3. Ethique et déontologie dans le monde du travail :

3.1. Confidentialité juridique en entreprise :

Au cœur de la gestion des affaires, la confidentialité juridique se positionne comme un pilier fondamental, souvent désignée sous le terme de secret professionnel. Elle s'inscrit dans le cadre d'une obligation légale et morale de préserver l'intégrité des informations confidentielles, qu'elles concernent l'entreprise elle-même ou ses clients. La confidentialité juridique en entreprise englobe un ensemble de dispositions contractuelles, d'accords et de politiques internes visant à protéger les informations sensibles. Ces informations peuvent inclure des données financières, des stratégies commerciales, des secrets de fabrication, des données clients ou encore des communications internes sensibles.

Au sein d'une entreprise, les employés doivent être sensibles et conscient quant à l'importance de la confidentialité afin de réduire les risques de fuites accidentelles ou violations intentionnelles. Pour ce faire, les employés doivent respecter les politiques internes élaborées par les entreprises et sont souvent tenus de signer des accords de propriété intellectuelle. Ces accords sont généralement sous forme de contrats définissant les procédures de gestion des données, d'accès restreint et de destruction sécurisée des informations. Enfin, ces contrats spécifient les informations confidentielles, déterminent les obligations de confidentialité et énoncent les conséquences de violation.

Exemple : Les entreprises doivent protéger leur propriété intellectuelle, telle que les brevets, les marques de commerce et les droits d'auteur, pour éviter tout usage non autorisé.

3.2. Fidélité à l'entreprise :

La fidélité à l'entreprise se définit comme étant l'engagement et la loyauté des employés envers leur employeur. Elle peut avoir des implications significatives sur la productivité et le déploiement de l'entreprise.

La fidélité à l'entreprise est souvent le résultat d'une relation mutuellement avantageuse entre l'employé et l'employeur. Ainsi, pour favoriser la fidélité à long terme, les entreprises doivent assurer un environnement de travail positif, de proposer des opportunités de croissance et de reconnaissance, et de traiter les employés d'une manière équitable.

Les atouts de la fidélité à l'entreprise :

La fidélité à l'entreprise assure un engagement efficace des employés dans leur travail et dans les objectifs de l'entreprise. Ces derniers vont être dévoués à leur poste ce qui réduit le taux de rotation du personnel. De plus, ils sont moins susceptibles d'être tentés de quitter leur entreprise pour des opportunités ailleurs.

Les entreprises favorisent la fidélité à travers des programmes de développement professionnel et des possibilités d'avancement peuvent encourager les employés à rester et à progresser au sein de l'organisation, et à promouvoir une productivité accrue de l'entreprise.

3.3. Responsabilité au sein de l'entreprise :

La responsabilité au sein de l'entreprise implique un large éventail d'obligations et de devoirs éthiques et légales envers les employés, les fournisseurs, les clients, la société et l'environnement… La responsabilité de l'entreprise envers les employés se traduit par l'assurance du bien-être de ces derniers. En fait, l'entreprise doit garantir un environnement de travail sûr et sain, le respect des droits des travailleurs, la rémunération équitable et les opportunités de développement professionnel.

La responsabilité de l'entreprise envers les fournisseurs consiste à utiliser des pratiques d'approvisionnement éthiques. Il s'agit des normes qui favorisent les droits de l'homme et qui respectent les conditions de paiement et le maintien de relations commerciales optimales avec les fournisseurs.

La responsabilité de l'entreprise envers les clients suggère de fournir aux clients des produits ou des services de qualité, sûrs et fiables. Par conséquent, une

communication transparente sur les produits et services s'impose avec une prise en compte des préoccupations des clients et la résolution rapides des problèmes.

La responsabilité sociale consiste à la promotion du bien être sociale et du développement durable. Il s'agit des programmes de bénévolat, des sponsorats, des initiatives humanitaires, des pratiques commerciales durables…

La responsabilité environnementale : les entreprises doivent minimiser leur impact sur l'environnement en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en protégeant les ressources naturelles et en encourageant l'innovation écologique.

3.4. Conflits d'intérêt :

Lorsque les intérêts personnels ou financiers de l'employé heurtent avec les intérêts de l'entreprise pour laquelle il travaille, apparait le conflit d'intérêt. On distingue différents types de conflits d'intérêts qu'on va citer à travers quelques exemples.

- Les conflits d'intérêts personnels : c'est le cas lorsqu'un employé utilise des ressources de l'entreprise pour promouvoir ses propres intérêts personnels ou son entreprise parallèle.
- Les conflits d'intérêts financiers : c'est le cas lorsqu'un dirigeant investit dans une entreprise concurrente ou dans des fournisseurs de l'entreprise.
- Les conflits d'intérêts familiaux : c'est le cas lorsqu'un supérieur hiérarchique prend des décisions en faveur des membres de sa famille évoluant au sein de l'entreprise.
- Les conflits d'intérêts dans les transactions commerciales : c'est le cas lorsqu'une entreprise contracte avec une autre entreprise dans laquelle l'un de ses administrateurs a un intérêt financier dans la première entreprise.
- Les conflits d'intérêts entre concurrents : c'est le cas lorsqu'un employé communique des informations confidentielles à une entreprise concurrente pour son propre intérêt.

Afin de ne pas compromettre à l'intégrité et à la confiance au sein d'une entreprise, cette dernière est dans l'obligation de gérer ses conflits d'intérêts à travers l'instauration d'une transparence apparente et une culture d'éthique professionnelle. Les entreprises doivent également encourager une communication ouverte en leur

sein pour signaler tout conflit d'intérêt potentiel. Cette communication permet à l'entreprise d'agir dans le temps et d'apporter des résolutions appropriées.

