



MIGUÉRÈS MOULIN

Association d'Avocats - AARPI



- DROITS DE L'HOMME
- NORMES DU TRAVAIL
- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION
- SOUTENIR LES OBJECTIFS DES NATIONS UNIES
- GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE

SOMMAIRE

• L'ENGAGEMENT DU CEO	02
• PARTAGE DE LA RÉUSSITE	04
• PARTAGE DU SAVOIR-FAIRE	06
• PARTAGE DU CHANGEMENT	07
• NOS PRINCIPES	08
• NOS ACTIONS	09
○ LES DROITS DE L'HOMME	09
○ LES NORMES DU TRAVAIL	12
○ RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	14
○ LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	16
○ SOUTENIR LES OBJECTIFS DES NATIONS UNIES	18
○ GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE	20
○ BONNES PRATIQUES	22
▪ Formation juridique pour l'association « One Purpose »	
▪ Le « Young Talent Pack »	

L'ENGAGEMENT DU CEO

Le 6 avril 2012, l'AARPI Miguères Moulin avait l'honneur de confirmer à l'Honorable Secrétaire général, son soutien aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Aujourd'hui, en ce jeudi 17 décembre 2015, nous sommes confiants d'avoir intégré ces 10 principes aussi bien que les 21 critères pour atteindre le niveau de différenciation «GC Advanced» du Global Compact pour notre communication sur le progrès (COP) et qui décrit la manière dont nous remplissons ces 21 critères en plus des éléments requis du niveau « GC Active » que nous avons atteint précédemment.

Depuis la création de notre cabinet, la richesse de notre cœur de métier - qui s'exprime avec la représentation, le conseil et la défense des droits - s'articule autour du professionnalisme de nos équipes et du dévouement envers nos clients, pour leur apporter les solutions adéquates et innovantes qu'ils sont en droit d'attendre. Notre engagement collectif dans la démarche du Pacte Mondial des Nations Unies nous a conduits à inclure dans nos objectifs les éléments suivants :

DU POINT DE VUE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE :

- Agir dans le respect de nos obligations éthiques et réglementaires dans le cadre de l'amélioration continue et de notre système de management,
- Réduire les risques professionnels et déployer une pratique du dialogue de façon holistique,
- Promouvoir la santé et le bien-être au travail dans les pratiques de management,
- Recruter en incluant les principes de promotion de la Diversité,
- Sensibiliser et former nos collaborateurs et notre personnel à la responsabilité sociétale (RSE),
- Soutenir les actions ou œuvres sociales et humanitaires.

DU POINT DE VUE DE L'ENVIRONNEMENT :

- Promouvoir la valorisation et le recyclage de nos déchets,
- Inclure dans le développement d'affaires les solutions réduisant les impacts sur l'environnement par le biais des nouvelles technologies,
- Optimiser notre consommation d'énergie.

DU POINT DE VUE DE LA QUALITÉ ET DU PRINCIPE D'AMÉLIORATION CONTINUE :

- Rationnaliser et standardiser les meilleures pratiques, en les faisant évoluer positivement contre la force de l'habitude et de l'inertie,
- Entretenir des relations durables avec les parties-prenantes de nos territoires,
- Faire de la relation-clients une préoccupation constante de notre cabinet,
- S'appuyer sur les bonnes pratiques et sur la rigueur du code de déontologie des avocats pour animer notre pôle gouvernance et pour former nos équipes,
- Proposer le meilleur service en créant de la valeur ajoutée à nos clients.

De plus, notre cabinet promeut le développement durable et la responsabilité sociétale dans toutes les démarches qu'il entreprend. Que ce soit avec nos partenaires ou nos clients, nous adoptons une approche transversale qui vise la réussite, aussi bien du cabinet que celle des clients et partenaires et qui a aussi pour objectif la préservation de l'environnement afin de laisser un monde en santé et durable dans lequel les générations futures pourront s'épanouir. Nous encourageons fortement les jeunes talents qui constituent la relève de demain en leur offrant des formations au sein de notre cabinet, ainsi qu'à travers les programmes de nos partenaires Développement Durable, qui permettent aux jeunes d'utiliser leur génie afin qu'ils puissent participer au monde dans lequel ils éduqueront leurs enfants. Ces pratiques visent à permettre à tout un chacun d'atteindre ses buts tout en assurant le respect de l'environnement et du monde dans lequel nous vivons et dans lequel les générations futures pourront grandir sainement.

