

EDITO

De l'impact de la guerre et des autres sujets de gouvernance

L'actualité pesante, si l'on excepte l'élection présidentielle, c'est la guerre en Ukraine car même pour les sociétés grandes et moins grandes elle pèse déjà sur leur situation et plus encore sur leur très proche avenir. Alors, outre évidemment la conscience des conséquences humaines dramatiques de cette guerre, conscience que partagent tous les dirigeants, ceux-ci sont également et légitimement préoccupés par son impact immédiat et à moyen terme sur leur activité, donc sur leur gouvernance et leur responsabilité humaine, tant au regard de leur intérêt social que de leur engagement sociétal. Ainsi, il ne pouvait être question, dans cette nouvelle *Lettre de la Gouvernance*, de ne pas commencer par cela.

Mais il faut aussi continuer de s'intéresser aux autres sujets de gouvernance, des plus classiques aux plus nouveaux, en commençant par la toute dernière actualité, les propositions du Haut Comité Juridique de la Place financière de Paris (HCJP), dont on connaît l'audience habituelle auprès des Pouvoirs publics, propositions relatives à l'évolution des conditions de réunion, délibération et vote des conseils et des AG au regard de l'expérience acquise pendant la pandémie. Ses propositions retiendront l'attention, car elles sont réfléchies et raisonnables : oui à tout ce qui peut faciliter les réunions des conseils, sans réserve, mais un oui plus mesuré pour les assemblées des sociétés anonymes car les membres du comité ont estimé que, s'il fallait permettre sans réserve les assemblées totalement virtuelles dans les sociétés qui ne sont pas cotées, les techniques modernes le permettant, il fallait maintenir la présence obligatoire d'actionnaires aux assemblées des sociétés cotées sur un marché réglementé tout en permettant à certains de se connecter, participer et voter à distance, donc ne permettre que des assemblées

PAGE

3

Conflit en Ukraine

PAGES

4-5

Rapport du HCJP sur le fonctionnement des AG post-Covid
Entretien avec Alain Couret

PAGE

6

Actualité des projets de résolution sur le climat
Point de vue de Jean-Jacques Daigre

PAGE

7

Entrée en vigueur progressive du règlement Taxonomie

PAGES

8-9

La diversité au sein des organes de gouvernance
Point de vue d'Alain Couret

PAGES

10-11

Guide d'application du code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

PAGES

12-14

Le tropisme du devoir de vigilance
Point de vue d'Alain Couret

PAGE

15

La nouvelle obligation faite aux conseils d'administration des sociétés anonymes de considérer les enjeux « culturels et sportifs » de leur activité

PAGE

16

Le nouveau guide de l'IFA : « Le comité d'audit, bonnes pratiques et modus operandi »



hybrides dans ces dernières. On ne peut qu'inviter les destinataires de *la Lettre* à lire l'interview du co-président et principal animateur de ce groupe de travail, le Professeur Alain Couret, membre du Conseil scientifique de KPMG Avocats.

La période qui commence étant celle des assemblées, *la Lettre* se pose la question du sort des projets de résolution des directions sur le « Say on pay », et l'on sait qu'il y a un double enjeu : un enjeu juridique, qui est peut-être déjà d'arrière-garde, sur la compétence des assemblées pour y prendre part ; un enjeu politique, au sens de politique de la société, sur l'opportunité pour les directions de soumettre de telles résolutions aux actionnaires, sur leur contenu et sur l'intérêt pour les actionnaires de les voter ou non.

L'actualité étant riche, la présente *Lettre* l'est également par la diversité des sujets abordés : citons l'exposé des enjeux liés à l'entrée en vigueur progressive du Règlement Taxonomie, qui impose de nouvelles rubriques et non des moindres, dans les déclarations de performance extra-financières, la présentation du renforcement de la diversité au sein des instances dirigeantes au-delà des seuls conseils et de

l'élargissement à venir des entreprises soumises au devoir de vigilance lorsque le projet de directive européenne sur le sujet aura été adopté, la synthèse du Guide d'application du code Afep-Medef publié par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise et du Guide des bonnes pratiques des comités d'audit de l'IFA, et enfin l'exposé distancié de la curieuse obligation faite dorénavant aux sociétés de prendre en considération les enjeux sportifs. C'est dire la richesse de cette *Lettre de la Gouvernance*.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et restons à votre écoute pour toute question ou tout commentaire ●

Situation en Ukraine : l'AMF en exclusivité au micro des Matinales de KPMG !

Dans le dossier de mars, en présence de l'Autorité des marchés financiers : « **Guerre en Ukraine & sanctions à l'égard de la Russie : quels sont les impacts comptables & les enjeux de communication financière pour les entreprises ?** »

<https://home.kpmg/fr/fr/home/campaigns/2019/11/radio-kpmg/les-matinales.html>



Synthèse de lecture n°1

L'**Audit Committee Institute** de KPMG a publié le 28 mars dernier un guide à destination des conseils d'administration sur les enjeux associés au conflit en Ukraine. Cette nouvelle publication de l'ACI met en avant la nécessité pour les conseils de s'interroger sur les perturbations provoquées par la crise en Ukraine dans le fonctionnement de l'entreprise et sa stratégie, même si le conflit touche de manière différenciée les entreprises selon leur secteur d'activité ou leur implantation géographique.

Elle présente les points d'attention que les conseils d'administration peuvent examiner, incluant notamment la protection des équipes, les prises de position publiques de l'entreprise, la cybersécurité, la chaîne d'approvisionnement, ou la géopolitique.

Elle relaie également la communication de l'**ESMA** du 14 mars 2022⁽¹⁾ rappelant les obligations de transparence qui s'imposent aux sociétés cotées et présentant certains points de vigilance. L'ESMA invite en particulier les sociétés à :

- communiquer dès que possible toute information privilégiée relative aux impacts de la crise sur leurs activités, perspectives et situation financière sauf en cas d'intérêt légitime à différer la communication ;

- publier des informations qualitatives et quantitatives sur les impacts directs et indirects actuels et prévisibles de la crise sur les activités, la stratégie, les expositions, les chaînes d'approvisionnement, la situation financière et la performance des sociétés au sein des rapports financiers annuels 2021 si applicable, et à l'assemblée générale, ou dans les informations semestrielles à venir. Les enjeux associés au conflit en Ukraine peuvent devoir aussi être pris en compte dans les facteurs de risque de la société.

Pour en savoir plus sur les sanctions européennes envers la Russie et les exportations interdites, vous pouvez aussi consulter l'alerte publiée par **KPMG Avocats** le 1^{er} mars dernier : Sanctions européennes envers la Russie⁽²⁾

Texte d'origine

Conflit en Ukraine : quels enjeux pour les Conseils ?

