

PERIMETRE DES CONTROLES PREVUS AU III DE
L'ARTICLE 17 DE LA LOI N°2016-1691 DU 9
DECEMBRE 2016



Avril 2019

L'article 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique impose aux dirigeants des sociétés et des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) répondant à des critères déterminés la mise en place de procédures destinées à prévenir et à détecter la commission en France ou à l'étranger des faits de corruption ou de trafic d'influence.

L'article 17 charge l'Agence française anticorruption (AFA) de contrôler le respect de cette obligation. En vertu du 3° de l'article 3 de la même loi, ces contrôles peuvent être exercés soit d'initiative, soit à la demande du président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, du Premier ministre, des ministres ou, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics et sociétés d'économie mixte, du représentant de l'Etat. Ils peuvent faire suite à un signalement transmis à l'Agence par une association agréée dans les conditions prévues à l'article 2-23 du code de procédure pénale.

L'article 17 est applicable sur tout le territoire de la République française, en métropole comme dans les autres mers. Il s'applique partout où les organisations susceptibles d'être concernées exercent une activité, y compris à l'étranger.

Section 1. Sociétés et dirigeants entrant dans le champ d'application de l'article 17

Le I de l'article 17 vise les présidents, les directeurs généraux et les gérants d'une société employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social en France et dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros.

Si les membres des conseils d'administration ou des conseils de surveillance ne sont pas visés par cette obligation, il leur est recommandé de s'assurer, dans le cadre de leur mission de surveillance de la gestion de la société, de la pertinence et de l'efficacité des mesures prises par les dirigeants afin de se conformer aux obligations légales.

1. Les sociétés

a) Forme sociale

Le I de l'article 17 de la loi ne précise pas la forme de la société. Tous les types de sociétés sont donc concernés. Sont par exemple concernées les formes juridiques suivantes :

- SA (avec président du conseil d'administration / directeur général ou avec directoire et conseil de surveillance) ;
- SARL/EURL ;
- SAS ;
- SNC ;
- Société en commandite simple ;
- Société en commandite par actions ;
- SCI ;
- Société en participation ;
- Société d'économie mixte ;
- Société mutualiste ;
- etc.

A noter que les sociétés d'économie mixte dépassant les seuils définis à l'article 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 sont en outre assujetties aux obligations définies par le 3° de l'article 3 de cette même loi, et peuvent faire l'objet d'un contrôle de l'AFA à la fois au titre du 3° de l'article 3 et au titre du III de l'article 17.

Plus généralement, les entités exerçant une activité économique sont concernées, indépendamment de leur forme juridique (GIE, association, syndicat professionnel, fondation, ordre professionnel...)

b) Seuils quantitatifs prévus au I de l'article 17

Le I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 précité concerne les sociétés dont l'effectif et le chiffre d'affaires atteignent :

- un effectif d'au moins cinq cent salariés ;
- un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros.

Ces deux seuils, cumulatifs, sont en général déterminés au niveau d'une société. Ils peuvent, dans certaines conditions, être déterminés au niveau du groupe.

c) Calcul de l'effectif d'une société

Il est possible dans le cas général de se reporter à la législation sociale, en particulier, aux articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du Code du travail, ainsi qu'à l'article L. 5522-16 et au décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales.

Le décompte de l'effectif par l'AFA s'effectue selon la règle de l'effectif moyen annuel. Le seuil sera apprécié au regard de la dernière déclaration sociale nominative de l'entité contrôlée.

Calcul de l'effectif

Pour calculer l'effectif moyen annuel à la date du dernier exercice clos, il faut tout d'abord calculer les effectifs pour chaque mois de l'année civile au prorata de leur temps de travail. Pour cela, il faut tenir compte de tous les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Sont comptés pour une unité chacun :

- | | |
|--|---|
| Salariés en CDI à temps plein, qu'ils soient présents ou absents pour maladie ou congé | <input type="checkbox"/> les salariés ayant travaillé la totalité du mois
<input type="checkbox"/> les salariés en forfait jours, quelle que soit la durée de leur forfait
<input type="checkbox"/> les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation par exemple) |
|--|---|

Travailleurs à domicile

Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun

Salariés en CDD

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun
- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail
- Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Salariés intermittents

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun
- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail

Salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et présents depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (intérimaires)

- Les salariés ayant travaillé la totalité du mois sont comptés pour une unité chacun
- Les salariés ayant travaillé une partie du mois sont comptés au prorata de leur temps de travail
- Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif moyen en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

Salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail

Chaque salarié est pris en compte au prorata de son temps de travail (somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail / durée légale ou conventionnelle du travail)

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs les personnes :

- en contrat d'apprentissage (apprentis) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) ou contrat d'accès à l'emploi ;
- en contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- en contrat de professionnalisation ;
- stagiaires étudiants ou stagiaires en formation professionnelle.

Il existe des cas particuliers :

- les VRP multicartes sont compris dans l'effectif moyen ;
- les salariés embauchés dans le cadre du titre emploi service entreprise et du chèque emploi associatif (CEA) sont inclus dans l'effectif moyen ;
- les personnes handicapées employées par un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) appartiennent à l'effectif de la personne morale gestionnaire de l'ESAT ;
- les travailleurs temporaires (intérimaires) sont comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire, et non dans celui de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou lorsqu'ils ont été liés par contrat de travail temporaire pendant une durée totale de trois mois au cours de la dernière année civile (ce qui signifie que la durée cumulée de tous les contrats effectués au cours de l'année civile précédente est au moins égale à 455 heures) ;
- les salariés détachés ou mis à disposition d'une autre entreprise (prêt de main-d'œuvre) sont comptés dans l'entreprise qui a conclu le contrat de travail.