Me EMMANUEL MOULIN - CEO
Fondateur et Managing Partner

PARTAGE DE LA RÉUSSITE



Me Emmanuel Moulin, CEO

Succès et surtout valorisation de la réussite motivent notre action au quotidien. Au sein de notre cabinet, nos recommandations se focalisent sur le respect de la compétence et la reconnaissance du responsable qui la détient ainsi que de ses collaborateurs. Cette dynamique de confiance et de motivation fait partie de la culture de notre organisation.

Cette pratique garantit, pour ainsi dire, la crédibilité de notre volonté d'agir en cohérence avec notre socle de valeurs et celui de notre mode de gouvernance.

Aussi, un système de gratification financière d'intéressement et de participation de nos collaborateurs est utilisé pour encourager l'apport d'affaires et la performance dans la gestion des dossiers délégués tout en sensibilisant aux enjeux du Développement Durable.

A ce titre, cette dernière année a été consacrée à la sensibilisation de nos collaborateurs et partenaires au fait de s'impliquer dans la redistribution des richesses par la contribution dans les causes sociales.

Deux fois par an, il est offert un repas pour la cohésion du groupe. Animé par l'exécutif du cabinet, il s'agit de moments conviviaux d'échange et de partage entre collaborateurs. Chacun peut ainsi ensuite échanger librement sans hiérarchie. C'est aussi une occasion de rappeler l'adhésion du cabinet au Pacte Mondial des Nations Unies - UN Global Compact.

A ce titre, ce Pacte a été largement relayée, au travers de notre politique de communication via notre site Internet et notre réseau d'affaires, lors de nos réunions et participations dans divers réseaux d'informations.

Le partage de la réussite bénéficie également aux acteurs sociaux. En effet, avec sa vocation d'entreprise citoyenne, notre cabinet accompagne également certaines initiatives à caractère social, économique et humanitaire :

- Partenariat avec l'ONG Planète Action 21 (PLAC21) (*accréditée par le Conseil économique et social des Nations Unies*) dans ses actions humanitaires et de promotion du Développement Durable,
- Formation juridique pour l'association « One Purpose »
- Empowerment des jeunes talents avec le « Young Talent Pack ».

Ce partage des richesses internes de l'organisation ne serait possible sans la création de valeur ajoutée inhérente au métier d'avocat, en suivant des fondamentaux qui trouvent leur inspiration dans les valeurs premières de notre cabinet.

PARTAGE DU SAVOIR-FAIRE



Me Mohamed Benkhalifa, CAO

L'AARPI Miguères Moulin s'est adjoint les compétences du Dr. Mohamed Benkhalifa, PhD. avocat membre des Barreaux de Paris et du Québec. À Montréal, coach, médiateur accrédité, il est président du cabinet MBC Inc. spécialisé en gestion des conflits, droit et stratégies de Développement Durable. Il détient aussi une expertise reconnue sur le plan international et auprès des Nations Unies, notamment sur les 17 Objectifs Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

Conférencier, ses nombreuses publications se vouant au Droit international de l'Environnement et au Développement Durable, il est l'auteur de l'ouvrage :

« *Le Développement Durable face au nouveau désordre mondial : Réflexions autour des pratiques et enjeux de la diplomatie environnementale* ».

**Il est notre responsable (CAO) du département
« RSE - Développement Durable ».**

Le Département « RSE - Développement Durable » est spécialisé dans les processus de communications politiques, le management de changement, la gestion de la performance et des talents, les plans de développement stratégique et de formation. Et ce, pour l'aide à la décision stratégique et l'implémentation des principaux référentiels en cohérence avec la démarche « Responsabilité sociétale (RSE) - Développement Durable » (Normes ISO 26000, 14000, 9000, ITIL, COBIT, United Nations Global Compact, Agenda 21 Local...).

L'AARPI Miguères Moulin a créé ce département spécifique pour le Développement Durable afin d'accompagner, par le partage de notre savoir-faire en la matière, ses clients dans une démarche cadrée et ainsi répondre aux prospectives d'un territoire ou d'une organisation de façon innovante. Cette action est une première du genre dans un cabinet d'avocat parisien.

Ainsi, la vision de notre cabinet se veut transversale. Outre l'aspect tant budgétaire que réglementaire, la pratique juridique y afférente s'appuie, entre autres, sur les conditions de travail, le droit des personnes et des biens, le droit des obligations, le droit des affaires ou encore le droit de l'environnement.

