



HONGRIE
BULGARIE
ROUMANIE
CROATIE
SERBIE
UKRAINE

NEWSLETTER PECO

1^{er} trimestre 2023

ACTUALITÉS JURIDIQUES
pour les investisseurs et les entrepreneurs

- HONGRIE: Contrôle des concentrations ; modification du Code du travail ; modification de la taxe sur les super profits
- BULGARIE: Projets concernant l'adoption de l'euro ; carte bleue européenne ; législation sur les lanceurs d'alerte
- ROUMANIE: Loi sur les lanceurs d'alerte ; modification du Code fiscal ; modification du Code du travail
- CROATIE: Modification du code du travail ; mesures contre le blanchiment d'argent ; report de l'obligation de conversion du capital social
- SERBIE: Programme de lutte contre l'économie souterraine ; mesures visant à promouvoir les paiements scripturaux
- UKRAINE : Comment les entreprises étrangères peuvent-elles utiliser les conseils d'administration monistes?

HONGRIE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

Modification de la loi hongroise sur la concurrence

Les modifications apportées à la loi sur la concurrence sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier et le 1^{er} février 2023 et concernent principalement le contrôle des concentrations. Elles prévoient de nouvelles règles relatives à la notification obligatoire et à la notification facultative de certaines opérations à l'Autorité de la concurrence (l'« **Autorité de la concurrence** »). Les frais administratifs de la procédure ont été augmentés à la fois dans la "Phase I" et dans la procédure complète de la "Phase II", ainsi que le montant de l'amende journalière maximale pouvant être infligée à une entreprise par l'Autorité de la concurrence.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le président de l'Autorité de la concurrence a la possibilité d'adresser une lettre de mise en demeure à toute entreprise adoptant un comportement illégal. Cette lettre de mise en demeure n'est pas une sanction et peut aider les entreprises à revoir et à modifier leurs comportements répréhensibles sur le marché.

L'entreprise qui a été mise en demeure peut adresser une réponse à l'Autorité de la concurrence, notamment en précisant les mesures prises pour permettre une mise en conformité.

La législation européenne sur les marchés numériques (« **DMA** ») entrera en vigueur en mai 2023. Elle vise à mettre un terme aux pratiques déloyales des entreprises qui agissent en tant que contrôleurs d'accès (« gatekeepers ») dans l'économie des plateformes en ligne. Dans ce cadre, afin d'aider la Commission européenne à faire appliquer la DMA, l'Autorité hongroise de la concurrence se voit attribuer de nouveaux pouvoirs (divers actes de procédure, initiation d'une procédure à l'encontre des contrôleurs d'accès, etc.)

Modification du Code du travail hongrois

La législation modifiant le code du travail hongrois est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Aux termes des nouvelles dispositions, en cas d'abus de droit, la charge de la preuve est désormais partagée entre le salarié et l'employeur. Cette règle est particulièrement importante dans le cas où un salarié conteste son licenciement au motif que la véritable raison n'est pas celle invoquée dans le licenciement. En outre, en cas de licenciement illégal, il sera possible de demander au tribunal de rétablir la relation de travail si le licenciement a été effectué en violation de l'interdiction de l'abus de droit.

Plusieurs modifications concernant la période d'essai sont également entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Dans le cas où le contrat de travail à durée déterminée est prolongé ou rétabli dans les six mois suivant sa cessation, l'employeur ne peut plus imposer une nouvelle période d'essai. En ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée d'une durée maximale de douze mois, la durée de la période d'essai doit être fixée au prorata, en tenant compte des règles générales relatives aux périodes d'essai.

Les modifications du Code du travail prévoient également que dans le cas où l'employeur rompt le contrat de travail sans avoir besoin d'invoquer un motif (par exemple pendant la période d'essai) mais que le salarié estime que son licenciement est en réalité dû à une demande de congé de paternité, de congé parental, de congé sans solde pour soigner un enfant ou à une demande de modification du contrat de travail, le salarié peut demander à l'employeur de motiver la rupture par écrit dans un délai de 15 jours à compter de sa demande. Le motif invoqué par l'employeur devra alors répondre aux conditions générales prévues par la loi : il doit être clair, réel et raisonnable.