<https://home.kpmg/fr/fr/home/insights/2016/07/audit-committee-institute.html>

- (1) Public statement de l'ESMA du 14 mars 2022 « *ESMA coordinates regulatory response to the war in Ukraine and its impact on EU financial markets* » <https://www.esma.europa.eu/press-news/esma-news/esma-coordinates-regulatory-response-war-in-ukraine-and-its-impact-eu-financial>
Communiqué de presse de l'ESMA du 15 mars 2022 « *Guerre en Ukraine et impacts sur les marchés financiers : l'AMF attire l'attention des sociétés cotées sur les points de vigilance de l'ESMA* » <https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/actualites/guerre-en-ukraine-et-impacts-sur-les-marches-financiers-lamf-attire-lattention-des-societes-cotees>
- (2) KPMG Avocats : Sanctions européennes envers la Russie <https://home.kpmg/fr/fr/home/services/kpmg-avocats/kpmg-avocats-actualites/sanctions-europeennes-envers-la-russie.html>
Page internet « Conflit en Ukraine : Quelles répercussions économiques dans un équilibre géopolitique bouleversé ? » où KPMG analyse les conséquences de ce conflit et les défis qu'il soulève afin d'aider les dirigeants de toutes les organisations, publiques ou privées, à comprendre les enjeux auxquels ils peuvent être exposés <https://home.kpmg/fr/fr/home/insights/2022/03/consequences-economiques-du-conflit-ukraine-russie.html>

Rapport du HCJP sur le fonctionnement des AG post-Covid Entretien avec Alain Couret



**Professeur émérite de l'École de droit de la Sorbonne,
Avocat associé et membre du Comité Scientifique de
KPMG Avocats**

Le Haut Comité Juridique de la Place financière de Paris vient de publier un rapport intitulé : « **Rapport sur l'adaptation de la gouvernance des sociétés en valorisant l'expérience de la crise sanitaire**⁽¹⁾ ». Trois avocats de KPMG Avocats ont participé à la rédaction de ce rapport. Alain Couret, co-président du groupe de travail⁽¹⁾, Clément Barrillon, rapporteur, et Florence Riquier-Tahier.

La Lettre de la Gouvernance : Quelle était la mission confiée au groupe de travail ?

Alain Couret : Il s'agissait d'une demande de la Chancellerie qui invitait à réfléchir aux adaptations des règles du droit des sociétés qui seraient nécessaires pour permettre à celles-ci de surmonter des difficultés similaires (à celles issues de l'épidémie de la Covid-19) sans recourir à des interventions législatives d'urgence. Cet exercice devait permettre de penser, « *en amont des difficultés, aux mécanismes de droit des sociétés qui permettraient de préserver le fonctionnement des sociétés en assurant autant que possible l'équilibre de la gouvernance* ». Le groupe constitué était composé de représentants du Trésor et de la Chancellerie, de l'AMF, de l'ACPR, des associations professionnelles (AFEP, ANSA, MEDEF), de représentants des émetteurs et des investisseurs, d'universitaires, d'avocats.

Quelles ont été les lignes directrices des travaux du groupe ?

Il s'agissait d'abord de rechercher un équilibre de la gouvernance dans un contexte de digitalisation croissante, de rechercher les conditions dans lesquelles pourraient s'exercer, à distance et dans des conditions de sécurité suffisantes, les pouvoirs d'organes

collégiaux. Diverses libertés ont été consenties pendant le temps de la Covid-19 pour faciliter notamment le fonctionnement de ces organes collégiaux : certaines n'avaient de sens que par rapport à la situation sanitaire ; d'autres en revanche ont révélé des archaïsmes du droit français et leur pérennisation peut être souhaitable. Ensuite, en généralisant les assemblées « à huis clos », le droit de crise a révélé la difficulté de permettre la libre expression des actionnaires. Il était indispensable de rechercher les conditions de promotion du vote en direct à distance aux assemblées générales, ce qui doit permettre la mise en place d'assemblées hybrides. Les réflexions ont débouché sur la formulation de 20 propositions.

Quelles sont les dispositions adoptées pour faire face à la pandémie qui méritent d'être pérennisées ?

Le droit de crise a mis en valeur deux séries de contraintes qui méritent d'être abandonnées ou, pour le moins, aménagées. Il s'agit d'abord des contraintes qui limitent l'utilisation de la visioconférence ou des moyens de télécommunication pour la réunion des organes collégiaux. Notre droit demeure régi en la matière par des logiques d'autorisation statutaire ou para-statutaire préalable, par l'interdiction de tenir des réunions concernant les comptes annuels autrement qu'en présentiel, par la possibilité de mettre en œuvre des droits d'opposition. Le rapport, s'agissant des sociétés cotées, recommande de supprimer ces diverses restrictions et de permettre la participation à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication nonobstant toute disposition contraire des statuts. Pour les non-cotées, ces possibilités doivent être de droit, sauf disposition contraire des statuts ou du

(1) https://www.banque-france.fr/sites/default/files/rapport_47_f.pdf

(2) L'autre co-président était M^{me} Anne Outin-Adam, ex-directrice des politiques juridiques et économiques de la CCI Paris-Ile de France

règlement intérieur. De même, est limité le recours à la consultation écrite alors qu'elle a été largement autorisée par la réglementation de crise. Toutefois, les réticences sur ce point sont apparues plus fortes et l'AMF a manifesté le vœu, repris par le rapport, que tout administrateur puisse s'opposer à ce type de consultation dans une société cotée. La consultation écrite ne permet pas la confrontation des points de vue ; utile pour une consultation rapide sur un point secondaire, elle trouve plus difficilement sa place dans le fonctionnement des organes de gouvernance.

Il s'agit ensuite de la servitude à l'égard du papier. La communication avec les actionnaires demeure encore trop largement dominée par l'usage du papier. La digitalisation de cette relation semble nécessaire à la fois en termes de facilités de gestion pour les émetteurs et de protection de l'environnement. Elle est simple pour les titres nominatifs, plus compliquée à mettre en œuvre pour les titres au porteur.

L'assemblée générale est au cœur de la deuxième partie du rapport : l'assemblée hybride est-elle le modèle des assemblées de demain ?

En 2017, une ordonnance a permis l'organisation d'assemblées totalement dématérialisées dans les sociétés anonymes non cotées. Dans les sociétés cotées, ce type de pratique est, pour le moment, interdit et le groupe de travail a été soucieux de ne pas l'encourager. En revanche, il entend assurer la promotion des assemblées hybrides, c'est-à-dire d'assemblées auxquelles les actionnaires peuvent participer tant en étant physiquement présents qu'en étant connectés à distance. Cette participation à distance peut se réduire à la possibilité de dialoguer au travers d'un chat. C'est ce qui était la pratique durant la crise, les votes étant nécessairement des votes par correspondance.

Une véritable assemblée hybride suppose toutefois que soit accordée la possibilité de voter en direct à distance. Le principe de cette possibilité n'est pas discuté, et ce, depuis la fameuse loi NRE de 2001. En revanche, la pratique est quasi-inexistante dans les sociétés cotées, sauf à réserver l'exemple d'Amundi en 2021. Des difficultés font manifestement obstacle à cette pratique et la promotion des assemblées hybrides suppose donc qu'elles soient levées.