PARTAGE DU CHANGEMENT



Me Valérie Bensoussan
*Leader du Changement /
Change Leader*

Léon Tolstoï, le fameux auteur russe a écrit: « Hélas ! Tout le monde veut changer l'humanité, mais personne ne veut se changer soi-même » C'est dans ce cadre que l'AARPI Miguérès Moulin a nommé Me Valérie Bensoussan **Leader du Changement / Change Leader** pour la période 2013-2015. En effet, nous avons la conviction que pour participer à un changement global nous devons tout d'abord changer nous-même. Me Bensoussan a relevé ce challenge avec la compréhension qu'il est difficile pour une entreprise de changer si ses membres ne changent pas. Elle est donc chargée de la communication interne et de mobiliser les équipes afin qu'il y ait une implication réelle de tous nos collaborateurs dans les actions entreprises par notre cabinet.

La mission du Leader du Changement :

- Identifier les actions à entreprendre pour évoluer en tant qu'entreprise,
- Diffuser l'information à toutes les parties prenantes et obtenir leur engagement,
- Partager les bonnes pratiques,
- Mesurer les effets des différentes actions,
- Communiquer les résultats en interne.

Aussi, nous sommes désireux de contribuer à l'effort mondial, et par la même supporter le renforcement des actions d'appui à l'entrepreneuriat et à l'aide à la création d'entreprises. Et ce, loin de faire de l'assistanat, nous encourageons, in fine, l'empowerment et le management du changement.

Avec ce véritable processus d'autonomisation en tête, notre cabinet, offre des services adaptés aux réalités des jeunes qui sont déterminés à entreprendre, afin de leur donner accès à l'opportunité de s'ouvrir au monde des affaires ou/et de renforcer l'innovation sociale, le développement de l'emploi autonome ou encore la création de micros et petites entreprises. (Cf. produit du cabinet intitulé « Young Talent Pack »).

NOS PRINCIPES

DROITS DE L'HOMME

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

Principe 2: À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4: L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5: L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6: L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8: À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9: À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE (RSE)

Cette pratique qui n'est pas formellement contraignante, touche tous les secteurs et toutes les entreprises, collectivités, administrations et organisations, toutes confrontées à la forte complexité des systèmes de gouvernance éthique.

Cette démarche holistique s'articule autour de **7 questions centrales** :

1. *La gouvernance de l'organisation,*
2. *Les droits de l'Homme,*
3. *Les relations et conditions de travail,*
4. *L'environnement,*
5. *La loyauté des pratiques,*
6. *Les questions relatives aux consommateurs,*
7. *Les communautés et le développement local.*

NOS ACTIONS



CRITERE 1 : LA COP DECRIT L'INTEGRATION DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES

Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable

Étant un cabinet d'avocats, tous les acteurs de l'organisation sont des partenaires et adhèrent tous à la politique du cabinet en matière de développement durable et d'environnement consistant en l'optimisation de la consommation d'énergie et la réduction de l'empreinte écologique.

Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable

Le cabinet incite tous ses partenaires et fournisseurs à adopter une stratégie de développement durable. Les partenaires au sein même de l'entreprise, qui constituent les différentes unités opérationnelles, adoptent tous la stratégie de développement durable en recyclant le papier, le carton, les cartouches d'encre pour imprimantes, en évitant les gobelets jetables pour l'eau et le café et doivent se conformer aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale

Chaque partenaire se représente lui-même et n'est affilié à aucune unité ou filiale, ainsi, chacun d'entre eux porte lui-même la responsabilité en matière de développement durable et la font respecter aux employés qui leur sont attachés. La responsabilité en termes de partenariats se fonde sur une convention qui introduit dans ses articles l'obligation de se conformer aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à des politiques intégrant la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Les employés du cabinet sont aussi tenus de respecter les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et se conforment aux mêmes normes que les partenaires.

CRITÈRE 2 : LA COP DÉCRIT LA MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels

Depuis octobre 2013, 100% des courriels du cabinet sensibilisent à la réduction de l'empreinte écologique.

CRITÈRE 3 : LA COP DÉCRIT DES ENGAGEMENTS, STRATÉGIES OU POLITIQUES PRÉCIS DANS LE DOMAINE DES DROITS DE L'HOMME

Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'homme etc.)

Miguérès Moulin est un cabinet d'avocats; ainsi, tous les partenaires, étant pour la très grande partie des avocats aux Barreaux de Paris, et même du Québec, New York et de Milan, se doivent de respecter les droits de l'homme, conformément à leur formation et aux principes qu'ils défendent.

Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise

La direction et tous les partenaires au sein du cabinet s'engagent à respecter et à soutenir les droits de l'homme, comme le veut le code de déontologie de la profession d'avocat ainsi que le code des professions régi par les lois et règlement à Paris et en France.