La loi a également modifié le délai de notification au salarié des informations relatives à l'employeur en cas de changement d'employeur : celles-ci devront désormais lui être communiquées le jour du transfert du contrat de travail, et non plus dans un délai de 15 jours à compter du transfert.

La nouvelle loi a étendu la liste des informations à transmettre au salarié lors de l'embauche et a également raccourci le délai de transmission de ces informations de 15 à 7 jours à compter du début de la relation de travail. L'employeur devra désormais communiquer au salarié : les jours de la semaine pendant lesquels le temps de travail peut être réparti, les horaires de travail, le nombre d'heures de travail pouvant être effectuées en dehors des heures de travail normal, la politique de formation octroyée par l'employeur. L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'élément en question a été convenu entre les parties par écrit, par exemple dans le contrat de travail.

La durée du congé de paternité a été augmentée de cinq à dix jours ouvrables et doit être accordé au salarié les deux mois suivant la naissance de l'enfant. Aux termes des modifications, le salarié peut demander un congé parental de quarante-quatre jours jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, à condition qu'il ait été employé pendant au moins un an et qu'il ait notifié sa demande au moins quinze jours à l'avance.

Modification du décret relatif aux taxes sur les bénéfices supplémentaires

Comme indiqué dans notre newsletter du deuxième trimestre 2022, le gouvernement hongrois a publié un décret relatif aux taxes sur les bénéfices supplémentaires le 4 juin 2022. Ce décret relatif aux taxes sur les bénéfices supplémentaires a été modifié le 28 février 2023.

La taxe supplémentaire pour les fabricants de produits pharmaceutiques a été modifiée de sorte qu'elle ne s'applique qu'aux entreprises qui ont au moins un tiers de leur chiffre d'affaires net total est issu de la fabrication de produits pharmaceutiques de base ou de préparations pharmaceutiques.

La taxe supplémentaire sur les compagnies aériennes a également été modifiée. Pour les vols ayant pour destination un pays de l'Union Européenne, l'Albanie, Andorre, la Bosnie-Herzégovine, la Macédoine du Nord, l'Islande, le Liechtenstein, la Moldavie, Monaco, le Monténégro, le Royaume-Uni, la Norvège, Saint Marin, la Suisse, la Serbie ou l'Ukraine, si la valeur d'émission par siège est inférieure à 10,5 kg, la redevance ne sera que de 1 600 HUF par passager au lieu de 2 700 HUF (environ 4 EUR au lieu de 7 EUR), si la valeur est comprise entre 10,5 et 17,5 kilos, la redevance par passager reste de 3 900 HUF (environ 10 EUR), et au-delà de 17,5 kilos, le tarif est de 6 200 HUF au lieu de 5 100 HUF (environ 16 EUR au lieu de 13 EUR). Pour les vols à destination d'autres pays, les tarifs suivants s'appliquent : en dessous de 10,5 kilos de valeur d'émission, la redevance est de 6 800 HUF au lieu de 3 900 HUF (environ 17,5 EUR au lieu de 10 EUR), entre 10,5 et 17,5 kilos, elle reste inchangée à 9 750 HUF (environ 25 EUR), et au-dessus de 17,5 kilos, elle est de 12 700 HUF au lieu de 15 600 HUF (environ 33 EUR au lieu de 40 EUR).

Les règles relatives à la taxe sur les produits de santé publique (taxe sur certains aliments jugés trop sucrés ou trop salés) ont également été modifiées. Désormais, les produits qui sont utilisés par l'acheteur pour fabriquer son propre produit sur lequel la taxe spéciale serait due, sont exonérés de cette taxe.

Les règles relatives à l'impôt sur les bénéfices supplémentaires pour la compagnie pétrolière hongroise (MOL) ont également été modifiées à compter du 1^{er} avril. MOL devra payer un nouvel impôt spécial proportionnel à son chiffre d'affaires, le taux d'imposition étant de 2,8 %. Toutefois, il s'agit essentiellement d'une restructuration de la charge fiscale, car le gouvernement a également réduit la taxe sur les redevances minières imposée à MOL. Selon les calculs, cela pourrait réduire les recettes supplémentaires globales de l'Etat de 470-480 milliards de HUF (environ 1,23 - 1,26 milliard EUR) à 300-310 milliards de HUF (environ 790 - 815 millions EUR), mais cette modification pourrait avoir pour effet de stimuler l'extraction.

