

# LES ANNONCES DE LA SEINE

Jeudi 11 juin 2009 - Numéro 36 - 1,15 Euro - 90<sup>e</sup> année

Photo © Jean-René Tancrede - Téléphone : 01.42.60.36.35



## Empreinte écologique : indicateurs du développement durable

### ENVIRONNEMENT

Les indicateurs du développement durable  
et l'empreinte écologique

Convergences sociales et écologiques par Philippe Le Clézio.....2

AGENDA.....4

### TRIBUNE

Le projet de décret réformant la procédure d'appel  
avec représentation obligatoire en matière civile :

évolutions et interrogations par Caroline Bommart-Fortser.....5

### VIE DU DROIT

Cour d'appel de Paris.....5

Barreau du Val d'Oise.....23

### VIE DES ENTREPRISES

Fédération nationale des cadres dirigeants.....8

### JURISPRUDENCE

Loi favorisant la diffusion et la protection  
de la création sur internet.....10

### DECORATION

Catherine Lesage, Chevalier du Mérite.....14

ANNONCES LEGALES.....15

CULTURE.....24

Lors des travaux du Grenelle de l'environnement, il est apparu nécessaire d'élaborer des indicateurs relatifs au développement durable. L'empreinte écologique qui peut être définie comme la surface nécessaire pour fournir les ressources consommées et pour assimiler les rejets d'une population donnée, est l'un des indicateurs possibles. Compréhensible par un large public, l'empreinte écologique facilite aussi la prise de conscience en faveur de comportements éco-responsables. Ses détracteurs considèrent cependant que les limites de cet indicateur compromettent sa pertinence. C'est dans ce contexte que le Premier ministre François Fillon a, par une lettre du 20 janvier dernier, chargé le Conseil économique social et environnemental de formuler un avis sur l'intérêt d'utiliser l'empreinte écologique comme indicateur afin de tenir compte d'enjeux économiques et sociaux plus larges. De quelle information les hommes politiques, les citoyens et les acteurs économiques doivent-ils dispo-

ser pour prendre des décisions ou adopter des comportements favorables à un développement durable ? Quels indicateurs phares doit-on retenir pour envoyer les signaux les plus lisibles ? L'empreinte écologique doit-elle en faire partie ?

L'avis présenté par Philippe Le Clézio, rapporteur au nom de la commission ad hoc, a été adopté par le Conseil économique, social et environnemental au cours de sa séance du 27 mai 2009. Il définit le champ des informations nécessaires pour enrichir la mesure du PIB et l'associer, au sein d'un tableau de bord, à une douzaine d'indicateurs permettant d'apprécier les évolutions sociales et environnementales.

La commission ad hoc a insisté sur la nécessité d'associer la société civile : "L'usage politique des indicateurs implique, en effet, qu'ils soient légitimes non seulement aux yeux des experts, mais aussi et surtout aux yeux des citoyens. Il s'agit de passer d'une civilisation "du beaucoup avoir" à une civilisation "du mieux être."

Jean-René Tancrede

## JOURNAL OFFICIEL D'ANNONCES LÉGALES - INFORMATIONS GÉNÉRALES, JUDICIAIRES ET TECHNIQUES

bi-hebdomadaire habilité pour les départements de Paris, Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val de Marne

12, rue Notre-Dame des Victoires - 75002 PARIS - Téléphone : 01.42.60.36.35 - Télécopie : 01.47.03.92.15

Internet : [www.annonces-de-la-seine.com](http://www.annonces-de-la-seine.com) - E-mail : [as@annonces-de-la-seine.com](mailto:as@annonces-de-la-seine.com) - [as@annonces-de-la-seine.fr](mailto:as@annonces-de-la-seine.fr)

FONDATEUR EN 1919 : RENÉ TANCRÈDE - DIRECTEUR : JEAN-RENÉ TANCRÈDE

## Fédération nationale des cadres dirigeants

Remise de la Charte de déontologie des dirigeants salariés - Paris, 6 mai 2009

*Dans un contexte de crise économique où le besoin d'un retour à la morale a été exprimé tant par l'opinion publique que par l'Etat, les dirigeants salariés réunis au sein de la Fédération nationale des cadres dirigeants FNCD, ont souhaité élaboré une charte de déontologie de la dirigeance permettant à chacun de se reconnaître et s'engager.*

