

N° 2099

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 janvier 2000.

PROPOSITION DE LOI

sur l'épargne salariale et la participation.

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRESENTEE

PAR MM. ÉDOUARD BALLADUR, JEAN-LOUIS DEBRÉ,
PHILIPPE DOUSTE-BLAZY et JOSE ROSSI,

Députés.

Entreprises.

POUR UNE NOUVELLE PARTICIPATION

La participation, l'intéressement, l'épargne salariale sont des apports essentiels du gaullisme à la politique sociale.

L'intéressement a été institué en 1959, la participation et le plan d'épargne d'entreprise en 1967.

En 1986, une ordonnance a relancé le développement de l'intéressement et de la participation.

En 1994, une loi a étendu la participation aux entreprises de plus de 50 salariés et créé un dispositif juridique facilitant la participation des salariés aux conseils d'administration.

En 1981 et 1993, les lois de privatisation ont permis le développement d'un véritable actionnariat salarié.

La fin des idéologies du XIX^e siècle opposant le capital et le travail, l'émergence d'une nouvelle période de croissance économique entraînée par les nouvelles technologies, les acquis de la participation permettent de franchir – les esprits y sont prêts – une nouvelle étape.

Cette nouvelle participation doit reposer sur quelques principes : un nouveau dialogue dans une entreprise ouverte à la concurrence, une juste répartition des fruits de la croissance, un partage équilibré des responsabilités, une incitation à préparer l'avenir pour l'entreprise comme pour l'individu.

Les conséquences à en tirer sont claires :

- la participation ne peut être seulement financière;
- l'épargne salariale doit avoir un sens individuel mais aussi collectif pour l'entreprise pour la stabilisation de l'actionnariat et pour la société face au défi que représente le financement des retraites;
- la participation doit être plus largement diffusée et ne pas rester cantonnée à quelques cadres ou à quelques entreprises.

CINQ PROPOSITIONS POUR UNE NOUVELLE PARTICIPATION

1. Créer une incitation fiscale massive pour le développement de la participation dans les petites entreprises de moins de 50 salariés. Elles bénéficieraient d'une provision fiscale pour investissement égale à 100 : de la participation jusqu'en 2004.

2. Créer un plan d'épargne d'entreprise pour la retraite.

Il serait obligatoire dans les entreprises où existe la participation.

3. Favoriser l'actionnariat salarié à l'occasion de chaque augmentation de capital.

Une quote-part de chaque augmentation de capital serait réservée aux salariés.

4. Prévoir que les stocks options bénéficient à tous les salariés.

Lorsque une société décide l'attribution de stocks options, une quote-part devrait être attribuée à tous les salariés.

5. Rendre obligatoire la participation d'au moins un salarié actionnaire au conseil d'administration lorsque les salariés détiennent plus de 5 % du capital

*
* *

Ces cinq propositions traduisent une grande ambition.

Mais l'enjeu est fondamental :

- pour la cohésion sociale;
- pour la stabilité de l'actionnariat des entreprises;
- pour la sauvegarde des retraites.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

I. – LA PARTICIPATION, L'INTERESSEMENT, L'EPARGNE SALARIALE SONT, AVEC LA PROTECTION SOCIALE ET LA POLITIQUE CONTRACTUELLE, LES PILIERS D'UNE POLITIQUE SOCIALE MODERNE.

Dès le début de la V^e République a été promue une conception de l'entreprise répondant à la tradition humaniste de notre pays; son caractère visionnaire apparaît aujourd'hui particulièrement adapté aux besoins de notre temps. Actionnaires et salariés doivent se partager le pouvoir d'entreprendre et le fruit des richesses produites dans le but de développer l'entreprise et de renforcer la cohésion sociale. A cet effet, les entreprises françaises sont dotées de comités d'entreprise, de délégués du personnel, de délégués syndicaux afin de permettre un véritable dialogue social.

Cette conception de l'entreprise, de la relation entre le capital et le travail a conduit, dès l'aube de la V^e République, à développer un ensemble d'instruments pour associer capital et travail, comme le voulait le général de Gaulle.