Pour plus d'informations sur le décret relatif aux taxes sur les bénéfices supplémentaires en anglais, veuillez consulter notre précédent bulletin d'information sur notre site web :

https://dornano-partners.com/wp-content/uploads/2022/06/CEE-Newsletter-Q2_2022_eng.pdf

Pour plus de détails en français, veuillez consulter notre alerte client sur notre site web :

<https://dornano-partners.com/adoption-dun-plan-dimpots-exceptionnels-par-le-gouvernement-hongrois/>

Auteur : D'ORNANO PARTNERS

BULGARIE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

En avril 2023, la Bulgarie organisera des élections législatives car l'Assemblée nationale élue en octobre 2022 n'a pas réussi à former un gouvernement. Avant sa dernière session en février, elle avait adopté quelques amendements législatifs, dont une modification de la procédure applicable aux salariés expatriés. Le prochain parlement sera chargé de superviser les réformes majeures de la loi sur l'énergie nécessaires pour se conformer aux objectifs de l'Union européenne en matière d'énergie verte et pour répondre à l'intérêt croissant des investisseurs étrangers et locaux pour les projets énergétiques. En fonction des résultats des élections, le gouvernement intérimaire actuel pourrait être remplacé par un gouvernement régulier au cours de l'été et devenir pleinement opérationnel en septembre 2023.

EUROZONE : La Bulgarie a annoncé une nouvelle date butoir pour l'adoption de l'euro

Le gouvernement a décidé de reporter l'entrée de la Bulgarie dans la zone euro d'un an, jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Le pays fait partie du mécanisme de taux de change (MCE II) depuis le 10 juillet 2020, selon lequel le plan initial prévoyait l'adoption de l'euro à partir de 2024. Toutefois, en raison de l'environnement politique instable de ces deux dernières années, un certain nombre d'exigences doivent encore être satisfaites avant que le pays puisse être admis et il est peu probable que cela se produise avant la fin de l'année 2023. Actuellement, la monnaie bulgare est liée à une caisse d'émission qui couvre le risque de volatilité. Le passage à l'euro bénéficie donc d'un soutien modéré de la part de l'opinion publique.

Carte bleue européenne : La Bulgarie facilite l'accès à son marché du travail pour les étrangers hautement qualifiés

À la suite d'une modification du droit du travail, les employeurs bulgares peuvent embaucher plus facilement des étrangers hautement qualifiés originaires de pays tiers. C'est une bonne nouvelle pour les entreprises basées en Bulgarie, en particulier celles du secteur des technologies de l'information où la demande de talents est en augmentation depuis plusieurs années. Au cours des derniers jours de ses travaux, la 48^e Assemblée nationale a réussi à adopter plusieurs changements qui modifient l'accès de ces étrangers hautement qualifiés au marché du travail bulgare.

- L'expérience professionnelle est pertinente.

Les demandeurs d'un permis de séjour et de travail de type "carte bleue européenne" peuvent se qualifier sur la base d'une expérience professionnelle prouvée, c'est-à-dire que l'exigence d'éducation n'est plus le seul moyen de prouver la qualification pour l'emploi envisagé. En outre, les étrangers qui ont bénéficié d'une protection internationale (statut de réfugié ou protection humanitaire) en Bulgarie ou dans un autre État membre de l'UE peuvent désormais également demander la carte bleue européenne.

- La procédure de demande a été simplifiée.

La procédure d'obtention de la carte bleue européenne doit être achevée dans un délai de trois mois. Le dépôt électronique de la demande est également envisagé en fonction de la mise en œuvre des exigences techniques par l'administration nationale. Les conditions de changement d'employeur au cours de la période de validité du permis de séjour et de travail ont également été simplifiées. La durée de validité de la carte bleue européenne dépend de la durée du contrat de travail avec un employeur bulgare, dont la durée peut désormais être comprise entre 6 mois et 5 ans.