Pour calculer le nombre d'heures correspondant à un temps plein, il faut considérer le temps de travail non pas sur la semaine, mais sur l'année : $35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} = 1\,820 \text{ heures}$ pour l'année, ce qui fait $1\,820 \text{ h} / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ heures par mois}$. Donc, 151,67 heures par mois correspondent à 35 heures hebdomadaires.

Ensuite, il faut calculer la moyenne des effectifs mensuels au 31 décembre, en additionnant le nombre moyen de salariés présents chaque mois et diviser par 12 mois. Ces règles sont identiques à celles que chaque employeur doit indiquer sur la déclaration sociale nominative (DSN).

Cas des groupes de sociétés

L'effectif d'un groupe de sociétés correspond à la somme des effectifs des sociétés du groupe, dans les conditions suivantes :

Selon que les sociétés d'un groupe font l'objet, par leurs société mère, d'un contrôle exclusif ou conjoint tels que définis par l'article L. 233-16 du code de commerce, l'effectif d'un groupe de sociétés correspond à la somme :

- des effectifs moyens des sociétés du groupe, contrôlées de manière exclusive au sens du II de l'article L. 233-16 susvisé ;
- de la quote-part des effectifs moyens des sociétés du groupe, contrôlées de manière conjointe au sens du III de l'article L. 233-16 susvisé.

d) Calcul du chiffre d'affaires d'une société

Le dépassement du seuil de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires peut être apprécié à l'échelle d'une société ou du groupe quand le chiffre d'affaires est consolidé.

➤ Chiffre d'affaires d'une société

Le plan comptable général définit le chiffre d'affaires comme le montant des affaires (hors taxes) réalisées par l'entreprise avec les tiers dans l'exercice de son activité professionnelle normale et courante. Il correspond à la somme des ventes de marchandises, de produits fabriqués, des prestations de services et des produits des activités annexes. Il est présenté hors taxes et après déduction des éventuelles ristournes accordées aux clients. Il peut inclure certaines subventions (subvention d'exploitation par exemple).

➤ Chiffre d'affaires consolidé

Dans le cas d'un groupe, on parle de chiffre d'affaires consolidé lorsque sont additionnés les chiffres d'affaires de l'ensemble des filiales (ou des sociétés contrôlées par la maison mère au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce), après déduction des ventes internes au groupe. Ce chiffre d'affaires consolidé doit être celui établi par la société mère ayant son siège social en France.

Le chiffre d'affaires sera apprécié par référence au dernier exercice clos précédant le contrôle.

e) Lieu du siège social

Le siège social s'entend, en principe, du siège social indiqué dans les statuts. Toutefois, si le siège social apparaît fictif, il y a lieu de retenir le siège réel, qui s'entend du lieu où sont, en fait, principalement concentrés les organes de direction, d'administration et de contrôle de la société (critère du siège de direction effective).

2. Dirigeants des sociétés

Les personnes physiques soumises au I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 sont les dirigeants sociaux des sociétés remplissant les critères définis ci-dessus. La dénomination de ces dirigeants sociaux dépend de la forme de la société. A titre d'exemple, peuvent ainsi être listés :

- SARL/SELARL/EURL : gérant ;
- SA avec conseil d'administration : président du conseil d'administration et directeur général (qui peuvent être une seule et même personne : un président directeur général) ;
- SA avec directoire et conseil de surveillance (L. 225-57 et suivants du code de commerce) : membres du directoire en fonction de leurs attributions (selon la situation, la responsabilité de tous les membres du directoire pourrait être recherchée, ou uniquement celle du président du directoire) ;
- SAS : président, au choix des statuts ;
- SNC : gérant.

Section 2. Groupes de sociétés : portée de l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif anticorruption

3. Notion de groupe de société

Dans sa décision n° 2016-741 DC du 8 décembre 2016, le Conseil constitutionnel a précisé que les termes « *groupe de sociétés* » figurant au premier alinéa du paragraphe I de l'article 17 doivent être entendus comme désignant l'ensemble formé par une société et ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce ou comme l'ensemble formé par une société et celles qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code.

Dans ce contexte, constitue un groupe de sociétés, pour l'application de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016, tout groupement formé d'une société avec les sociétés qu'elle contrôle.

➤ Chiffre d'affaires consolidé

Dans le cas d'un groupe, on parle de chiffre d'affaires consolidé lorsque sont additionnés les chiffres d'affaires de l'ensemble des filiales (ou des sociétés contrôlées par la maison mère au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce), après déduction des ventes internes au groupe.

Ce chiffre d'affaires consolidé doit être celui établi par la société mère ayant son siège social en France.

Le chiffre d'affaires sera apprécié par référence au dernier exercice clos précédant le contrôle.

4. Périmètre du contrôle de l'Agence française anticorruption pour les groupes de sociétés

Le I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 définit le périmètre de l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif anticorruption pour les groupes de sociétés qui établissent des comptes consolidés. Pour ceux-ci, l'obligation de mettre en œuvre un dispositif anticorruption porte sur la société mère et sur l'ensemble des filiales ou des sociétés contrôlées, y compris si ces entités n'atteignent pas à elles seules les seuils d'effectif et de chiffres d'affaires.

