

Document
mis en distribution
le 27 septembre 2000

N° 2589

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 septembre 2000.

AVIS

présenté

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾ SUR LE
PROJET DE LOI (n° 2560) *sur l'épargne salariale*,

PAR M. Pascal TERRASSE,
Député.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Entreprises

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec, *président* ; MM. Jean-Michel Dubernard, Jean-Paul Durieux, Jean-Pierre Foucher, Maxime Gremetz, *vice-présidents* ; Mme Odette Grzegrzulka, MM. Denis Jacquat, Patrice Martin-Lalande, *secrétaires* ; MM. Bernard Accoyer, Mme Sylvie Andrieux, MM. André Aschiéri, Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, MM. Jean-Paul Bacquet, Jean-Pierre Baeumler, Pierre-Christophe Baguet, Jean Bardet, Jean-Claude Bateux, Jean-Claude Beauchaud, Mmes Huguette Bello, Yvette Benayoun-Nakache, MM. Serge Blisko, Patrick Bloche, Mme Marie-Thérèse Boisseau, MM. Jean-Claude Boulard, Bruno Bourg-Broc, Mme Christine Boutin, MM. Jean-Paul Bret, Victor Brial, Yves Bur, Alain Calmat, Pierre Carassus, Pierre Cardo, Mme Odette Casanova, MM. Laurent Cathala, Jean-Charles Cavaillé, Bernard Charles, Michel Charzat, Jean-Marc Chavanne, Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, MM. Georges Colombier, François Cornut-Gentille, René Couanau, Mme Martine David, MM. Bernard Davoine, Bernard Deflesselles, Lucien Degauchy, Marcel Dehoux, Jean Delobel, Jean-Jacques Denis, Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, MM. Julien Dray, Guy Drut, Nicolas Dupont-Aignan, Yves Durand, René Dutin, Christian Estrosi, Michel Etiévant, Claude Evin, Jean Falala, Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, MM. Michel Fromet, Germain Gengenwin, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Marie Geveaux, Jean-Pierre Giran, Michel Giraud, Gaëtan Gorce, François Goulard, Jean-Claude Guibal, Jean-Jacques Guillet, Mme Paulette Guinchard-Kunstler, MM. Francis Hammel, Pierre Hellier, Michel Herbillon, Guy Hermier, Mmes Françoise Imbert, Muguette Jacquaint, MM. Serge Janquin, Jacky Jaulneau, Armand Jung, Bertrand Kern, Christian Kert, Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, MM. Jacques Lafleur, Robert Lamy, Edouard Landrain, Pierre Lasbordes, Mme Jacqueline Lazard, MM. Michel Lefait, Maurice Leroy, Patrick Leroy, MM. Gérard Lindeperg, Patrick Malavieille, Alfred Marie-Jeanne, Mme Jacqueline Mathieu-Obadia, MM. Didier Mathus, Jean-François Mattei, Pierre Menjucq, Mme Hélène Mignon, MM. Pierre Morange, Hervé Morin, Renaud Muselier, Philippe Nauche, Henri Nayrou, **Alain Néri, Yves Nicolin, Bernard Outin, Mme Catherine Picard, MM.**

Dominique Paillé, Michel Pajon, Jean-Pierre Pernot, Mme Geneviève Perrin-Gaillard, MM. Bernard Perrut, Pierre Petit, MM. Jean Pontier, Jean-Luc Prél, Alfred Recours,

Gilles de Robien, Mme Chantal Robin-Rodrigo, MM. Marcel Rogemont, Yves Rome, Joseph Rossignol, Jean Rouger, Rudy Salles, André Schneider, Bernard Schreiner, Patrick Sève, Michel Tamaya, Pascal Terrasse, Gérard Terrier, André Thien Ah Koon, Mme Marisol Touraine, MM. Anicet Turinay, Jean Ueberschlag, Jean Valleix, Alain Veyret, Philippe Vuilque, Mme Marie-Jo Zimmermann.

TM \o "1-6" \t "Titre 7;6;Titre 8;7;Titre 9;7;Titre 10;8;Titre 11;8;Titre 12;9;Titre 13;9;Titre 2bis;2;Titre14;8"

INTRODUCTION 7

i.— un projet de loi attendu qui vise à une amélioration des dispositifs existants 9

A. Les résultats obtenus à ce jour par les différents mécanismes d'épargne salariale 9

1. Les règles actuellement en vigueur. 9

2. Des résultats positifs méritant d'être encore développés 11

B. Les pistes d'amélioration des dispositifs en vigueur **CONTENUES DANS LE PROJET DE LOI** 12

1. Les défauts du système actuel 12

2. Les améliorations proposées par le projet de loi 13

II.— DES DISPOSITIONS PLUS NOVATRICES QUI PERMETTENT LA MISE EN PLACE DE NOUVEAUX OUTILS PERFORMANTS D'ÉPARGNE SALARIALE 15

A. Pour la diffusion la plus large possible de l'épargne salariale dans les PME et de l'actionnariat salarié 15

1. Les incitations destinées étendre l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises 15

2. La volonté de développer l'actionnariat salarié 15

B. La constitution d'un nouveau produit d'épargne salariale à long terme 16

1. L'instauration d'un nouvel instrument 16

2. Les débats en cours 17

Travaux de la commission 19

I.— DISCUSSION GÉNÉRALE 19

II.– EXAMEN DES ARTICLES	23
Titre 1er : Amélioration des dispositifs <i>existants</i>	23
Article 1er (article L. 444-4 nouveau, articles L. 441-2, L. 442-4 et L. 443-2 du code du travail) : <i>Amélioration de la couverture des salariés précaires au regard des dispositifs de l'épargne salariale</i>	23
Article 2 (article L. 444-5 nouveau et articles L. 443-2 et L. 443-6 du code du travail ; article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale) : Modalités de transfert des sommes épargnées d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) vers le PEE d'un nouvel employeur	26
Article 3 (articles L. 444-3 et L. 443-3 du code du travail) : Définition de <i>la notion</i> de groupe applicable à l'ensemble des dispositifs de l'épargne salariale	30
Titre II : Extension de l'épargne salariale	33
Article 4 (article 237 bis A du code général des impôts, articles L. 441-2 et L. 441-4 du code du travail) : <i>Renforcement des incitations</i> à la conclusion d'accords d'intéressement et de participation et modalités particulières pour le calcul de l'intéressement des salariés de certaines sociétés holding	33
Article 5 (article L. 443-1-1 nouveau et article L. 443-3 du code du travail) : Mise en place des plans d'épargne interentreprises (PEI)	38
Article 6 (articles L. 443-1, L. 443-2, L. 443-7 du code du travail) : Extension du bénéfice des PEE aux mandataires sociaux et entrepreneurs individuels dans les entreprises de 100 salariés au plus	42
Titre III : Plan partenarial d'épargne salariale volontaire	44
Article 7 (article L. 443-1-2 nouveau du code du travail) : Caractéristiques et fonctionnement du PPESV	44
Article 8 (articles L. 443-2, L. 443-5 et L. 443-7 du code du travail et articles 81, 163 bis AA, 163 bis B, 231 bis E, 237 bis A, 237 ter du code général des impôts et article 186-3 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales) : Dispositions de coordination et mesures particulières favorables à l'institution des PPESV	49
Titre IV : Encouragement à l'économie solidaire et diversification des placements	51
Article 9 (article L. 443-3, article L. 443-3-1 nouveau du code du travail, article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières, article 237 bis A du code général des impôts) : Encouragement de l'orientation de l'épargne salariale vers des entreprises relevant de la définition de l'économie solidaire	51
Article 10 (article L. 443-4 du code du travail) : Conditions de sécurité des investissements réalisés dans le cadre des PEE et des PPESV	55

Titre V : Renforcement des droits des salariés dans l'entreprise

56

Article 11 (articles L. 132-27, L. 133-5, L. 441-3, L. 442-4, L. 442-5, L. 443-1 et L. 443-8

du code du travail) : Renforcement de l'implication des partenaires sociaux en matière d'épargne salariale et unification des modalités de dépôt administratif pour les différents dispositifs
56

Après l'article 11 **60**

Article 12 (article L. 443-3 du code du travail et articles 20 et 21 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières) : Distinction plus précise entre l'épargne diversifiée et l'actionnariat salarié et clarification des divers rôles dévolus aux conseils de surveillance **62**

Article 13 (articles 93-1 et 129-2 de la loi n° 66-537 sur les sociétés commerciales) : Consultation régulière de l'assemblée générale sur la question de la désignation d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance parmi les salariés actionnaires **67**

Après l'article 13 **68**

Titre VI : Actionnariat salarié **69**

Article 14 (article L. 443-5 du code du travail et articles 108, 186-3, 208-9 à 208-19, 217-9 de la loi n° 66-537 sur les sociétés commerciales et article 208-9-1 nouveau de cette loi) : Consultation régulière de l'assemblée générale sur la politique de l'entreprise en matière de développement de l'actionnariat salarié **69**

Article 15 (article 2 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 modifiée relative aux modalités des privatisations) : Opérations d'actionnariat salarié dans certaines entreprises publiques ou à participation publique **71**

AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION **73**

INTRODUCTION

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales est aujourd'hui appelée à se prononcer sur le projet de loi sur l'épargne salariale. Ce n'est pas la première fois au cours de la présente législature que la commission débat de ce sujet à la fois complexe et essentiel tant que pour la santé de notre économie que pour la qualité des relations sociales dans les entreprises.