- Droits supplémentaires pour les titulaires de la carte bleue

Les titulaires de la carte bleue européenne peuvent également travailler à distance. Toutefois, cela peut entraîner des changements dans l'enregistrement de l'adresse de l'étranger. En outre, la carte bleue européenne permet d'effectuer des voyages d'affaires dans d'autres États membres de l'UE pour une durée maximale de 90 jours sur une période de 180 jours. Enfin, à l'instar des personnes titulaires d'un permis de séjour de longue durée et permanent en Bulgarie, les titulaires de la carte bleue européenne sont désormais assurés par leur employeur auprès du Fonds national bulgare d'assurance maladie. Les changements législatifs doivent être évalués positivement au regard de la possibilité d'attirer et de retenir des spécialistes de pays tiers, qui font défaut sur le marché du travail bulgare. Dans cette perspective, les besoins des investisseurs étrangers dans le pays en termes de mobilité et de gestion des ressources humaines seront également satisfaits.

Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte

Tout comme la mise en conformité avec le GDPR il y a quelques années, la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte (directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union) devrait avoir un impact sur la majorité des entreprises et des commerces de l'UE. L'objectif est d'établir des garanties pour les lanceurs d'alerte, c'est-à-dire les personnes - tant dans le secteur public que privé, qui déposent des rapports ou divulguent publiquement des informations sur des violations du droit bulgare ou du droit de l'Union qu'elles ont découvertes dans le cadre de leurs fonctions professionnelles ou en relation avec celles-ci.

La loi bulgare de transposition entrera en vigueur le 4 mai 2023. Elle prévoit que le lanceur d'alerte aura droit à une protection s'il a des motifs raisonnables de croire que les informations qu'il signale sont vraies au moment où il dépose son rapport. Il n'est pas nécessaire de recueillir ou de présenter des preuves à cet égard - il est du devoir des autorités compétentes d'enquêter.

Tous les employeurs du secteur public et les employeurs du secteur privé de plus de 50 salariés seront tenus de mettre en place des canaux de signalement internes. Les employeurs du secteur privé de moins de 50 salariés seront également tenus de prévoir de tels canaux si leur activité entre dans le champ d'application des actes communautaires spécifiés dans l'annexe du projet de loi (marchés publics, protection de l'environnement, données à caractère personnel, etc.).

Les principales obligations des employeurs seront les suivantes :

- Mettre en place une procédure (politique) de signalement interne qui réponde à certaines exigences, conserver des traces des infractions signalées et documenter dûment tous les signalements écrits et/ou verbaux ;

- Désigner une personne (au sein de leur équipe ou à l'extérieur) qui recevra, enregistrera et examinera le rapport soumis et entretiendra une correspondance de suivi avec le lanceur d'alerte dans le cadre du traitement du rapport soumis ;
- Orienter le lanceur d'alerte vers les autorités compétentes concernées et prendre les précautions nécessaires pour protéger les lanceurs d'alerte contre une éventuelle victimisation en raison du signalement, ainsi que pour protéger leurs données personnelles.

Les sanctions administratives prévues pour les employeurs qui ne respectent pas la loi seront suffisamment importantes pour attirer l'attention et inciter à respecter la loi dans les délais impartis.

En résumé, les employeurs devraient planifier la mise en conformité de leurs politiques d'entreprise à l'avance, car l'élaboration d'une politique interne de dénonciation viable et durable nécessite du temps pour la recherche et le développement initiaux.



Auteur :
Georgi Popov & Co | Sofia, BULGARIE
en coopération avec D'ORNANO PARTNERS

ROUMANIE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

Nouvelle loi sur la protection des lanceurs d'alerte

La Loi n°361/2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte (la « Loi ») est entrée en vigueur le 22 décembre 2022. La Loi met en œuvre la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (la "Directive"). Elle régit le cadre général de la protection des personnes qui signalent des infractions à la législation tant au sein des entités de droit public (par exemple les autorités, les établissements publics) que des entités de droit privé (par exemple les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés par actions).

Les lanceurs d'alerte sont des personnes qui signalent des infractions à la législation sur la base d'informations obtenues dans un cadre professionnel. Ils peuvent être (i) salariés, (ii) indépendants, (iii) actionnaires, membres du directoire ou du conseil de surveillance, bénévoles, stagiaires, (iv) toute personne travaillant sous la surveillance et la direction de la personne physique/morale avec qui le contrat a été conclu, ses sous-traitants et ses fournisseurs.