Le périmètre de l'obligation de la mise en œuvre d'un dispositif anticorruption est donc élargi à l'ensemble des sociétés composant le groupe.

La loi prévoit que le dispositif anticorruption est mis en œuvre :

- soit par les dirigeants sociaux des filiales ou sociétés contrôlées pour leur filiale ou société contrôlée ;
- soit par les dirigeants sociaux de la société mère tant au niveau de la société mère que des filiales et sociétés contrôlées.

Dans ce contexte, l'AFA est susceptible de procéder, sur le fondement du III de l'article 17, au contrôle du dispositif anticorruption au sein de l'ensemble des sociétés qui composent le groupe, puisqu'elles sont toutes soumises aux obligations des I et II de l'article 17.

Dans le cas de filiales dont la société mère serait une association, l'AFA est susceptible de procéder au contrôle du dispositif anticorruption au sein de l'ensemble des entités sociétés ou association dès lors que les seuils sont atteints et que l'association répond en particulier au cas précisé au 1.a) de la Section 1.

5. Responsabilité des dirigeants sociaux et des sociétés dans le cas d'un groupe de sociétés

Dans le cas d'un groupe de sociétés, la société mère et l'ensemble des filiales et sociétés contrôlées sont soumises à l'obligation de mettre en œuvre un dispositif anticorruption :

- Si la société mère ne met pas en œuvre de dispositif anticorruption : la responsabilité incombe aux dirigeants sociaux de la société mère ainsi qu'à la société mère en tant que personne morale ;
- Si une filiale ou une société contrôlée ne met pas en œuvre de dispositif anticorruption : la responsabilité incombe à la fois aux dirigeants sociaux de celle-ci et aux dirigeants sociaux de la société mère, outre aux sociétés elles-mêmes en tant que personnes morales.

NB : le cas des sociétés appartenant à un groupe public (hors établissements publics à caractère industriel et commercial) est assimilé aux règles régissant le contrôle d'une société individuelle ou d'un groupe de sociétés en fonction de l'existence ou non de comptes consolidés au niveau du groupe public.

Section 3. Etablissements publics à caractère industriel et commercial individuels entrant dans le champ d'application de l'article 17

Le I de l'article 17 prévoit que l'obligation de mettre en œuvre un dispositif anticorruption « s'impose (...) Aux présidents et directeurs généraux d'établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins cinq cents salariés, ou appartenant à un groupe public dont l'effectif comprend au moins cinq cents salariés, et dont le chiffre d'affaires ou le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros (...). »

A noter que les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) dépassant les seuils définis à l'article 17 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 sont en outre assujettis aux obligations définies par le 3° de l'article 3 de cette même loi, et peuvent faire l'objet d'un contrôle de l'AFA à la fois au titre du 3° de l'article 3 et au titre du III de l'article 17.

L'EPIC constitue l'une des grandes catégories d'entreprises publiques. Il s'agit d'un établissement public, c'est-à-dire d'une personne morale de droit public à vocation spéciale créée par une autre personne publique, en principe, l'État (établissement public national) ou une collectivité territoriale (établissement public local).

Il se distingue des personnes morales de droit public *sui generis*, que sont notamment les groupements d'intérêt public (GIP) et les autorités publiques indépendantes dotées de la personnalité morale.

Le caractère industriel et commercial peut résulter de son texte institutif. Cette qualification ne s'impose toutefois que s'il s'agit d'une loi.

Les requalifications par le juge sont possibles en présence d'une qualification résultant d'un décret. Lorsqu'un établissement public gère plusieurs services de natures différentes, le juge ne s'attache pas à la qualification de l'établissement, pour déterminer le régime applicable, mais à la nature du service géré. Le caractère administratif ou industriel et commercial de l'établissement est déterminé à partir de l'activité principale.

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'État, le caractère industriel et commercial est retenu seulement si l'objet est assimilable à celui d'une entreprise privée, si le financement est principalement tiré de l'activité en cause et si ses modalités d'organisation et de fonctionnement se distinguent de celles de l'administration¹.

Aux termes de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016, deux conditions cumulatives doivent être réunies pour qu'un EPIC soit soumis à l'obligation de mise en œuvre du plan de conformité :

- un effectif d'au moins cinq cent salariés ;
- un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros.

Le calcul de l'effectif et du chiffre d'affaires s'effectue selon les mêmes modalités que pour une société.

Sont également assujettis au respect de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 les EPIC appartenant à un groupe public dont l'effectif comprend au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros.