Quelles sont ces difficultés ?

Elles sont à la fois psychologiques, techniques et juridiques. Psychologiques car les dirigeants de sociétés sont peu désireux de devoir affronter des situations imprévues suscitées par des actionnaires à distance. Le vote par correspondance est, de ce point de vue, plus rassurant. Techniques car l'identification des actionnaires est un point sensible dans la communication à distance. Juridique car le risque de voir contestée la validité de l'assemblée par des actionnaires qui n'auraient pu voter suite à une défaillance de la plate-forme de vote ou du réseau internet est indubitable. Le rapport essaie d'identifier les difficultés techniques afin de faire état de solutions possibles. Il propose de limiter le risque juridique en aménageant le régime des nullités.

On évoque volontiers des pratiques plus vigoureuses en ce domaine chez nos voisins

L'examen des pratiques comparées de nos voisins ne fait pas apparaître la France comme un pays particulièrement en retard. Mais, certains de nos voisins, ou les émetteurs de ces pays, ont fait preuve d'un volontarisme plus grand, s'inscrivant d'ores et déjà dans une perspective dont on peut penser que la réalisation est inéluctable. Ainsi, l'Espagne a modifié son droit. Ce pays a intégré les assemblées virtuelles avec un dispositif légal imposant l'interaction en direct. Aux Pays-Bas, sur un échantillon de 40 sociétés cotées, 18 ont mis en place le vote électronique en direct en 2021. Au Royaume-Uni, la pratique des assemblées hybrides se développe de manière très significative : en 2022, huit parmi les trente premières capitalisations pratiqueront une assemblée hybride, voire pour une, virtuelle.

Il y a fort à parier que, sur les cinq prochaines années, le droit applicable aux assemblées en France avancera progressivement dans cette même direction compte-tenu de l'évolution de la pratique dans les autres pays européens et par la poursuite du développement des nouveaux outils digitaux ●

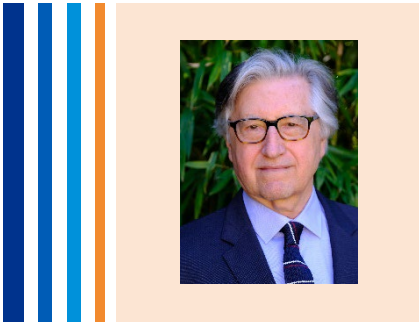
Retrouvez **Alain Couret** sur les ondes de Radio KPMG dans le dossier de mai 2022 des Matinales : **Conseils et Assemblées générales : comment les organiser & quels sont les sujets phares à l'ordre du jour en 2022 ?**

<https://youtu.be/Mh4o5Uy6-S0>



Actualité des projets de résolution sur le climat

Point de vue



Jean-Jacques Daigre
Professeur émérite de l'École de droit de la Sorbonne,
Avocat associé et membre du Comité Scientifique de
KPMG Avocats

L'année dernière, la période des assemblées a vu apparaître les premières « résolutions climatiques » (« Say on Climate ») inscrites à l'ordre du jour dans au moins trois grandes sociétés (Vinci, Atos, TotalEnergies). L'initiative originelle avait été prise par certains grands investisseurs, mais elle avait été relayée dans ces sociétés par des propositions de résolution de la direction générale. Les votes intervenus en assemblée ont approuvé les orientations ainsi présentées aux suffrages des actionnaires. Mais, très vite, deux réserves ont été soulevées. La première fut d'ordre juridique : est-ce qu'il appartient à l'assemblée des actionnaires de voter des résolutions sur une question qui relève de la mission du conseil d'administration ou du directoire ? L'ANSA et plusieurs juristes ont fait remarquer qu'il n'était pas certain que cela soit conforme à la répartition légale des pouvoirs entre les divers organes de la société anonyme, même si d'autres ont estimé qu'elle ne s'y opposait pas vraiment. La seconde réserve fut d'ordre stratégique : certains actionnaires, en particulier certains fonds, se sont demandé s'il était opportun de voter les projets de résolution sur le climat proposés par la direction générale car cela pourrait les engager pour l'avenir.

Ces débats pourraient être dépassés lors de la saison 2022 des assemblées générales car les grandes sociétés sont de plus en plus nombreuses à vouloir s'y engager (au moins neuf d'entre elles l'ont déjà annoncé, dont Amundi, TotalEnergies, EDF, Getlink, Icade, Mercialis, Nexity et Elis) parce qu'elles estiment que cela correspond à l'esprit de la mission des sociétés depuis que la loi Pacte a ajouté à l'article 1833 du Code civil que « *La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité* », ce que reprend à son compte le Code de commerce pour le conseil d'administration et le directoire (articles L. 225-35 et L. 225-64).

Le mouvement est lancé et les autres sociétés pourront difficilement y résister car la préoccupation du réchauffement climatique et de ses risques est de plus en plus prégnante dans le public, parce que de plus en plus d'entreprises en ont conscience, parce que de plus en plus de groupes d'investisseurs font pression en ce sens, enfin parce que l'évolution législative et réglementaire, européenne et française, va manifester dans ce sens. Il n'est qu'à voir les exigences du Règlement Taxonomie, dont les premières contraintes sont entrées en vigueur en 2022 pour l'exercice 2021. Dernièrement, le « Forum pour l'investissement responsable » (FIR) a publié une tribune en faveur d'une consécration du « Say on Climate » dans le droit des sociétés. Le texte, signé par une trentaine de sociétés de gestion parmi les plus grandes et des investisseurs institutionnels parmi les plus importants, appelle à généraliser ces résolutions lors des assemblées générales 2022 et prône un « socle minimum d'informations » avec des « objectifs chiffrés » de réduction des émissions de CO2. Aussi, à la différence des résolutions proposées par les sociétés en 2021, celles qu'elles tenteront de faire voter en 2022 devront certainement être à la fois plus précises et plus exigeantes.

Notons, pour finir, que les textes et la pression sociétale imposent, de plus en plus, aux entreprises de se préoccuper de questions qui relèvent de l'intérêt général et non seulement de leur intérêt social, encore moins du seul intérêt de leurs associés. Si, dans la conception économique et juridique classique, la société avait pour objet de réaliser des bénéfices pour les partager entre ses associés, les entreprises sont de plus en plus incitées à se préoccuper de questions d'intérêt général, ce qui interpénètre les sphères privée et publique et impose peu à peu aux entreprises d'entrer bon gré mal gré dans le champ politique ●

Entrée en vigueur progressive du règlement Taxonomie

Synthèse de lecture n°2

Le Règlement « Taxonomie » du 18 juin 2020 « sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables » est entré en vigueur le 12 juillet 2020, mais son application était néanmoins différée, en particulier s'agissant de la publication dans la déclaration de performance extra-financière (DPEF) de la part de chiffre d'affaires, de la part des dépenses d'investissement (Capex) et de la part des dépenses d'exploitation (Opex) liées à des actifs ou à des processus associés à des activités économiques pouvant être considérés comme durables sur le plan environnemental. Rappelons que le règlement a, pour en rester aux grandes lignes, défini des « objectifs environnementaux » (atténuation du changement climatique ; adaptation au changement climatique ; utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ; transition vers une économie circulaire ; prévention et réduction de la pollution ; protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes) et défini des critères de durabilité environnementale des activités économiques - contribuer substantiellement à un ou plusieurs objectifs environnementaux, ne causer de préjudice important à aucun autre, respecter des garanties minimales et se conformer aux critères d'examen techniques établis par la Commission.