Associer les salariés aux résultats de l'entreprise, c'est faire mieux comprendre les aléas des marchés dans une situation de concurrence mondiale accrue, c'est mieux récompenser leurs efforts. Partager avec les salariés une partie des bénéfices de l'entreprise, c'est reconnaître que leurs efforts sont indispensables au succès, c'est faire œuvre de justice.

Dès le 7 janvier 1959, quelques semaines après la naissance de la V^e République, l'ordonnance n° 59-126 instituait l'intéressement des salariés. Il s'agissait d'un mécanisme facultatif, permettant aux salariés de bénéficier d'une part du fruit des performances de l'entreprise.

L'ordonnance du 17 août 1967 constitue l'étape la plus importante dans l'histoire de la participation. Elle institue la participation obligatoire dans les entreprises de plus de 100 salariés en l'assortissant d'avantages fiscaux. Dans ces entreprises, en cas de bénéfice fiscal, une quote-part du résultat est attribuée aux salariés. Il s'agissait d'une véritable révolution sociale sans équivalent à l'étranger.

Toujours le 7 août 1967, une autre ordonnance créait le plan d'épargne d'entreprise.

En 1970, la loi autorise l'introduction en France des systèmes anglo-saxons d'option de souscription ou d'achat d'actions, les stocks options dans le langage courant. En 1973, une loi du 27 décembre permet de proposer aux salariés des plans d'achat ou de souscription d'actions.

Entre-temps, dans le secteur public, des opérations de distribution d'actions aux salariés avaient été réalisées par la loi du 2 janvier 1970 par la Régie Renault.

Ainsi, en 1974, tous les aspects actuels de la politique de participation financière voulue par le général de Gaulle et le président Pompidou étaient-ils en place :

- la participation;
- l'intéressement;
- les plans d'épargne d'entreprise;
- l'actionnariat et les options d'achat d'actions.

Depuis, la législation a été modifiée à plusieurs reprises mais les fondements posés au début de la V^e République sont restés intangibles. Une loi du 24 octobre 1980 a facilité la distribution gratuite aux salariés d'actions créées à l'occasion d'une augmentation de capital. De 1981 à 1986, les gouvernements ont réduit les avantages fiscaux liés à la participation, mais n'en ont pas remis en cause les principes.

En 1986, la participation est revenue au cœur de la politique sociale. A l'occasion des privatisations, les salariés ont été incités à souscrire au capital de leur entreprise. Cette politique confortée en 1993 fut un véritable succès. L'ordonnance du 22 octobre 1986 et le décret d'application du 17 juillet 1987 ont permis une véritable reconnaissance de la participation et surtout de l'intéressement et des plans d'épargne; les dispositifs ont été fortement simplifiés, les contrôles administratifs préalables supprimés, le plan d'épargne entreprise doté d'un statut fiscal très attractif.

En 1990, une loi du 7 novembre 1990 revient en arrière sur certains dispositifs favorables en matière d'intéressement.

Entre 1993 et 1995, le gouvernement issu des élections législatives put faire faire un nouveau pas à la participation. La loi du 25 juillet 1994 la rendit obligatoire dans les entreprises de 50 salariés au lieu de 100. Mais surtout, celle loi institua un mécanisme de participation des salariés actionnaires aux conseils d'administration. Elle constitue la deuxième révolution dans la politique de participation. Jusque-là, la participation des salariés aux conseils d'administration n'avait été prévue que pour les entreprises publiques ou les entreprises privatisées. Avec la loi de 1994, c'est une volonté novatrice qui l'emporte, il s'agit de favoriser l'accès au conseil d'administration des salariés actionnaires, quelles que soient les entreprises.

Au terme de ces quarante ans d'histoire, participation et actionnariat salarié sont aujourd'hui des réalités.

La participation touche plus de 5 millions de salariés, l'intéressement plus de

2,5 millions, l'actionnariat salarié se développe très rapidement, y compris dans des entreprises purement privées (6 % du capital de Bouygues, 3 % chez Vivendi, 7 % à la Société générale, 5 % à Elf Aquitaine).