On peut rappeler, en effet, que diverses propositions de loi déposées par des membres de groupes de l'opposition ont été rejetées par l'Assemblée nationale au cours des derniers mois. On peut citer la proposition de loi n° 1513 déposée par M. Edouard Balladur relative à l'actionnariat des salariés . La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a décidé de ne pas présenter de conclusions lors de sa réunion en date du 12 mai 1999. Plus récemment, la même décision a été prise à propos de la proposition de loi n° 2105 déposée par M. Philippe Douste-Blazy relative à la participation et à la croissance pour tous , lors de la réunion de commission du 2 février 2000. Enfin, lors de la réunion du 9 mai 2000, la commission n'a pas non plus présenté de conclusions relativement à la proposition de loi n° 2099 de M. Edouard Balladur sur l'épargne salariale et la participation pour la bonne raison que chacun savait, à cette époque, qu'un projet de loi complet était en préparation et allait venir en discussion devant l'Assemblée nationale à l'automne 2000.

C'est précisément ce texte – le projet de loi n° 2560 sur l'épargne salariale – qui *fait aujourd'hui l'objet d'une saisine au fond* de la commission des finances, de l'économie générale et du plan et d'une saisine pour avis de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

A l'heure actuelle, une véritable attente se fait jour parmi les salariés pour que se développent les outils de la participation au sens large. Une réflexion collective sur ces sujets essentiels pour la régulation économique et sociale de notre société est aujourd'hui lancée. Le présent projet de loi en est le témoignage. Aujourd'hui, la participation et l'épargne salariale représentent un « moteur auxiliaire de la flexibilité du marché », pour reprendre les termes tout à fait justes utilisés dans le rapport de MM. Jean-Pierre Balligand et Jean-Baptiste de Foucauld, remis au Premier ministre en janvier 2000. Désormais, la conception qui prévaut renvoie à une participation négociée, ce qui fait des dispositifs d'épargne salariale les piliers d'un nouveau contrat social. C'est dans cette perspective de dialogue social renforcé au sein des entreprises que s'inscrit le projet de loi aujourd'hui en discussion.

Ambitieux et complet, ce projet permet à la fois des améliorations des dispositifs en vigueur (I) et des avancées intéressantes pour le développement la diffusion dans un maximum d'entreprises grâce à l'établissement de nouveaux outils (II).

i.– Un projet de loi attendu qui vise à une amélioration des dispositifs existants

Il faut tout d'abord rappeler que le dépôt de ce projet de loi intervient dans le prolongement de l'adoption régulière depuis plus de quarante ans de textes législatifs sur ces sujets. Depuis 1959, le législateur est en effet intervenu à diverses reprises : notamment en 1959 pour l'intéressement, en 1967 pour la participation, en 1970 pour les options de souscriptions ou d'achats d'actions, en 1973 pour l'actionnariat, en 1980 pour la distribution gratuite d'actions aux salariés, en 1986 pour la simplification et la libéralisation des mécanismes existants, en 1994 pour l'amélioration des incitations et la codification des dispositifs dans le code du travail. Au fil de ces différentes interventions, les règles applicables à chaque dispositif se sont précisées. Le projet de loi ne remet nullement en cause les mécanismes ainsi complétés au fur et à mesure de l'adoption de nouveaux textes de loi ; il vise au contraire à renforcer l'efficacité des outils existants. Ceux-ci peuvent en effet être encore améliorés.

A. Les résultats obtenus à ce jour par les différents mécanismes d'épargne salariale

Avant d'en venir aux dispositions contenues dans le projet de loi, il ne paraît pas inutile de préciser la terminologie utilisée. De manière extensive, le concept d'épargne salariale peut se définir comme toute épargne susceptible de se former à l'occasion de la relation de travail. **L'épargne salariale** recouvre actuellement cinq mécanismes principaux : l'intéressement des salariés aux performances de l'entreprise qui fut mis en place en 1955 et 1959, la participation des salariés aux bénéfices des entreprises instituée en 1967, les plans d'épargne d'entreprise (PEE), l'actionnariat salarié, qui se réalise fréquemment, mais pas exclusivement, par l'intermédiaire des dispositifs précédents, et enfin, les options de souscription ou d'achats d'actions, dites également « stock-options » mises en place depuis 1970.

1. Les règles actuellement en vigueur.

La mise en place de la participation est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et facultative en dessous de ce seuil. Fondée sur le bénéfice réalisé par l'entreprise et calculée selon une formule minimale, elle n'est pas versée directement aux salariés mais épargnée pendant cinq ans en contrepartie d'une défiscalisation totale et de l'exonération de charges sociales, à l'exception de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). La participation des salariés aux résultats de l'entreprise ne doit pas se substituer à la

rémunération ; elle doit avoir un caractère collectif et aléatoire et donne lieu à une négociation au **sein de l'entreprise**. Notons qu'une réserve de participation est établie en vertu des dispositions de l'article L. 442-2 du code du travail. D'après l'actuel article L. 442-4, la répartition de cette réserve entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret. Aux termes de l'article L. 442-7, les droits constitués au profit des salariés en vertu de ces dispositions sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits, sachant que l'accord conclu peut ramener ce délai à trois ans.

L'intéressement est établi par un accord valable pour une durée de trois ans, accord qui doit instituer un dispositif collectif, présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée soit aux résultats **financiers ou comptables soit aux p** performances de l'entreprise. L'accord doit en outre opter pour un mode de répartition (uniforme, proportionnelle aux salaires, à la durée de présence dans l'entreprise ou mixte) de l'intéressement entre les salariés. Les primes d'intéressement, qui n'ont pas le caractère de salaire, et ne sont donc pas soumises aux charges sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS, sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si elles sont versées dans un plan d'épargne d'entreprise (elles sont alors exonérées).

Par ailleurs, l'article L. 443-1 du code du travail définit le plan d'épargne d'entreprise (PEE) conçu comme un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise (à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite) peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise. Rappelons qu'il existe deux voies pour constituer un PEE : soit l'entreprise le met en place de sa propre initiative soit le PEE est établi grâce à un accord signé avec le personnel. Selon l'article L. 443-2, tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux PEE. Les versements effectués par un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.

Le PEE peut être alimenté par les versements volontaires du salarié (y compris les primes d'intéressement), par les droits à participation des salariés, par les abondements de l'entreprise. Il peut être investi en parts de SICAV ou versé dans un fond commun de placement d'entreprise pouvant être diversifié ou investi en titres de l'entreprise. Les revenus sont réinvestis en franchise d'impôt, à l'exception de la CSG et de la CRDS, et ont la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent, c'est-à-dire cinq ans.

D'après l'article L. 443-3, les sommes recueillies sur un PEE peuvent être affectées à l'acquisition a) de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable, b) de parts en fonds communs de placement, c) d'actions. Les actifs de fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise, **soit des valeurs mobilières** françaises diversifiées comprenant ou non des titres de l'entreprise. Enfin, l'article L. 443-7 indique que les

sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié sont limitées à 15 000 francs sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. Les sommes concernées peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon les cas ; elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts (article L. 443-8).

Enfin, l'actionnariat salarié constitue l'une des composantes de l'épargne salariale et peut se mettre en place par la distribution directe d'actions dans le cadre de la participation ou par l'intermédiaire du PEE. On peut noter que la loi du 27 décembre 1973 relative à la souscription ou à l'acquisition d'actions des sociétés par leurs salariés n'a guère été utilisée à ce jour. C'est la raison pour laquelle ses dispositions sont abrogées par le projet de loi.

2. Des résultats positifs méritant d'être encore développés

Diverses enquêtes ont démontré l'intérêt des Français pour l'épargne salariale. L'enquête patrimoine de 1998 a établi qu'un peu plus de 22 % des salariés du secteur privé ou d'une entreprise publique ou nationale (comme EDF-GDF, la RATP ou la SNCF par exemple) possèdent de l'épargne salariale capitalisée, soit un peu plus de 3 millions de personnes. Selon une enquête réalisée en 1999 par la Dares (direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques du ministère de l'emploi et de la solidarité), 5,5 millions de personnes étaient couvertes soit par le système de la participation soit par celui de l'intéressement en 1997 .

