

Article 1

Le gouvernement d'entreprise : le règlement intérieur du Conseil d'administration d'une SA

Le gouvernement d'entreprise est défini par Pierre-Yves Gomez comme : « *un ensemble de dispositions légales, réglementaires ou pratiques qui délimite l'étendue du pouvoir et des responsabilités de ceux qui sont chargés d'orienter durablement l'entreprise* ». Cette définition traduit le rôle essentiel du conseil d'administration en matière de gouvernement d'entreprise dans une société anonyme avec conseil d'administration. En effet, selon le rapport Viénot, cet organe collégial définit la stratégie de l'entreprise, désigne les mandataires sociaux chargés de gérer celle-ci dans le cadre de cette stratégie, contrôle la gestion et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires ainsi qu'aux marchés à travers les comptes ou à l'occasion d'opérations très importantes. Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces missions, et jouer un rôle primordial dans l'application des règles de bonne gouvernance, le conseil d'administration devrait notamment édicter un règlement intérieur. Conformément au Code de Gouvernement d'Entreprise des sociétés cotées, ce règlement intérieur devrait régir le fonctionnement du conseil d'administration sur des sujets complexes. A ce titre, pour les sociétés cotées, mais aussi pour toutes les entreprises qui souhaitent appliquer des règles de bonne gouvernance, il est recommandé d'avoir un règlement intérieur qui préciserait : les cas d'approbation préalable déterminés par le conseil d'administration, qui peuvent être différents selon les branches concernées de l'entreprise; le principe selon lequel toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise fait l'objet d'une approbation préalable par le conseil d'administration ; les règles selon lesquelles le conseil d'administration est informé de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements de la société.

Parce que les règles de bonne gouvernance sont donc essentielles pour garantir une gestion optimale de votre entreprise, notre Cabinet d'avocat se propose de vous conseiller et de vous accompagner dans la rédaction du règlement intérieur de votre conseil d'administration.

Article 2

La liberté de prestations de services au sein de l'Union Européenne

La liberté de prestations de services est définie par l'article 56 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFU) comme le droit d'offrir, à partir d'un établissement implanté dans l'Union Européenne, des services sur le sol des autres Etats Membres. Elle doit être distinguée de la liberté d'établissement qui est le droit reconnu aux ressortissants des Etats Membres d'implanter une activité non salariée sur le territoire d'un autre Etat Membre par le biais de la création ex nihilo d'un établissement principal ou secondaire.

En d'autres termes, la liberté de prestations de services permet à un entrepreneur français d'offrir des services à des résidents d'un Etat Membre, sans effectuer matériellement de prestations de services sur le territoire de cet Etat Membre. Conformément à l'article 57 du TFU, sont considérées comme services les prestations fournies normalement contre rémunération, dans la mesure où elles ne sont pas régies par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes. Ces services comprennent notamment: des activités de caractère industriel ; des activités de caractère commercial ; des activités artisanales ; les activités des professions libérales.

La liberté de prestations de services vous permettrait donc de vendre vos services dans l'Union Européenne, et de développer votre entreprise, tout en restant implanter en France. Notre Cabinet d'avocat reste à votre disposition pour vous accompagner dans le cadre de la mise en œuvre d'un tel projet d'internationalisation de vos prestations de services au sein de l'UE.

Article 3

Droit du travail : Actualité

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF). Afin d'éviter la perte des droits de formation acquis via le DIF, la législation en vigueur a prévu le transfert de ces droits sur le CPF. Ce transfert initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2020, a été repoussé au 30 juin 2021.

En cette période de crise sanitaire et économique, cette décision du Ministère du Travail datant du 21 janvier 2021, permettra aux salariés, notamment ceux qui n'ont jamais utilisé leur DIF, de cumuler le maximum d'heures afin de financer une formation professionnelle. Cette décision est d'autant plus importante que le CPF est considéré par le gouvernement, comme un levier essentiel d'accès ou de maintien dans l'emploi, dans la mesure où il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisable tout au long de sa vie.