En 1998, la prime moyenne perçue, au titre de la participation, a atteint 6 100 F et celle, au titre de l'intéressement, 5 600 F.

En 1998, 5 milliards de francs ont été versés aux salariés à ces deux titres.

Quant à l'épargne salariale, elle a toujours représenté un enjeu social; elle représente aujourd'hui un enjeu financier considérable (19,3 milliards de francs épargnés sur les PEE en 1997), compte tenu, d'une part, de la situation de nos systèmes de retraites et, d'autre part, de la présence importante de fonds de pension étrangers dans le capital de nombreuses grandes entreprises. Ainsi, l'épargne salariale investie dans l'entreprise représente-t-elle un élément irremplaçable pour son indépendance et la stabilité de son actionnariat.

*
* *

En 1999, une proposition de loi favorisant l'actionnariat salarié a été repoussée par l'Assemblée nationale.

Le 8 février 2000, la proposition de loi relative à la participation et la croissance pour tous a également été repoussée.

Très récemment, le Gouvernement, à la suite du rapport remis par MM. Balligand et de Foucauld, vient de décider de repousser à une date indéterminée toute évolution dans ce domaine.

Or, l'urgence est évidente.

A un moment où l'économie française connaît une conjoncture favorable, la participation et l'épargne salariale sont des moyens indispensables pour associer les salariés aux fruits de la croissance.

Tel est l'objet de la présente loi qui a l'ambition de généraliser, de démocratiser et de dynamiser les mécanismes de la participation et plus généralement l'association des salariés aux résultats de leur entreprise.

Cette proposition est le fruit d'un travail collectif de toutes les composantes de l'opposition parlementaire.

I. – LES MECANISMES ACTUELS DE LA PARTICIPATION ET DE L'ACTIONNARIAT

La participation aux résultats de l'entreprise (ordonnance du 17 août 1967)

Toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés sont obligatoirement assujetties à la participation aux résultats.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent volontairement s'y soumettre par voie d'accord avec le personnel.

Le montant de la participation attribuée aux salariés résulte d'une formule de calcul qui constitue un minimum.

La réserve de participation est égale à :

$$\frac{1}{2} (\text{bénéfice fiscal} - 5\% \text{ des capitaux propres}) \times \frac{\text{salaires}}{\text{valeur ajoutée}}$$

Le montant de la participation est limité à 5 % du plafond annuel de sécurité sociale. Chaque salarié ne peut recevoir au titre d'un exercice plus de 50 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Les sommes portées à la réserve de participation sont indisponibles : 5 ans dans le cas général, 3 ans, mais avec des avantages réduits (exonération de 50 % de l'impôt sur le revenu), 8 ans en l'absence d'accord.

Il existe des cas de déblocage anticipé (mariage, naissance, divorce, invalidité, décès...).

Pour l'entreprise, la participation est déductible du résultat imposable.

Le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. En revanche, CSG et CRDS sont applicables.

L'accord de participation suit un certain formalisme mais peut être conclu, soit par accord avec les organisations syndicales, soit à la suite d'un vote du personnel à la majorité des deux tiers. L'accord peut être passé au niveau du groupe.

Pour les entreprises qui appliquent volontairement la participation ou concluent un accord dérogatoire, un avantage fiscal (provision pour investissement égale à 25 % ou 50 % de la réserve) a été institué.

Le plan d'épargne d'entreprise

Le plan d'épargne d'entreprise est un mécanisme favorisant l'épargne salariale qui peut être créé à l'initiative de l'entreprise ou en vertu d'un accord avec les représentants des salariés.

Tous les salariés peuvent participer au plan dans la limite du quart de leur rémunération individuelle.

L'entreprise peut abonder le plan dans la limite du triple du versement et d'un montant total de 15 000 F. Ce montant peut être porté à 22 500 F si le plan est investi en actions de l'entreprise.

Les sommes portées au plan sont indisponibles cinq ans. Elles sont investies en valeurs mobilières et gérées par un fonds commun de placement (obligatoire sauf si les sommes sont uniquement investies en titres dans l'entreprise).