En 1998, les entreprises françaises ont en outre distribué à 4,4 millions de salariés des primes en moyenne supérieures à celles de l'année 1997, avec 6.100 francs pour la participation et 5 600 francs pour l'intéressement. Il faut noter que ces primes sont en général plus élevées dans l'industrie, dans les petites entreprises et pour les cadres. Au total, les deux systèmes ont représenté près de 35 milliards de francs versés en 1998.

D'après les chiffres cités dans le rapport réalisé par MM. Balligand et de Foucault, en 1998, 18 951 entreprises étaient signataires d'un accord de participation, couvrant 4,95 millions de salariés. Seules 11.283 entreprises (soit 59 % de l'ensemble) avaient effectué des versements à leurs salariés, ce qui représentait 20,6 milliards de francs et 3,78 millions de bénéficiaires, soit une moyenne de 6.100 francs par salarié. En 1997, 14 629 entreprises avaient conclu un accord d'intéressement concernant 3,03 millions de salariés. Les versements effectifs ont concerné 10 653 entreprises (73 % de l'ensemble) et 2,46 millions de salariés qui ont reçu 13,9 milliards de francs (soit 5.647 francs en moyenne).

Quant à eux, les plans d'épargne d'entreprise se développent à un rythme

régulier. Avec un dépôt moyen de plus de 14 200 francs, 19,3 milliards de francs y ont été épargnés en 1997 (contre 12,7 milliards en 1996, 10,4 milliards en 1995, 9,5 milliards en 1994 et 8,8 milliards en 1993).

B. Les pistes d'amélioration des dispositifs en vigueur CONTENUES DANS LE PROJET DE LOI

Aujourd'hui les mécanismes de l'épargne salariale connaissent, comme on l'a vu, un succès de plus en plus manifeste mais ils présentent un certain nombre de défauts auxquels il convient de remédier.

1. Les défauts du système actuel

En premier lieu, les divers mécanismes de l'épargne salariale restent encore insuffisamment négociés. Il faut rappeler à cet égard que les plans d'épargne d'entreprise (PEE) peuvent être mis en place unilatéralement par l'employeur. Second inconvénient actuel : l'épargne salariale reste encore trop peu développée dans les petites et moyennes entreprises. Aujourd'hui 97 % des salariés des PME n'ont accès à aucun dispositif d'épargne salariale. En outre, les conditions d'ancienneté aujourd'hui posées (jusqu'à six mois d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir prétendre participer à un mécanisme d'épargne salariale) demeurent défavorables aux salariés les plus mobiles et aux plus précaires d'entre eux.

Quant à la durée des placements (5 ans actuellement pour un PEE) elle paraît trop faible au regard des besoins de financement de notre économie. Les entreprises ont besoin de stabilité financière et de retour en fonds propres important pour pouvoir se développer davantage.

Enfin, les divers systèmes - PEE, intéressement, participation - se sont peu à peu cumulés et forment une superposition de mesures plus ou moins lisibles. Une clarification s'impose.

2. Les améliorations proposées par le projet de loi

Ces constats étant établis, le projet de loi tend à une amélioration des dispositifs existants. Plusieurs pistes sont ouvertes. On peut citer notamment la réduction des conditions d'ancienneté requises pour pouvoir bénéficier des dispositifs, les efforts faits pour adapter ces dispositifs au phénomène croissant de la mobilité des salariés, en facilitant par exemple les transferts des sommes épargnées d'un plan d'épargne à un autre, enfin les mesures visant à une meilleure sécurisation des accords d'intéressement grâce à l'institution d'un délai de quatre mois fixé à la direction départementale du travail et de l'emploi pour donner un avis sur la validité de l'accord.

En outre, le projet de loi comporte des dispositions très novatrices visant à enrichir le contenu de l'obligation annuelle de négocier :

désormais les partenaires sociaux devront négocier chaque année sur la possibilité de mettre en place un ou plusieurs mécanismes d'épargne salariale dans l'entreprise si aucun de ces mécanismes n'existe. De même, la clause sur l'épargne salariale est ajoutée à la liste des clauses obligatoires pour qu'une convention collective puisse être étendue.

Le projet de loi détermine également un rôle accru pour les conseils de surveillance des fonds communs de placement. Un effort de clarification salulaire est par ailleurs entrepris grâce à une meilleure distinction entre l'épargne salariale diversifiée (dont les fonds sont régis par l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 relative aux OPCVM) et l'actionnariat salarié (dont les fonds sont régis par l'article 21 de la loi de 1988). Pour résumer, lorsqu'il s'agit d'épargne salariale diversifiée, les pouvoirs du conseil de surveillance consistent à suivre la gestion et les performances de la société de gestion ; dans le cas de l'actionnariat salarié, le conseil de surveillance a pour mission de contrôler étroitement l'activité de l'entreprise et la valorisation de ses titres.

Enfin, on peut noter que le projet de loi offre l'occasion de définir pour la première fois dans un texte législatif la notion d'économie solidaire. Si la définition proposée n'est certes pas parfaite en l'état, il convient néanmoins de saluer les efforts réalisés pour développer à l'occasion d'une relance de l'épargne salariale ce secteur particulier de notre économie.

Mais le projet de loi n'a pas pour seule ambition d'améliorer l'existant. Il vise surtout à permettre une large extension de l'épargne salariale.

II.– DES DISPOSITIONS PLUS NOVATRICES QUI PERMETTENT LA MISE EN PLACE DE NOUVEAUX OUTILS PERFORMANTS D'ÉPARGNE SALARIALE.

Deux nouveaux types de dispositifs sont mis en place : les plans d'épargne interentreprises et les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire. D'autres dispositions comme le renforcement des incitations fiscales dans certains cas ou l'ouverture des PEE aux mandataires sociaux dans les PME poursuivent le même objectif d'extension de l'épargne salariale.

A. Pour la diffusion la plus large possible de l'épargne salariale dans les PME et de l'actionnariat salarié

1. Les incitations destinées à étendre l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises

Le projet de loi met en place dans son article 5 des plans d'épargne interentreprises (PEI) destinés à mettre fin à l'exclusion de fait des mécanismes d'épargne salariale des salariés des petites et moyennes entreprises. De façon nouvelle, est également ouverte la possibilité de conclure un accord d'intéressement pour les salariés d'une société holding prenant en compte les résultats des filiales. Pour la première fois, la loi autorise en outre les mandataires sociaux des entreprises de moins de cent salariés à participer au plan d'épargne de l'entreprise.

Des incitations fiscales sont par ailleurs prévues ou renforcées afin d'augmenter le nombre d'accords concernés. C'est ainsi qu'est instituée une provision pour investissement (PPI) - à hauteur de 50 % des abondements de l'employeur - au bénéfice des entreprises employant moins de cent salariés ayant conclu un accord d'intéressement au plus tard deux ans après la publication de la loi à condition que cet intéressement soit affecté au plan d'épargne.

2. La volonté de développer l'actionnariat salarié

Le projet de loi tend également à développer la réalité de l'actionnariat salarié dans nos entreprises. Il est, par conséquent, prévu d'organiser une saisine périodique de l'assemblée générale des actionnaires à propos de la politique à adopter en matière d'actionnariat salarié lorsque les actions détenues par les salariés représentent moins de 3 % du capital social de la société. Un tel rendez-vous pourrait avoir lieu tous les trois ans.

B. La constitution d'un nouveau produit d'épargne salariale à long terme	Versement mensuel du salarié	Taux d'abondement de l'entreprise	Proportion de placements en actions (en retenant une hypothèse de rendement de 10 %)	Proportion de placements en obligations (en retenant une hypothèse de taux de rendement de 5,5 %)	Estimation de la valeur finale nette du portefeuille (au bout de dix ans, une fois les prélèvements prévus effectués)
Un des					

re, est
un
nouvel
instrume
nt
d'éparg
ne
caractéri
sé par
une
durée de
blocage
des
sommes
et des
valeurs
acquises
fixée à
dix ans
minimu
m. Il
apparaît
que dix
ans
représen
tent une
bonne
durée
pour
permettr
e une
meilleur
e
adéquati
on de
l'épargn
e aux
besoins
de
finance
ment de
long
terme de
l'écono
mie
français
e.