3.5. La corruption dans le travail :

L'intégrité au travail se réfère à l'adoption de normes éthiques élevées, à l'honnêteté et à la conformité aux principes moraux dans toutes les activités professionnelles. En revanche, la corruption au travail implique des pratiques déviantes où les employés (ou responsables) utilisent leurs positions professionnelles pour obtenir des avantages personnelles ou financières illégitimes. La corruption au travail peut avoir des conséquences néfastes pour les individus, les entreprises et la société dans son ensemble

3.5.1. Les formes de la corruption dans le travail :

La corruption au travail peut prendre de nombreuses formes, à savoir :

- Pot-de-vin et corruption financière : il s'agit d'offrir, solliciter ou accepter des paiements ou des faveurs en échange de décisions favorables ou d'avantages commerciaux.

-Favoritisme et népotisme : c'est le fait d'accorder des avantages indus et non méritables à des membres de la famille, des amis ou des relations personnelles.

- Fraude : c'est la manipulation des données, des finances ou des processus pour obtenir un avantage personnel ou pour dissimuler des actes illégaux.

-Extorsion : fait référence à l'utilisation de menaces ou de pression pour obtenir des avantages personnels ou financiers.

- Conflits d'intérêts : c'est le fait d'utiliser sa position professionnelle pour obtenir des intérêts personnels ou ceux de tierces personnes plutôt que l'intérêt de l'entreprise.

Exemple d'actes de corruption : dissipation volontaire, soustraction, destruction, rétention de manière indue de deniers publics ou privés, corruption, octroi d'avantages injustifiés dans les marchés publics, concussion, trafic d'influence, abus de fonction, prise illégale d'intérêt, enrichissement illicite, blanchiment de capitaux, fausse monnaie et contrebande.

3.5.2. Les conséquences de la corruption dans le monde du travail :

La corruption a des suites néfastes sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble. Ses conséquences peuvent inclure :

- L'injustice : La corruption crée des inégalités et engendre de l'iinjustice en favorisant certains individus ou entreprises au détriment d'autres.
- La perte de confiance : la corruption détruit la confiance dans les entreprises et les dirigeants, ce qui se répercute gravement sur la réputation et la crédibilité de l'entreprise.
- La perte de productivité : la corruption peut emmener à une gestion inefficace des ressources et des processus, la productivité et la compétitivité sont ainsi abîmées.
- L'impact économique : la corruption entrave le développement économique en combattant l'efficacité des marchés, en démobilisant les investissements et en augmentant les couts.
- L'instabilité politique : en alimentant le mécontentement social et en sapant la légitimité des gouvernements, la corruption peut contribuer à l'instabilité politique.

3.5.3. Les modes de luttes contre la corruption :

La lutte contre la corruption nécessite un engagement ferme de la part des gouvernements, des entreprises et de la société dans son ensemble. Elle repose sur la promotion de la transparence de l'intégrité, et de la responsabilité. Par ailleurs, les dirigeants d'entreprise jouent un rôle prépondérant dans la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise. Ils doivent renforcer la confiance et la crédibilité, attirer et fidéliser les talents, améliorer leur réputation. Ils doivent également servir d'exemple en adoptant des comportements éthiques et en encourageant une culture d'intégrité à tous les niveaux de l'organisation. Dans ce qui suit, on va citer quelques points importants dans la lutte contre la corruption :

- La sensibilisation : sensibiliser les employés aux risques et aux suites de la corruption.
- Les procédures anti-corruption : les entreprises élaborent et mettent en œuvre des politiques claires pour combattre la corruption, ils doivent former les employés sur les

normes éthiques. Ils doivent aussi instaurer des procédures de signalement et d'enquête.

- Surveillance : les entreprises placent des mécanismes de surveillance internes pour prévenir et détecter les actes de corruption, tels que des audits et des contrôles réguliers.
- Coopération avec les autorités : solliciter les autorités chargées de l'application des lois pour enquêter en cas de suspicion de corruption et poursuivre les contrevenants.

3.5.4. Les sanctions à l'encontre des contrevenants de la corruption :

Afin de renforcer les mesures visant combattre la corruption, des sanctions sévères sont mises en place contre d'éventuels actes de corruption. Il s'agit de trois types de sanctions :

- Des sanctions disciplinaires où les employés d'une entreprise reconnus coupables de corruption sont confrontés à des peines allant de l'avertissement à la résiliation de leur contrat de travail.
- Des sanctions commerciales : dans le cas où des entreprises sont impliquées dans des actes de corruption, elles subissent des amendes, des interdictions de faire des affaires avec le gouvernement ou la perte de contrats.
- Des sanctions légales : les individus et les entreprises impliqués dans des actes de corruption font l'objet de poursuites pénales, d'amendes financières et de peines de prison suite à la lois n° 06-01 du 21 Moharram 1427 correspondant au 27 Février 2006, relative à la prévention et la lutte contre la corruption, suite aux article 324, 325, 325 bis, 326, 327 et 328 du code des douanes et suite aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 et 18 de l'ordonnance n° 05-06 du 18 Rajab 1426 correspondant au 23 août 2005 relative à la lutte contre la contrebande.

  Selon les cas, les contrevenants de la corruption encourent un emprisonnement allant de 6 mois à 2 ans, et d'une amende de 50000 DA à 1000000 DA.