L'abondement de l'entreprise est exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu mais pas de CSG ou CRDS. Il est déductible des bénéfices.

Les plus-values et revenus échappent à l'impôt sur le revenu mais sont soumis à la CSG ou à la CRDS.

Intéressement

L'intéressement, créé en 1959, est un système facultatif.

Il est indépendant des autres systèmes mais lorsqu'existe un plan d'épargne d'entreprise, les salariés peuvent placer leur intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise et bénéficier du régime fiscal favorable du PEE (exonération d'impôt sur le revenu).

Sa mise en œuvre est conditionnée par un accord avec le personnel. L'intéressement doit être collectif, aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Le montant global de l'intéressement ne peut représenter plus de 20 % des salaires et chaque salarié ne peut recevoir plus de 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale. L'intéressement est exonéré de cotisations sociales mais est soumis à l'impôt sur le revenu, à la CSG et à la CRDS. Toutefois, si l'intéressement est replacé dans un PEE, il échappe à l'impôt sur le revenu.

Stock option ou option d'achat d'actions

Contrairement aux dispositifs précédents qui prennent la forme de transferts financiers de l'entreprise vers les salariés, les options de souscription ou d'achat d'action

sont un mécanisme par lequel les actionnaires de l'entreprise transfèrent une partie de leurs droits aux salariés si ceux-ci acquièrent des actions de l'entreprise.

Le mécanisme est le suivant :

Le salarié reçoit une option lui permettant dans un certain délai d'acheter une action à un prix déterminé.

Si, avant l'expiration du délai, le cours de l'action est supérieur au prix, le salarié a intérêt à lever son option, c'est-à-dire acheter l'action qu'il peut alors revendre avec une plus-value.

Ce mécanisme théorique est fortement contraint par le régime fiscal et social. En effet, en cas de levée d'option et de cession avant cinq ans, les cotisations sociales et l'impôt s'appliquent à taux plein.

Sur le plan juridique, le principe des options est décidé par l'assemblée générale qui délègue le pouvoir d'attribution, la fixation du prix et les modalités pratiques au conseil d'administration. Le prix d'option peut faire l'objet d'un rabais par rapport au cours de bourse au moment de l'attribution. Le rabais excédant 5 % est imposable comme salaire et soumis aux cotisations sociales, l'**écart** entre le prix de l'option et le cours du jour de la levée d'option (plus-value d'acquisition) est taxé à 30 % au titre de l'impôt sur le revenu et à la CSG et à la CRDS (40 % au total).

Quant à la **plus-value**, c'est-à-dire l'écart entre le cours du jour de la levée d'option et le prix de revente des actions, elle est taxée à 26 %.

Prenons un exemple : un salarié reçoit une option à 1 000 F. Le jour de la levée d'option, le cours du jour est à 1 400 F. Il revend l'action 1 500 F. L'écart entre 1 400 F et 1 000 F sera taxé à 40 %, celui entre 1 400 F et 1 500 F à 26 %.

Les cotisations sociales ne sont exigibles que si la période d'indisponibilité de cinq ans n'est pas respectée.

Participation des salariés au conseil d'administration

Lorsque les salariés détiennent plus de 5 % du capital de la société, l'assemblée générale extraordinaire doit décider si une clause des statuts doit être modifiée pour faire entrer un ou deux administrateurs salariés au conseil d'administration.

Les administrateurs salariés sont élus par les actionnaires salariés.

*
* *

LES VOIES D'UNE REFORME CINQ PROPOSITIONS POUR “ UNE NOUVELLE PARTICIPATION ”

La fin des idéologies du XIX^e siècle opposant le capital et le travail, l'émergence d'une nouvelle période de croissance économique entraînée par les nouvelles technologies, la base constituée par le succès de la participation – succès dans les esprits comme dans les faits – permettent de franchir – les esprits y sont prêts – une nouvelle étape.