Le
PPESV
est un
produit
qui
permettr
a aux
salariés
de se
constitu
er une
épargne
de
précauti
on et
pourra
contribu
er à la
réalisati
on de
projets
variés
comme
l'aide à
la
création
d'entrep
rise,
l'achat
d'une
résidenc
e. D'un
point de
vue
économi
que, le
dispositi
f paraît
favorabl
e aux
salariés
qui
bénéfici
eront,
grâce à
l'allong
ement

de la
durée de
leur
épargne,
d'un
rendeme
nt
probable
ment
supérieu
r à celui
de
placeme
nts à
plus
court
terme. Il
faut
noter
qu'en
l'état
actuel
du
projet,
les
salariés
sont
laissés
libres de
choisir à
la sortie,
entre
deux
grandes
options :
le
verseme
nt d'un
capital
en une
fois, ou
le
bénéfice
d'une
rente
viagère
ou à

durée
limitée
dans le
temps.
Du point
de vue
des
entreprises, il est
certain
que
l'orientation de
cette
épargne
vers le
long
terme
contribu-
era
grandement à
renforcer leurs
fonds
propres
et à
améliorer leur
stabilité
financière.
C'est
l'économie
française
entière
qui
gagnera
en
efficacité.
En
effet la
durée
d'indis-
ponibilité
des

sommes
épargné
es – dix
ans –
devrait
permettr
e un
investiss
ement
en
actions
plus
importa
nt. Sous
l’angle
des
relations
sociales,
il est
certain
que la
relance
des
instrume
nts de
l’épargn
e
salariale
répond
aux
attentes
des
salariés
qui
souhaite
nt être
de plus
en plus
associés
à la vie
et aux
résultats
de leur
entrepris
e.
Les
estimati

ons
réalisées
par le
ministèr
e de
l'écono
mie et
des
finances
démontr
ent
l'efficac
ité
économi
que du
dispositi
f. Selon
les
projecti
ons
effectués,
un
salarié
dégagea
nt une
épargne
mensuel
le assez
faible –
de 200
francs
par mois
–
obtiendr
ait un
portefeu
ille
d'une
valeur
de **68**
652
francs
au bout
de dix
ans en
prenant deux
hypothèses
tout à fait

réalistes :
un taux
d'abondement de l'entreprise de 100 % (alors que ce taux peut atteindre jusqu'à 300 %) et la constitution d'un portefeuille équilibré (une moitié investie en actions et l'autre moitié investie en obligations). Un salarié capable d'épargner 1 500 francs par mois bénéficierait d'un portefeuille d'une valeur de 325 220 francs au bout de dix ans grâce à un investissement constitué pour les trois quarts d'actions, même avec un versement complémentaire de son entreprise relativement faible (à hauteur de 25 %).
Estimations de cas types

CAS TYPES

Salarié A **200 F** 100 % 50 % 50 % 68.652 F Salarié B **200 F** 200 % 50 % 50 % 102.978 F Salarié C **500 F** 100 % 50 % 50 % 171.630 F Salarié D **1.000 F** 50 % 100 % 0 % 278.906 F Salarié E **1.000 F** 50 % 25 % 75 % **246.715 F** Salarié F **1.500 F** 25 % **75 %** 25 % 335.220 F
Source : Ministère de l'économie et des finances – Fiches sur le projet de loi (août 2000)

2. Les débats en cours

Si personne ne conteste l'*opportunité* de mettre en place cet outil d'épargne à long terme qu'est le PPESV, certaines questions relatives à ses modalités de fonctionnement continuent aujourd'hui de faire débat. Les discussions portent sur deux thèmes.

Le premier concerne la question de la sortie en rente. Certains estiment en effet que l'option de la sortie en rente ne saurait être acceptée, un tel mécanisme donnant en effet le sentiment que l'épargne salariale aurait vocation à permettre aux salariés de se constituer un complément de retraite. Si cette démarche venait à se généraliser, cela aboutirait, selon eux, à remettre in fine en cause la primauté du système de retraite par répartition. Parmi ceux-ci, beaucoup craignent en effet que ce type de dispositifs conduise à l'institution de véritables fonds de pension à la française. Afin de ne pas brouiller le débat et d'apaiser les inquiétudes quant à la préservation complète de notre système des retraites, le rapporteur estime utile d'éliminer la référence à une sortie en rente dans le projet de loi.

Cette suppression des termes de sortie échelonnée ne paraît d'ailleurs pas poser de difficultés sur le plan purement technique puisqu'il sera toujours possible à tout salarié récupérant son épargne au bout de dix ans (voire d'une durée plus longue si l'accord instituant le PPESV le prévoyait) de demander à un organisme financier de transformer le capital en rente.

La question de l'assujettissement total ou partiel aux cotisations sociales des abondements réalisés par l'employeur dans le cadre des PPESV constitue un deuxième grand thème de discussions à l'heure actuelle. Le rapporteur considère qu'il convient dans un souci d'équilibre du financement des comptes sociaux d'assujettir au moins partiellement à cotisations les abondements des employeurs tout en gardant à l'esprit le souci de rendre le produit **attractif**. **Des solutions** techniques pourraient être trouvées afin de respecter ces deux objectifs : la nécessité de ne pas hypothéquer le financement de la protection sociale notamment au titre des branches vieillesse et maladie et celle de ne pas faire du PPESV un produit « mort-né » en le soumettant à cotisation sans qu'une contrepartie fiscale efficace soit mis en place.

Travaux de la commission

I.— DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné pour avis le présent projet de loi au cours de ses séances du mercredi 20 septembre 2000

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur pour avis.

Mme Roselyne Bachelot-Narquin s'est tout d'abord félicitée de la révolution culturelle opérée dans les rangs de l'actuelle majorité s'agissant de l'épargne salariale, tout en regrettant que la proposition de loi présentée sur ce même sujet par M. Edouard Balladur il y a quelques mois ait été à l'époque rejetée sans qu'il y ait eu de véritable débat lors de la réunion de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales puis en séance publique. Un temps utile de travail et de réflexion aurait pu être gagné si les dispositions de cette proposition de loi avaient été, alors, effectivement examinées.

*Le projet de loi tel qu'il est présenté recueille globalement l'assentiment du groupe RPR, même s'il lui apparaît peu ambitieux. Dans le contexte actuel de croissance, où les taux d'accroissement des profits, voire des résultats d'exploitation des entreprises augmentent de façon spectaculaire, l'audace aurait pu être au rendez-vous. Comme l'a rappelé le président de la République dans son intervention du 14 juillet dernier, cette situation contraste fortement avec le gel quasi général des salaires, l'augmentation de 4 % observée pour la masse salariale en 2000 s'expliquant largement par l'augmentation des salaires les plus élevés notamment dans des secteurs **très performants et spécifiques** de l'économie nationale. En réalité, la réduction du temps de travail a eu pour conséquence directe un écrasement de la progression salariale. Il en résulte que les salariés n'ont guère tiré profit de la croissance.*

Aussi, **si l'on ne peut** qu'approuver le rapporteur quand il affirme que l'épargne salariale ne doit pas être regardée comme un substitut à l'augmentation des salaires en période de croissance, il semble néanmoins intéressant d'utiliser l'épargne salariale comme un moyen souple et complémentaire d'accroître la rémunération globale du travail.

Enfin, Mme Roselyne Bachelot-Narquin a rappelé que, même si son groupe déplore que le texte n'aborde pas la question de l'épargne-retraite, il considère que le dossier des retraites relève d'un débat distinct de celui de la modernisation de l'épargne salariale.

M. Maxime Gremetz a déclaré partager les objectifs énoncés par le rapporteur pour ce qui concerne l'encouragement à une épargne plus longue, plus active, qui ne se développe pas au détriment des salaires et soit orientée vers des besoins productifs et non pas vers la spéculation. Il reste qu'actuellement, le partage de la croissance de la valeur ajoutée entre le travail et le capital demeure profondément déséquilibré. Comme l'a fait justement observer Mme Roselyne Bachelot-Narquin, les profits des vingt premières entreprises françaises ont autant augmenté durant les six premiers mois de l'année 2000 que durant toute l'année 1999. Pour certaines sociétés, l'équivalent de la croissance de

l'année 1999 a même été atteint dès la fin du premier trimestre 2000. Dans un même temps, la part dévolue au travail dans le partage de la croissance de la valeur ajoutée n'a pas augmenté depuis 1997 : les salariés n'ont donc pas bénéficié d'une amélioration de leur pouvoir d'achat.

En l'état, le projet de loi est inacceptable pour le groupe communiste. Celui-ci ne votera **en faveur du projet** que si celui-ci est modifié sur les trois points essentiels que sont la suppression de la possibilité d'une sortie en rente, l'assujettissement aux cotisations sociales de l'abondement des entreprises et le renforcement des droits reconnus aux salariés tant au sein des conseils de surveillance des fonds communs de placement qu'au sein des conseils d'administration. Des amendements sont présentés par le groupe communiste sur ces trois sujets majeurs.