S'agissant de l'entrée en application proprement dite du règlement, celui-ci décide que, parmi les diverses mesures qu'il prévoit⁽¹⁾, les mesures concernant l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique s'appliquent pour l'exercice 2021. Les autres objectifs environnementaux (utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ; transition vers une économie circulaire ; prévention et réduction de la pollution ; protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes) n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2023.

Dès lors, dès cette année, les déclarations de performance extra-financière (DPEF) réglementées par le Code de commerce en application de la Directive NFRD du 22 octobre 2014, devront comprendre ces nouvelles rubriques, mais pas dans toutes les sociétés soumises à la DPEF en France. En effet, les sociétés soumises au Règlement Taxonomie sont limitées aux « grandes entreprises » qui dépassent deux des trois seuils suivants : 20 M€ de bilan ou 40 M€ de chiffre d'affaires ou 500 salariés, prises isolément ou têtes de groupe, et qui sont des « entités d'intérêt public » (sociétés cotées sur un marché réglementé, établissements de crédit, entreprises d'assurances) ●

Texte d'origine

Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables et modifiant le règlement (UE) 2019/2088
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?toc=OJ%3A%3A2020%3A198%3ATOC&uri=uriserv%3A0J.L.2020.198.01.0013.01.FRA>

Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32013L0034>

(1) Application des critères de durabilité environnementale des activités économiques dans les mesures publiques, les normes et les labels ; transparence des investissements durables sur le plan environnemental dans les informations précontractuelles publiées et les rapports périodiques ; transparence des produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales dans les informations précontractuelles publiées et les rapports périodiques ; transparence des entreprises dans les déclarations financières

La diversité au sein des organes de gouvernance

Point de vue



Alain Couret

**Professeur émérite de l'École de droit de la Sorbonne,
Avocat associé et membre du Comité Scientifique de
KPMG Avocats**

Le sujet de la diversité au sein des organes de gouvernance a fait l'objet d'éclairages multiples depuis quelques semaines. A lire divers articles, on croit voir se profiler la perspective pas si lointaine d'un « say on diversity » qui prendrait place aux côtés d'un « say on pay » déjà consacré par notre droit et d'un « say on climate » en passe de le devenir. Nous réduirons ici la perspective de la réflexion à la question de la place des femmes dans les organes de gouvernance, sachant que d'autres visages de la diversité sont aujourd'hui dans le débat public.

Nous avons évoqué, dans une précédente *Lettre de la Gouvernance*⁽¹⁾, la loi Rixain du 24 décembre 2021⁽²⁾ dont l'objet était d'accroître à un horizon encore éloigné le taux de féminisation des cadres dirigeants et des « instances dirigeantes », c'est-à-dire en pratique des comités exécutifs et des comités de direction. La question avait déjà été abordée dès 2020 par le code Afep-Medef qui, dans son §7.1, invite le conseil d'administration à déterminer, sur proposition de la direction générale, des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes.

Le **guide d'application du code** dont la dernière édition vient d'être publiée en mars par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise insiste sur l'ambition qui doit caractériser les plans de féminisation, sur la nécessité que les plans soient chiffrés et qu'ils justifient l'horizon de temps dans lequel les actions doivent être menées. Les formulations retenues par le guide doivent bien évidemment s'inscrire dans le cadre défini par la loi Rixain, notamment s'agissant des horizons de temps et des chiffres retenus pour les quotas (30 %, puis 40 %). Le guide appelle à un effort d'identification par les

sociétés des instances dirigeantes : « *Les sociétés identifient clairement, dans leur document d'enregistrement universel, la ou les instances dirigeantes au niveau de laquelle ou desquelles des objectifs sont mis en place (comité exécutif, comité de direction, autre)* ». Nous pouvons observer ici que la loi Rixain n'autorise pas vraiment à ne choisir que certaines instances ; en revanche, les objectifs peuvent varier selon les instances. Reste que la question de l'identification peut avoir du sens lorsque l'entreprise a par exemple institué un « shadow comex » composé des moins de 35 ans. Selon les pouvoirs qui lui sont accordés, il rentre ou non dans la définition légale des instances dirigeantes (« *toute instance mise en place au sein de la société... aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions* »). Elle a du sens également dans les SAS qui se dotent d'organes collégiaux qui entrent, ou n'entrent pas, dans la définition légale.

Dans ce contexte de promotion du sujet de la mixité en France, est intervenue **l'information que l'Union européenne s'apprêtait à adopter des normes dictées par un souci d'égalité femmes-hommes dans les conseils d'administration⁽³⁾ et conseils de surveillance**. L'intérêt porté en France à la question et les traductions de cet intérêt dans des règles impératives et sanctionnées fait que les ambitions européennes en ce domaine n'ont pas vocation à modifier beaucoup les dispositions de notre droit. Il en va différemment pour neuf Etats membres qui sont dépourvus de toute législation concernant cette mixité. L'intérêt de la directive résidera dans une uniformisation de pratiques qui rendent compte de situations très contrastées en Europe.

(1) Lire à ce sujet la synthèse de lecture n°4 de la Lettre de la Gouvernance n°30 de janvier 2022 : <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/fr/pdf/2022/01/fr-lettre-de-la-gouvernance-kpmg-30.pdf>

(2) Loi n° 2021-1774

(3) Ministère du Travail, communiqué, 14 mars 2022

Cette prise en compte par la Commission européenne de la question de la mixité dans les organes de surveillance n'est pas à vrai dire nouvelle. En 2012, la Commission avait présenté une proposition qui prévoyait qu'au moins 40 % des sièges non-exécutifs des conseils d'administration des sociétés cotées devraient être occupés par le « sexe sous-représenté ». L'année précédente, la France avait adopté la loi Copé-Zimmermann destinée à imposer les mêmes quotas. La proposition de directive ne devait, au cours des années suivantes, connaître aucune évolution vers l'adoption compte-tenu de l'opposition très ferme de certains Etats. Le 14 mars 2022, les ministres de l'Emploi et des Affaires sociales sont parvenus à une « orientation générale » sur une proposition de législation de l'UE visant à améliorer l'équilibre femmes-hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées. L'objectif minimal, d'ici à 2027, serait de parvenir, soit à 40 % de membres du sexe sous-représenté pour les administrateurs non exécutifs, soit à 33 % pour tous les membres de leur conseil d'administration, chaque Etat membre devant choisir entre les deux objectifs proposés.