Cette “ nouvelle participation ” doit reposer sur quelques principes : un nouveau dialogue dans une entreprise ouverte à la concurrence, une juste répartition des fruits de la croissance, un partage équilibré des responsabilités et une incitation à préparer l'avenir pour l'entreprise et pour l'individu.

Les conséquences à en tirer sont claires :

- la participation ne peut être seulement financière;
- l'épargne salariale doit avoir un sens individuel mais aussi collectif pour l'entreprise par la stabilisation de l'actionariat et pour la société face au défi que représente le financement des retraites;
- la participation doit être plus largement diffusée et ne pas rester cantonnée à quelques cadres ou à quelques entreprises.

Or, aujourd'hui, une fraction seulement des salariés du secteur privé bénéficient des dispositifs de participation. L'émergence de deux catégories de salariés, ceux des grandes entreprises et les autres, va à l'encontre de nos intérêts collectifs. En effet, les grandes entreprises ne sont pas plus créatrices d'emploi que les moyennes ou les petites, souvent même au contraire.

Les salariés des PME, moteurs de la croissance d'aujourd'hui, sont de plus en plus nombreux, ils sont aussi ceux dont la situation est la plus fragile, aussi bien sur le plan de l'emploi que sur celui des salaires ou de la retraite.

CINQ PROPOSITIONS POUR LA NOUVELLE PARTICIPATION

1. Créer une véritable incitation au développement de la participation dans les petites entreprises.

La participation est obligatoire à partir de cinquante salariés.

Une étape nouvelle doit être franchie, non pas en rendant systématiquement obligatoire la participation, mais en créant une incitation fiscale. Il est proposé que pour les entreprises de moins de cinquante salariés, la provision pour investissement soit fixée à 100 %.

Cet avantage jouerait même si l'entreprise se borne à utiliser la formule légale. Cette mesure s'appliquerait jusqu'en 2005.

Couplée avec la deuxième proposition, cette mesure est de nature à modifier fondamentalement la dimension et la perception de l'épargne salariale en France.

2. Consolider la participation financière en facilitant sa transformation en épargne pour la retraite

La participation ou l'intéressement peuvent être versés dans des plans d'épargne entreprise (PEE). Ces PEE peuvent être investis en titres de l'entreprise ou de manière plus générale en divers placements financiers. Mais, l'objectif reste une **épargne à cinq ans**. Aujourd'hui, la création de ces PEE n'est pas obligatoire et un très grand nombre d'entreprises n'en disposent pas.

Ce volume d'épargne n'est pas utilisé spontanément pour la préparation de la retraite. Or, nous savons que c'est l'enjeu fondamental des années à venir.

Il est proposé, à côté des PEE qui resteront facultatifs et dont les règles ne seront pas modifiées, de rendre **obligatoire la création de PEE pour la retraite dans toutes les entreprises où la participation s'applique**.

Le PEE pour la retraite serait alimenté :

- par les sommes venant de la participation, soit immédiatement, soit lors de leur déblocage;
- par l'intéressement;
- par de l'épargne volontaire;
- par un abondement de l'entreprise.

Le PEE pour la retraite serait géré dans des conditions fixées par décret, soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur par un gestionnaire professionnel. En pratique, pour les PME, un mécanisme interentreprises devra être prévu, soit par branches, soit par zones géographiques.

Un accord d'entreprise fixera les règles de gestion dans le respect des principes prudentiels qui seront définis par décret. L'objectif sera de veiller à ce que les droits des salariés soient protégés, même en cas de défaillance de l'entreprise.

Les sommes ne seront disponibles qu'au départ en retraite ou en cas d'invalidité. Les

sommes épargnées seront transformées en rente viagère.

Sur le plan fiscal, les sommes versées sur le PEE pour la retraite seront soumises à la CSG et à la CRDS mais totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

La rente viagère, pour la partie ne venant pas de la participation ou de l'intéressement, placée sur un PEE, sera soumise à l'impôt sur le revenu mais exonérée de CSG et de CRDS.