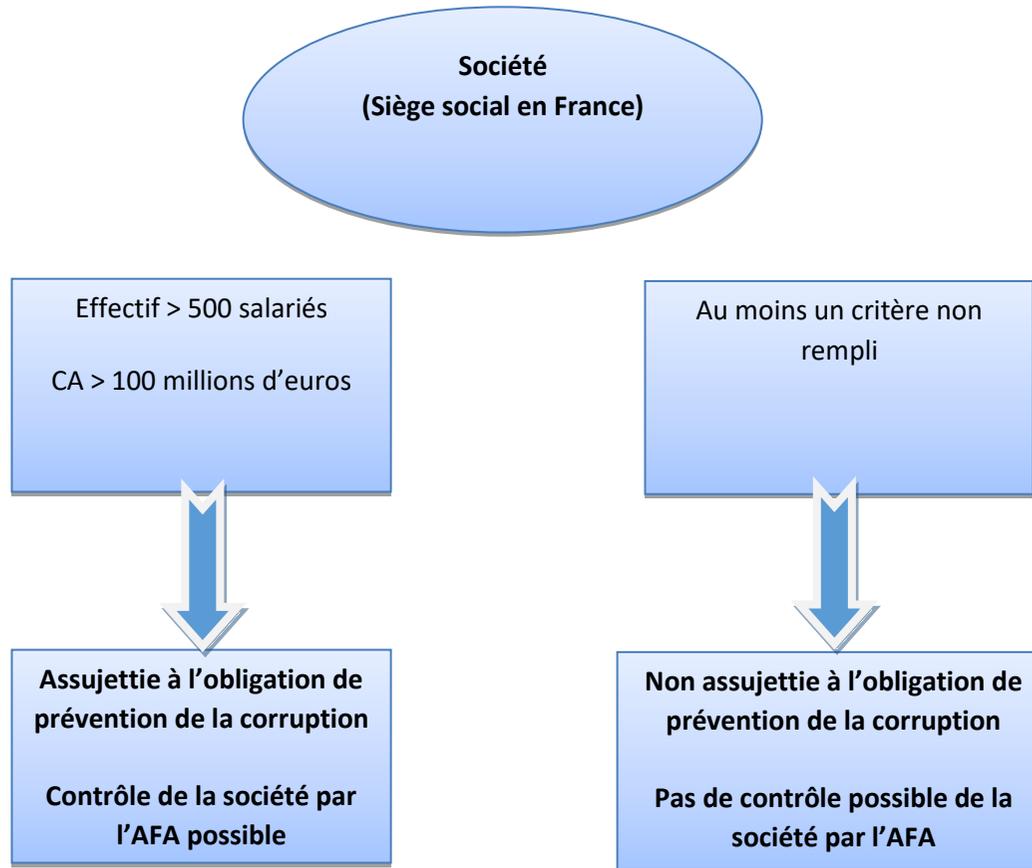
Ce cas de figure demeure exceptionnel, dans la mesure où l'absence de capital de l'EPIC fait en principe obstacle à sa filialisation².

¹ CE ass, 16 nov. 1956, Union syndicale des industries aéronautiques.

² Deux EPIC ont néanmoins été placés dans une situation analogue à celle de filiales dans un groupe public, en application de l'art. L. 2102-4 du code des transports, introduit par l'article 1 de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire.

Section 4. Illustrations

1. La société a son siège social en France ; elle emploie au moins 500 salariés et elle réalise un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros



La société remplit cumulativement les conditions suivantes :

- le siège social est en France ;
- plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires ;
- plus de 500 salariés.

Les dirigeants de la société sont assujettis à l'obligation de mise en place de procédures destinées à prévenir et à détecter la commission en France ou à l'étranger des faits de corruption ou de trafic d'influence

La société à son siège social à l'étranger (et n'est pas elle-même filiale d'une maison mère française)

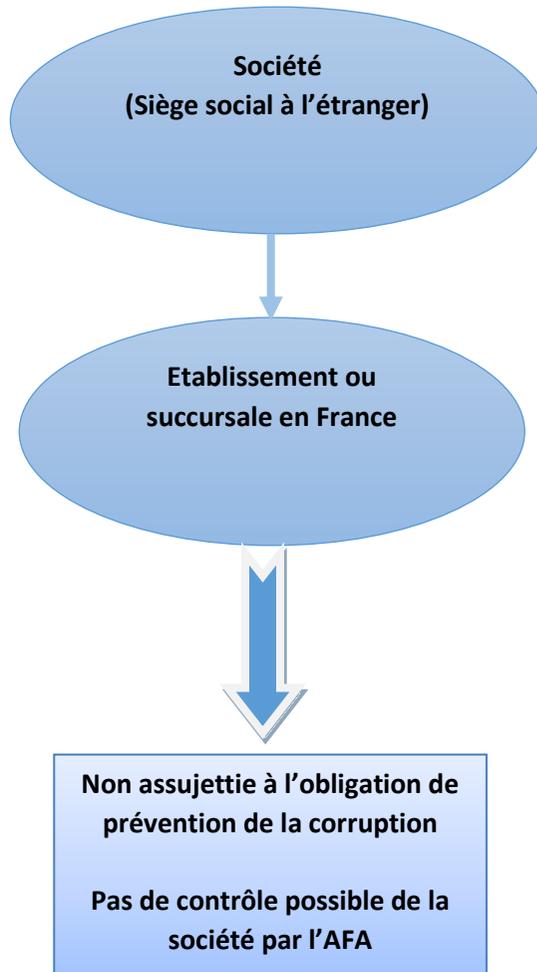


La société a son siège social hors de France :

Les dirigeants ne sont pas assujettis aux dispositions du I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016.