Aux termes de la Loi, les lanceurs d'alerte peuvent signaler des actions ou des omissions qui constituent des violations de la législation dans les domaines énumérés par la loi, tels que la protection des consommateurs, les marchés publics, la protection de la vie privée et des données personnelles, la santé publique, etc. Le signalement peut être fait oralement ou par écrit, par le biais de canaux de signalement externes ou internes et doit contenir des informations minimales spécifiques prévues par la loi.

A compter du 17 décembre 2023, les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus de mettre en place des canaux et des procédures de signalement internes pour recevoir les signalements d'infractions à la loi et prendre des mesures de suivi.

Les employeurs sont tenus d'assurer la nomination d'une personne, d'un service ou d'un tiers pour recevoir, enregistrer, examiner, prendre des mesures de suivi et résoudre les signalements. Les employeurs sont également tenus de préparer des rapports d'infractions à la loi, sous forme électronique, qui doivent être conservés pendant cinq ans.

La Loi prévoit des sanctions civiles, disciplinaires, délictuelles ou pénales spécifiques en cas de violation de ses dispositions. Les employeurs peuvent être condamnés, par exemple, à des amendes allant de 2000 RON (environ 400 EUR) à 4000 RON (environ 8 000 EUR).

Modifications majeures du code fiscal roumain à compter du 1^{er} janvier 2023

L'Ordonnance du gouvernement n°16/2022 publiée le 15 juillet 2022 a introduit des changements importants dans le code fiscal roumain. Certains des amendements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Veuillez consulter notre article publié précédemment pour plus de détails :

<https://dornano-partners.com/roumanie-reforme-du-code-fiscal/>

Modifications du droit du travail

Nouvelles dispositions légales définissant les secteurs de la négociation collective

Le décret gouvernemental n°171/2023 sur la création de secteurs de négociation collective et les codes NACE correspondants (le « Décret ») est entré en vigueur le 7 mars 2023. Le Décret fait suite à l'adoption de la nouvelle loi sur le dialogue social (loi n°367/2022) et redéfinit les secteurs de la négociation collective.

Selon la nouvelle loi sur le dialogue social, la négociation collective est obligatoire au niveau des entreprises d'au moins 10 salariés ainsi qu'au niveau des secteurs.

Le classement dans un secteur s'effectue selon le code NACE principal de l'activité. Les secteurs de négociation collective et leurs codes NACE correspondants sont listés en annexe du Décret.

Si certaines activités relèvent de plusieurs secteurs, les employeurs peuvent demander le classement dans l'un de ces secteurs sous certaines conditions. Selon le Décret, la procédure de classement doit être approuvée par arrêté ministériel.

Nouveaux jours fériés à partir de 2024

La loi n° 52/2023 est entrée en vigueur le 9 mars 2023 et a introduit deux jours fériés supplémentaires : (i) le 6 janvier - l'Épiphanie et (ii) le 7 janvier - la Saint Jean Baptiste.

Auteur : **D'ORNANO PARTNERS**

CROATIE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

Modifications importantes du Code du travail

Les amendements au Code du travail croate sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023, apportant des changements substantiels visant à moderniser davantage le cadre de l'emploi et à mettre en œuvre de nouveaux droits pour les salariés.

L'un des changements les plus significatifs est la réglementation légale du travail à domicile, c'est-à-dire le travail à distance et les conditions de travail flexibles des salariés dans le cadre de ces nouvelles formes de travail. Les employeurs ont désormais la possibilité de convenir de ces formes de travail sur une base permanente, temporaire ou occasionnelle, à condition que les spécificités de ce travail soient réglementées par le contrat de travail. Toutefois, en cas de circonstances extraordinaires (par exemple, épidémie, tremblement de terre, etc.), le travail à domicile peut être convenu pour une période allant jusqu'à 30 jours sans qu'il soit nécessaire de le réglementer dans le contrat de travail.

Un autre changement important a été introduit concernant l'exécution des contrats de travail à durée déterminée - selon les nouveaux amendements, un tel contrat ne peut être conclu que s'il existe une raison objectivement justifiée, et même dans ce cas, dans la limite de trois contrats consécutifs, dont la durée totale ne peut excéder trois ans.

En outre, à partir du 1^{er} janvier 2023, les employés ont droit à une augmentation de salaire pour chaque heure de travail effectuée le dimanche, qui ne peut être inférieure à 50 %.

