



2022

# Rémunération des Directeurs Juridiques : Quelles finalités ? Quelles tendances ?

OASYS  
dirigeants

# Intervenants



Eric Lhomme  
Oasys Mobilisation  
Directeur Activités Stratégies RH  
06 18 64 12 98  
Eric.lhomme@oasys.fr



Claude Mulsant  
Oasys Dirigeants  
Directrice Practice Juridique  
06 08 81 38 92  
claude.mulsant@oasys.fr

# Déroulé du webinaire

1

Accueil et présentation des intervenants

Le positionnement du Directeur Juridique

2

3

Les composantes de la rémunération des Dirigeants

Les pratiques de rémunération pour les Directeurs Juridiques

4

5

Echanges avec les participants

Conclusion

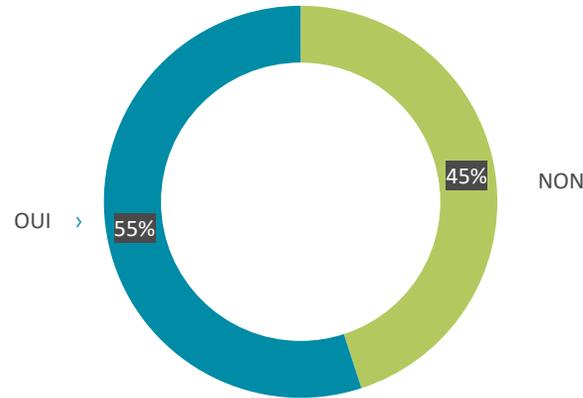
6

# Le positionnement du DJ en pleine ascension dans les entreprises



# Un positionnement en pleine ascension

Faites-vous partie du Comité de Direction / Comité Exécutif ?



- Question aux recruteurs : le DJ fera-t-il partie du Codir / Comex en cas de futur recrutement ? Oui à 65%
- Codir/Comex. Tenance à la hausse depuis plusieurs années : demain ce sera 70 % voir plus !



# Un positionnement en pleine évolution

- › **L'expérience** est très valorisée. **98% des DJ ont plus de 10 ans d'expérience et 52% plus de 20 ans**
- › On devient majoritairement DJ entre **35 et 45 ans (66%)**. 28 % le sont devenu entre 30 et 35 ans
- › Le **rattachement au DAF** est encore fréquent : 31 % (avec parfois une présence dans un Codir élargi)



