1321 L'environnement dans le droit et la pratique des rémunérations

David Rigaud,
avocat associé Rigaud Avocats
Karen Ozingi,
avocat Rigaud Avocats

Les liens entre les rémunérations et l'environnement pouvaient, par le passé, interroger. Aujourd'hui, ils apparaissent avec plus d'évidence et l'on admet que la protection de l'environnement puisse avoir un impact positif sur les rémunérations. Ainsi, l'intégration d'objectifs liés à l'environnement peut véritablement déterminer les rémunérations, qu'elles soient directes ou indirectes. La prise en compte de l'environnement dans les rémunérations peut également être source d'incitation, aussi bien pour l'employeur que pour les salariés.

1 - Les rémunérations peuvent être déterminées par l'atteinte d'objectifs environnementaux. Elles peuvent également, de manière indirecte, être incitées par de tels objectifs.

1. Les rémunérations déterminées par l'environnement

2 - La mise en place d'objectifs liés à l'environnement peut déterminer à la fois les rémunérations directes mais aussi indirectes.

A. - Les rémunérations directes

1° Les rémunérations directes des dirigeants mandataires sociaux

3 - Le recours à des critères environnementaux pour déterminer la rémunération se généralise. Cette généralisation se confirme tout d'abord auprès des entreprises cotées qui sont largement incitées à intégrer des critères extra financiers et notamment environnementaux dans la rémunération de leurs dirigeants mandataires sociaux. Ainsi, le code Afep-MEDEF recommande que la rémunération des dirigeants intègre *« un ou plusieurs critères liés à la responsabilité sociale et environnementale »* [1]. À ce sujet, le Haut Comité du gouvernement d'entreprise *« attend que les critères RSE (...) intègrent les enjeux sociaux et environnementaux propres à l'entreprise »* [2] et *« exige des sociétés un haut degré de précision des informations communiquées, relatives notamment aux critères RSE (et particulièrement au critère environnemental) »* [3]. La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite loi « Pacte », a renforcé cette incitation. Désormais, les sociétés cotées doivent présenter dans leur politique de rémunération, pour chaque mandataire social, *« lorsque la société attribue des éléments de rémunération variables, les critères clairs, détaillés et variés, de nature financière, y compris le cas échéant, relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui conditionnent leur attribution et la manière dont ces critères contribuent aux objectifs de la politique de rémunération »* [4]. En pratique, les entreprises cotées ont largement suivi ces recommandations ces dernières années. Ainsi, le nombre de sociétés du CAC 40 intégrant des critères de RSE est passé de 10 % en 2006 à plus de 70 % fin 2015 [5] et la présence d'un critère environnemental parmi les critères extra-financiers est en net progrès entre 2020 et 2021, même si le Haut Comité du gouvernement d'entreprise déplore que les politiques de rémunérations ne soient pas assez détaillées [6] sur les critères RSE et en particulier sur le critère environnemental [7].

4 - Les sociétés intègrent des critères environnementaux en priorité dans la rémunération variable court terme de leurs dirigeants mandataires sociaux. À titre d'illustration, au sein de Danone, les critères de performance de nature sociale et/ou environnementale représentent 20 % de la rémunération variable annuelle du dirigeant

Ndlr : cette étude est issue d'une intervention du cabinet Rigaud Avocats au colloque organisé le 19 novembre 2021 par Planète Social sur « L'environnement dans le droit et la pratique des relations de travail ».

1. *Code Afep-MEDEF actualisé janv. 2020, § 25.1.1.*
2. *Haut Comité du gouvernement d'entreprise, rapp. nov. 2020, § 3.9.*
3. *Haut Comité du gouvernement d'entreprise, rapp. nov. 2021, § 2.3.*
4. *D. n° 2019-1235, 27 nov. 2019, art. 9, portant transposition de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 modifiant la directive 207/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires : JO 28 nov. 2019.*
5. *« Critères RSE et rémunération », Guide sur l'intégration de critères RSE dans la rémunération variable des dirigeants et manager, juin 2017, PWC et ORSE.*
6. Sur la détermination des critères, *V. N. Cuzacq, De l'éthique de la rémunération à la rémunération éthique du dirigeant : BJS oct. 2013, n° 110q1.*
7. *Haut Comité du gouvernement d'entreprise, rapp. nov. 2021, § 2.3.*