CRITÈRE 4 : LA COP DÉCRIT LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTÉGRER LES PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME

Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les employés

Les avocats au sein du cabinet sont formés par leur métier à respecter et soutenir les droits de l'homme. Les autres partenaires et stagiaires au sein du cabinet sont quant à eux formés et sensibilisés sur les droits de l'homme afin d'éviter toute forme de discrimination, qu'elle soit religieuse, liée à l'origine, sexuelle, linguistique, politique, sociale ou encore de fortune.

Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective

La majorité des partenaires et associés au sein du cabinet sont des avocats. Ainsi, leur métier les oblige à soutenir et défendre les droits de l'homme.

Par ailleurs, le cabinet effectue aussi des donations aux ONGs Petits Amis d'Haïti et Planète Action 21 (PLAC 21). En outre, le cabinet en étant contributeur du Mémorial de la Shoah à Paris, s'engage en faveur des valeurs de paix, de rapprochement des cultures et de refus de l'intolérance.

CRITÈRE 5 : LA COP DÉCRIT LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION EN PLACE POUR L'INTÉGRATION DES PRINCIPES LIÉS AUX DROITS DE L'HOMME

Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes

Le processus allant de la prévention à la gestion des conflits repose à la base sur un entretien et une prise en compte du retour des collaborateurs aux fins de satisfaction interne. De surcroît, la mise en place des systèmes de recueil des données est formalisée par l'implémentation du Baromètre de satisfaction interne (social)>. Ces dispositions prises, s'il s'avérait qu'il y ait un conflit à gérer, notre cabinet applique de façon stricte la loi française pour les conditions de travail et le code de déontologie de notre profession en matière de droit du travail.

Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue

Une enquête annuelle est faite anonymement auprès de l'ensemble des collaborateurs afin d'évaluer leur perception de l'entreprise et son management.



CRITÈRE 6 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATÉGIES OU POLITIQUES PRÉCIS DANS LE DOMAINE DES NORMES DU TRAVAIL

Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises

Étant un cabinet d'avocats, le respect des droits de l'homme et l'application des conventions de l'OIT sont des faits acquis comme le veut la déontologie du métier.

Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)

Le cabinet applique la loi française concernant les conditions de travail de façon stricte. De plus, le code de déontologie de la profession d'avocat est appliqué rigoureusement au sein de l'organisation.

CRITÈRE 7: LA COP DÉCRIT LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTÉGRER LES PRINCIPES RELATIFS AU TRAVAIL

Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés

La formation continue est obligatoire dans le cadre de la déontologie de la profession des avocats du Barreau de Paris qui inclue, entre autres, la formation sur les normes du travail

Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs

Le baromètre de satisfaction interne permet d'évaluer la perception de l'entreprise et son management du point de vue de l'ensemble des collaborateurs, par le biais d'une enquête annuelle faite anonymement, et basée sur un entretien de développement personnel pour chaque partenaire et stagiaire.

CRITÈRE 8 : LA COP DÉCRIT LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION EN PLACE POUR L'INTÉGRATION DES PRINCIPES LIÉS AUX NORMES DU TRAVAIL

Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées

La politique de recueil et de traitement des données mise en place dès la création de notre Cabinet, dans le cadre informatisé du logiciel PolyOffice, clair et accessible par tous, permet une évaluation des performances individuelles et la maîtrise des relations avec la clientèle sur une base d'absolue transparence en matière de facturation.

Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales

Le cabinet partenaire tiers M.BENKHALIFA | CABINET MBC INC, expert en RSE et Développement Durable à Montréal, est la partie qui supervise les politiques concernant les normes du travail au cabinet Miguérès Moulin.

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

Le cabinet entretient et prend en compte les retours des collaborateurs à des fins de satisfaction interne.



CRITÈRE 9 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATÉGIES OU POLITIQUES PRÉCIS DANS LE DOMAINE DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement)

Le cabinet Miguérès Moulin et ses membres poursuivent, avec une volonté ferme d'agir, l'atteinte et le respect de la déclaration du Millénaire sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) des Nations Unies (17 ODD). Le cabinet supporte aussi et s'engage à respecter les normes du Global Compact, la déclaration de Rio sur l'Environnement et la déclaration universelle des droits de l'homme.

Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise

Notre organisation se fixe comme objectif d'investir au-delà de l'obligation légale en budget formation pour atteindre le niveau des 2/3 des salariés bénéficiant au minimum d'une formation par an. Cette volonté s'articule autour d'objectifs ayant pour axe l'ouverture de niche de marché et de développement des affaires dans les métiers en lien avec le Développement Durable. Chacune des formations sera intégrée dans un plan global et fera l'objet d'une évaluation spécifique.

CRITÈRE 10: LA COP DÉCRIT LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTÉGRER LES PRINCIPES RELATIFS À LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés

Tous les membres de l'équipe sont encouragés à :

- Réutiliser les côtés vierges des papiers usagers,
- Faire des photocopies recto/verso,
- Éteindre les appareils électroniques et les lumières,
- Utiliser des tasses et verres personnels,
- Utiliser de la vaisselle réutilisable pour les clients.
- Utiliser les courriels et les nouvelles technologies autant que possible au lieu de papier afin de partager l'information

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

Le cabinet Miguérès Moulin a entrepris plusieurs actions environnementales afin de réduire son empreinte écologique en favorisant le recyclage, dont :

- Un contrat avec la société *Shred-It* pour la récupération et le traitement des déchets et papier.
- Le recyclage des capsules *Nespresso* en partenariat avec *La poste* et *Nespresso*.
- Recyclage de 100% des consommables de photocopieurs et imprimantes à travers le programme *Ecobox* de *Xerox*.

CRITÈRE 11 : LA COP DÉCRIT LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION EN PLACE POUR L'INTÉGRATION DES PRINCIPES LIÉS À LA GESTION DURABLE DE L'ENVIRONNEMENT

Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats

Le cabinet partenaire tiers M.BENKHALIFA | CABINET MBC INC, expert en RSE et Développement Durable à Montréal, est la partie qui supervise les politiques concernant l'environnement au cabinet Miguérès Moulin et qui assure le suivi et la gestion du département RSE-Développement Durable du cabinet créé à cet effet.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CRITÈRE 12 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATÉGIES OU POLITIQUES PRÉCIS DANS LE DOMAINE DE L'ANTI-CORRUPTION

Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption

Miguérès Moulin, étant un cabinet d'avocats et le code de déontologie de la profession d'avocat y étant appliqué rigoureusement, la direction, composée d'avocats, condamne ainsi toute forme de corruption qu'elle soit au sein du cabinet, ou avec les partenaires.

Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption)

Le cabinet informe et sensibilise effectivement, via le site internet, tous ses partenaires et collaborateurs quant à son soutien et son adhésion au *UN Global Compact*.

CRITÈRE 13: LA COP DÉCRIT LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTÉGRER LES PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption

Selon l'article 16.2 du Règlement Intérieur du Barreau de Paris, l'avocat doit veiller à ce que sa facturation n'affiche que ses propres services, à ne pas être subordonné par quelconque partie et ne doit accepter aucune commission ou cadeaux de la part d'une partie tierce :

« Constitue notamment une atteinte à l'indépendance le fait, directement ou indirectement :

- *d'accepter d'être partie à un mécanisme conduisant à une répartition ou à un partage des résultats ou au rééquilibrage des rémunérations en France ou à l'étranger avec des professionnels non avocats.*
- *d'accepter une relation de subordination de l'avocat ou un contrôle hiérarchique de l'exécution de ses missions par d'autres professionnels non avocats, notamment ceux ayant une activité de caractère commercial.*
- *L'avocat membre d'un réseau pluridisciplinaire doit veiller en toutes matières à ce que la facturation fasse apparaître spécifiquement la valeur de sa propre prestation. »*

100 % de notre comptabilité est en conformité scrupuleuse avec les règles comptables locales ainsi que les obligations fiscales dans l'enregistrement tous les flux financiers et ce dans le respect de la réglementation en France.

Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption

La direction du cabinet est composée d'avocats qui respectent et font respecter scrupuleusement le code de déontologie de leur métier qui leur octroie une forte responsabilité en matière d'anti-corruption.

CRITÈRE 14 : LA COP DÉCRIT LES MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION EN PLACE POUR L'INTÉGRATION DES PRINCIPES LIÉS À L'ANTI-CORRUPTION

Processus pour gérer les incidents

Le processus mis en place pour gérer les incidents liés à la corruption est conforme aux lois et règlements de la France et au code de déontologie et de l'éthique professionnelle du Barreau de Paris.



CRITÈRE 15 : LA COP DÉCRIT LES CONTRIBUTIONS DU CŒUR DE MÉTIER AUX OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES PLUS LARGES DE L'ONU

Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectif des Nations Unies pertinents

Le cabinet Miguerès Moulin est en partenariat étroit avec l'ONG Planète Action 21 accréditée auprès du Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC) qui soutient tous les Objectifs du Millénaire pour le Développement (17 ODD).