# Les composantes de la rémunération des Dirigeants



# ÉCHANTILLON ET PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

50

ENTREPRISES

RÉPARTITION PAR SECTEUR

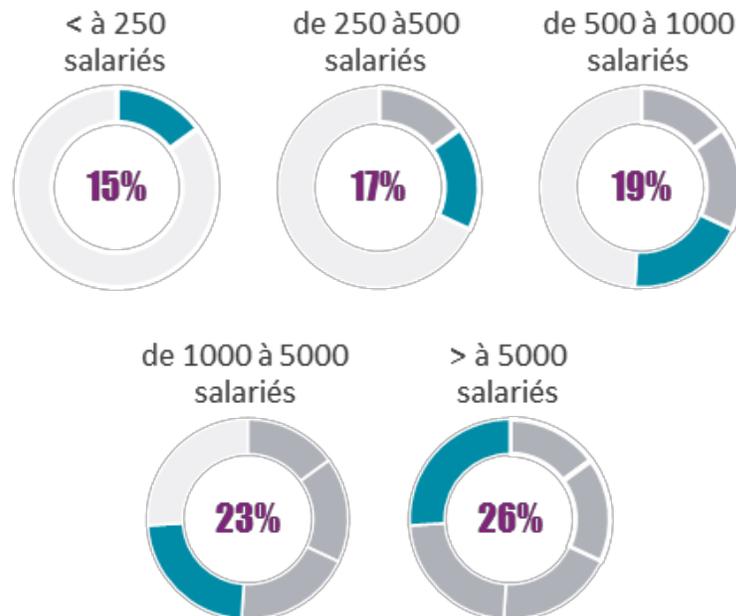


60%  
Tertiaire



40%  
Industrie

RÉPARTITION DES RÉSULTATS  
PAR TAILLE D'ENTREPRISE

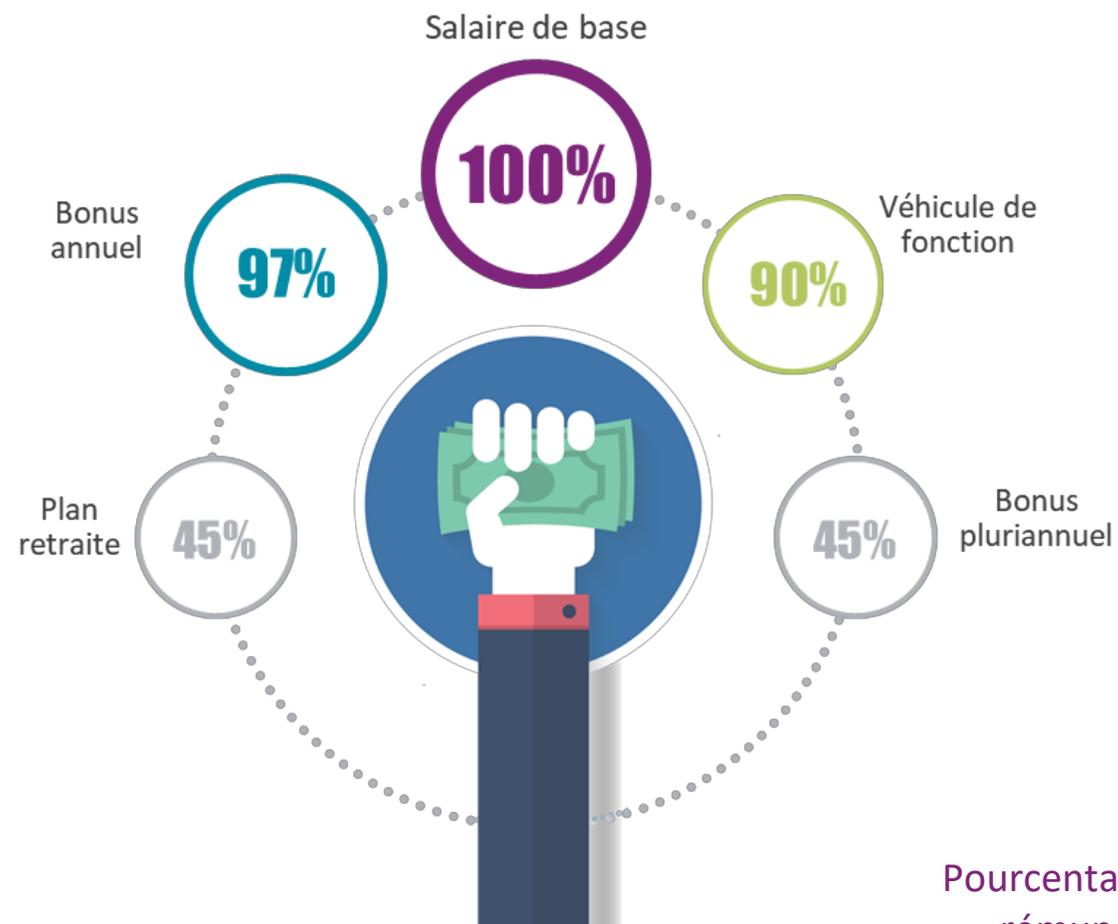


Catégorie Dirigeants =

- Les mandataires sociaux
- Les membres des CODIR et COMEX
- 0 ( )  
de filiales



# \ U h \ o @ u @ \ V ' ) - ' 0 ° ' k / U y V / k ° u @ \ V



Pourcentage des Dirigeants dont la rémunération est composée



# \ U h \ o @ u @ \ V · ) - · O ° · k / U y V / k ° u @ \ V

Différence entre le package de rémunération du Dirigeant et celui des cadres supérieurs