Après s'être déclaré optimiste quant au vote positif de ce texte en raison de la convergence de vue des différents orateurs, M. Gérard Terrier a exprimé le regret que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales ne soit saisie d'un texte touchant aux fondements du droit du travail que pour avis. Il a ensuite **fait les remarques** suivantes :

- Il convient de ne pas opposer l'économie et le social d'autant que l'épargne salariale est un domaine dans lequel ceux-ci peuvent parfaitement s'allier.

- Il est aujourd'hui nécessaire d'opérer une réorientation du volume de l'épargne salariale en direction des PME-PMI, qui jouent, comme chacun le sait, un rôle essentiel dans la consolidation de la croissance.

- La mission des commissaires de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales consistera lors de ces débats à faire respecter voire à approfondir la dimension sociale de ce texte.

M. Germain Gengenwin a fait les observations suivantes :

- Si ce texte va globalement dans le bon sens, il pêche cependant par manque d'ambition. Le projet de loi pourrait **opportunément représenter l'occasion de renforcer** la responsabilisation des salariés en leur assurant une meilleure considération au sein de l'entreprise, ce qui constitue aujourd'hui la première revendication du monde du travail.

- On ne peut que constater les effets négatifs de la réduction du temps de travail sur le niveau actuel des salaires qui ont eu tendance à stagner au cours des derniers mois.

- La notion d'économie solidaire qui figure dans le projet de loi mérite d'être grandement clarifiée, le contenu exact de ce secteur de l'économie restant à préciser.

En réponse aux intervenants, M. Pascal Terrasse, rapporteur pour avis, a fait les

observations suivantes :

- Il convient de réaffirmer la primauté du salaire et le principe essentiel de la non-substitution entre tout élément du salaire et l'épargne salariale.

- Le projet de loi n'a nullement pour ambition de traiter le débat sur les retraites. Si la question de l'assujettissement des abondements des entreprises aux cotisations sociales mérite d'être posée, il faut néanmoins que le produit financier demeure **attractif**. **Des solutions techniques** pourront sans doute être trouvées pour que le développement de l'épargne salariale, que chacun appelle de ses vœux, ne se fasse pas au détriment du financement de la protection sociale. Des mécanismes fiscaux existent pour préserver l'attractivité d'un produit qui serait partiellement assujetti aux cotisations sociales.

- Il faut se féliciter de ce que le nouveau dispositif favorise les salariés des petites et moyennes entreprises qui sont créatrices d'emploi.

- La notion d'économie solidaire inscrite à l'article 9 du projet devrait sans doute être précisée.

Le président Jean Le Garrec, après avoir souligné que les principales interrogations sur ce texte étaient d'ores et déjà identifiées, a souhaité que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales qui, incontestablement, aurait pu revendiquer d'être saisie au fond du projet, travaille en étroite collaboration avec la commission des finances.

La commission est ensuite passée à l'examen des articles.

II.– EXAMEN DES ARTICLES

Titre 1er

Amélioration des dispositifs existants

Article 1er

(article L. 444-4 nouveau, articles L. 441-2, L. 442-4 et L. 443-2 du code du travail)

Amélioration de la **couverture** des salariés précaires au regard des dispositifs de l'épargne salariale

Cet article vise à mieux prendre en compte la situation des salariés connaissant une mobilité professionnelle forte qui les empêche de fait de participer aux dispositifs de l'épargne salariale dans les entreprises qui les emploient. La mobilité des salariés – qui est d'ailleurs susceptible de se développer en période de croissance – *ne saurait en effet constituer un obstacle à l'extension souhaitable des mécanismes de l'intéressement, de la participation ou des divers plans d'épargne.*

L'article supprime dans son II un certain nombre de dispositions contenues dans trois articles différents du code du travail après avoir déterminé dans son I les règles désormais applicables grâce à l'insertion dans le code d'un nouvel article.

Il convient tout d'abord d'indiquer le contenu des dispositions supprimées en vertu du II de cet article. Sont supprimées les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 441-2 qui dispose que : « tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement. Toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée. » Cette durée d'ancienneté de six mois est par conséquent supprimée s'agissant des accords d'intéressement. Selon la même logique, sont supprimées les dispositions contenues au premier alinéa de l'article L. 443-2 relatif à la règle des six mois d'ancienneté s'agissant cette fois de la participation des salariés à un plan d'épargne d'entreprise.

Les autres dispositions supprimées sont celles prévues aux troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 442-4 relatifs aux conditions d'ancienneté applicables à une catégorie particulière de salariés : ceux liés à l'entreprise par un contrat de travail temporaire. Actuellement, ceux-ci peuvent participer au PEE à condition de totaliser au cours des deux derniers exercices au moins 120 jours de travail dans l'entreprise concernée. On peut noter que l'étalon des jours de travail ne s'applique pour l'occasion qu'à ces salariés, l'étalon habituel d'appréciation de la durée du travail étant l'heure.

Le I de l'article 1er permet l'insertion d'un article L. 444-4 nouveau.

CARSPECIAUX 183 If "Symbol" \s 12 **Le principe de la non-discrimination entre**

les salariés et la règle uniforme de condition maximale d'ancienneté

L'article L. 444-4 nouveau réaffirme tout d'abord le principe selon lequel les dispositifs de l'épargne salariale mis en place doivent en toute hypothèse s'adresser à l'ensemble des salariés de l'entreprise (première phrase). On peut signaler que le troisième alinéa de l'actuel article L. 441-2 (alinéa supprimé dans le II de cet article), il est fait référence pour les accords d'intéressement à « tous les salariés de l'entreprise ou des établissements ». La notion d'établissement, plus restreinte que celle d'entreprise, a disparu dans la rédaction de l'article L. 444-4 nouveau.

Aux termes de la deuxième phrase de cet article nouveau du code du travail, une seule limite à la libre participation des salariés est posée : celle d'une éventuelle condition d'ancienneté fixée, on l'a vu, uniformément à deux mois maximum. On peut noter à cet égard que, comme dans le droit antérieur, l'employeur – unilatéralement dans le cas des plans d'épargne d'entreprise mis en place sans négociation collective – ou les partenaires sociaux dans le cas des autres PEE, des accords d'intéressement ou de participation et, demain, des accords établissant des PEI ou des PPESV, pourront décider de fixer une règle plus favorable aux salariés mobiles en retenant une condition maximale d'ancienneté plus faible que celle des deux mois, voire, en renonçant à déterminer une telle condition d'ancienneté. Le législateur établit en l'espèce une garantie générale applicable à toutes les entreprises et à l'ensemble des salariés.

Il faut noter à cet égard que certains observateurs plaident pour un maintien de la règle actuelle des six mois ou pour l'établissement d'une condition maximale d'ancienneté modulée en fonction de la durée de la période d'essai. Ils font valoir qu'une condition d'ancienneté maximale de deux mois est trop courte notamment au regard des périodes d'essai qui peuvent être beaucoup plus longues. On peut citer notamment le cas des salariés cadres auxquels les employeurs imposent fréquemment des périodes d'essai pouvant aller jusqu'à six mois, voire plus dans certains cas particuliers. La période d'essai est par définition une période pendant laquelle les deux parties peuvent à tout moment décider de rompre leurs relations de travail ; dans ces conditions, il pourrait paraître illogique de permettre à un salarié qui n'est pas certain de rester dans l'entreprise de commencer à dégager dès la fin du deuxième mois de présence une épargne dans un plan d'épargne de la société. Cet argument peut en effet sembler sérieux. Cependant, il y *aurait manifestement beaucoup plus* d'inconvénients à permettre des *modulations de la règle en fonction des durées* de la période d'essai en termes d'égalité des salariés entre eux. Il serait pour le moins curieux de pénaliser ainsi des catégories de salariés qui se soumettent par ailleurs à des règles de période d'essai relativement contraignantes. En outre, le maintien pour tous les salariés de la règle actuelle des six mois aboutirait à exclure de fait les salariés les plus précaires.