CRITÈRE 16 : LA COP DÉCRIT DES INVESTISSEMENTS STRATÉGIQUES SOCIAUX ET DE PHILANTHROPIE

Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Le cabinet a aussi une politique de formation des jeunes et de la relève dans le développement durable à travers des stages offerts au sein même du cabinet.

Le cabinet pratique aussi le *Pro Bono*. De plus, le cabinet est aussi sponsor annuel du Concours International d'arbitrage organisé par l'université de droit de Montpellier.

Ce concours international regroupe des équipes d'étudiants en droit de facultés françaises et étrangères, lesquels participent devant un panel d'arbitres professionnels pendant plusieurs jours. Le vainqueur de ce concours se voit octroyé une bourse en guise de récompense. Le cabinet Miguérès Moulin finance aussi, annuellement, l'ONG Planète Action 21 (PLAC21) qui soutient les 17 Objectifs de Développement Durable.

CRITÈRE 17 : LA COP DÉCRIT UNE PRISE DE POSITION ET UN ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE POLITIQUE PUBLIQUE

Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies

En mai 2015, lors de la conférence à Stockholm de l'Alliance of Business Lawyers (ABL), organisation dont le CEO du cabinet Miguérès Moulin est co-fondateur, Jeremy Rifkin a ouvert le débat au sujet du Développement Durable des entreprises.

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

En partenariat étroit avec l'ONG Planète Action 21 accréditée auprès du Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC), nous préparons activement l'organisation d'un Workshop qui se tiendra à Hanoi en février 2016, sur l'éducation et l'impact sur le développement économique des territoires.

Et ce, dans le cadre de la préparation par l'ONG Planète Action 21 de son Congrès International Millenium Event «L'Évènement Millénaire - Objectifs Développement Durable (ODD)» (CIME 2012-2017), à Genève autour de la thématique : « L'Alliance entre Territoires, Cultures et Jeunesse au service de l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) des Nations Unies ».

CRITÈRE 18 : LA COP DÉCRIT DES PARTENARIATS ET UNE ACTION COLLECTIVE

Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou « advocacy »

Le cabinet Miguérès Moulin est en partenariat avec le cabinet M.BENKHALIFA| CABINET MBC INC qui est aussi membre du Pacte mondial des Nations unies. Ce partenariat vise, entre autres, à l'incubation de talents étrangers dans le développement durable et la Responsabilité Sociétale des Entreprises au Québec. Dans cet esprit, le programme du cabinet *Young Talent Pack* offre des services à coût réduit, s'adressant aux jeunes étudiants des écoles de commerce.



CRITÈRE 19 : LA COP DÉCRIT L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTION

Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie

Lors de la dernière réunion de l'ABL à Washington, en novembre 2014, notre CEO, Senior Partner, est intervenu en ce sens. Au moment de la réunion à Stockholm au printemps 2015, il a été proposé la création d'un Business Unit dédié au Développement Durable et à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Ce Business Unit, unique en son genre dans le milieu des avocats internationaux, a été confié à un cabinet membre du réseau reconnu pour son leadership en la matière qui est M.BENKHALIFA | CABINET MBC INC.

Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre

Le CEO s'est doté au sein du cabinet d'un département RSE - Développement Durable pour mettre en œuvre sa politique de Développement Durable où il est personnellement impliqué (Voir rapport pour les programmes, politiques et détails).

CRITÈRE 20 : LA COP DÉCRIT L'ADOPTION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA SURVEILLANCE

Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE

Par le biais de son département RSE-DD, de l'implication des associés et sous le leadership du CEO, le cabinet assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Le département de RSE - Développement Durable est sous la supervision directe du CEO du cabinet.

CRITÈRE 21 : LA COP DÉCRIT L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance

La mise en place d'outils de pilotages simples et pratiques sont en permanence développés au sein de notre cabinet permettant d'assurer un management efficient, tant collectif qu'individuel.

Il s'agit concrètement :

- de formats électroniques d'invitation et suivi de réunion permettant d'implémenter avec précision le suivi de toutes les décisions sans qu'aucune ne puissent être « oubliée » ou négligée,
- d'amélioration de l'application du principe du « droit à l'erreur », une des valeurs promues au sein du cabinet pour stimuler et surtout permettre initiatives et innovations.
- D'une meilleure implication des équipes dans la stimulation de la force de proposition qui représente un enjeu que nous soutenons et soutiendrons.