**66%**

des Dirigeants ont un package spécifique

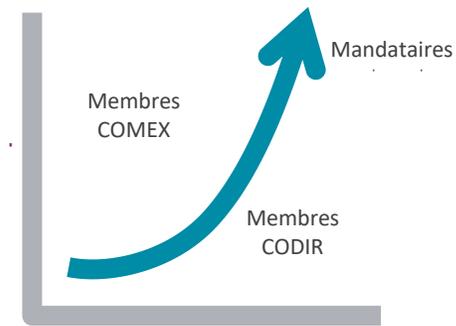
i Composantes  
i Montants  
i U  
i bonus

**34%**

des Dirigeants n'ont pas de package spécifique par rapport aux cadres supérieurs



## Niveaux de rémunération observés (hors bonus pluriannuel)



i La taille et le secteur de l'entreprise ont une influence sur le niveau des rémunérations observées mais non sur les composantes des packages.



# CARACTÉRISTIQUES DES BONUS ANNUELS DIRIGEANTS

## Montant

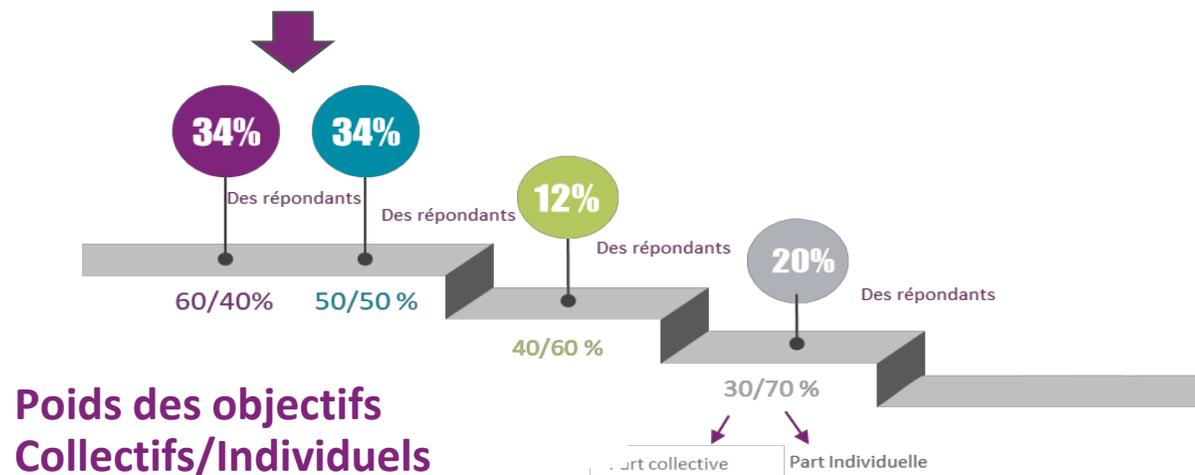
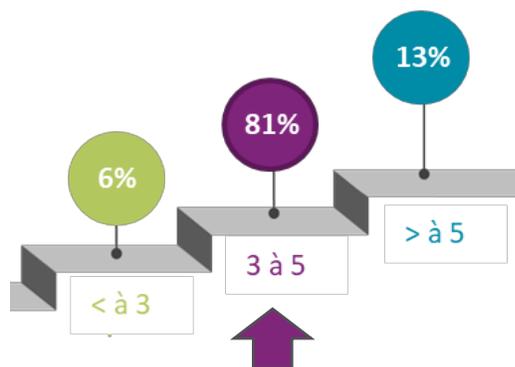
### CODIR