En pratique :

–la participation ne verra pas son régime fiscal modifié puisqu'elle est défiscalisée;

–l'intéressement deviendra déductible de l'impôt sur le revenu l'année de son placement sur le PEE pour la retraite;

–l'abondement, déjà défiscalisé, ne verra pas son régime modifié, si ce n'est son plafond qui sera majoré à 30 000 F au lieu de 15 000 F;

–l'épargne personnelle sera déductible du revenu imposable dans la limite de 30 000 F par an et par salarié;

–le calcul de l'**obligation d'épargne** personnelle, aujourd'hui de 25 %, sera ramené à 20 % et pourra intégrer les sommes provenant de l'intéressement et de la participation.

Le plan d'épargne pour la retraite pourra ainsi être alimenté par le versement des plus-values sur des stocks options généralisés (voir plus loin).

Ce dispositif très ambitieux permettrait l'émergence de véritables fonds de pension à la française. En effet, constitués obligatoirement, y compris dans les PME, transférables, ils permettront de constituer une véritable retraite par capitalisation complémentaire des systèmes de retraites par répartition.

3. Favoriser l'actionnariat salarié

Les opérations de privatisation ont montré que les salariés étaient prêts à investir massivement dans leur entreprise.

Certaines entreprises privées ont fait avec succès d'importantes augmentations de capital réservées aux salariés.

Afin de développer ce mouvement, une quote-part de toute augmentation de capital pourrait être réservée aux salariés.

Ce dispositif a déjà fait l'objet d'une proposition de loi n° 1523 qu'il est proposé de reprendre dans cette nouvelle proposition.

Ce texte consiste dans la création d'un mécanisme obligeant les sociétés augmentant leur capital à offrir 5 % de l'augmentation aux salariés avec un rabais de 50 %.

La valeur totale des actions achetées ne peut excéder 100 000 F par salarié.

Les titres ainsi acquis bénéficieraient d'un régime d'exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

4. Prévoir que les stocks options bénéficient à tous les salariés

Les sociétés, depuis 1970, peuvent instituer des options de souscription ou d'achat d'actions. La pratique a montré que si ces mécanismes ont connu un réel succès, ils restent réservés à une fraction de salariés.

Il est proposé que lorsque l'assemblée générale autorise l'institution de stocks options, une quote-part soit attribuée obligatoirement à l'ensemble des salariés travaillant en France. Chaque salarié aura droit au minimum à une attribution au moins égale à 10 % de son salaire annuel brut.

Le régime juridique de ces options serait identique au régime actuel.

Le régime fiscal serait aménagé de telle sorte que au lieu de 40 %, la plus-value dite d'acquisition serait taxée selon le régime des plus-values (26 %). Au-delà du dispositif généralisé dont le maximum calculé en relation avec le salaire annuel sera défini par le conseil d'administration, les attributions d'option suivront le régime fiscal actuel. Ainsi tous les salariés de l'entreprise bénéficieront de stocks options et leur régime fiscal, dans la limite de la dotation générale, sera allégé par rapport aux attributions individuelles.

Les attributions les plus importantes (les dix plus importantes dans les entreprises de 200 salariés et plus, les cinq en dessous) seront rendues publiques dans le rapport annuel présenté à l'assemblée générale ordinaire approuvant les comptes.

Les plus-values sur options dans la limite de l'attribution généralisée seront totalement exonérées d'impôt sur le revenu en cas de placement dans le PEE pour la retraite.

Certaines mesures pratiques viendront compléter la législation actuelle :

–tout rabais sera interdit;

–en cas d'apport des actions sur un PEE pour la retraite, le dispositif fiscal du PEE pour la retraite s'appliquerait (exonération totale de la plus-value d'acquisition et de cession).

5. Rendre obligatoire la participation aux conseils d'administration des salariés actionnaires

La loi du 25 juillet 1994 instituant une possibilité de participation des salariés actionnaires aux conseils d'administration mériterait d'être modifiée car restant

facultative, elle risque d'être inefficace.

Il est proposé :

–de fixer à 5 % du capital le pourcentage d'actionnariat salarié rendant obligatoire la participation au conseil d'un actionnaire salarié;

–de ne créer une obligation que pour un seul administrateur.