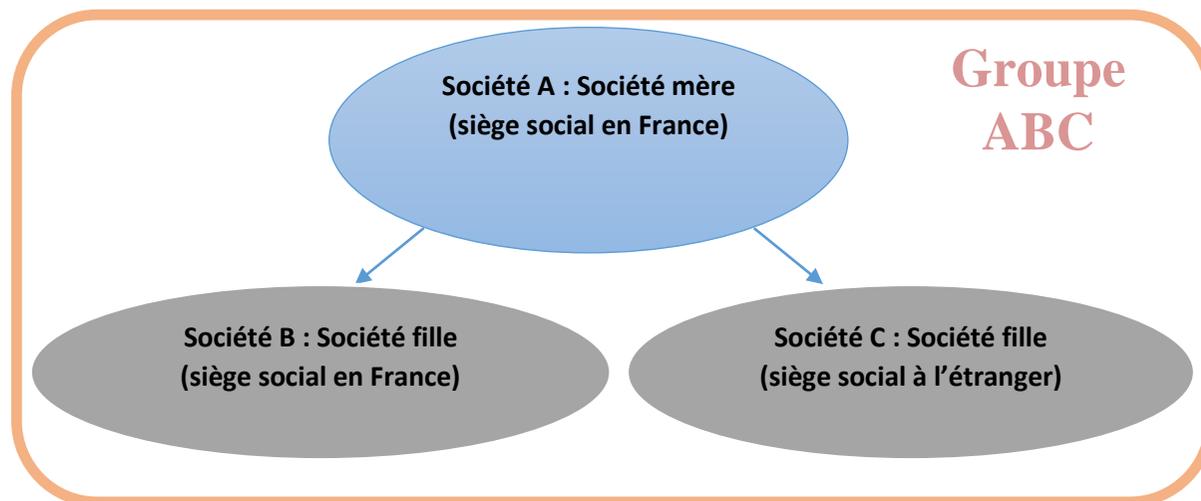
Toutefois, la mise en place d'un dispositif anticorruption tel que décrit au II de l'article 17 est vivement recommandée.

2. La société a son siège social à l'étranger et un établissement en France (et n'est pas elle-même filiale d'une maison mère française)



La société a son siège social hors de France et ne dispose en France que d'un établissement secondaire ou d'une succursale. Les dirigeants ne sont pas visés au I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016. Toutefois, dans ce cas, la mise en œuvre des dispositifs décrits au II de l'article 17 est vivement recommandée.

3. Comment savoir si l'obligation de prévention de la corruption s'applique à un groupe, dont le siège social de la société mère est en France ?



Toutes les sociétés françaises ou étrangères, appartenant à un groupe dont la société mère a son siège social en France et qui réalise un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 100 millions d'euros et possède un effectif supérieur à 500 salariés, sont assujetties à l'obligation de mettre en œuvre des procédures destinées à prévenir et à détecter la commission en France ou à l'étranger des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Evaluation des seuils après consolidation

- Effectif > 500 salariés dans le groupe
- CA consolidé > 100 millions d'euros

Au moins un critère non rempli



Assujettie à l'obligation de prévention de la corruption

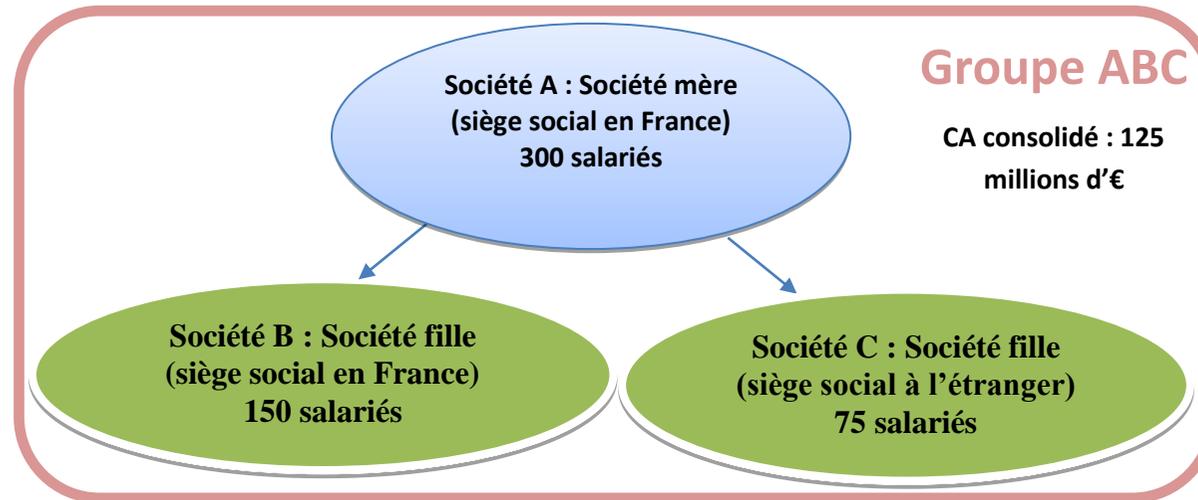
Contrôle de la société par l'AFA possible



