Service médias Travail.Suisse – Edition du 20 mai 2019

**Le Parlement passe à côté du renforcement des droits des actionnaires**

 **Cela fait un certain temps déjà que les actionnaires ne cessent de critiquer - en vain le plus souvent - les rémunérations des dirigeants. De même, le renforcement des droits des actionnaires ne semble pas déployer le moindre effet. Travail.Suisse, la faîtière indépendante des travailleurs, montre que d’importantes mesures n’ont pas été prises dans la révision du droit de la société anonyme et que les droits des actionnaires restent insignifiants.***Par Christoph Eichenmann, collaborateur du projet « Salaires des dirigeants », Travail.Suisse*Après la large acceptation de l’initiative « contre les rémunérations abusives», le Conseil fédéral a édicté en mai 2013 l’Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en Bourse (ORAb), dont les dispositions doivent désormais être transférées dans le Code des Obligations avec la révision actuelle du droit de la société anonyme. Pourtant, le Parlement peine actuellement à mettre en œuvre cette Ordonnance. Après le Message du Conseil fédéral présenté à fin novembre 2016 et la décision prise par le Conseil national en été 2018, le Conseil des Etats a rencontré des difficultés avec les propositions de sa Commission des affaires juridiques et - fin 2018 - a renvoyé le projet de révision du droit de la société anonyme à sa Commission consultative. Le projet de loi doit être mis en œuvre d’une manière plus compatible avec l’économie et au plus près de l’ORAb en vigueur. En plus de la question fondamentale de savoir si le renforcement des droits des actionnaires constitue une mesure appropriée pour la mise en œuvre de l’initiative contre les rémunérations abusives, il semble - à y regarder de plus près - que le Parlement soit passé à côté de la possibilité d’intégrer d’importantes mesures dans la révision du droit de la société anonyme.

**Première occasion perdue – Le manque de transparence persiste**

Le nouveau droit de la société anonyme devrait contenir une disposition stipulant que le conseil d’administration doit rédiger chaque année un rapport de rémunération indiquant les indemnités versées aux membres du conseil d’administration, de la direction et du conseil consultatif. Les indemnités doivent être indiquées individuellement pour les membres du conseil d’administration et du conseil consultatif, alors que pour la direction seule l’indemnité la plus élevée doit l’être. Une majorité de la Commission des affaires juridiques du Conseil des Etats souhaitait que toutes les indemnités de la direction soient indiquées – ce qui est tout à fait logique. De plus, la Commission souhaitait que le rapport indique - pour les membres de la direction qui, parallèlement, font partie du conseil d’administration ou de la direction d’une autre société - s’ils ont une influence sur la fixation du montant de leurs indemnités. La proposition ayant été renvoyée, les rémunérations individuelles versées au sein des directions manquent de transparence et restent incompréhensibles.

**Deuxième occasion perdue – Pas de votes séparés**

En versant des indemnités variables, les entreprises espèrent éviter un comportement opportuniste du management et aligner par des incitations financières les intérêts du management sur ceux des actionnaires. Comme le montrent certaines études, le principe adopté actuellement de la rémunération au rendement *(pay for performance)* n’est pas encore au point. On ne constate toujours aucun lien systématique entre la rémunération d’un dirigeant et sa performance de management. La perspective d’indemnités variables élevées incite le management à adopter un comportement opportuniste - au détriment du succès à long terme de l’entreprise.

La nouvelle loi prévoit que l’Assemblée générale décide des indemnités des membres du conseil d’administration, de la direction et du conseil consultatif, jusqu’ici tout va bien. Dans son Message, le Conseil fédéral laisse aux entreprises le soin de décider si les composantes fixes et variables de l’indemnité sont votées ensemble ou séparément, ce qui est absolument contreproductif. Un actionnaire doit pouvoir décider s’il veut ou non approuver le versement de bonus indépendamment du salaire fixe. Comme le montre une étude[[1]](#footnote-1) de Travail.Suisse, la part de bonus versée au PDG de Credit Suisse Tidjane Thiam constitue désormais 74 pour cent de sa rémunération totale. En 2018, le PDG d’UBS, la deuxième plus grande banque étudiée dans l’échantillonnage, a même reçu 80 pour cent de sa rémunération à titre de part de rétribution variable. Comme d’habitude, Novartis caracole en tête : chez le géant pharmaceutique bâlois, la part variable de la rémunération de Vasant Narasimhan ne constitue pas moins de 83 pour cent. On ne comprend pas pourquoi un vote séparé ne devrait pas avoir lieu lors de l’assemblée générale. De ce fait, la mission de surveillance que doivent assumer les actionnaires quant aux composantes des indemnités est considérablement limitée.

**Troisième occasion perdue – Le vote prospectif reste autorisé**

En plus des votes relatifs aux parts fixe et variable de la rémunération, le vote prospectif des indemnités suscite un certain malaise. De même qu’en matière de composition de l’indemnité, les entreprises devraient pouvoir fixer elles-mêmes si elles voteront de manière prospective ou rétrospective sur les parts variables du salaire. Cela signifie qu’en cas de vote prospectif, un actionnaire doit décider du montant du bonus, avant de connaître la véritable performance fournie par le dirigeant.