L'impact sur le droit français devrait être quasiment inexistant. En effet, les pays qui ont déjà adopté des mesures pour parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes pourront suspendre les exigences prévues par la directive. Tel est bien le cas de la France. Le quota français de 40 % est plus ambitieux que le quota européen puisque sont visés par la loi Copé-Zimmermann tous les membres des conseils, exécutifs ou non. Le projet de directive n'envisage que les sociétés cotées alors que le droit français connaît des effets de seuil en nombre de salariés employés : le seuil de 250 salariés est applicable depuis 2020. Enfin, les statistiques publiées démontrent que l'on est aujourd'hui dans la pratique au-delà des quotas légaux : fin 2020, 44,6 % de femmes siégeaient dans les conseils des sociétés du CAC 40 et 45,2 % dans ceux des entreprises du SBF 120.

Les Etats membres devront s'assurer également que les entreprises donnent la priorité au sexe le moins représenté lorsqu'elles seront amenées à choisir entre des candidats pourvus de qualifications égales : ce principe n'est pas actuellement inscrit dans notre droit.

Quelles perspectives pouvons-nous envisager pour la décennie ? Elles ne résident manifestement pas dans la mise en œuvre du droit européen, comme nous venons de le voir. Mais des voix s'élèvent demandant un droit interne plus exigeant, alors même qu'il excède déjà les attentes de la directive à venir. Le **récent rapport** d'information présenté à l'Assemblée Nationale par M^{mes} Marie-Pierre Rixain et Laurence Trastour-Isnart donne des pistes⁽⁴⁾. Ainsi est recommandé d'étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann à l'ensemble des sociétés cotées, que ce soit sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation (SMN)⁽⁵⁾. Sans que l'on comprenne s'il s'agit d'une erreur de rédaction ou d'une vraie ambition, la recommandation n° 27 se prononce en faveur d'une extension du champ d'application de la loi Copé-Zimmerman pour atteindre l'ensemble des sociétés anonymes et à commandite par actions dès 2030 ! S'il s'agit d'une ambition, le résultat pourrait être paradoxal, la mixité s'imposant à de petites sociétés anonymes alors qu'elle ne s'imposerait pas à des SAS d'une toute autre importance.

C'est plutôt au niveau des directions générales qu'une action serait concevable car elles sont aujourd'hui un angle mort de la réglementation. La loi Copé-Zimmermann ne les vise pas directement ; pas davantage la loi Rixain qui traite uniquement des cadres dirigeants et des instances dirigeantes. La loi PACTE n'a abordé le sujet qu'au travers de la fonction de directeur général délégué et de celle de membre du directoire. Mais les règles retenues sont floues et dépourvues de sanctions spécifiques. Pour autant, la féminisation connaît un réel progrès avec la désignation récente de quatre directrices générales au sein des directions de sociétés du CAC 40 et il n'est pas sûr que la voie réglementaire soit ici véritablement souhaitable ●

(4) Février 2022, au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'égalité économique et professionnelle
(5) Recommandation n° 27, p 116.

Guide d'application du code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

Synthèse de lecture n°3

Le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise (HCGE) a mis à jour au mois de mars 2022 son guide d'application du code de gouvernance Afep-Medef. Ce guide reprend les bonnes pratiques formulées à l'occasion de la publication de son dernier rapport annuel⁽¹⁾ et, en particulier, celles relatives à la politique de mixité femmes-hommes des instances dirigeantes, à la proportion des membres indépendants au sein des conseils et des comités ou encore à la rémunération des dirigeants. En synthèse, vous trouverez ci-après les principales évolutions :

• **Les objectifs de féminisation des instances dirigeantes⁽²⁾** : le HCGE s'attend à ce que ces objectifs soient ambitieux et chiffrés et que les sociétés explicitent leur horizon de temps pour les atteindre. La mise en œuvre d'un plan d'actions doit être suivi dans le temps et les résultats publiés.

Le HCGE invite aussi les sociétés à présenter clairement dans leur document d'enregistrement universel les instances dirigeantes au niveau desquelles les objectifs sont mis en place.

• **L'indépendance des administrateurs⁽³⁾** : le guide rappelle, qu'afin d'apprécier le caractère significatif des liens entre l'administrateur et un tiers (client, fournisseur, banquier, conseil), la société doit déterminer des critères qu'elle considère pertinents et mener une analyse au cas par cas.

En complément, le HCGE précise que le rapport sur le gouvernement d'entreprise doit présenter clairement la procédure d'appréciation de l'indépendance mise en place, indiquer les relations d'affaires existantes entre la société et l'administrateur. Il doit aussi expliciter les données qualitatives et quantitatives ayant conduit le

conseil d'administration à qualifier l'administrateur d'indépendant. En l'absence de relation d'affaires, le rapport doit le préciser.

• **L'organisation des séances du conseil hors de la présence des mandataires sociaux exécutifs⁽⁴⁾** : le HCGE indique que les sujets abordés lors de ces réunions sont librement définis par le conseil et il appartient à chaque conseil de définir qui participe à ces réunions.

Les modalités d'organisation de ces réunions sont librement déterminées par le conseil et, lorsqu'il est procédé à l'évaluation de la performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, les réunions doivent se tenir hors leur présence.

• **La sélection des futurs administrateurs⁽⁵⁾** : afin de répondre aux attentes des parties prenantes et actionnaires, le HCGE invite les sociétés à communiquer sur la procédure de sélection des administrateurs en l'explicitant dans le règlement intérieur et en rendant compte chaque année de son application dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

• **La déontologie des administrateurs⁽⁶⁾** : il est rappelé qu'un administrateur se trouvant en situation de conflit d'intérêt potentiel ou avéré doit en faire part au conseil et doit s'abstenir d'assister au débat et de participer au vote. Lorsque l'administrateur n'est plus en mesure de se conformer aux dispositions de l'article 20 du code Afep-Medef en raison d'une situation de conflit d'intérêt durable, il doit renoncer à son mandat.

Par ailleurs, en ce qui concerne les conventions de prestation de services portant sur la fourniture de

(1) Lire à ce sujet la synthèse de lecture n°3 de la Lettre de la Gouvernance n°30 de janvier 2022 : <https://home.kpmg/fr/fr/home/insights/2016/07/la-lettre-de-la-gouvernance0.html>

(2) §7.1 du code Afep-Medef

(3) §9 du code Afep-Medef – Application du critère relatif aux liens que l'administrateur entretient avec la société en tant que « client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil » (§ 9.5.3)

(4) §11.3 du code Afep-Medef

(5) §17.2.1 du code Afep-Medef

(6) §20 du code Afep-Medef

conseils stratégiques par un dirigeant non exécutif, le HCGE considère qu'il s'agit d'une situation de conflit d'intérêts structurel et non compatible avec l'exercice de la fonction de dirigeant non exécutif (et le respect de l'article 20). Cette situation de conflit d'intérêt permanente ne permet pas en effet d'assurer les fonctions de dirigeants de manière satisfaisante.