*

* *

Cinq propositions concrètes pour une “ nouvelle participation ”. L'ambition est grande mais l'enjeu est fondamental :

- pour la cohésion sociale;
- pour la stabilité de l'actionnariat des entreprises;
- pour la sauvegarde des retraites.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

GENERALISATION DE LA PARTICIPATION

Article 1^{er}

1. L'article L. 442-15 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, l'institution de la participation légale autorise la constitution de la provision pour investissement au taux de 100 % dans les conditions prévues à l'article 237 *bis* A du code général des impôts. ”

2. Dans le 1 du II de l'article 237 *bis* A du code général des impôts, le taux : “ 25 % ” est remplacé par le taux : “ 100 % ”.

3. Les dispositions des 1 et 2 sont applicables à compter des exercices clos en 2000 et jusqu'aux exercices clos en 2005.

TITRE II

CREATION DU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE POUR LA RETRAITE

Article 2

Chaque entreprise appliquant la participation aux résultats de l'entreprise à titre obligatoire ou facultatif est tenue de créer, avant la fin de l'année 2000 ou au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est exigible, un plan d'épargne d'entreprise pour la retraite.

Ce plan d'épargne suit en tant que de besoin les règles définies aux articles L. 443-1 et suivants.

Le plan est alimenté :

–sur décision du salarié par les fonds de la participation au moment de leur

attribution et au moment du déblocage;

–par le montant de l'intéressement sur décision du salarié;

–par une épargne personnelle du salarié dans la limite de 30 000 F par an;

–par les plus-values provenant du système d'options généralisé institué à l'article X de la présente loi;

–par un abondement de l'entreprise ne pouvant excéder 30 000 F par an et quatre fois le montant de l'effort personnel, constitué de l'épargne personnelle du virement de la participation et de l'intéressement.

Article 3

L'épargne placée sur le plan est gérée dans des conditions définies par décret.

Les sommes ne peuvent être investies pour plus de 25 % dans des titres émis par l'entreprise ou une de ses filiales.

Article 4

L'épargne accumulée sur le plan d'épargne d'entreprise pour la retraite ne peut être débloquée qu'au départ à la retraite ou en cas d'invalidité sous forme de rente viagère.

Article 5

Les revenus et les plus-values réalisés dans le plan sont exonérés d'impôt sur le revenu mais soumis à la contribution sociale généralisée et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale.

Article 6

Les versements volontaires au plan sont déductibles du revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires.

Article 7

Les sommes provenant de l'intéressement placées sur le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Article 8

La rente viagère perçue après la clôture du plan est soumise à l'impôt sur le revenu

dans les conditions de droit commun sous réserve de la quote-part de la rente provenant du placement de la participation ou de l'intéressement qui bénéficie d'une exonération.

Article 9

En cas de départ de l'entreprise, le salarié à le choix entre :

–le maintien de son plan mais qui ne peut plus être alimenté. Toutefois, si le salarié ne retrouve pas un emploi ou en retrouve un dans une entreprise où un tel plan n'existe pas, il peut faire des versements volontaires limités à 30 000 F par an;

–son transfert sur le plan auquel il a droit dans sa nouvelle entreprise.

TITRE III

FAVORISER L'ACTIONNARIAT SALARIE

Article 10

Il est inséré, après l'article 208-19 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, un article 208-20 ainsi rédigé :

“ *Art. 208-20.* – A l'occasion de toute augmentation de capital par émission d'actions d'une société cotée ayant distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices, 5 % des actions nouvelles doivent être offertes aux salariés à un prix inférieur de moitié au prix d'émission.

“ Les actions offertes sont réparties entre les salariés selon les modalités fixées par l'assemblée générale extraordinaire. La valeur des actions proposées ne peut excéder 100 000 F par salarié. Elles doivent être achetées dans le délai d'un mois à compter de la décision de l'assemblée générale autorisant l'augmentation du capital.