Bien que les accords de travail préexistants ne doivent pas être annexés conformément aux nouveaux changements, les employeurs sont tenus d'harmoniser leurs règlements de travail avec les dispositions du Code travail modifié jusqu'au 30 juin 2023.

Nouvelle loi sur la restriction du travail non déclaré

Dans le cadre de la réforme globale du système de l'emploi, la loi sur la restriction du travail non déclaré est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. La nouvelle loi prévoit principalement toute une série de mécanismes qui devraient avoir un effet dissuasif sur les employeurs pratiquant le travail non déclaré - par exemple, la présomption légale de l'existence d'une relation de travail six mois avant la détermination du travail non déclaré ; la publication de la liste des employeurs où le travail non déclaré a été constaté ; des amendes pour l'employeur de 2650 EUR pour chaque salarié non déclaré (6630 EUR par salarié en cas de récidive).

Amendement : Nouveaux mécanismes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme dans le registre des sociétés ; report de l'obligation de conversion du capital social

Afin d'empêcher l'utilisation abusive des personnes morales à des fins illégales, des amendements à la loi sur les sociétés ont été récemment adoptés (en vigueur à partir du 15 février 2023), qui ont introduit des mécanismes de vérification officielle des données enregistrées dans le registre des sociétés croates afin d'empêcher les personnes condamnées pour blanchiment d'argent et financement du terrorisme, ainsi que les personnes faisant l'objet de sanctions financières internationales, d'agir en tant qu'actionnaires ou administrateurs de sociétés croates.

En outre, l'obligation précédemment établie pour toutes les sociétés à responsabilité limitée de convertir leur capital social de la kuna à l'euro au plus tard le 1^{er} janvier 2026 a été modifiée - cette obligation n'est plus limitée par un délai fixe, mais elle doit être effectuée au cours de la première modification ultérieure des statuts, de la modification statutaire ou de la modification de l'une des actions de la société.

SERBIE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET REGLEMENTATIONS

Programme de lutte contre l'économie souterraine pour la période 2023 – 2025

Le gouvernement a adopté le nouveau programme de suppression de l'économie souterraine pour la période 2023 - 2025. Avec ce nouveau programme, le gouvernement a défini les principaux objectifs de la suppression de l'économie souterraine ainsi que certaines mesures qui faciliteraient la réalisation de ces objectifs.

L'un des principaux objectifs du programme est de réduire les opérations commerciales effectuées par les entreprises de manière illégale, souterraine. Selon les estimations actuelles, les opérations commerciales de l'économie souterraine représentent 11,7 % du PIB, alors que l'objectif prévu est de réduire ce chiffre à 10 % d'ici à 2025. D'autres objectifs comprennent également, par exemple, la réduction du "travail au noir" de 20 %, ainsi que l'augmentation du nombre de sociétés et d'entreprises nouvellement créées à 50 000 par an.

Les mesures proposées qui devraient permettre d'atteindre les objectifs fixés comprennent, d'une part, l'introduction d'incitations pour les entreprises responsables qui exercent leurs activités en pleine conformité avec les lois applicables. D'autre part, les sanctions à l'encontre des entreprises non conformes devraient être plus efficaces, ce qui devrait être réalisé en augmentant les capacités des autorités d'inspection et des tribunaux correctionnels, ainsi qu'en améliorant l'efficacité des autorités fiscales.

Mesures de la Banque nationale de Serbie et du ministère des Finances pour accroître l'utilisation des paiements autres qu'en espèces sur le marché

La banque nationale de Serbie et le ministère des finances promeuvent activement les paiements autres qu'en espèces sur le marché.

L'une des mesures visant à promouvoir les paiements scripturaux est l'introduction de possibilités de paiement instantané (en scannant les codes QR à l'aide d'un téléphone portable) dans divers magasins.

Par ailleurs, un nouveau programme POS a été mis en place pour promouvoir davantage les paiements autres qu'en espèces. En s'inscrivant à ce programme POS, les entreprises pourront bénéficier de certains avantages pour l'installation et l'utilisation de terminaux de paiement pour ceux autres qu'en espèces.