Non assujettie à l'obligation de prévention de la corruption

Pas de contrôle possible de la société par l'AFA

Exemples



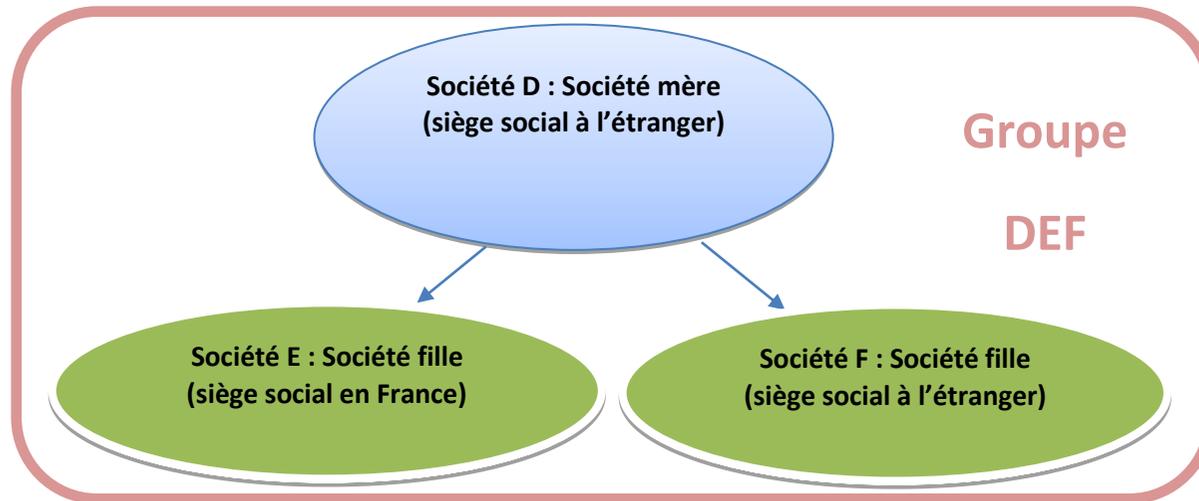
Evaluation des seuils après consolidation

- Effectif ($300+150+75$) > 500 salariés dans le groupe
- CA consolidé (125 millions) > 100 millions d'euros

Assujettie à l'obligation de prévention de la corruption

Contrôle de la société mère et des filiales par l'AFA possible

4. Comment savoir si l'obligation de prévention de la corruption s'applique à un groupe, dont le siège social de la société mère est à l'étranger (et n'est pas elle-même filiale d'une maison mère française) ?



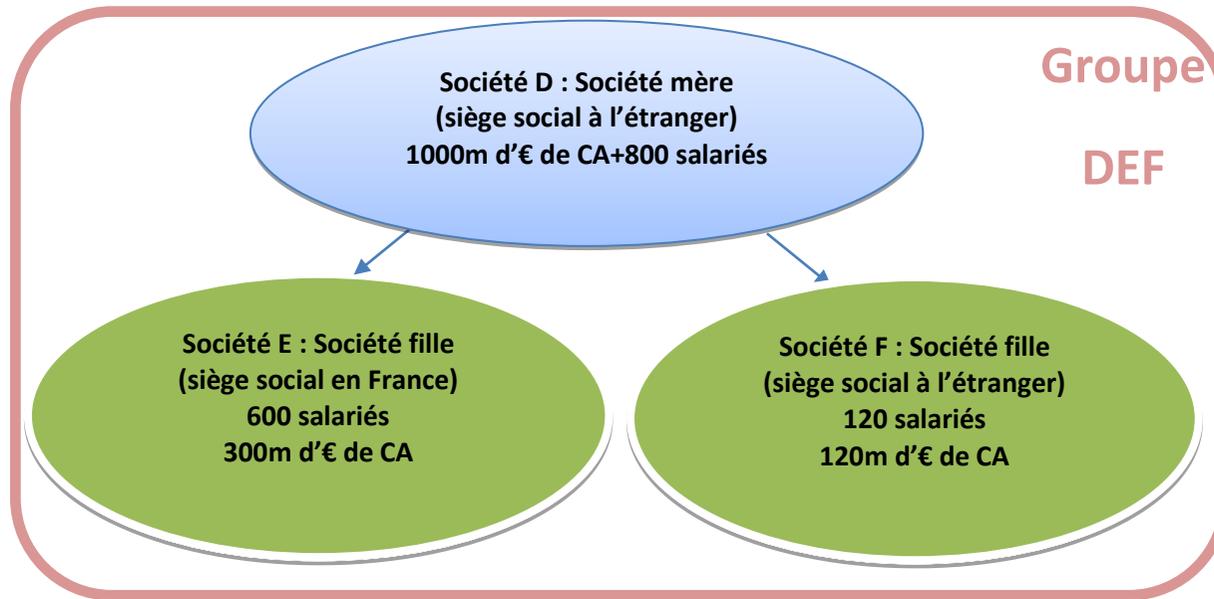
La société mère D et la société F ne sont pas assujetties à l'obligation de prévention de la corruption.

Idem pour la société E si elle n'atteint, à elle seule, les seuils.

Soit un groupe de sociétés dont la société mère a son siège social à l'étranger :

Les dirigeants de la société mère et des filiales ne sont pas visés au I de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016. Toutefois, les filiales du groupe ayant leur siège social en France et atteignant à elles seules ou sous forme de sous-groupe les seuils de chiffre d'affaires et de nombre de salariés sont concernées et leurs dirigeants sont assujettis aux obligations du II de l'article 17.