Aux termes de la quatrième phrase de l'article L. 444-4 nouveau, la détermination de l'ancienneté s'effectue « au cours de la période de calcul (douze mois dans la plupart des cas) et des douze mois qui la précèdent. » En d'autres termes, **les salariés comptabilisant deux mois de présence dans l'entreprise au cours** des deux dernières années peuvent participer aux dispositifs de l'épargne salariale mis en place

dans l'entreprise. Il convient donc de distinguer le calcul de l'ouverture des droits du calcul des bénéfices éventuels issus des produits de l'épargne salariale. Le premier calcul se fonde sur deux ans et sur un temps de présence du salarié, tandis que le second calcul repose sur l'exercice considéré (en principe les douze derniers mois) et sur le montant du salaire obtenu par le salarié en cours de ce même exercice.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 La situation des salariés intérimaires

Aux termes de la cinquième phrase de l'article L. 444-4 nouveau du code du travail, les deux mois d'ancienneté se traduisent pour les salariés intérimaires – c'est-à-dire les salariés liés par un contrat de travail temporaire à une entreprise relevant de l'article L. 124-1 du code du travail – par un équivalent en nombre de jours de mise à disposition d'entreprises utilisatrices. Quarante jours équivaldront aux deux mois éventuellement requis. Il ne s'agit donc pas de quarante jours à partir du moment de la signature du contrat de travail entre le salarié à l'entreprise de travail temporaire mais bien de quarante jours de « mission » ou d'intervention au sein d'entreprises utilisatrices, ce qui signifie qu'une période beaucoup plus longue que deux mois dans l'entreprise de travail temporaire peut *de fait* s'écouler avant que le salarié puisse prétendre bénéficier des mécanismes de l'épargne salariale éventuellement mis en place. Cela dépend de la façon plus ou moins régulière ou intensive avec laquelle ce salarié sera « utilisé » par son employeur. Or on sait qu'un certain nombre de salariés habitués aux travaux d'intérim s'inscrivent auprès de plusieurs entreprises de travail temporaire ; ainsi ils peuvent être amenés à effectuer quarante jours d'intervention auprès d'entreprises utilisatrices mais au titre de plusieurs entreprises de travail temporaire.

*

La commission a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article premier.

Article 2

(article L. 444-5 nouveau et articles L. 443-2 et L. 443-6 du code du travail ; article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale)

Modalités de transfert des sommes épargnées d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) vers le PEE d'un nouvel employeur

Dans une logique proche de celle régissant l'article 1er du projet, cet article vise à mieux prendre en compte le phénomène de la mobilité professionnelle accrue. Les salariés sont amenés à changer d'entreprise plus fréquemment qu'il y a trente ans, époque où une carrière pouvait facilement se dérouler au sein d'une même entreprise du début de la vie active à l'âge de la retraite. La mobilité s'est développée et s'avère particulièrement importante dans le tissu des petites entreprises. La question se pose de savoir ce qu'il

advient des sommes épargnées au titre du plan d'épargne d'entreprise du premier employeur lorsque le salarié quitte son entreprise.

En l'état actuel du droit, le salarié peut opter entre deux solutions :

- soit, il décide de laisser les sommes épargnées dans le PEE mais il ne peut plus alors effectuer de nouveaux versements ;
- soit, il choisit de demander le déblocage anticipé de son avoir. Un certain nombre d'inconvénients apparaissent alors. En premier lieu, si le salarié peut placer les sommes considérées dans le PEE du nouvel employeur, son versement volontaire ne pourra en revanche excéder 25 % de sa rémunération. En second lieu, lorsqu'il demande la délivrance de ses droits, il doit acquitter la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), alors même qu'il décide de réinvestir cette épargne dans le nouveau PEE. En troisième lieu, les sommes que le salarié transfère vers ce nouveau PEE se trouveront à nouveau bloquées pendant cinq ans (même si par exemple, elles avaient déjà été bloquées pendant presque cinq ans au titre du précédent PEE).

Il apparaît aujourd'hui nécessaire, afin précisément de ne pas pénaliser les salariés qui choisissent ou subissent une mobilité professionnelle, d'aménager les règles régissant le transfert d'un PEE à un autre. Il convient de renforcer la connaissance qu'a le salarié de l'état des sommes qu'il a épargnées et de faciliter le réinvestissement de ces sommes épargnées dans un nouveau PEE.

Partant de ces **constats, l'article 2 comporte deux grandes parties. Le I se décompose en un 1° permettant l'introduction d'un article L. 444-5 dans le code du travail, en un 2° complétant l'actuel article L. 443-2, et en un 3° complétant l'article L. 443-6. Le II, qui a pour objet de mettre en cohérence les nouvelles dispositions introduites dans le code du travail avec les règles applicables en termes d'assujettissement aux cotisations sociales, modifie l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et l'article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.**

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Pour une meilleure information du salarié et donc une meilleure maîtrise de son épargne

Le nouvel article L. 444-5 a pour objet de renforcer les informations devant être détenues par le salarié lorsqu'il quitte son entreprise. Il incombe désormais à son employeur de lui fournir « un état récapitulatif de l'ensemble des sommes en valeurs mobilières épargnées ». Il est précisé que cet état doit distinguer :

- les actifs immédiatement disponibles. Le salarié pourra donc en demander, soit, la liquidation, soit, le transfert vers un autre PEE, s'il ne décide pas de laisser les sommes correspondantes dans le PEE du premier employeur.

-les autres actifs. Le salarié doit alors être clairement informé de la date des échéances auxquelles ceux-ci pourront être disponibles.

Cette nouvelle obligation à la charge de l'employeur est de nature à éclairer le salarié parfois peu informé sur les différentes possibilités d'affectation de son épargne. On peut regretter simplement que la rédaction de ce nouvel article du code du travail n'aille pas plus loin. Il pourrait être utile de prévoir une présentation *uniforme et standardisée pour l'ensemble de ces états afin de faciliter la compréhension de ces documents*. A cet égard, le rapport de MM. Balligand et de Foucault préconisait la mise en place d'un véritable livret d'épargne salariale.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Les nouvelles règles facilitant les transferts

Le 2° de l'article 2 a pour objet de compléter l'article L. 443-2 par un troisième alinéa. On peut rappeler que le premier alinéa actuel de cet article est supprimé par le II de l'article 1er. Quant au deuxième alinéa actuel, qui n'est pas modifié par le projet de loi, il dispose que « les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle. » Le nouvel alinéa prévoit *quant à lui que les sommes épargnées dans un premier PEE que le salarié décide de transférer au PEE de son nouvel employeur* « ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné à l'alinéa précédent ». Il est également indiqué que le fait de transférer ces sommes d'un PEE à l'autre entraînent de fait la clôture du premier plan, ce qui exclut des possibilités de panachage (une partie de l'épargne transférée dans un nouveau PEE et l'autre maintenue dans le premier PEE).

Selon les termes de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article L. 443-2, les montants transférés « ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7. » Cela signifie que les versements complémentaires ne pourront être éventuellement réalisés que par le nouvel employeur. On peut s'interroger sur la pertinence de cette règle. *Il semble illogique de priver le salarié du bénéfice des versements de son premier employeur alors que ses anciens collègues avec lesquels il aura travaillé tout une partie, voire la presque totalité de l'exercice, se verront attribuer un versement complémentaire (pouvant aller jusqu'à 15 000 francs par salarié) de l'employeur. Il paraîtra plus juste de prévoir que le versement de l'employeur est dû, en fin d'exercice, au salarié ayant quitté l'entreprise en cours d'exercice au prorata du temps qu'il aura effectivement passé dans l'entreprise au cours de l'année considérée.*

La même règle prorata temporis devra s'appliquer par parallélisme s'agissant de l'éventuel versement complémentaire effectué par le nouvel employeur, à condition qu'au cours d'une même année, le salarié n'ait pas bénéficié au total de versements complémentaires supérieurs à 15 000 francs.

Le 3° du I de l'article 2 du projet de loi a pour objet de compléter l'article L. 443-6 du code du travail. Désormais, lorsqu'un salarié décidera de transférer des sommes d'un PEE à un autre, la période d'indisponibilité déjà courue au titre du premier plan sera prise en compte pour le calcul du délai minimum de cinq ans courant à compter de la délivrance des titres. Par exemple, si les sommes ont été épargnées depuis trois ans dans le PEE du premier employeur, il ne restera plus que deux ans d'indisponibilité dans le PEE du nouvel employeur avant que le salarié puisse récupérer les montants concernés, une exception étant posée à ce principe : le cas où les sommes transférées sont utilisées par le salarié pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 443-5.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le II de l'article 2 vise à **faire en sorte que** les sommes ainsi transférées ne soient pas soumises aux prélèvements sociaux comme c'était déjà le cas pour les sommes épargnées et conservées dans le cadre d'un même PEE. Les articles L. 136-7 du code de la sécurité sociale et 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale sont ainsi modifiés afin d'intégrer dans le champ des exonérations les sommes transférées d'un plan à l'autre. L'opération de transfert ne constitue donc pas une délivrance des sommes

concernées au regard de l'assujettissement aux prélèvements sociaux.