Nouveaux péages pour les camions sur les routes de la première et de la deuxième classe B

Afin d'atténuer la détérioration des routes de première et de deuxième classe B par les poids lourds qui les utilisent pour éviter de payer le péage, il est annoncé que de nouveaux péages seront introduits pour les camions de plus de 12 tonnes qui utilisent les routes de première et de deuxième classe B. L'introduction de ces nouveaux péages devrait permettre d'obtenir des fonds supplémentaires pour l'entretien et la réparation de ces routes.



ATANASKOVIĆ I BOŽOVIĆ
Atanasković i Božović

Auteur :
Atanasković I Božović | Belgrade, SERBIE
en coopération avec D'ORNANO PARTNERS

UKRAINE

ACTUALITÉS JURIDIQUES

APERÇU DES RECENTES MODIFICATIONS JURIDIQUES ET DES NOUVELLES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Comment les entreprises étrangères peuvent-elles utiliser les conseils d'administration monistes?

L'Ukraine est passée à un modèle hybride de gouvernance d'entreprise. Pendant des années, les entreprises ne pouvaient utiliser que le modèle à deux niveaux, avec une séparation stricte entre le conseil d'administration et le conseil de surveillance. Aujourd'hui, les entreprises peuvent profiter du modèle à un seul niveau, qui offre flexibilité et dynamisme. Il existe plusieurs cas dans lesquels une entreprise opérant en Ukraine peut bénéficier du modèle moniste (à un niveau). Dans cet article, nous nous concentrons sur le modèle applicable aux sociétés étrangères et aux groupes internationaux possédant des filiales en Ukraine.

Poursuivre l'équilibre

Les entreprises s'efforcent de trouver un équilibre entre la délégation et le contrôle. Dans une filiale ukrainienne d'une société étrangère, les pouvoirs de la direction locale doivent être conformes aux politiques d'approbation du groupe afin d'éviter tout abus de pouvoir. La solution réside dans un cadre pratique de gouvernance d'entreprise décrit dans les statuts.

Un tel cadre est plus difficile à mettre en œuvre dans une filiale d'une société étrangère que dans une société ukrainienne locale sans racines étrangères. La raison en est que les responsables se trouvent souvent à différents niveaux de la structure de l'entreprise et dans différents pays. Le cas d'un groupe international est d'autant plus compliqué lorsque la procédure d'approbation et les acteurs impliqués diffèrent selon le type de question, comme les investissements, les achats, l'emploi de personnel clé, etc. En raison de cette différenciation, le temps nécessaire à l'obtention des autorisations s'allonge.

Norme fondée sur la loi vs réalité fondée sur la confiance

Pour garantir l'efficacité juridique des approbations d'entreprise, une société ukrainienne doit décrire en détail la procédure pertinente dans ses statuts et procéder aux nominations nécessaires au sein des organes de direction. Jusqu'à récemment, les sociétés ukrainiennes ne pouvaient utiliser que le modèle du conseil d'administration à deux niveaux. Cela nécessitait la création d'un organe de direction distinct chargé de superviser les actions de la direction et d'approuver les actions de la société. Dans ce cas, une société étrangère devait choisir les personnes responsables du contrôle d'une filiale ukrainienne, puis la filiale les nommait au conseil de surveillance pour le contrôle et l'approbation.

L'inconvénient de cette approche est qu'elle nécessite la création d'un organe de direction distinct dont le seul but est de donner des approbations à l'entreprise. Cela complique parfois la structure organisationnelle et le jeu n'en vaut pas la chandelle. En l'absence d'alternative flexible, certaines entreprises préfèrent conserver des procédures d'approbation plutôt informelles et basées sur la confiance, et non sur la loi. Dans un tel cadre informel, les pouvoirs d'approbation sont confiés à des personnes employées à l'extérieur de la société ukrainienne, telles que les dirigeants d'une société mère ou d'une société sœur. Ces personnes peuvent approuver les actes de la société ukrainienne, par exemple en envoyant un courrier électronique ou en contresignant une copie de contrat.

Aussi pratique qu'elle puisse paraître, cette approche fondée sur la confiance n'a aucune valeur juridique, car personne au sein d'une société mère ou sœur n'a le pouvoir d'approuver les actes de la société ukrainienne. Cela signifie que la procédure fonctionne tant qu'il existe une confiance et une compréhension mutuelle. Tant qu'un processus commercial fonctionne, les personnes ont tendance à ne pas prêter attention à ce qui se cache sous le tend, qu'il s'agisse de la loi ou de la confiance.