Il s'agit notamment :

- de déployer une méthode inspirée de l'ISO 26000, dont la vocation est de proposer des améliorations génératrices de performances. En exprimant des idées sur des sujets aussi divers que l'ergonomie, la gestion des dossiers, l'optimisation logistique...,
- d'introduire des « Fiches de Proposition de Progrès » qui sont mises à disposition de l'ensemble des parties prenantes du cabinet et qui ont déjà conduit à un engagement avec le Centre de médecine du travail et à la mise en place de méthodes de recyclage d'ampoules et de piles.

BONNES PRATIQUES

Miguérès Moulin formateur juridique pour l'association One Purpose

<http://mmlaw.fr/miguieres-moulin-formateur-juridique-pour-one-purpose/>

One purpose est le nom donnée à une association d'origine Anglaise ayant créée un pôle en France. On purpose signifie, « Agir avec une intention, un but, un sens ». Ce nom reflète son objectif qui est animé par l'idée qu'il existe une manière de faire des affaires qui dépasserait l'actuel clivage existant entre l'idéologie du profit à tout prix et celle purement caritative.

En ce sens, l'association On purpose forme des professionnels ayant au minimum trois ans d'expériences afin de devenir des Leaders impulsant le modèle de l'économie positive.

One purpose met en œuvre une sélection rigoureuse afin de recruter des cadres talentueux qui pourront alors bénéficier du programme de formation élaboré par One purpose. Ce programme dure une année, le cadre recruté est alors dénommé « Associé ». Cet associé est rémunéré pour entreprendre des projets de grande envergure au sein d'entreprises sociales passionnantes via deux CDD de six mois chacun. Ceux-ci reçoivent chaque semaine une demi-journée de formation du plus haut niveau.

Le cabinet Miguérès Moulin partageant les valeurs de l'association One purpose du fait de son adhésion au Global Compact des Nations Unies, est intervenu comme formateur de ces Associés, le 12 juin 2015, dans le domaine de l'Economie sociale et solidaire.

L'Economie sociale et solidaire est composée des activités de production, de transformation, de distribution, d'échange et de consommation de biens ou de services mises en œuvre par des coopératives, des mutuelles, des fondations ou des associations régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association et depuis la nouvelle loi du 31 juillet 2014 par les sociétés commerciales en lien avec l'économie sociale et solidaire sous réserve de remplir différentes conditions.

L'objectif de la formation était que les huit Associés de la première promotion française de l'association One purpose, repartent avec des bases claires dans le domaine de l'économie sociale et solidaire et qu'ils aient la confiance de savoir que lorsque ce sujet sera abordé à l'avenir, ils connaîtront les questions importantes à se poser et auront l'enthousiasme d'aller creuser un peu plus sur le sujet.

Cette formation a été un succès, une véritable synergie s'est installée entre les formateurs du cabinet Miguérès Moulin et les Associés de l'association One purpose. Ceci a mené à des débats intéressants durant lesquels a émergé la première préoccupation des Associés qui consistait à choisir la structure juridique adéquate à leurs projets. Les associés ont pu profiter de l'expérience de Me Valérie BENSOUSSAN, associée du cabinet Miguérès Moulin, spécialisée dans le corporate et celle de Me Jack BUSSY, un avocat expérimenté ayant exercé dans les plus grands cabinets d'affaires de la place parisienne tel que Gide Loyrette Nouel et Clifford Chance. Il est aussi un ancien chargé de travaux cours de l'école de Polytechnique et Maître de conférence à l'institut d'études politiques de Paris. Ainsi que, l'expertise de Me Iuliana BABEI, jeune collaboratrice spécialisée dans le contentieux internationale.

Une autre formation est prévue au mois d'octobre 2016 dans le domaine du droit social.



Le “Young Talent Pack”

Dans le cadre du développement durable, Miguérès Moulin propose aux jeunes entrepreneurs de moins de 30 ans, étudiants ou récemment diplômés, un tarif réduit et forfaitisé pour la création d’entreprise.

Depuis le lancement du projet, nous avons déjà accompagné 5 « Young Talents ».