*La "Charte de déontologie des dirigeants salariés" a ainsi été remise officiellement par Jean-Louis Chambon, président de la FNCD à Laurent Caillot, conseiller spécial du ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité, Brice Hortefeux, le 6 mai 2009 lors d'une conférence-débat organisée à l'occasion de la parution de l'ouvrage "Repenser la planète finance, regards croisés sur la crise financière".*

*Malgré son empêchement, le ministre du Travail, dont le message a été lu aux 200 invités, a tenu à encourager et féliciter cette initiative. En effet cette Charte de déontologie est appelée à jouer un rôle majeur, "puisque au-delà de leur propre rémunération, elle engage les cadres dirigeants pour l'ensemble de leur action à la tête de leurs entreprises." en édictant un socle de valeurs et principes de comportement.*



D.R. Jean-Louis Chambon et Laurent Caillot

### Une nouvelle éthique

Message de Brice Hortefeux

(...)

Comme vous le savez, la promotion d'une nouvelle éthique fondée sur l'équité et l'exemplarité dans le monde du travail est au cœur de mon action. Face à la crise financière et économique mondiale que nous traversons, les Etats et les entreprises partagent la responsabilité commune d'assainir le fonctionnement du capitalisme.

### L'Etat y prend toute sa part.

Le Gouvernement a fait adopter, dans la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, des mesures incitatives au développement de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale. Il a également conditionné l'octroi de stock-options ou d'actions gratuites pour certains dirigeants à la mise en place ou à l'amélioration des dispositifs destinés à l'ensemble des salariés.

De plus, par deux décrets du 30 mars et du 20 avril, le Gouvernement a imposé de nouvelles règles et une discipline pour encadrer la

rémunération des dirigeants. Deux types d'entreprises sont concernés par ces textes : 1°) les entreprises aidées ou qui bénéficient de fonds publics, qui font, désormais, l'objet de restrictions supplémentaires par rapport au droit commun, avec l'interdiction des *stock-options* et des actions gratuites, l'interdiction de la création d'un régime de retraite chapeau, un encadrement strict des parts variables et exceptionnelles ainsi que des éventuelles indemnités de départ. Ces mesures sont des mesures de temps de crise, c'est pourquoi d'une part, elles sont d'application immédiate et d'autre part, elles sont valables jusqu'à fin 2010 ; 2°) les entreprises publiques, qui devront, elles, respecter des règles et des principes de gouvernance éthique de haut niveau. Enfin, le Président de la République a missionné Jean-Philippe Cotis, le directeur général de l'INSEE, pour formuler, en associant les partenaires sociaux, un diagnostic sur le partage de la valeur et du profit au sein de l'entreprise, notamment sur les écarts de rémunération entre salariés. Ce rapport, qui sera remis prochainement, sera d'une grande utilité pour faire progresser la réflexion et l'action.

**Le défi de la moralisation du capitalisme ne pourra, toutefois, être relevé qu'avec le concours volontaire de tous, c'est-à-dire par un effort d'autorégulation.**

En particulier, lorsque les entreprises traversent de graves difficultés, qui affectent les salariés, il est normal que leurs dirigeants adoptent un comportement exemplaire s'agissant notamment de leur propre rémunération. L'opinion publique a été choquée par des décisions d'at-

## REPÈRES

# Charte de déontologie des dirigeants salariés *Extrait*

### I. QUI SONT LES DIRIGEANTS SALARIÉS ?

La direction est constituée des mandataires sociaux, en principe non titulaires d'un contrat de travail et des dirigeants salariés.

Ils ont en commun d'assurer des responsabilités importantes et des décisions requérant un haut degré d'autonomie. Ils perçoivent une rémunération élevée liée à leur métier, du fait de sa complexité et des risques associés à la responsabilité civile et pénale propre aux dirigeants. Alliés et solidaires au service de la communauté de l'entreprise, de la direction et de la gouvernance, (actionnaires et conseil d'administration) forment le gouvernement d'entreprise et remplissent des missions complémentaires dans une chaîne de devoirs réciproques.