15% à 30%  
du salaire  
de base

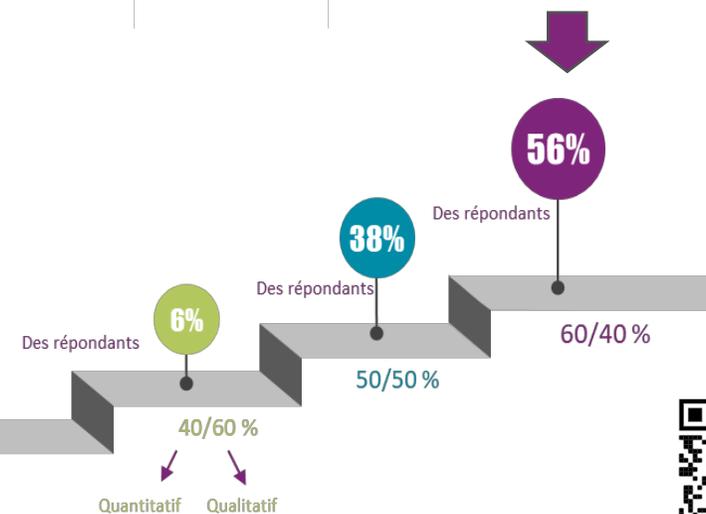
### COMEX et mandataires

30% à 40%  
du salaire  
de base

V



## Poids des objectifs Quantitatifs/qualitatifs



# CARACTÉRISTIQUES DES BONUS ANNUELS DIRIGEANTS

## Nature des objectifs collectifs quantitatifs dans le panel des entreprises interrogées



**56%**

Résultats financiers



**33%**

Chiffre d'affaire

**6%**  
Autres  
● ● ●

**6%**  
Émission de CO<sup>2</sup>



## Nature des objectifs individuels interrogés

**42%**

Management



**25%**

Projet



**25%**

Relation client



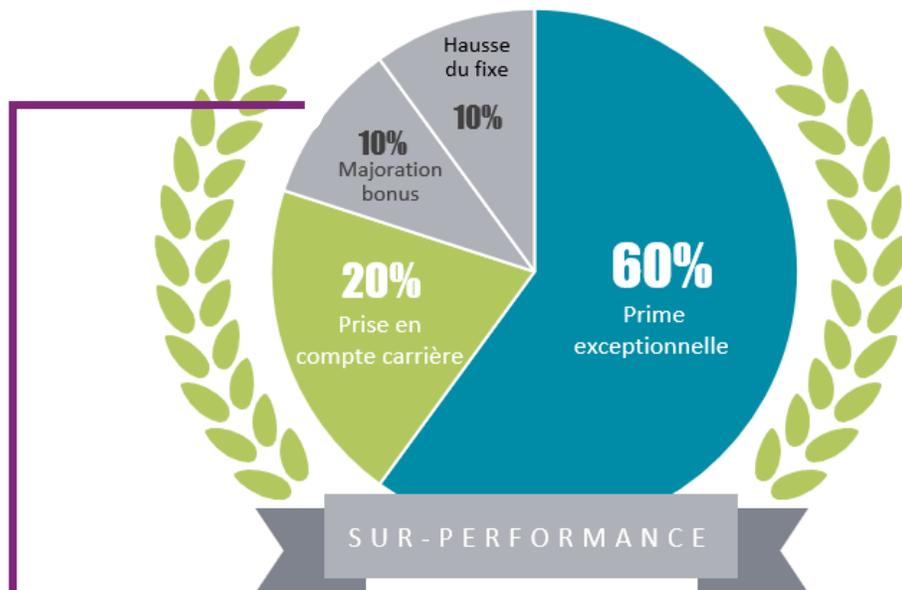
**8%**

Autres dimensions de la mission



# CARACTÉRISTIQUES DES BONUS ANNUELS DIRIGEANTS

## Mode de gestion de la surperformance



## Gestion de la surperformance dans le

### ECHELLE DE SUR-PERFORMANCE OBSERVÉE DANS LE PANEL

110% à 125%  
du montant du bonus  
alloué aux objectifs

**71%**

Des répondants

> à 125%  
du montant du bonus  
alloué aux objectifs

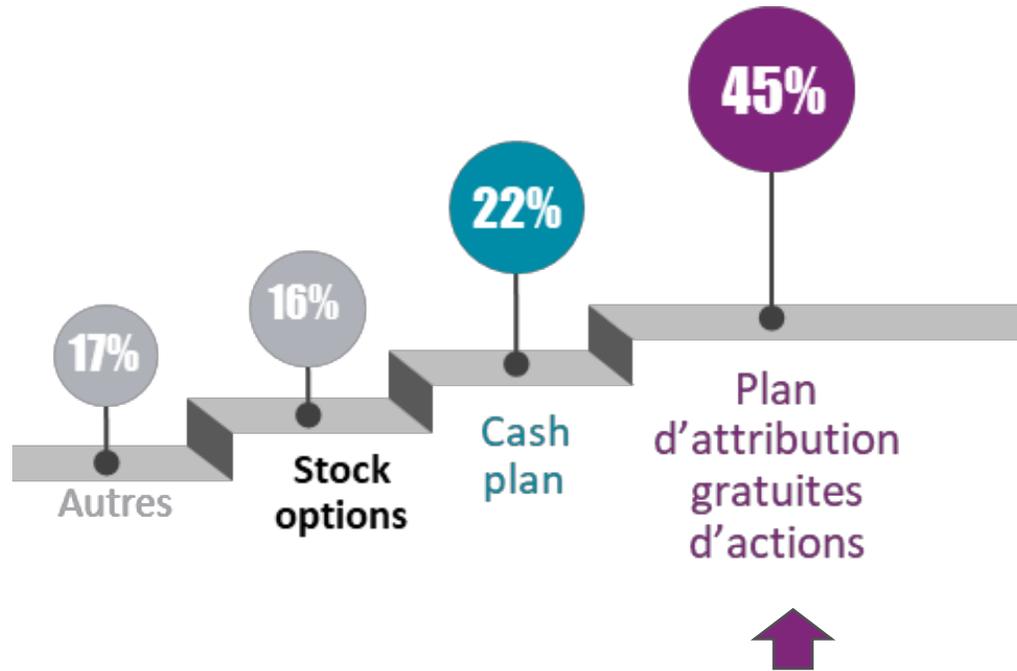
**29%**

Des répondants



# CARACTÉRISTIQUES DES BONUS PLURI-ANNUELS DIRIGEANTS

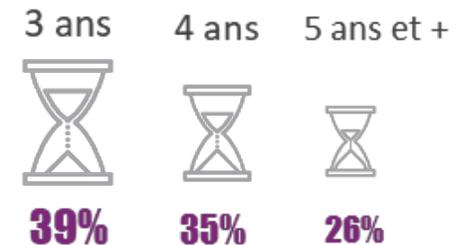
## Types de Bonus Pluri-annuels



## Montant

20 à 40%  
du salaire  
de base