*

Le rapporteur pour avis a présenté un *amendement* visant à ce que le transfert des sommes épargnées vers le plan du nouvel employeur entraîne la clôture du plan précédent mais ne dispense pas le précédent employeur de verser en fin d'exercice le versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7 du code du travail au prorata du temps de **présence du salarié** au cours de l'exercice considéré. Le versement complémentaire effectué par le nouvel employeur en application de l'article précité se calculera au prorata du temps de présence du salarié dans la deuxième entreprise au cours de l'exercice considéré.

La commission a adopté cet **amendement**.

La commission a ensuite examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à ce que 10 % des **fonds placés sur les plans** d'épargne d'entreprise soient centralisés à la Caisse des dépôts et consignations, rémunérés au taux du livret A et consacrés à la réalisation de missions d'intérêt général.

M. Alfred Recours, tout en reconnaissant l'intérêt que pourrait avoir ce type de mécanisme, a souligné l'imprécision de la rédaction de l'amendement qui pourrait donner le sentiment qu'une sorte d'impôt d'intérêt général **serait créé à la charge** des salariés, et ce au détriment de leur épargne.

M. Germain Gengenwin s'est inquiété de la complexité que ne manquerait pas d'introduire un tel mécanisme.

Le rapporteur pour *avis* a mis en évidence deux défauts attachés à un *tel mécanisme* : tout d'abord la relative faiblesse de la rémunération du livret A, ensuite l'entrave à la liberté de choix des placements que le mécanisme entraînerait. Il faut également rappeler que l'épargne collectée par la Caisse des dépôts et consignations est déjà très excédentaire, ce qui ne va pas d'ailleurs sans poser quelques difficultés.

M. Maxime Gremetz a expliqué que sa préoccupation consistait à mieux orienter le volume de l'épargne dégagée vers des besoins d'intérêt général et non vers la spéculation financière.

La commission a rejeté cet amendement.

La commission a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 2 ainsi modifié.

Article 3

(articles L. 444-3 et L. 443-3 du code du travail)

Définition de la notion de groupe applicable à l'ensemble des dispositifs de l'épargne salariale

Cet article permet l'introduction dans le code du travail d'une définition unique de la notion de groupe reprise de la loi de 1966 sur les sociétés commerciales .

Le I de l'article permet la réécriture de l'article L. 444-3 du code du travail. Dans sa rédaction actuelle, cet article traite de la nécessité pour l'employeur de proposer un examen des conditions d'une éventuelle mise en place des instruments de l'épargne salariale dans les entreprises où ces dispositifs n'existent pas encore et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales. La nouvelle rédaction de l'article L. 444-3 concerne un tout autre thème. Il s'agit de mieux appréhender la mobilité des salariés à l'intérieur des groupes en proposant une définition de la notion de groupe applicable aux divers dispositifs de l'épargne salariale : accords d'intéressement, plans d'épargne (PEE, PPESV, PEI).

Actuellement, les accords de groupe ayant été conclus ne bénéficient pas d'une assise juridique très solide ; ce sont les partenaires sociaux qui ont bien souvent déterminé eux-mêmes ce qu'ils entendaient par le terme de groupe. Ces nouvelles dispositions ont donc *le mérite d'encadrer et d'uniformiser ces pratiques tout en levant le flou juridique qui existait sur cette question. Elles pourront ainsi contribuer à étendre les instruments de l'épargne salariale à un grand nombre de salariés. Ce sont les notions de périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes telles que définies à l'article 357-1 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales qui sont retenues comme le critère principal.*

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Aux termes de l'article 357-1 de la loi du 24 juillet 1966, les sociétés commerciales font partie d'un groupe « dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ou qu'elles exercent une influence notable sur celles-ci (...) » Plusieurs critères sont ensuite déterminés pour définir le contrôle exclusif par une société. Celui-ci peut résulter soit de la détention directe ou indirecte de droits de vote dans une autre entreprise, soit de la désignation pendant deux exercices successifs de la majorité des membres des organes de direction d'une autre entreprise, soit du « droit d'exercer une influence dominante sur une autre entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires ».

Le renvoi dans le code du travail à ces dispositions permet une mise en cohérence appréciable du droit social avec le droit commercial. Les critères posés dans la loi de 1966 (loi qui est aujourd'hui codifiée dans un nouveau code de commerce) apparaissent en effet comme les plus pertinents d'un point de vue économique et permettront réellement à des entreprises ayant des relations capitalistiques entre elles de participer ensemble à un accord de groupe. Il s'agit d'une définition large qui permettra de mettre en place des mécanismes d'actionnariat salarié pertinent répondant à une logique économique indéniable, ce qui devrait garantir aux salariés participant à ces mécanismes la détention aisée des informations financières utiles concernant les performances et les activités de l'ensemble du groupe constituant le périmètre de l'accord considéré.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Au-delà des sociétés commerciales, cet article du projet vise à permettre la conclusion d'accords de groupe entre des établissements bancaires, des entreprises d'assurance, des mutuelles ou des institutions de prévoyance. L'extension de la possibilité de conclure des accords de groupe à ces différents types d'entreprise nécessite, pour chacune d'entre **elles**, de modifier le texte de référence qui lui est propre. Sont ainsi visés :

- l'article 54 de la loi n° 84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit,

- l'article L. 345-2 du code des assurances ;

- l'article L. 931-4 du code de la sécurité sociale ;

- le code de la mutualité (qui doit entrer en vigueur prochainement).

On peut relever à ce sujet que la possibilité de *conclure des accords de groupes est actuellement* particulièrement attendue dans les secteurs mutualiste et bancaire.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 De façon logique, le 1° du II de cet article modifie l'article L. 443-3 – qui définit les affectations possibles des sommes recueillies dans le cadre d'un PEE. Sont complétés les cinquième et septième alinéas de cet article afin de prendre en compte la possibilité que les actifs des fonds communs de placement (FCPE) comprennent également des titres émis non seulement par l'entreprise concernée mais également par une des entreprises intégrées « dans le champ d'un plan ou d'un accord de groupe. » Le cinquième alinéa permet une transposition de la législation communautaire puisqu'il est complété pour prendre en compte le cas où les **actifs des FCPE comportent** des valeurs mobilières diversifiées émises par des entreprises ayant leur siège dans un Etat de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. On peut relever que, dans la rédaction proposée par cet article, il ne serait plus possible à un FCPE de détenir des obligations émises par le Gouvernement français ou par un Etat de l'Union européenne, ce qui constitue un oubli regrettable.

*

La commission a examiné un amendement de M. Germain **Gengenwin tendant à laisser** la possibilité aux partenaires sociaux de déterminer eux-mêmes les contours de la notion de groupe.

M. Germain Gengenwin a déclaré que la définition issue de l'article 357-1 de la loi du 24 juillet 1966 retenue dans le projet de loi ne lui semblait pas aisément applicable à certaines entreprises, comme dans le secteur de l'économie sociale par exemple, qui n'ont pas entre elles les liens capitalistiques permettant de s'intégrer facilement dans cette nouvelle définition légale du groupe. La définition retenue du groupe d'entreprises serait ainsi trop restrictive.

Le rapporteur pour avis a déclaré comprendre la préoccupation exprimée **par**

l'amendement mais a rappelé que la prise en compte des cas particuliers des organismes de prévoyance et des mutuelles serait réalisée grâce à la prochaine transposition en droit français de la directive européenne sur les mutuelles et la réforme du code de la mutualité.

La commission a rejeté cet amendement.

La commission a examiné un autre amendement présenté par M. Germain Gengenwin visant à prévoir que tous les titres de capital des entreprises y compris celles *régies* par la loi du 10 septembre 1947 *pourraient être* acquis dans le cadre de la gestion de plans d'épargne d'entreprise.

Le rapporteur pour avis s'est déclaré défavorable à l'*amendement* en précisant que par définition, les gestionnaires d'un tel plan avaient le choix entre une multitude d'investissements possibles offerts par le marché. Il n'est donc nul besoin de prévoir une disposition particulière pour tel ou tel type de titres. Tous sont susceptibles d'être retenus, y compris les titres émis par des entreprises ayant leur siège dans un Etat membre de l'Union européenne.

La commission a rejeté l'amendement. Puis elle a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article 3.

