

II Le fonctionnement de la société

A/ Les dirigeants

➤ Le contrôle et l'information sur les rémunérations élevées (art. 175, 185 et 187, 198 de la loi Pacte)

- La suppression de la notion de « jetons de présence »

Pour mettre fin à l'idée souvent soutenue qu'un administrateur siège au conseil d'administration principalement pour bénéficier de « ses jetons de présence », la loi Pacte supprime, dans les textes législatifs, l'expression usuelle de « jetons de présence » par le terme beaucoup plus neutre de « rémunération ». A ce titre, la volonté du législateur est essentiellement d'ordre psychologique.

- Le relèvement du seuil pour la communication des rémunérations les plus élevées

Selon l'ancienne version de l'article L. 225-115,4° du code de commerce, tout actionnaire pouvait obtenir communication du montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes :

- des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées lorsque l'effectif du personnel de la société excède 200 salariés,
- ou aux 5 personnes les mieux rémunérées en deçà du seuil de 200 salariés.

La loi Pacte relève le seuil de communication du montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées de 200 à 250 salariés. L'obligation de communiquer le montant global des rémunérations versées aux 5 personnes les mieux rémunérées est maintenue, mais elle ne s'appliquera qu'en deçà du nouveau seuil de 250 salariés.

Les nouvelles dispositions de la loi Pacte qui change le seuil entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Elle devrait concerner plus de 1 600 entreprises (Etude d'impact du projet de loi, p. 107).

- La transparence améliorée des rémunérations au sein des sociétés cotées

- Une meilleure information des éléments variables de la rémunération

Les sociétés anonymes cotées ont l'obligation d'intégrer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise des informations qui concernent la rémunération des mandataires sociaux. Ce rapport a vocation à être présenté aux assemblées générales annuelles de la société. Déjà, le rapport sur le gouvernement d'entreprise doit comporter des mentions liées à la rémunération totale, ainsi que les avantages de toute nature versée durant l'exercice. Il est alors nécessaire de distinguer les éléments fixes, variables et exceptionnels qui composent l'ensemble de ses rémunérations et avantages.

La loi Pacte (art. 175, I) complète la liste des mentions obligatoires en prévoyant dorénavant la description, le cas échéant, des éléments variables de la rémunération déterminée à partir de la mise en œuvre de critères de performance extra- financière (art. L. 225-37-3, al. 2 du code de commerce). L'objectif du législateur est de permettre aux actionnaires de bénéficier d'une meilleure information de l'indexation de la rémunération des dirigeants à la politique RSE de la société et ainsi, d'assurer la promotion d'une telle pratique.

Cette nouvelle mesure est entrée en application pour les exercices clos à compter du 23 mai 2019 (art. 175, II).

- L'indication des écarts de rémunération entre les dirigeants sociaux et les salariés

La loi Pacte (art. L. 187) innove de manière plus importante en prévoyant dorénavant que les écarts de rémunération entre les dirigeants et les salariés de la société anonyme devront figurer dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Plus précisément (art. L. 225-37-3, al. 4 et 5 du code de commerce), le rapport devra comporter le niveau de la rémunération du président du conseil d'administration, du directeur général et de chaque directeur général délégué mis au regard de la rémunération :

- moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux, ainsi que l'évolution de ce ratio au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison ;
- médiane des salariés de la société, sur une base équivalent temps plein, et des mandataires sociaux, ainsi que l'évolution de ce ratio au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison.

Cette disposition s'applique aux rapports afférents aux exercices clos à compter du 23 mai 2019 (art. L 187, II).

- Le contrôle exercé par les actionnaires sur la rémunération des dirigeants

La loi Sapin 2 (L n ° 2016-1691, 9 déc. 2016) a instauré une procédure de contrôle de la rémunération (procédure dite « Say on pay ») des dirigeants de SA dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette procédure implique la mise en œuvre de deux votes successifs : un vote préalable sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des rémunérations attribuables aux dirigeants (C. com., art. L. 225-37-2 et L. 225-82-2), puis un vote *a posteriori* sur les rémunérations versées aux dirigeants au titre de l'exercice antérieur (C. com., art. L. 225-100, II).

Cette loi avait anticipé le contenu d'une directive européenne 2017/828/UE du 17 mai 2017, réformant celle 2007/36/CE du 11 juillet 2007 relative à l'encadrement de la rémunération des dirigeants sociaux. La plus récente des deux directives devait être transposée en droit interne au plus tard le 10 juin 2019.

Afin d'éviter tout empilage de dispositifs qui n'aurait pas conduit à une lisibilité exemplaire de la procédure de contrôle des rémunérations, la loi Pacte a préféré opérer une refonte globale en créant « un dispositif unifié et contraignant encadrant la rémunération des dirigeants de sociétés cotées » (art. L. 198, VI). La loi Pacte autorise le législateur à intervenir à cette fin par voie d'ordonnance avant le 24 mai 2020.