## Délai de réalisation



# CARACTÉRISTIQUES DES BONUS PLURI-ANNUELS DIRIGEANTS

## Modalité de déclenchement



**60%**

Atteinte d'une Performance cible



**38%**

Atteinte du Cours de l'action cible défini en amont



## Indicateurs



**83%**  
Performance financière



**33%**  
Cours de l'action



**25%**  
Performance commerciale



**8%**  
Projet



**8%**  
Autres

## Différences selon les catégories de dirigeants



Différence de montant

**70%**

Différence de critère

**4%**

Oui

Aucune différence

**26%**



# CARACTÉRISTIQUES DES AUTRES COMPOSANTES

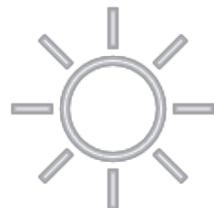


**50%**  
Aucun

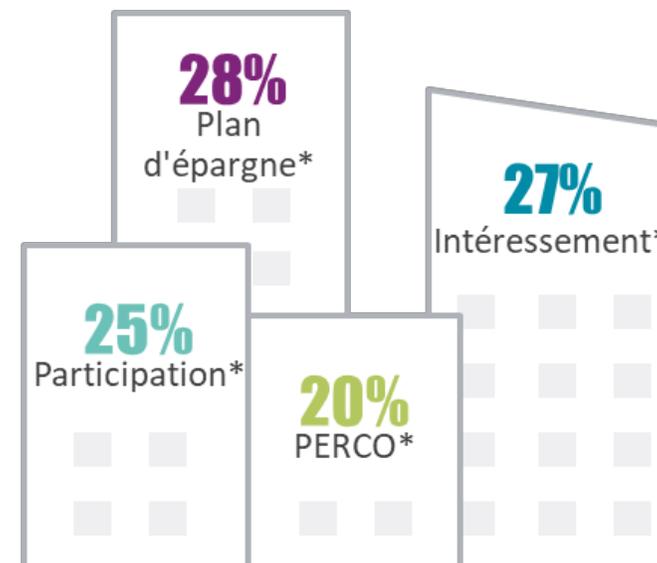
## DISPOSITIF RETRAITE

**42%**  
Article 83\*

**3%**  
Article 39\*



## INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION



# CARACTÉRISTIQUES DES AUTRES COMPOSANTES

## Avantages en nature



**77%** Des répondants  
Aucun

**6%** Des répondants

Prix sur produits  
Logement/frais  
de logement

**3%** Des répondants

Avance de frais  
et prime de  
mission  
Assurance  
médicale  
Carte essence

## Articles 81 du code général des impôts

- L'usage de l'article 81\* du Code Général des impôts, qui permet des réductions d'impôts par la prise en compte des temps et frais de déplacement à l'étranger est lui aussi très limité.