De même, le HCGE considère que l'exercice par une même personne de la mission de censeur au sein du conseil de surveillance et de conseil auprès du directoire crée une situation de conflit d'intérêt structurel.

Enfin, il appartient à chaque conseil, s'il le juge nécessaire, de préciser dans le règlement intérieur du conseil les modalités pratiques de l'obligation de confidentialité attendue de ses membres (administrateurs ou représentants permanents).

- **Les comités des rémunérations et des nominations⁽⁷⁾** : le HCGE précise qu'ils doivent être composés majoritairement d'administrateurs indépendants en admettant toutefois que la présence de 50 % d'administrateurs indépendants lorsque le Président du comité est indépendant était acceptable temporairement. Dans ce cas, il est alors nécessaire de faire figurer la mention « non appliquée » à la recommandation ainsi que les explications afférentes.

Le HCGE note aussi que le mode de nomination de l'administrateur représentant les actionnaires salariés, et souvent son profil, fait que sa présence au sein du comité des rémunérations ne satisfait pas toujours aux dispositions du code Afep-Medef.

- **La rémunération des mandataires sociaux** : le HCGE considère que la détermination de la rémunération variable d'un dirigeant doit intégrer au moins un critère environnemental. Les **critères RSE⁽⁸⁾**

retenus doivent aussi être définis de manière précise, lisible et pertinente, et intégrer les enjeux sociaux et environnementaux spécifiques à l'entreprise. Le renvoi à la politique RSE du groupe s'avère ainsi insuffisant. Une bonne pratique est de privilégier la présence de critères quantifiables.

Le HCGE insiste aussi sur le fait que même en période de crise, les **règles du code propres aux rémunérations⁽⁹⁾** doivent être appliquées, et qu'à défaut, les changements opérés à titre exceptionnel dans les politiques de rémunération doivent l'être dans le respect des recommandations du code. Si ce n'est pas le cas, les sociétés doivent fournir les explications appropriées selon le principe du « comply » or « explain » et préciser les déviations opérées.

Le recours aux **rémunérations exceptionnelles⁽¹⁰⁾** demeure par ailleurs à motiver (ex : acquisition transformante). Lorsque celles-ci ont un caractère fractionné, il est nécessaire de décrire chaque année les étapes franchies et les résultats atteints justifiant le versement de cette rémunération exceptionnelle, et notamment lorsqu'elle se substitue à la rémunération variable. A cet égard, le HCGE vient préciser qu'une rémunération exceptionnelle ne peut venir modifier indirectement les critères de la rémunération qui sont fixés en cohérence avec la stratégie.

Enfin, s'agissant des **ratios sur les multiples de rémunérations⁽¹¹⁾**, le HCGE invite les émetteurs à préciser le périmètre de la ou des entités prises en compte, ce qui implique de préciser le pourcentage de l'effectif du groupe en France, d'expliquer les raisons du choix opéré et de s'assurer de la cohérence dans le temps du périmètre adapté. Le HCGE recommande aussi aux sociétés de publier leur méthodologie de calcul dans leur rapport sur le gouvernement d'entreprise en s'appuyant sur les lignes directrices de l'Afep pour faciliter les comparaisons avec les autres sociétés ●

Texte d'origine

Guide d'application du code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées
https://hcgce.fr/wp-content/uploads/2022/03/Guide-d-application-du-code-Afep-Medef_Mars-2022.pdf

(7) 17.1 et 18.1 du code Afep-Medef

(8) §25.1.1 du code Afep-Medef

(9) §25.3.2 et §25.3.3 du code Afep-Medef

(10) 25.3.4 du code Afep-Medef

(11) §26.2 du code Afep-Medef

Le tropisme du devoir de vigilance

Point de vue



Alain Couret

**Professeur émérite de l'École de droit de la Sorbonne,
Avocat associé et membre du Comité Scientifique de
KPMG Avocats**

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 a introduit en France un devoir de vigilance qui pèse sur les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre⁽¹⁾. Ces entités, dès lors qu'elles disposent de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde en leur sein ou dans des filiales directes ou indirectes, doivent établir et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance. Ce plan de vigilance comporte « *les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement* » liées aux activités de la société et des entreprises sur lesquelles elle exerce un contrôle. Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre sont inclus dans le rapport de gestion présenté à l'assemblée générale ordinaire. La débitrice de l'obligation peut se voir condamnée par un juge à « *réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter* ».

L'actualité de ce devoir de vigilance est soulignée tant par les faits que par l'évolution du droit.

Par les faits d'abord car les textes ne sont pas ici lettre morte. Six affaires au moins défrayent ou ont défrayé la chronique depuis l'adoption de la loi. Deux d'entre elles figurent dans l'actualité la plus immédiate. Ont été mises en cause tant des sociétés cotées que des sociétés non-cotées. En mai 2021, 11 procédures avaient été lancées par des ONG contre des sociétés françaises. Le risque de survenance d'une contestation ne saurait donc être négligé par les conseils

d'administration ou de surveillance, et ce d'autant que les conflits en ce domaine trouvent facilement écho dans la presse et dans les réseaux sociaux.

Par le droit positif français ensuite. La loi confiance dans la Justice⁽²⁾ est venue trancher au mois de décembre 2021 une question de compétence qui avait donné lieu à jurisprudence. Le juge peut être saisi pour enjoindre à une entreprise de respecter ses obligations nées du devoir de vigilance ou pour obtenir la réparation du préjudice causé du fait du non-respect de ces obligations. Devant quelle juridiction devait-on plaider ? Les textes demeuraient vagues. Les ONG plaidaient pour la compétence du tribunal judiciaire, arguant de ce que les tribunaux de commerce risquaient d'être trop sensibles aux arguments des sociétés mises en cause, les milieux d'affaires se montrant au contraire plus sensibles à la compétence d'un tribunal de commerce. La loi a tranché au profit du tribunal judiciaire⁽³⁾ après de vifs débats, le Sénat ayant manifesté une préférence pour la compétence du tribunal de commerce. On aurait tort de ne voir dans ce débat que des palinodies procédurales de peu d'intérêt. Il est probable que cette claire identification du juge compétent aura pour conséquence un accroissement du nombre des contentieux, les incertitudes précédentes ayant contribué à geler plusieurs procédures ou à décourager les auteurs de contestations potentielles. Dans l'une d'entre elles, le débat sur la compétence n'avait été définitivement tranché que par un arrêt de cassation⁽⁴⁾ -se prononçant au demeurant en sens inverse de celui qui sera retenu ensuite par la loi- soit

(1) Art L225-102-4 et L225-102-5 du Code de commerce

(2) Loi n° 202-1729 du 22 décembre 2021

(3) Art L 211-21 du Code de l'organisation judiciaire

(4) Cass.com 15 décembre 2021, n° 21-11.882

après de longs mois de débats sur cette seule question. L'accès au juge est désormais exempt d'incertitudes. La voie est ouverte pour une multiplication des contentieux. Et ce d'autant que la première Chambre civile de la Cour de cassation vient de décider⁽⁵⁾, pour la mise en jeu de la responsabilité d'un groupe français à raison de son devoir de vigilance, qu'une ONG peut obtenir une mesure d'instruction en référé devant une juridiction française quand bien même la connaissance de la faute et du dommage relèverait d'une juridiction étrangère.