Lorsque quelque chose ne va pas (dans le cas des approbations d'entreprise, l'abus des pouvoirs de la société), ni une société ukrainienne, ni sa société mère ou sœur ne dispose de recours juridiques efficaces à utiliser. Tant qu'aucune disposition légale ne sous-tend la procédure d'approbation de la société, les administrateurs d'une société ukrainienne sont réputés agir dans le cadre de leurs pouvoirs sans aucun manquement à leurs obligations. Par conséquent, il est impossible d'engager la responsabilité des administrateurs pour avoir abusé de leurs pouvoirs ou de recouvrir d'éventuelles pertes.

Comment un conseil d'administration moniste peut-il être utile ?

L'intégration de la procédure d'approbation de l'entreprise dans un conseil d'administration à un niveau peut la rendre juridiquement contraignante et applicable. En outre, le conseil d'administration moniste est une alternative flexible au modèle à deux niveaux, dans lequel une société doit créer un organe de direction supplémentaire. Une société peut s'en passer et nommer les dirigeants responsables d'une société étrangère à un conseil d'administration moniste. Cela leur permet de s'asseoir à la même table (réelle ou virtuelle) que le directeur de la société ukrainienne et de déterminer la procédure d'approbation de la société comme ils l'entendent. En outre, le modèle à un niveau préserve la dynamique décisionnelle et maintient la distance entre le directeur ukrainien et les représentants du groupe suffisamment proche pour surmonter l'asymétrie d'information.

Pour devenir membre du conseil d'administration moniste d'une société ukrainienne, il convient de prendre certaines dispositions juridiques, telles que la modification des statuts et la signature de contrats entre les membres du conseil d'administration et la société ukrainienne. Les procédures décrites dans les statuts et les obligations contractuelles rendront chaque approbation de l'entreprise juridiquement contraignante et opposable à l'administrateur ou, dans certains cas, aux contreparties de l'entreprise.

Appel à l'action

Comme le dit le célèbre dicton attribué à Albert Einstein, tout doit être rendu aussi simple que possible, mais pas plus simple. Cela illustre parfaitement l'utilisation d'une approche basée sur la confiance (au lieu d'une approche basée sur la loi) pour les approbations d'entreprise. Bien qu'une approche fondée sur la confiance puisse être plus simple, l'absence d'effet juridique peut la rendre discutable. Au lieu de cela, il pourrait être raisonnable d'équilibrer la simplicité et l'efficacité en adoptant le modèle du conseil d'administration moniste, qui est une bonne occasion d'atteindre ces deux objectifs.

Quoi qu'il en soit, la décision d'utiliser un conseil d'administration moniste ne peut pas se fonder uniquement sur des considérations juridiques. Une entreprise doit également se demander si le conseil d'administration moniste est une option appropriée en termes de communication, de partage de l'information et d'expertise, et s'il s'intègre dans la structure organisationnelle et dans la culture du groupe en général.

L'auteur remercie Volodymyr Igonin, associé chez Vasil Kisil & Partners, pour sa contribution à l'article.



Auteur: Artem Shmatov
Vasil Kisil and Partners | Kyiv, Ukraine

D'ORNANO

PARTNERS

Janvier-mars 2023



À propos de D'ORNANO PARTNERS

D'ORNANO PARTNERS est un cabinet d'avocats international profondément ancré en Europe centrale et orientale et en France. Nos avocats offrent une connaissance approfondie des marchés locaux combinée à une expérience internationale inégalée.

Nous favorisons une approche intégrée, multidisciplinaire et transfrontalière, basée sur nos fortes capacités et la synergie entre nos bureaux européens qui travaillent en étroite collaboration.

Nous fournissons une assistance juridique dans les disciplines principales suivantes :

- **Transactions-Fusions et acquisitions**
- **Opérations immobilières**
- **Contentieux stratégiques**
- **Grands projets et investissements structurels**
- **Conseil juridique**

François d'Ornano, associé fondateur, est reconnu par Chambers Global 2023 pour son expertise de haut-niveau en M&A en Europe centrale et orientale.