Le dirigeant salarié a pour mission de mettre en œuvre la politique de l'entreprise définie par les organes d'administration représentant les actionnaires propriétaires (ou autres instances de gouvernance, adhérents, sociétaires, groupes paritaires). Les dirigeants salariés contribuent à la stratégie et à la conduite de l'entreprise, en assurant sa pérennité dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes par la création de valeurs (actionnariale, sociale, sociétale et environnementale) et leur répartition.

### II. SOCLE DE VALEURS, DE COMPORTEMENT ET D'ACTION DES DIRIGEANTS SALARIÉS

Diriger, c'est décider en conscience en assumant les risques et responsabilités de ses missions et s'engager dans l'action en harmonie et cohérence avec ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise. Les valeurs de loyauté, de courage, d'exemplarité et un comportement de citoyen responsable sont indissociables de l'exercice du métier de dirigeant et des principes de comportement et d'action qui y sont attachés. Ces valeurs s'inscrivent dans le respect de règles de rémunération cohérentes, lisibles et mesurables.

Générateurs de confiance et de solidarité, attachés à la valeur travail et soucieux de la qualité de la vie au travail, les dirigeants salariés exercent un pouvoir de direction (autorité, organisation, discipline) subordonné au respect de la dignité des salariés, de leurs droits et de leur liberté de pensée et de conscience. Enfin, cette charte prend toute sa

force si les valeurs qui y figurent sont évaluables et vérifiables.

### VALEURS ET PRINCIPES DE COMPORTEMENT ET D'ACTION

#### 1. La loyauté

Vis-à-vis de :

- l'employeur : sincérité, fiabilité et transparence des informations et rapports associés, engagement et détermination sur les objectifs de l'entreprise et solidarité avec la politique de l'entreprise, l'équipe dirigeante et ses pairs : intégrité, solidarité dans les décisions, soutien dans les difficultés (professionnelles ou personnelles) et autres parties prenantes, internes et externes : devoir d'information et de communication reflétant la réalité des faits et des politiques, en particulier auprès du personnel et de ses instances. La plus grande information possible sur les objectifs (dans la limite des intérêts stratégiques de l'entreprise) en conformité avec les normes et les règles.

#### 2. Le courage

La capacité à assumer pleinement ses responsabilités est indissociable du métier de dirigeant. Le dirigeant salarié, dans le cadre de ses missions, assume pleinement, sur tous les plans, les conséquences des résultats positifs et négatifs des activités dont il a la responsabilité, vis-à-vis de l'entreprise, de ses collaborateurs et des tiers (société civile, fournisseurs etc.). En première ligne, il est responsable de la conduite des actions prioritaires et domaines sensibles.

#### 3. L'exemplarité

Le dirigeant salarié a vis-à-vis de la société civile et de l'opinion une mission de référent moral et professionnel sur deux axes : Le comportement dans et à l'extérieur du champ professionnel : respect des règles de courtoisie, de civisme et de citoyenneté. L'empathie se manifeste par la capacité à écouter et à raisonner du point de vue de l'autre tout en restant en prise avec les réalités.

#### 4. L'engagement professionnel

Fort et durable, il s'inscrit dans le respect de soi-même et de ses principes éthiques. Le travail demeure une valeur essentielle pour les dirigeants salariés au plan de la réflexion (stratégie à long terme), pour l'exercice de son activité professionnelle, du suivi et de l'entretien de ses compétences et de son employabilité (santé physique et professionnelle, gestion de son

stress, formations, ...). Le respect de la parole donnée, à titre individuel et collectif est une condition de la crédibilité de l'engagement du dirigeant. Il contribue à la création et l'entretien d'un climat de confiance.

#### 5. Le respect d'autrui

Le respect des personnes est au cœur de l'exercice de l'autorité inhérente aux responsabilités du dirigeant salarié, qu'il s'agisse de la santé physique et morale des salariés ou partenaires (stress), de leur sécurité et de leurs droits.