**18%**

Des répondants

**Bénéficiaires**

**82%**

Des répondants

**Non bénéficiaires**



# MODE DE GESTION DES RÉMUNÉRATIONS DIRIGEANTS

## ACTEURS INTERVENANTS DANS LA GESTION DES RÉMUNÉRATION DIRIGEANTS



**40%**  
Président

**29%**  
DRH

**19%**  
Comité de  
rémunération

**12%**  
C&B



## COMPOSITION DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION



**32%**  
Président

**23%**  
DRH

**36%**  
Administrateur

**9%**  
C&B



# EVOLUTIONS ENVISAGÉES

## SATISFACTION DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION DIRIGEANTS

**72%**  
des répondants



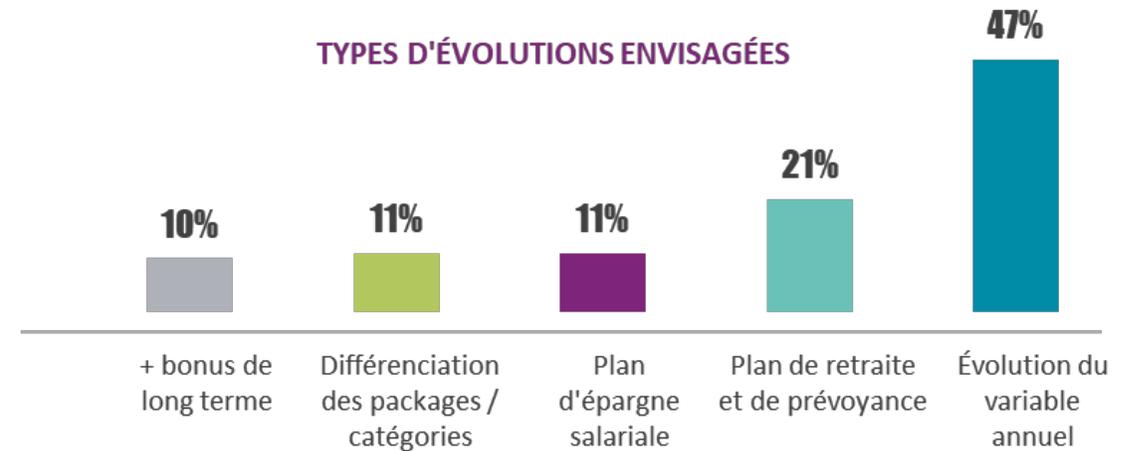
Satisfaction



**28%**  
des répondants

Insatisfaction

## TYPES D'ÉVOLUTIONS ENVISAGÉES



# Les pratiques de rémunération pour les Directeurs Juridiques



# Rémunérations annuelles brutes

**M.Page** Très proche de Cercle Montesquieu - Légère augmentation surtout dans les PME

## RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

FONCTIONS DE DIRECTION	PME	ETI	GE
Responsable/Directeur juridique	70 - 90	80 - 130	100 - 250
Responsable/Directeur fiscal	70 - 90	80 - 140	100 - 300
Responsable/Directeur compliance	70 - 100	80 - 150	100 - 300
Secrétaire général	80 - 110	90 - 200	150 - 400

**Hays** Du moins expérimenté/attractif au plus expérimenté/attractif

Fonctions	25ème percentile	50ème percentile	75ème percentile
Directeur Juridique	80 000€	100 000€	130 000€



## En Région et les secteurs

### Écarts de rémunération / brut annuel fixe pour des postes situés en région parisienne (M.Page)

<b>NORD</b>	entre -8 % et -18 %	<b>PACA</b>	entre -10 % et -15 %
<b>OUEST</b>	entre -6 % et -16 %	<b>RHÔNE-ALPES</b>	entre 0 et -10 %
<b>SUD-OUEST</b>	entre -11 % et -13 %	<b>EST</b>	entre -8 % et -18 %

Ces écarts sont à pondérer en fonction des années d'expérience demandées pour le poste, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