Exemple : Filiale française d'un groupe étranger qui a elle seule atteint les seuils



Société E assujettie à l'obligation de prévention de la corruption (dépassement des seuils)
Contrôle de la société par l'AFA possible

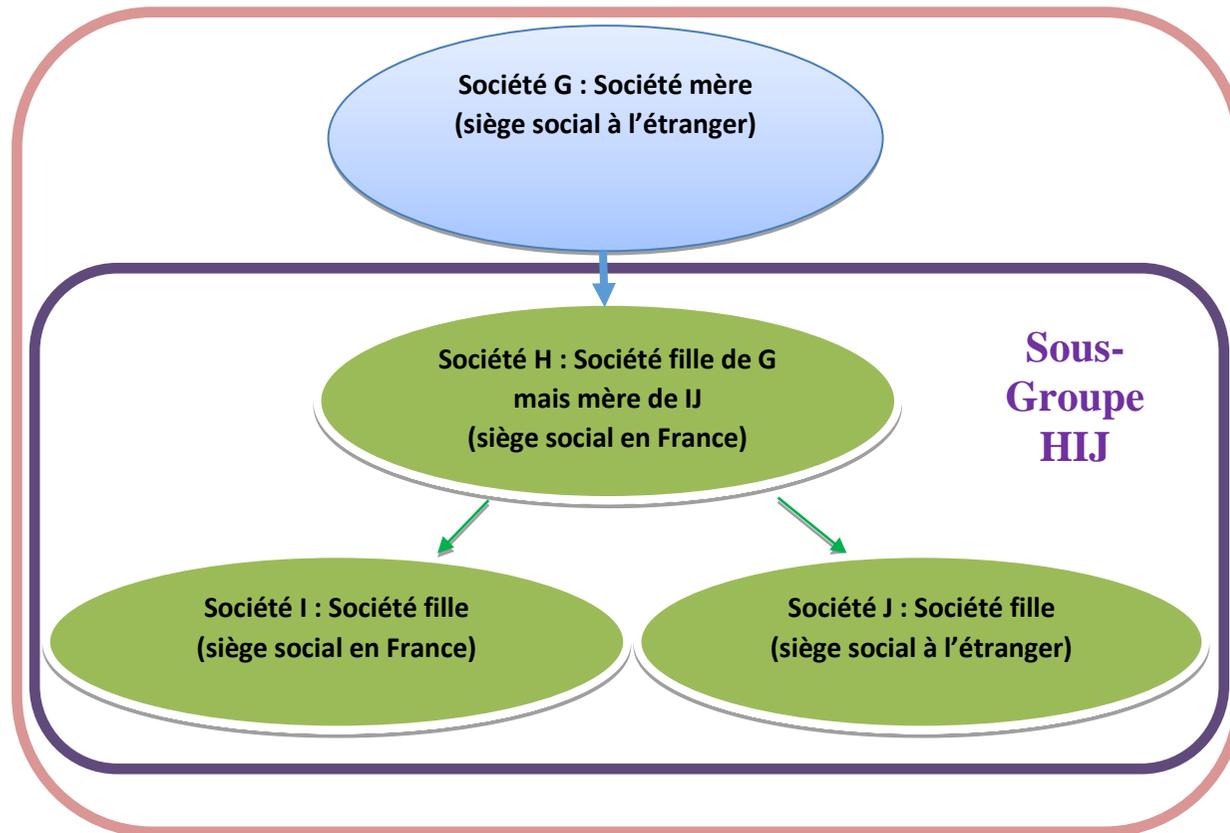
La société mère (D) et la société F ne sont pas assujetties à l'obligation de prévention de la corruption.

Le groupe de sociétés DEF dont la société mère D à son siège social à l'étranger :

La société mère D et la filiale F ne sont pas assujettis à l'obligation de mise en place de procédures destinées à prévenir et à détecter la commission en France ou à l'étranger des faits de corruption ou de trafic d'influence.

La filiale E qui a son siège social en France et qui dépasse les seuils de chiffre d'affaires et de nombre de salariés est assujettie à l'obligation de prévention de la corruption.

5. Les sous-groupes dont la société mère a son siège en France sont assujettis aux obligations de dispositifs anticorruptions

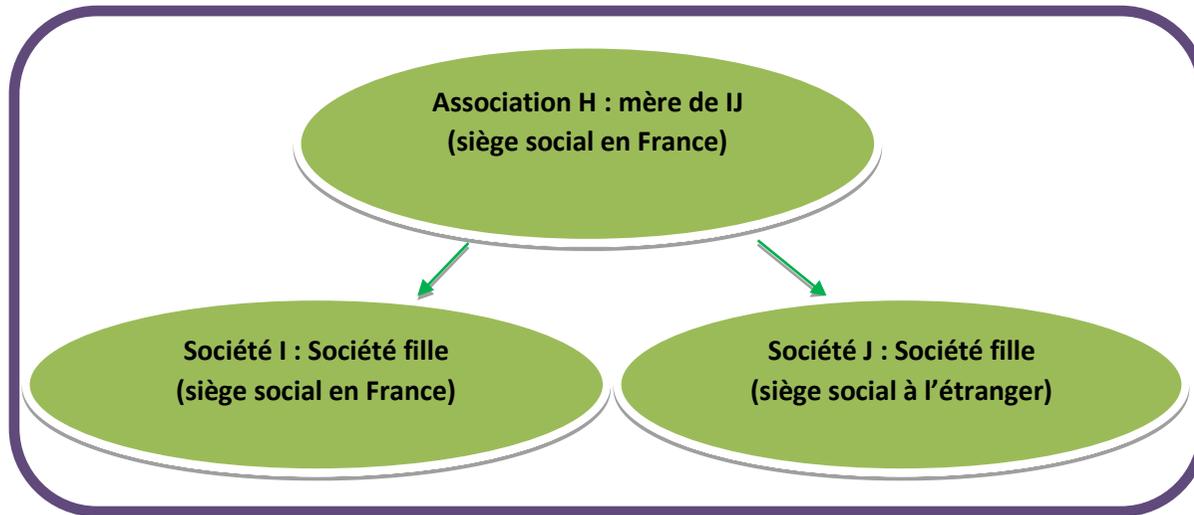


Le « *sous-groupe* » HIJ (tel que déterminé au moyen des articles L 233-1 et L 233-3 du code de commerce) dont la tête (H) a son siège en France et dont le chiffre d'affaires consolidé dépasse 100 millions d'euros est assujetti, s'il compte plus de 500 salariés, à l'obligation de mettre en œuvre les dispositifs anticorruption prévus au II de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016.

