** réaliser une évaluation régulière des risques afin de déterminer quelles parties de l'entreprise et des chaînes d'approvisionnement sont exposées à des risques de violation des mesures de santé et sécurité.



### Harcèlement sexuel

La loi vise à fournir à chaque femme un environnement de travail sûr et exempt de toute forme de harcèlement sexuel. La responsabilité pénale peut être engagée : si l'employeur ne parvient pas à former un comité interne, prendre des mesures adéquates contre l'acte de harcèlement sexuel ou contrevient aux dispositions de la loi. La non-conformité peut entraîner une amende ou l'annulation ou le non-renouvellement ou la non-approbation de la licence requise pour exercer une activité commerciale. L'infraction de harcèlement sexuel est également passible d'une peine d'emprisonnement en vertu du code pénal indien.

**Mise en garde:** Un départ important de la main-d'œuvre féminine performante ou une approche dominante et patriarcale de la part du service des ressources humaines peut être une indication de l'existence du harcèlement et d'une acceptation tacite de la situation.

**Atténuation:** le siège devrait jouer un rôle très important dans la communication d'une politique de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel et offrir une formation à tous les employés et aux clients sur ces politiques. Une politique spécifique à l'Inde (y compris la mise en place d'un comité) devrait être mise en œuvre pour être utilisée dans les opérations indiennes. Les entreprises devraient évaluer l'efficacité de leurs politiques en procédant régulièrement à des audits internes et externes et en interagissant directement avec les femmes.



### La responsabilité sociale des entreprises (corporate social responsibility CSR)

La Loi de 2013 sur les sociétés impose à chaque entreprise indienne (au-delà d'un certain seuil) un niveau minimum de dépenses en matière de CSR. Chaque entreprise doit constituer un comité CSR dirigé par le conseil d'administration de la société. La loi s'applique à la fois aux entreprises nationales et aux filiales de sociétés multinationales ayant des bureaux en Inde. Les entreprises doivent publier un rapport public de leurs dépenses en matière de CSR ou fournir une explication des raisons pour lesquelles elles n'ont pas respecté les montants. Une responsabilité peut être engagée si l'entreprise enfreint la réglementation relative aux dépenses et à la déclaration CSR.

**Mise en garde:** L'absence de mesures ou d'un comité est une indication claire que la direction n'a pas une approche structurée de cette question.

**Atténuation:** La CSR doit être durable - impliquant des mesures qui sont approuvées en vertu de la Loi sur les entreprises. Il est recommandé à la société indienne de désigner une personne responsable (interne ou externe) pour mettre en œuvre et superviser toutes les mesures CSR.



### Protection De l'Environnement

Les questions du respect de l'environnement et du contrôle de la pollution sont régies par diverses lois et chaque Etat a un département pour surveiller la mise en œuvre de ces règles. L'application est devenue plus stricte au cours des cinq dernières années. Une entreprise est tenue de se conformer aux dispositions des lois environnementales. La responsabilité pénale peut être engagée si la société ne respecte pas les dispositions législatives relatives aux normes sur la prévention / le contrôle et la réduction de la pollution et protection de l'environnement. La non-conformité peut entraîner une amende et une peine d'emprisonnement.

**Mise en garde:** Chaque État a ses propres politiques sur des catégories de déchets spécifiques (par exemple les déchets électroniques), qui doivent être respectées. De plus, tout processus de fabrication impliquant la production d'effluents devra entraîner l'adoption de plans de traitements spécifiques et ceux-ci devront être régulièrement vérifiés par l'équipe technique.

**Atténuation:** Des vérifications techniques sur l'adéquation et la suffisance des usines de traitement doivent être effectuées. Les services juridiques doivent donner suite aux avis reçus des autorités.



### Violation des Droits de l'Homme

Bien que la possibilité de violations des Droits de l'Homme dans une entreprise bien organisée soit très faible, un seul cas de violation de ce type peut entraîner une très mauvaise image pour la société ainsi que la mise en jeu de la responsabilité en vertu de diverses lois. La responsabilité pénale directe des administrateurs et de la direction pourrait ainsi être engagée.

**Mise en garde:** Le nombre élevé de contractuels (par opposition aux employés permanents), de travailleurs migrants, de jeunes travailleurs et les entraves à la liberté de quitter facilement un emploi (via des prêts et d'autres entraves financières) sont des indicateurs d'éventuelles violations des Droits de l'Homme.

**Atténuation:** Le siège peut jouer un rôle très important dans la communication d'une politique de tolérance zéro sur les violations des Droits de l'Homme. Une vérification régulière et approfondie devrait être effectuée pour s'assurer que toutes les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre sont justes et bien documentées.

En conclusion, il serait juste de dire que le siège devrait jouer le rôle de mentor et d'auditeur tout en permettant à la direction indienne de traiter les aspects spécifiques de compliance. Le siège devrait également être sensible aux différences culturelles dans l'approche de la compliance en Inde sans jamais la compromettre.

Un certain nombre de sociétés indiennes sont bien gérées, avec des programmes de compliance robustes déjà en place et la culture de la conformité est bien reconnue comme étant extrêmement importante pour la culture d'entreprise et la gestion des risques d'une entreprise.