**Les secteurs mieux disant** : banques, finances, assurances, santé et pharmaceutique, chimie/parachimie

**Les secteurs moins disant** : associatif, développement durable, grande distribution



U

## INCIDENCE DE L'FFECTIF DE L'ENTREPRISE

Effectif	Incidence moyenne sur les rémunérations
100 personnes et moins	- 5 %
Entre 101 et 200 personnes	- 4 %
Entre 201 et 300 personnes	+2 %
Entre 301 et 500 personnes	+ 7 %
Plus de 500 personnes	+ 8 %



# Avantages annexes au salaire

## Directrice/Directeur Juridique

2,3 avantages annexes en moyenne



PDA /  
SMARTPHONE



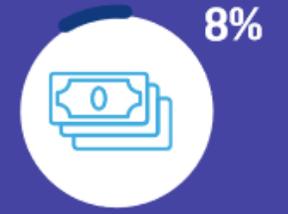
VOITURE DE  
FONCTION



STOCK  
OPTIONS



RETRAITE  
SURCOMPLÉMENTAIRE  
OU CHAPEAU



RETENTION  
BONUS



# Tendance à des packages personnalisés

- 82% des juristes ont une **part variable**
  - Entre 6 et 10 % de leur rémunération annuelle
- 69 % des DJ ont de la **participation**
  - Entre 0,5 et 5% de leur rémunération
- Des **indicateurs de performance** dans les plus grands groupe
  - 25% un critère discrétionnaire du N+1
- 17% des juristes sont jugés selon leur **performance individuelle**



# Tendance à des packages personnalisés

#

) K

- i 22% critère **discrétionnaire** du N+1
- i 16% participation à des **projets stratégiques**
- i 9% **résultat** /du groupe
- i 6%
- i 29% **indicateurs individuels** de performance atteint



# Nos sources

- | - **Cercle Montesquieu et AFJE 2020**
- | **Michael Page Etude salaires 2021 et étude de rémunération nationale 2022**
- | **Etude de rémunération nationale HAYS 2022**
- | **Moins intéressantes : Grille salaires Robert Half 2022 / Village de la Justice 2019**



# Echanges avec les participants



# QUESTIONS

- › Vous retrouvez-vous dans cette études / analyses ?
- › Où se situez-vous au regard de votre rémunérations?
- › Y a-t-il des éléments que vous aimeriez que nous précisions ?
- › Si on vous donnais \_\_\_\_\_ de choisir, \_\_\_\_\_ -vous voir figurer dans votre package de rémunération ?