<http://mmlaw.fr/cabinet/young-talent/ytp750/>

Le “Young Talent Pack” inclut les prestations suivantes :

- les conseils juridiques personnalisés d’avocats seniors spécialisés en droit des sociétés, droit des affaires, droit des marques, etc.,
- la vérification de la faisabilité du projet d’entreprise dans le cadre d’un rendez-vous avec un avocat senior du cabinet,
- la recherche d’antériorité afin de vérifier la disponibilité de la dénomination sociale choisie, sans l’interprétation des résultats,
- la rédaction de statuts sur mesure pour l’entrepreneur en solo ou à plusieurs,
- l’aide au choix du statut fiscal et social du dirigeant,
- la nomination du représentant légal dans les statuts ou par acte séparé,
- la reprise des actes accomplis au nom de la société en formation,
- l’optimisation du coût de l’avis de constitution (rédaction appropriée et choix du journal d’annonces légales),
- la rédaction de tous les actes obligatoires (déclarations, notifications, avis de constitution...), souscription des formulaires requis (le formulaire M0 et si applicable les formulaires TNS et ACCRE),
- l’accomplissement des formalités (publication de l’avis de constitution, immatriculation de la société et enregistrement des statuts à la recette des impôts compétente...),
- la présentation d’intervenants extérieurs compétents et disponibles, avec lesquels nous pouvons négocier pour vous la flexibilité tarifaire nécessaire pour tenir compte de la phase de lancement de votre projet, tels que des experts-comptables, notaires ou des commissaires aux comptes le cas échéant,
- une disponibilité totale de l’avocat pendant tout le processus de création jusqu’à l’obtention du Kbis.

Le “Young Talent Pack” n’inclut pas les frais incompressibles suivants :

- la publication d’une annonce dans un journal d’annonces légales : environ 220 €,
- les frais de greffe (variables selon les greffes) : environ 90 € (étant précisé qu’il est prochainement prévu de les réduire de moitié sans que nous sachions toutefois la date de cette modification),
- l’obtention du Kbis : 8,48 €,
- l’achat des registres légaux (registre d’assemblées et, le cas échéant, s’agissant des sociétés par actions, le registre de mouvements des titres) : environ 60 € par registre,
- en cas de dépôt de marque : entre 150 et 300 € selon le nombre de classes.

Le “Young Talent Pack + Unlimited Hotline”

<http://mmlaw.fr/cabinet/young-talent/ytp1500/>

Le “Young Talent Pack + Unlimited Hotline included” inclut les prestations suivantes :

- les conseils juridiques personnalisés d’avocats seniors spécialisés en droit des sociétés, droit des affaires, droit des marques, etc.,
- la vérification de la faisabilité du projet d’entreprise dans le cadre d’un rendez-vous avec un avocat senior du cabinet,
- la recherche d’antériorité afin de vérifier la disponibilité de la dénomination sociale choisie, sans l’interprétation des résultats,
- la rédaction de statuts sur mesure pour l’entrepreneur en solo ou à plusieurs,
- l’aide au choix du statut fiscal et social du dirigeant,
- la nomination du représentant légal dans les statuts ou par acte séparé,
- la reprise des actes accomplis au nom de la société en formation,
- l’optimisation du coût de l’avis de constitution (rédaction appropriée et choix du journal d’annonces légales),
- la rédaction de tous les actes obligatoires (déclarations, notifications, avis de constitution...), souscription des formulaires requis (le formulaire M0 et si applicable les formulaires TNS et ACCRE),

- l'accomplissement des formalités (publication de l'avis de constitution, immatriculation de la société et enregistrement des statuts à la recette des impôts compétente...),
 - la présentation d'intervenants extérieurs compétents et disponibles, avec lesquels nous pouvons négocier pour vous la flexibilité tarifaire nécessaire pour tenir compte de la phase de lancement de votre projet, tels que des experts-comptables, notaires ou des commissaires aux comptes le cas échéant,
 - une disponibilité totale de l'avocat pendant tout le processus de création jusqu'à l'obtention du Kbis,
 - **et surtout l'assistance téléphonique illimitée pendant 6 mois pour vous accompagner sur toute question juridique liée au démarrage du projet.**
-

Le "Young Talent Pack + Unlimited Hotline included" n'inclut pas les frais incompressibles suivants :

- la publication d'une annonce dans un journal d'annonces légales : environ 220 €,
- les frais de greffe (variables selon les greffes) : environ 90 € (étant précisé qu'il est prochainement prévu de les réduire de moitié sans que nous sachions toutefois la date de cette modification),
- l'obtention du Kbis : 8,48 €,
- l'achat des registres légaux (registre d'assemblées et, le cas échéant, s'agissant des sociétés par actions, le registre de mouvements des titres) : environ 60 € par registre,
- en cas de dépôt de marque : entre 150 et 300 € selon le nombre de classes.