



La rémunération des dirigeants de sociétés : enjeux, réglementation et tendances actuelles

Fiche pratique publié le 21/04/2023, vu 623 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Cet article se propose d'étudier les enjeux de la rémunération des dirigeants de sociétés, en abordant les aspects réglementaires et les tendances actuelles.

La rémunération des dirigeants de sociétés est un sujet qui suscite régulièrement des débats et des controverses, tant sur le plan éthique qu'économique. Les enjeux touchent à la performance de l'entreprise, à l'attractivité du poste de dirigeant, mais également à l'équité et à la responsabilité sociale. Cet article se propose d'étudier les enjeux de la rémunération des dirigeants de sociétés, en abordant les aspects réglementaires et les tendances actuelles. Pour étayer notre propos, nous ferons référence à plusieurs articles de loi et à des études récentes sur le sujet.

Si vous recherchez un expert pour vous accompagner dans la gestion juridique de votre entreprise, n'hésitez pas à consulter un [avocat spécialisé en droit des sociétés à Versailles](#), qui saura vous conseiller et vous représenter efficacement dans toutes vos démarches.

I. Les enjeux de la rémunération des dirigeants de sociétés

1.

La performance de l'entreprise

La rémunération des dirigeants est souvent liée à la performance de l'entreprise. En effet, une rémunération attractive peut permettre de recruter des dirigeants compétents et motivés, susceptibles de contribuer à la croissance et à la réussite de l'entreprise. De plus, la rémunération variable, qui est souvent liée à des objectifs de performance, peut inciter les dirigeants à agir dans l'intérêt de l'entreprise et de ses actionnaires.

2.

L'attractivité du poste de dirigeant

Pour attirer et retenir les meilleurs talents, il est essentiel que la rémunération des dirigeants soit compétitive par rapport aux autres entreprises et aux autres pays. Cela peut être particulièrement important pour les grandes entreprises internationales qui doivent faire face à la concurrence des autres grands groupes et à la mobilité des dirigeants.

3.

L'équité et la responsabilité sociale

La rémunération des dirigeants doit également être équilibrée et responsable. En effet, des écarts de rémunération trop importants entre les dirigeants et les autres salariés peuvent engendrer des tensions et des problèmes de cohésion au sein de l'entreprise. De plus, la rémunération excessive des dirigeants peut être perçue comme un signe d'irresponsabilité sociale et nuire à l'image de l'entreprise.

II. La réglementation de la rémunération des dirigeants de sociétés

1. Les dispositions légales

En France, la rémunération des dirigeants de sociétés est encadrée par plusieurs textes législatifs et réglementaires. L'article L225-37 du Code de commerce prévoit ainsi que le conseil d'administration (ou de surveillance) fixe la rémunération du président et des membres du directoire (ou du conseil de surveillance). L'article L225-102-1 du même code prévoit également que les sociétés cotées doivent publier un rapport sur la rémunération des dirigeants, incluant notamment les éléments fixes, variables et exceptionnels, ainsi que les avantages en nature et les indemnités de départ.

2. La régulation par les actionnaires

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi PACTE, a renforcé le rôle des actionnaires dans la fixation de la rémunération des dirigeants. En effet, l'article L225-100 du Code de commerce, modifié par cette loi, prévoit désormais que les actionnaires doivent se prononcer sur les éléments de rémunération des dirigeants exécutifs lors de l'assemblée générale annuelle. Cette disposition, appelée "say on pay", vise à assurer une plus grande transparence et un meilleur contrôle de la rémunération des dirigeants par les actionnaires.

3. Les recommandations des codes de gouvernance

Outre les dispositions légales, les entreprises sont également incitées à suivre les recommandations des codes de gouvernance. En France, le code AFEP-MEDEF, qui s'adresse aux sociétés cotées, préconise notamment la mise en place d'une politique de rémunération des dirigeants équilibrée, transparente et alignée sur les intérêts des actionnaires. Le code recommande également de limiter les rémunérations variables et exceptionnelles et d'encourager la détention d'actions par les dirigeants.

III. Les tendances actuelles en matière de rémunération des dirigeants

1.

La montée en puissance de la rémunération variable

Au cours des dernières années, on observe une tendance à la hausse de la part variable de la rémunération des dirigeants, notamment dans les grandes entreprises cotées. Cette évolution s'explique par la volonté d'aligner davantage la rémunération des dirigeants sur la performance de l'entreprise et sur les intérêts des actionnaires.

2.

La prise en compte des critères extra-financiers

De plus en plus d'entreprises intègrent des critères extra-financiers, tels que les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), dans la rémunération variable de leurs dirigeants. Cette évolution témoigne de la prise de conscience croissante de la nécessité de concilier performance économique et responsabilité sociétale.

3.

La transparence et la communication

Face aux attentes croissantes des actionnaires, des régulateurs et de l'opinion publique, les entreprises sont de plus en plus soucieuses de communiquer de manière transparente sur la rémunération de leurs dirigeants. Cela se traduit par la publication de rapports détaillés sur la rémunération, la consultation des actionnaires et la mise en place de comités de rémunération indépendants.

4.

L'encadrement des indemnités de départ

Les indemnités de départ, parfois appelées "parachutes dorés", ont été au centre de nombreuses controverses ces dernières années. Pour y répondre, la législation et les codes de gouvernance ont évolué, en encadrant davantage ces indemnités. Ainsi, l'article L225-42-1 du Code de commerce prévoit que les indemnités de départ ne peuvent excéder deux années de rémunération, et le code AFEP-MEDEF recommande de les conditionner à des critères de performance.

Conclusion

La rémunération des dirigeants de sociétés est un enjeu majeur pour les entreprises, les actionnaires et la société dans son ensemble. Face aux défis actuels, les entreprises doivent trouver un équilibre entre la nécessité d'attirer et de motiver les dirigeants, tout en respectant les principes d'équité et de responsabilité sociale.