« *Sous-groupe* » HIJ (tel que déterminé au moyen des articles L 233-1 et L 233-3 du code de commerce) **assujetti à l'obligation de prévention de la corruption** si le chiffre d'affaires consolidé et les effectifs de HIJ dépassent les seuils de l'article 17-I

Groupe GHIJ non assujetti à l'obligation de prévention de la corruption parce que la société mère est à l'étranger Pas de contrôle possible de la société G par l'AFA

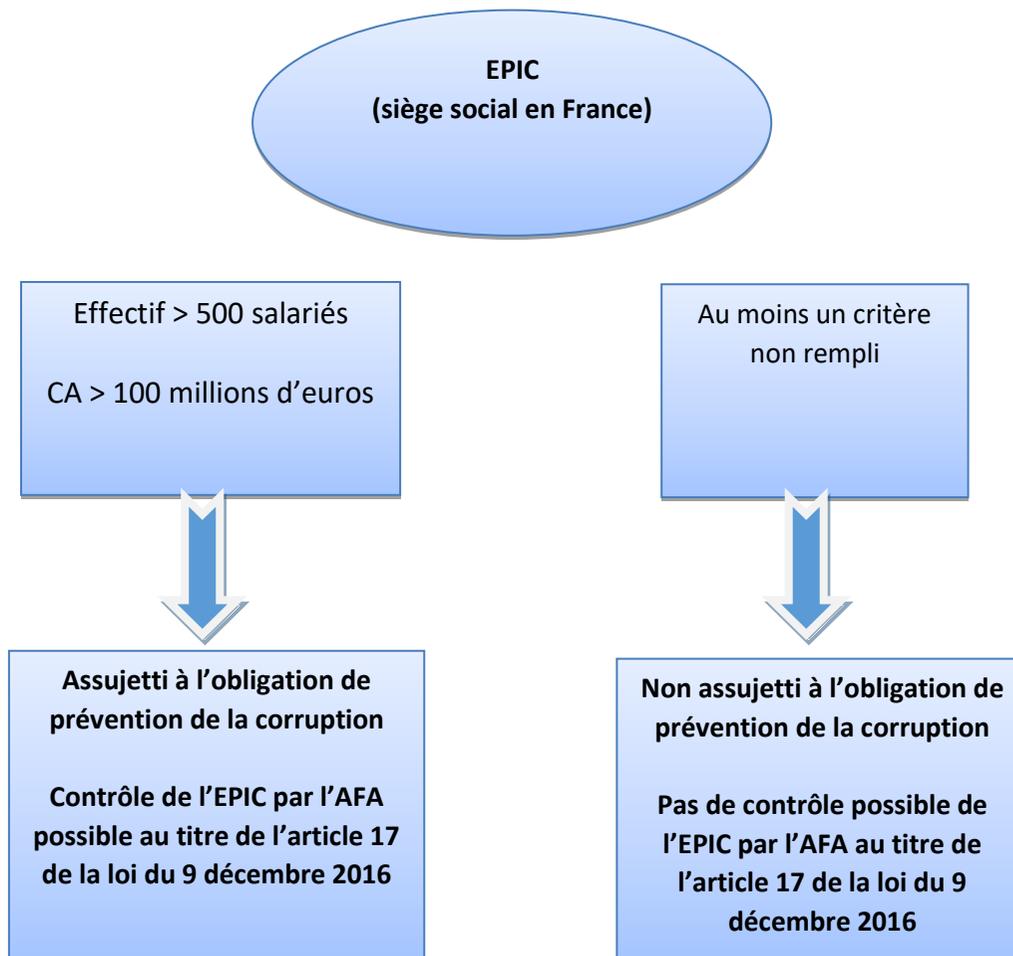
6. Les groupes ayant à leur tête une association



Le groupe HIJ dont la tête est une association, a son siège en France. Ce groupe est assujéti à l'obligation de mettre en œuvre les dispositifs anticorruption prévus au II de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016 si le chiffre d'affaires du groupe dépasse 100 millions d'euros et si le groupe compte plus de 500 salariés.

Groupe HIJ assujéti à l'obligation de prévention de la corruption si les seuils de chiffre d'affaires et de salariés, appréciés au niveau du groupe, sont franchis.

7. Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)



Soit un établissement public à caractère industriel et commercial :

- dont le siège social est en France,
- réalisant plus de 100 millions d'euros de chiffre d'affaires,
- employant plus de 500 salariés.

Les dirigeants de l'établissement sont assujettis à l'obligation de mise en place d'un dispositif anticorruption au sens du II de l'article 17 de la loi du 9 décembre 2016.