“ Les actions acquises dans les conditions définies au premier alinéa du présent article doivent être émises sous la forme nominative. Elles sont incessibles pendant trois ans à dater de leur distribution ou de leur achat.

“ Pour l'application du présent article, l'assemblée générale peut décider que les salariés concernés sont également ceux des filiales détenues directement ou indirectement à plus de 50 %.

“ Dans les conditions et suivant les modalités prévues aux alinéas précédents, le même avantage peut être proposé aux salariés des sociétés non cotées sur décision de l'assemblée générale extraordinaire.

“ Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article. ”

Article 11

L'article 92 B du code général des impôts est complété par un paragraphe ainsi rédigé :

“ VI.– Les gains nets retirés de la cession d'actions distribuées dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 208-20 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales ne sont pas imposables. ”

Article 12

L'article 1600-0 F du code général des impôts est complété par un paragraphe ainsi rédigé :

“ III.– Le prélèvement social de 1 % perçu au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ne s'applique pas aux gains nets mentionnés au VI de l'article 92 B au code général des impôts. ”

TITRE IV

CREER UN MECANISME DE STOCK OPTION GENERALISE

Article 13

L'article 208-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales est complété par un alinéa ainsi rédigé :

“ Lorsque le conseil d'administration met en œuvre l'autorisation de consentir des options prévue au premier alinéa, cette attribution représente au minimum la contre-valeur de 10 % du salaire annuel brut de l'année précédente pour chaque salarié. Cette attribution généralisée d'options suit le régime général des options sous réserve de la plus-value d'acquisition qui est soumise à l'impôt sur le revenu au taux de 15 %. En cas de remplacement de la plus-value d'acquisition et de cession sur le plan d'épargne d'entreprise pour la retraite prévu à l'article 2 de la loi n° du , elle est exonérée d'impôt sur le revenu. ”

Article 14

Au quatrième alinéa de l'article 208-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, les mots : “ à 80 % ” sont remplacés par le mot : “ à ”.

Article 15

Après l'article 208-8-2 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, il est inséré un article 208-8-3 ainsi rédigé :

“ *Art. 208-8-3.*– Dans les entreprises de deux cents salariés ou plus, le rapport annuel de gestion mentionne le nom des dix salariés ou mandataires sociaux qui bénéficient des montants les plus élevés de droits à la souscription ou à l'achat d'actions. Le rapport précise le montant total par personne de droits attribués ainsi que le prix auquel ces droits ont été consentis. Cette obligation est réduite aux cinq premiers bénéficiaires dans les entreprises de moins de deux cents salariés. ”

TITRE V

PARTICIPATION DES SALARIES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 16

L'article 93-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée est ainsi rédigé :

“ *Art. 93-1.*– Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article 157-2 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 5 % du capital social de la société, les statuts de la société doivent être modifiés à l'assemblée générale extraordinaire afin d'insérer une clause prévoyant la nomination d'au moins un administrateur ayant la qualité de salarié actionnaire. Le ou les administrateur(s) salarié(s) sont nommé(s) par l'assemblée générale ordinaire sur proposition de l'assemblée spéciale des actionnaires salariés convoquée à cet effet.

“ Cette nomination intervient au plus tard dix-huit mois après la présentation du rapport prévue à la première phrase. Les conditions de cette nomination et de cette désignation par l'assemblée spéciale sont fixées par décret.

“ Le ou les administrateurs ainsi nommés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévu à l'article 89.

“ Cette disposition ne s'applique pas lorsque d'autres dispositions législatives prévoient la participation au conseil d'administration de salariés de l'entreprise.

“ Lorsqu'à la fin du mandat du ou des salariés actionnaires, la condition prévue à la première phrase n'est plus respectée, les statuts peuvent prévoir que le mandat ne sera pas renouvelé. ”

Article 17

Les pertes de recettes résultant de la présente loi sont compensées par une augmentation, à due concurrence, de la taxe intérieure sur les produits pétroliers en ce qui concerne l'Etat et la création d'une taxe additionnelle aux droits sur les alcools en ce qui concerne la sécurité sociale.