Par le droit comparé. Il n'est pas sans intérêt d'observer que des juges étrangers ont tiré d'un simple *duty of care* des conséquences assez radicales d'atteintes à l'environnement. L'affaire jugée par le tribunal de La Haye en mai 2021 opposant la Royal Dutch Shell à plusieurs associations⁽⁶⁾ a eu pour résultat d'ordonner à Shell de réduire ses émissions de CO2 de 45 % d'ici 2030, « conformément aux objectifs convenus dans l'accord de Paris sur le climat ». Le juge a fondé sa condamnation sur les principes généraux de la responsabilité civile et considéré que l'on était en présence d'une obligation de résultat et non d'une obligation de moyens. Le jugement a été frappé d'appel mais cette décision a connu un large retentissement.

Par le droit européen enfin. Un projet de directive de la Commission européenne a été publié le 23 février 2022⁽⁷⁾ sur le devoir de vigilance en matière de durabilité afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme et l'environnement. L'objectif est donc une protection plus effective des droits de l'homme figurant dans les conventions internationales⁽⁸⁾. Mais un autre objectif est aussi d'éviter les incidences négatives sur l'environnement allant à l'encontre des principales conventions en matière d'environnement.

Ce projet doit retenir l'attention, d'abord parce qu'il est inspiré d'une loi française qui a été pionnière. Ensuite et surtout parce que les seuils d'application envisagés sont moins élevés que ceux actuellement retenus par la réglementation française. Le projet distingue pour l'essentiel deux catégories. Dans le groupe 1, seront assujetties toutes les sociétés à responsabilité limitée (l'appellation saisissant les sociétés anonymes mais pas

seulement elles) de l'UE employant plus de 500 personnes et réalisant un chiffre d'affaires net supérieur à 150 millions d'euros à l'échelle mondiale. Dans le groupe 2, on trouve d'autres sociétés à responsabilité limitée exerçant des activités dans des secteurs à fort impact définis (industrie textile, agriculture, pêche, exploitation minière) employant plus de 250 personnes et réalisant un chiffre d'affaires net de 40 millions d'euros et plus à l'échelle mondiale. Pour ces dernières, les règles commenceront à s'appliquer deux ans plus tard que pour le groupe 1. La Commission a déclaré vouloir exonérer les PME. Quoique ces seuils semblent bas, ils ne retiennent qu'1 % des sociétés de l'Union européenne. Pour autant, l'extension du domaine d'application de la réglementation française suite à la transposition de la future directive serait considérable.

Quant aux opérations visées, il s'agit des opérations propres aux entreprises, à leurs filiales et à leurs chaînes de valeur, c'est-à-dire aux relations commerciales établies de manière directe ou indirecte. La prise en compte de ces chaînes de valeur constitue une exigence plus forte que celle du droit français.

Le respect du devoir de vigilance se décline en plusieurs obligations : intégrer le devoir de vigilance dans les politiques, recenser les incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits de l'homme et l'environnement, prévenir ou atténuer les incidences potentielles, mettre un terme aux incidences réelles ou les réduire au minimum, établir et maintenir une procédure de réclamation, contrôler l'efficacité de la politique et des mesures de vigilance, communiquer publiquement sur le devoir de vigilance. Comme en droit français, on est en présence d'une obligation globale de moyens, pas d'une obligation de résultat.

On peut penser que le droit français évoluera sans doute avant même que soit transposée en France la directive qui en est pour l'instant au début de son parcours. Déposé à l'Assemblée Nationale le 24 février 2022, riche de propositions diversifiées, le rapport des députés Coralie Dubost et Dominique Potier⁽⁹⁾ évalue la loi du 27 mars 2017 et dénonce l'exclusion du champ

(5) Cass.com 9 mars 2022, n° 20-22444

(6) Tribunal de La Haye, Milieudéfense et al. c/ RoyalDutch Shell, 26 mai 2021 <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2021:5339>

(7) Proposal for a Directive of The European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937

(8) LA CNCDH a publié le 24 mars 2022 une déclaration D-2022-2 tendant à l'amélioration du projet de directive

(9) Rapport n° 5124

Le tropisme du devoir de vigilance

Point de vue



d'application de la loi d'un nombre important d'entités. En raison de leur forme juridique, les sociétés commerciales autre que les SA ou les SCA ne sont pas aujourd'hui assujetties, l'incertitude régnant pour les SAS. Le vœu est clairement exprimé de dissocier l'application des textes de la forme sociale. Le critère du nombre de salariés apparaît également très restrictif : les auteurs souhaitent l'introduction d'autres critères, alternatifs, qui permettraient d'élargir le champ du devoir de vigilance. D'autres perfectionnements sont souhaités, dont la mise en place d'une autorité administrative de contrôle sans que cela porte atteinte à des recours contentieux. Il semble au demeurant que ce point figure dans le projet de directive qui prévoit que les Etats pourront infliger des amendes administratives.

Cette actualité du devoir de vigilance doit solliciter l'attention des conseils d'administration et de surveillance tenus de prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de l'activité de la société. La société-mère ou entreprise donneuse d'ordre pourra être amenée à verser des dommages-intérêts aux victimes, mais seulement dans le cas d'une absence de plan, d'un plan insuffisant ou de défaillances dans sa mise en œuvre. Mais, en l'état actuel du droit, le risque véritable est d'ordre réputationnel, compte-tenu de l'écho qu'obtiennent les demandes des ONG ●



La nouvelle obligation faite aux Conseils d'Administration des sociétés anonymes de considérer les enjeux « culturels et sportifs » de leur activité

Synthèse de lecture n°4

De manière quelque peu inattendue, une récente loi n°2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France est venue procéder à une nouvelle rédaction des textes concernant la société anonyme. Désormais, « *Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux, environnementaux, culturels et sportifs de son activité* »⁽¹⁾. Même règle s'agissant du conseil de surveillance⁽²⁾. L'article 1833 du Code civil n'est en revanche pas modifié⁽³⁾. Cette réforme issue d'amendements parlementaires a été adoptée sans concertation aucune avec la Chancellerie et peut apparaître comme un simple accident dans un parcours législatif. Auquel cas, on peut croire que le texte sera modifié par un prochain (mais à quel horizon ?) texte législatif.