#### 6. La promotion de la qualité de la vie au travail

Les salariés aspirent à une meilleure qualité de vie au travail, laquelle participe aux performances individuelles et collectives. Aussi le dirigeant salarié a notamment pour devoir de : donner du sens à l'action par une communication transparente, proposer des objectifs réalistes et réalisables, favoriser le développement personnel, l'employabilité, l'épanouissement des collaborateurs et leur ascension sociale, faciliter et soutenir leurs réalisations par des actions d'accompagnement, encourager la réussite d'équipe et individuelle en favorisant une solidarité forte.

#### 7. L'adhésion à des règles de rémunération cohérentes, lisibles et mesurables

Les dirigeants salariés adhèrent aux principes généraux de rémunération tels que définis pour les mandataires sociaux, dans le gouvernement d'entreprise. Ils sont soucieux de la lisibilité des rémunérations et de leur cohérence entre dirigeants par rapport aux pratiques de rémunération applicables aux salariés de l'entreprise. Les dirigeants salariés attachent une attention toute particulière au niveau, en valeur absolue, de l'ensemble des composantes de leurs rémunérations. Ce niveau prend en compte les risques liés à la fonction et est étroitement corrélé à la création de valeur, tangible, durable et globalement mesurable.

#### 8. Un comportement de citoyen responsable

La responsabilité citoyenne du dirigeant salarié s'exprime dans l'exercice de ses missions au sein de sa propre entreprise. A titre individuel, en dehors de l'entreprise, le dirigeant salarié s'efforce de participer activement à la résolution des problèmes sociaux, sociétaux et environnementaux de la société civile.

tribution de rémunérations variables à certains dirigeants. De très nombreux dirigeants d'entreprises, qu'ils soient mandataires sociaux ou cadres, et je sais que vous en faites partie, ont partagé cette indignation en estimant que ces comportements déviants devaient être combattus à la fois par souci d'équité et pour ne pas ternir l'image des entreprises. (...)

### Notre Charte de déontologie jouera, elle aussi, un rôle majeur.

Le champ d'application de votre Charte est très large, puisqu'au-delà de leur propre rémunération, elle engage les cadres dirigeants pour l'ensemble de leur action à la tête de leurs entreprises.

Je sais que ce document est le résultat du travail en profondeur engagé par la FNCD depuis son assemblée générale du 25 septembre dernier, c'est-à-dire au moment du déclenchement de la crise. Les valeurs qu'elle porte sont au cœur de l'engagement professionnel et citoyen des cadres dirigeants et incarnent par ailleurs tout à fait l'objectif de revalorisation du travail porté par le Président de la République et le Gouvernement.

J'en relèverai trois plus particulièrement :

- **la loyauté**, vis-à-vis des salariés : je salue le devoir que vous vous reconnaissez d'informer et de communiquer auprès des parties prenantes sur la réalité de la situation et de la politique de l'entreprise. Le Premier ministre a inscrit à l'agenda social pour le second semestre 2009 le thème de l'association des salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la vie de l'entreprise et à ses choix stratégiques et votre démarche va tout à fait dans ce sens ;

- **la promotion de la qualité de la vie au travail** : en installant le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) le 30 avril dernier, j'ai souhaité donner une nouvelle impulsion à la politique de santé au travail et à la négociation collective sur ce sujet, pour réaliser des progrès substantiels ;

- **enfin, l'adhésion à des règles de rémunération cohérentes, lisibles et mesurables**. Il est essentiel qu'au sein de la collectivité de travail qu'est l'entreprise, la politique de rémunération soit juste et comprise de tous, du plus modeste des salariés jusqu'au directeur général. En adhérant aux principes de rémunération définis par le Code de gouvernement d'entreprise pour les mandataires sociaux, la Fédération nationale des cadres dirigeants prend une position constructive et cohérente.

Celles et ceux qui participent aux équipes dirigeantes des entreprises savent bien que la confiance va de pair avec la responsabilité. Je vous invite à veiller à la bonne application des recommandations que vous avez mises au point, quelle que soit la forme de ce suivi, et vous assure que j'en suivrai, tout naturellement, la mise en œuvre.

2009-421