Dans l’échantillonnage étudié, près de la moitié des entreprises font voter à l’avance, lors de leur assemblée générale, la part de bonus des indemnités. Le problème, c’est que neuf d’entre elles ne votent pas séparément sur les indemnités fixes et variables – l’actionnaire ne peut donc pas refuser une proposition excessive de bonus sans contester l’indemnité tout entière. La Commission des affaires juridiques du Conseil des Etats souhaitait déposer une demande visant à interdire les votes prospectifs concernant les indemnités variables ; en renvoyant le projet de loi, le Conseil des Etats a raté une nouvelle occasion de renforcer les droits des actionnaires.

**Quatrième occasion perdue – L’interdiction des indemnités d’entrée en fonction est contournée**

Le Conseil fédéral, le Conseil national et également le Conseil des Etats souhaitent que les indemnités d’entrée en fonction de nouveaux membres d’instances dirigeantes - indemnités qui ne compensent aucun désavantage financier - ne soient pas autorisées. La question a déjà été traitée dans l’ORAb. Mais ces indemnités restent autorisées de facto, étant donné que la suppression par l’ancienne entreprise de droits à des bonus peut être considérée comme un inconvénient financier.

Comme le montre l’étude sur les salaires des dirigeants, d’exorbitantes indemnités d’entrée en fonction sont régulièrement versées. En 2018 par exemple, le nouveau PDG d’Implenia a reçu en octobre lors de son entrée en fonction des actions d’une valeur de 721‘000 francs étant donné que son changement de poste le privait du programme de bonus de son ancien employeur. Comparée à celle d’autres entreprises, cette prime paraît presque modeste : Le Zurich Insurance Group s’est permis une indemnité d’entrée de 2.6 millions de dollars US – pour une personne – sous forme d’une part en espèces et d’une attribution d’actions. Chez Novartis, trois nouveaux membres de la direction ont reçu des indemnités d’entrée de l’ordre de 7.6 millions de francs au total. Et nouvelle encore plus explosive : L’un des nouveaux membres de la direction a ensuite quitté Novartis après onze mois seulement. Certes, le bonus d’entrée versé sous forme d’actions lui a été retiré, mais la part en espèces, supérieure à 800‘000 francs, a toutefois été versée à cet ancien membre de la direction.

Une chose est claire pour Travail.Suisse : À l’avenir, les indemnités d’entrée en fonction seront interdites et non seulement les indemnités versées à l’avance. Car, ces primes d’entrée basées sur des droits à des bonus perdus sont incompréhensibles - les nouveaux dirigeants étant de toute façon déjà intégrés dans le programme de bonus de leur nouvel employeur.

**Les droits des actionnaires continuent d’être inefficaces**

En février, UBS a été condamnée par la justice française à une amende de 4.5 milliards d’euros. Des activités bancaires illégales, déléguées « du haut vers le bas », ont été évoquées. Néanmoins, en dépit d’erreurs possibles commises par le management, 6.4 millions de francs de bonus, par personne, ont été versés pour 2018 à la direction à titre de bonus. Si l’on considère le mauvais exercice annuel d’UBS, on est tout à fait en droit de se poser la question de savoir comment justifier une indemnité de l’ordre de 14.1 millions de francs telle que celle du PDG Ermotti. L’insatisfaction des actionnaires à l’égard de l’inconduite des membres de la tête du groupe et de leur rémunération, est apparue lors de l’assemblée générale lorsqu’ils ont refusé d’accorder la décharge à l’équipe dirigeante d’UBS, et ont donc exercé leur droit d’agir en justice à l’égard du conseil d’administration.

Le cas UBS montre que les versements de bonus inexplicables et extravagants continuent d’exister au sein des directions - quel que soit le résultat de l’entreprise. La révision du droit de la société anonyme devrait permettre de renforcer les droits des actionnaires, pour mettre fin à certains agissements. Pourtant, à l’évidence, le Parlement ne soutient pas les tentatives visant à obtenir des pratiques de vote sensées lors des assemblées générales, des interdictions efficaces d’indemnités d’entrée en fonction, ainsi que l’obligation de communiquer les indemnités octroyées aux différents membres de la direction, et de les ancrer dans la loi. Les hauts dirigeants pourront ainsi continuer à l’avenir de faire grimper leur indemnité en adoptant un comportement opportuniste.

* **Depuis plus d’une décennie, Travail.Suisse étudie - à l’aide des rapports d’activité - les indemnités versées aux dirigeants de 26 entreprises et aux membres de leur conseil d’administration et calcule le rapport entre la rémunération la plus élevée et la plus basse au sein de ces entreprises. Cette année, la conférence de presse portant sur les salaires des dirigeants aura lieu le lundi 24 juin 2019.**

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch, [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

1. Travail.Suisse: Etude 2019 sur les salaires des dirigeants [↑](#footnote-ref-1)