

## SOMMAIRE

Pages

### NORMES DE COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

111. Indépendance .....	2
⇒ 112. Compétence .....	6
113. Qualité du travail.....	8
114. Secret professionnel et devoir de discrétion.....	10
114. Secret professionnel et devoir de discrétion - Note de lecture.....	18
115. Acceptation et maintien des missions .....	19
116. Déclaration au Tracfin.....	21
116. Déclaration au Tracfin - Note de lecture.....	10

### NORMES DE TRAVAIL

121. Programmation des travaux.....	59
122. Lettre de mission .....	60
123. Délégation et supervision.....	62
124. Utilisation des travaux d'autres professionnels .....	64
125. Documentation des travaux.....	64
130. NORME DE RAPPORT .....	67

## NORME 111 - INDEPENDANCE

### LA NORME

- 1) La loi impose à l'expert-comptable d'être indépendant. L'indépendance est autant d'ordre matériel qu'une disposition d'esprit, et permet d'assurer l'objectivité et l'intégrité du professionnel.
- 2) L'expert-comptable exerçant une profession libérale doit en vertu de ce statut légal veiller à sa propre indépendance, autant qu'à celle de ses collaborateurs.
- 3) L'indépendance matérielle et intellectuelle de l'expert-comptable doit permettre d'assurer que les conseils et travaux fournis sont libres de toute sujétion.
- 4) Lorsque l'expert-comptable est confronté à un risque susceptible d'affecter son indépendance, il doit soit refuser la mission soit prendre les mesures nécessaires pour éliminer le risque.

### MODALITES D'APPLICATION DE LA NORME

#### **1. Commentaires Indicatifs**

Les dispositions législatives interdisent à l'expert-comptable ce qui est contraire à un exercice professionnel indépendant. Les situations particulières doivent être examinées pour prévenir tout risque de suspicion d'un intérêt personnel.

Il en va de l'objectivité et de la crédibilité des travaux exécutés ainsi que de la possibilité de les défendre.

Confronté à des difficultés, l'expert-comptable se doit d'envisager de mettre fin à sa mission si son activité vient à ne plus être distincte de celle de son client (gestion de fait, confusion) ou à être en conflit d'intérêt avec celui-ci.

#### **2. Fonctions interdites**

Professionnel libéral, l'expert-comptable ne peut être subordonné à quiconque, même de façon indirecte. L'interdiction de l'emploi salarié concerne donc tous les cas sauf ceux limitativement prévus par la loi (art. 22 de l'ordonnance du 19/9/1945 modifiée : salarié par une autre personne autorisée à exercer la profession d'expert-comptable ou de commissaire aux comptes, ou enseignant).

L'expert-comptable ne doit en aucun cas se substituer aux organes de direction et de gestion des entreprises qu'il assiste.

#### **3. Activités interdites**

Les interdictions édictées par la réglementation sont destinées à protéger l'expert-comptable de tout risque de confusion et de conflit d'intérêt.

Toute forme de maniement de fonds est totalement prohibée ; il est en conséquence impossible à l'expert-comptable de détenir une délégation de signature sur les

## **112 - Compétence**

### NORME

Les qualités requises pour exercer la profession d'expert-comptable sont définies par les textes. L'expert-comptable complète régulièrement et met à jour ses connaissances. Il s'assure également que les collaborateurs auxquels il confie des travaux ont une compétence appropriée à la nature et à la complexité de ceux-ci. Il veille à leur formation continue.

(juillet 1990)

### COMMENTAIRES DE LA NORME

#### **Qualification professionnelle**

Nul ne peut porter le titre d'expert-comptable, ni, sauf application des articles 26 et 27 de l'ordonnance du 19 septembre 1945, en exercer la profession s'il n'est inscrit au tableau de l'Ordre.

#### **Formation continue**

La formation continue constitue une condition du maintien de la compétence professionnelle des membres de l'Ordre. Ainsi, l'article 1er du Code des devoirs professionnels précise que le membre de l'Ordre s'attache "à développer sans cesse sa culture, non seulement sa culture professionnelle mais aussi ses connaissances générales pour affermir son jugement".

Afin de maintenir le haut degré de compétences qu'appellent ses interventions et aussi pour s'adapter à l'émergence de nouvelles missions, chaque membre de l'Ordre consacre 40 heures au moins par an à sa formation permanente, hors les heures consacrées à l'indispensable suivi de la documentation professionnelle.

Pour des raisons pratiques, cet objectif peut s'apprécier sur une période pluriannuelle de trois ans, au cours de laquelle 120 heures doivent être consacrées à la formation continue. Ce quota d'heures couvre l'ensemble des activités du membre de l'Ordre. Chaque membre de l'Ordre détermine librement son programme de formation.

Le Conseil Supérieur publie chaque année une note d'orientation de caractère informatif à l'intention des membres de l'Ordre et contribue à la promotion d'actions de formation sur les normes et la doctrine professionnelles.

#### **Compétence générale du cabinet**

Le maintien de la compétence du cabinet suppose notamment :

- une évaluation périodique des besoins en personnel (quantitative et qualitative),
- un plan de formation continue d'un volume minimal de 16 heures pour le personnel non membre de l'Ordre, conformément à l'avenant n° 10 en date du 17 mars 1987 à la convention collective nationale du 9 décembre 1974.

Les procédures de mise en œuvre varient selon la taille du cabinet.

#### Acceptation des missions

Avant d'accepter une mission, l'expert-comptable s'assure qu'il possède les compétences nécessaires pour la mener à bien. Il refuse les missions où il estime que sa compétence est insuffisante, à moins qu'il ait la possibilité de se faire assister par un expert qualifié.