En attendant, cette formulation est-elle de nature à accroître les risques pour les entreprises ? A ce jour, l'ajout fait par la loi PACTE de la formule « en considérant les enjeux sociaux et environnementaux » ne s'est pas traduite par des engagements de la responsabilité des conseils. Il est peu probable que l'allongement de la liste opéré par la loi sur le sport fasse naître ces engagements. Le risque est davantage un risque réputationnel qui pourrait naître moins sans doute

d'une prise en compte controversée -ou d'une absence de prise en compte- d'enjeux sportifs que d'une discussion portant sur des enjeux culturels insuffisamment considérés, voire méconnus au regard du politiquement correct de l'heure.

Attention toutefois à un changement de vocabulaire par rapport à celui de la loi PACTE. Cette dernière obligeait à « prendre en considération » les enjeux sociaux et environnementaux, ce qui engageait peu. La formule avait été choisie par le Conseil d'Etat dans cette optique. La loi sur le sport impose désormais de « considérer » les enjeux. Il ne s'agit pas d'un détail insignifiant mais d'un degré supplémentaire franchi dans l'obligation. Et cela vaut aussi pour les enjeux sociaux et environnementaux.

L'attention doit être attirée sur un dernier point. La loi nouvelle ajoute encore aux rubriques de la déclaration de performance extra-financière⁽⁴⁾. La société soumise à l'obligation d'établir une telle déclaration est désormais tenue de faire figurer dans la DPEF des informations relatives « aux actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ». Cette disposition étant immédiatement applicable, elle l'est donc depuis le 4 mars 2022 ●

Texte d'origine

Loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 visant à démocratiser le sport en France
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045287568>

(1) Art L 225-35 C.com

(2) Art L 225-64 C.com

(3) La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité

(4) Art L225-102-1 III C.com

Le nouveau guide de l'IFA : « Le comité d'audit, bonnes pratiques et modus operandi »

Synthèse de lecture n°5

Au cours de ces dix dernières années, le comité d'audit a vu, dans la pratique, son rôle s'accroître dans la préparation des travaux du conseil.

Le nouveau guide « **Le comité d'audit, bonnes pratiques et modus operandi** », réalisé par le Club des présidents de comité d'audit de l'Institut Français des Administrateurs, avec le soutien de l'Audit Committee Institute de KPMG, vient de paraître. La dernière publication du guide datant de 2015, cette nouvelle édition tient compte des précisions apportées par la réforme européenne de l'audit.

Par l'exercice de ses missions spécifiques prévues par la loi, le comité d'audit contribue à la pertinence de l'information financière et à la fiabilité du processus de gestion des risques et de contrôle interne ayant trait à l'information financière. Il suit également les conditions et la qualité de l'audit et veille à la qualité du dialogue avec les commissaires aux comptes. Mais, au-delà de ces missions légales, dans de nombreux groupes, le comité d'audit, peut être amené, à la demande du conseil, à examiner un périmètre plus large de problématiques.

Dès lors, les membres de comité d'audit se doivent de connaître les bonnes pratiques à appliquer dans leurs différentes missions (légales ou susceptibles d'être confiées par le conseil). Ainsi, le guide permet :

- de préciser le périmètre des missions du comité d'audit, dans le cadre des textes de loi et des pratiques de place ;
- de proposer un corpus pragmatique de bonnes pratiques, permettant de renforcer la surveillance active des comités d'audit en fonction des sujets prioritaires ;

- d'offrir un « modus operandi » explicitant la mise en œuvre de ces bonnes pratiques en proposant à la fois, une démarche de diagnostic de la maturité de l'organisation et une liste possible de points d'attention pour chacune des missions.

Ce guide de bonnes pratiques n'a pas pour vocation à constituer une liste impérative, exhaustive des diligences à mettre en œuvre, mais a pour objectif de proposer aux comités d'audit une approche pragmatique pour exercer les missions de suivi confiées par le conseil.

Compte tenu des enjeux, et afin de mieux répondre aux attentes importantes que les parties prenantes placent en eux, il conviendra que les rôles et responsabilités du comité d'audit soient précises dans le règlement intérieur du conseil ●

Texte d'origine

Le comité d'audit, bonnes pratiques et modus operandi

<https://www.ifa-asso.com/mediatheques/le-comite-daudit-bonnes-pratiques-et-modus-operandi/?cat=363>

Contacts :

Franck Bernauer

Avocat Associé, Head of Legal

KPMG Avocats

Tél : +33 1 55 68 48 13

E-mail : fbernauer@kpmgavocats.fr

Bertrand Pruvost

Head of Department of Professional Practice

KPMG

Tél : +33 1 55 68 75 60

E-mail : bpruvost@kpmg.fr

Jean-Sébastien Puthod

Directeur de missions, Capital Markets

KPMG

Tél : +33 1 55 68 75 30

E-mail : jputhod@kpmg.fr

Contact publication :

Pour abonner une de vos relations professionnelles ou changer vos coordonnées, adressez-nous un e-mail à : lettrekpmgdegouvernance@kpmg.fr

Pour retrouver les numéros précédents :

<https://home.kpmg/fr/fr/home/insights/2016/07/la-lettre-de-la-gouvernance0.html>

Vos données personnelles sont traitées par KPMG S.A., agissant en qualité de responsable de traitement, à des fins d'information, d'organisation d'événements ou de prospection commerciale. Elles sont exclusivement destinées à KPMG*, et dans certains cas à ses partenaires et à ses sous-traitants. Vos données sont susceptibles d'être transférées vers un pays tiers. Ce transfert est effectué conformément à des garanties appropriées. Vos données personnelles sont conservées durant au moins trois ans.

Vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant, d'un droit de suppression, d'un droit à la portabilité, d'un droit de donner des directives sur le sort de vos données en cas de décès, d'un droit à la limitation du traitement de vos données, du droit de vous opposer à leur traitement, ainsi que d'un droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL. Vous pouvez exercer vos droits et demander une copie des garanties appropriées en allant sur notre site internet [KPMG.fr](https://home.kpmg.fr) puis en bas de page sur [Gérer vos données](#).

Vous avez la possibilité de vous désabonner de nos communications en envoyant un email à fr-privacy@kpmg.fr.

* « KPMG » désigne KPMG S.A., une société anonyme de droit français, dont le siège social se situe à Tour Egho, 2 avenue Gambetta CS 60055 – 92066 Paris La Défense Cedex, les entités qu'elle détient et contrôle en France, ainsi que KPMG Associés, KPMG Academy, KPMG Avocats, et la Fondation d'entreprise KPMG France.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne sont pas destinées à traiter les particularités d'une personne ou d'une entité. Bien que nous fassions tout notre possible pour fournir des informations exactes et appropriées, nous ne pouvons garantir que ces informations seront toujours exactes à une date ultérieure. Elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation par les professionnels ad hoc. KPMG S.A. est le membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). KPMG International et ses entités liées ne proposent pas de services aux clients. Aucun cabinet membre n'a le droit d'engager KPMG International ou les autres cabinets membres vis-à-vis des tiers. KPMG International n'a le droit d'engager aucun cabinet membre.

© 2022 KPMG S.A., société anonyme d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »). Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG. Conception - Réalisation : KPMG - Studio OLIVER – Mai 2022.