

Évolution législative en matière de rémunération de dirigeants de sociétés cotées, par Olivier Cognard

La loi "TEPA" du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a renforcé le contrôle des rémunérations liées à la cessation ou au changement de fonctions de certains dirigeants (i.e., président du conseil d'administration, directeur général, directeurs généraux délégués et membres du directoire) des sociétés qui sont cotées sur un marché réglementé : l'attribution d'une rémunération "différée" est désormais subordonnée à la fixation de conditions liées aux performances du bénéficiaire appréciées au regard de celles de la société.

Le régime des conventions réglementées qui était déjà applicable aux engagements portant sur ces rémunérations a ainsi été complété par plusieurs dispositions contraignantes :

- ▶ l'autorisation d'un tel engagement par le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera rendue publique selon des modalités à préciser par décret à paraître. A cet égard, il reviendra au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de chaque société concernée de trouver des indicateurs de performance objectifs et adaptés à la situation de la société (objectifs stratégiques ou commerciaux à atteindre, critères de développement et/ou de rentabilité, résultat avant impôts, cours de bourse, etc., une méthode multi critères étant à recommander car elle est davantage objective) ;
- ▶ l'approbation de l'engagement en assemblée générale (sur rapport spécial des commissaires aux comptes) devra faire l'objet d'une résolution distincte pour chaque bénéficiaire et elle devra intervenir à chaque renouvellement du mandat social ;
- ▶ sous peine de nullité, le conseil d'administration ou le conseil de surveillance devra par ailleurs constater, lors de la cessation ou du changement effectif des fonctions, la réalisation des conditions de performance prévues avant de verser la rémunération, cette décision devant être rendue publique selon des modalités à préciser par décret à paraître.

Sont concernés par ce nouveau dispositif toutes les rémunérations et tous les avantages autres que la contrepartie d'une clause de non-concurrence et les engagements de retraite, qui restent uniquement soumis à la procédure d'autorisation des conventions réglementées.

Il convient de préciser que sous peine de nullité (telle que prévue par les articles L. 225-42 et L. 225-90 du code de commerce), les engagements de versement d'éléments de rémunération en cours à la date de publication de la loi du 21 août 2007 devront être mis en conformité avec ces nouvelles dispositions législatives au plus tard dix-huit mois après la date de publication de la loi TEPA.

www.kahnlaw.com

Olivier Cognard

Kahn & Associés

19 mars 2008

<http://www.village-justice.com/articles/remuneration-dirigeants-societes-cotees,3516.html>