Titre II

Extension de l'épargne salariale

Article 4

(article **237 bis A du code général des impôts**, articles L. 441-2 et L. 441-4
du code du travail)

Renforcement des incitations à la conclusion d'accords d'intéressement et de participation et modalités particulières pour le calcul de l'intéressement des salariés de certaines sociétés holding

Cet article vise, d'une part, à inciter à la signature d'accords d'intéressement et de participation et, d'autre part, à permettre la conclusion d'accords liant l'intéressement de certains salariés de sociétés holding aux résultats obtenus par des filiales de leur entreprise.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Des incitations renforcées

Il faut tout d'abord rappeler que la loi du 25 juillet 1994 avait déjà tenté de favoriser la conclusion d'accords de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés en instituant une provision **pour investissement** (PPI) de 25 % en faveur des entreprises appliquant volontairement le mécanisme de la participation. En dépit de cette **incitation** fiscale, on observe que le nombre de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés percevant de la participation est resté très faible : environ 900 000 sur un total de presque 4,8 millions de salariés potentiellement concernés. C'est dans le but d'accroître ce chiffre que cet article du projet de loi instaure une PPI en franchise d'impôt à hauteur de 50 % pour les accords conclus dans les deux ans suivant la publication de la loi. Tel est l'objet du 1° du I de cet article, qui complète le deuxième alinéa du 1 du II de l'**article 237 bis A du code général des impôts**.

De même, grâce au 2° du I, l'article précité du code général des impôts est complété par un quatrième alinéa qui prévoit la même provision pour investissement à hauteur de 50 % au bénéfice des entreprises de moins de 100 salariés ayant conclu un accord d'intéressement dans les deux ans suivant la publication de la loi et ayant mis en place un plan d'épargne. Il faut relever que cette PPI aura pour assiette l'abondement versé par l'entreprise au titre de l'intéressement affecté au plan d'épargne d'entreprise

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Une nouvelle forme d'intéressement pour les salariés de *sociétés holding*

L'objet du II de cet article concerne la situation des sociétés holding. Celles-ci pourront conclure des accords d'intéressement bénéficiant à leurs salariés alors même

que cette société holding ne dégage pas elle-même de résultats, sa principale ou unique activité consistant à rendre des services à des sociétés filiales qui elles, dégagent des profits. Afin de récompenser les efforts des salariés de la holding qui contribuent par leur travail à la qualité de celui réalisé par leurs collègues employés dans les filiales, il est prévu que les résultats de ces filiales pourront être « pris en compte dans la formule de calcul de l'intéressement applicable aux salariés de cette entreprise. »

Une double condition est posée :

- Une condition concernant les salariés de la holding : Il faut que les bons résultats des filiales « reflètent les performances » de ces salariés ;
- Une condition concernant les salariés des filiales visées : il faut que ces salariés bénéficient, dans leur entreprise, d'un mécanisme d'intéressement. Il apparaîtrait en effet paradoxal que les salariés de la holding soient intéressés aux résultats des salariés des filiales qui, eux, ne récolteraient sous aucune forme le **résultat de leur travail. En revanche, si les salariés des filiales sont couverts par un accord** d'intéressement, ceux de la holding peuvent l'être par un autre accord, étant entendu que l'intéressement de ces derniers ne diminuera en rien le montant des primes attribuées aux premiers. Le projet de loi ne prévoyant rien à ce sujet, il serait toutefois envisageable que les primes des salariés de la holding (calculées en fonction des résultats de l'ensemble des filiales répondant aux critères posés) s'avèrent plus élevées que celles des salariés des filiales.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 La procédure de dépôt des accords auprès des directions départementales du travail

Le 2° du II traite de la question du dépôt des accords d'intéressement auprès de la *direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)*. L'objectif recherché est de garantir une meilleure sécurité juridique à ces accords. En effet, il existe aujourd'hui un grand nombre de contentieux *notamment en cas de contrôle fiscal ou des URSSAF. A l'occasion de ces contrôles, la conformité de l'accord aux règles légales et réglementaires peut être contestée et entraîner la réclamation* du paiement de cotisations sociales au titre des exercices présents ou passés. Afin de clarifier la situation, le directeur départemental aura un délai de quatre mois « pour demander le *retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.* » *Passé ce délai, une éventuelle contestation de la conformité de l'accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ne pourrait « avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation. »* Il faut relever que la suite à donner à une telle contestation est laissée à l'appréciation des parties signataires de l'accord, qui peut être dénoncé à l'initiative d'une de ces parties « en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires. »

Le 3° du II a pour objet *de réécrire le dernier alinéa de l'article L. 441-2. Ce dernier alinéa traite de la question de la conclusion ou de la signature hors délai d'un*

accord d'intéressement. On peut noter la similitude des conséquences d'une conclusion hors délai d'un accord et celles d'un dépôt hors délai. Dans les deux cas (conclusion ou dépôt hors délai), une distinction est opérée entre :

- d'une part, les effets juridiques de l'accord lui-même qui s'applique entre les parties

- et d'autre part, les avantages normalement attachés à l'intéressement, notamment les exonérations, qui ne bénéficient aux parties « que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt. »

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Suppression de la règle de non-substitution dans le cadre d'un accord d'intéressement conclu ou modifié à l'occasion de négociations sur la réduction du temps de travail

Le III de l'article vise à introduire un nouvel article dans le code du travail, l'article L. 441-4 dont l'objectif est manifestement de sécuriser des accords d'intéressement signés concomitamment avec un certain type d'accord de réduction du temps de travail. Alors que ce second accord peut mettre en œuvre une diminution ou un gel des rémunérations salariales, le premier permet d'attribuer des primes d'intéressement venant de fait compenser pour les salariés le manque à gagner provenant des baisses ou des maintiens des salaires. Dans une telle situation, les risques de requalification des primes d'intéressement en salaire assujetti à cotisations ne sont pas négligeables.

Si l'objectif de sécurisation des accords ainsi passés peut se comprendre, la rédaction actuelle de cet alinéa est très contestable dans la mesure où elle semble remettre en cause purement et simplement la règle **très protectrice** pour les salariés de la non-substitution entre les éléments du salaire et les produits de l'épargne salariale. Ce principe doit impérativement être rappelé avec **force et la nécessité** de sécurisation de quelques accords maladroitement négociés ne saurait justifier l'édiction générale d'une nouvelle règle de substitution salaire – épargne salariale dans le cadre des accords de réduction du temps de travail.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à abaisser le taux de la provision pour investissement (PPI) fixé à 50 % dans le projet de loi à 35 %. M. Maxime Gremetz a fait valoir que les avantages accordés aux entreprises visées par l'article s'engageant dans un accord d'intéressement ou de participation étaient excessifs.

Le rapporteur pour avis a, pour sa part, estimé qu'il convenait d'inciter les entreprises à développer en leur sein les dispositifs d'épargne salariale, ce qui rend nécessaire et justifie pleinement le renforcement des incitations fiscales existantes.

M. Gérard Terrier **a déclaré comprendre** le souci de M. Maxime Gremetz de ne pas déséquilibrer le système en faveur des mandataires sociaux et des entrepreneurs, tout en notant que la préoccupation tendant à mieux associer les salariés aux *organes* de contrôle et de décision de l'entreprise était prise en compte par d'autres dispositions du projet de loi relatives notamment au rôle des conseils d'orientation. Ces conseils dans lesquels siègent des **salariés de l'entreprise** ont pour mission essentielle de surveiller l'utilisation des fonds et donc de veiller à ce que ceux-ci ne soient pas détournés le cas échéant.

M. Maxime Gremetz a indiqué qu'il ne s'opposait pas à la logique même des mesures d'incitation fiscale au bénéfice des chefs d'entreprise, mais qu'il jugeait que le niveau de ces aides devenait trop élevé.

La commission a rejeté cet amendement.

La **commission a examiné un** amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que la mise en place d'un plan d'épargne entreprise s'accompagne obligatoirement de celle d'un comité d'entreprise.

M. Maxime Gremetz a souligné l'importance de cet amendement afin de renforcer la représentation et donc les pouvoirs des salariés au sein de l'entreprise. Une PME en mesure de créer un plan d'épargne entreprise doit avoir mis en place un comité d'entreprise. Il n'est pas acceptable que dans une entreprise dépourvue de comité d'entreprise, l'entrepreneur puisse décider seul de tout en matière d'épargne d'entreprise.

Le rapporteur pour avis a reconnu la nécessité d'assurer une participation active des salariés dans la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise et dans sa gestion. Cependant, les débats doivent être distingués. Le fait qu'une entreprise *de plus de cinquante salariés ne se soit pas dotée de comité d'entreprise* comme l'impose le code du travail doit être traité comme un problème à part entière n'ayant pas de relation avec le développement de l'épargne salariale. Il convient à cet égard de rappeler que, selon le quatrième alinéa de l'article L. 433-13 du code du travail : « Dans le cas où,

en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation **syndicale**, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie (mise en place du comité d'entreprise) dans le mois suivant la réception de ladite demande. »

M. Gérard Terrier a relevé que les entreprises pâtissaient encore actuellement d'un déficit de dialogue social perceptible dans de nombreux domaines. Si chacun peut s'accorder sur la nécessité de revivifier les relations sociales en France, cet objectif général ne saurait être atteint par l'adoption de ce type d'amendements. Tel qu'il est rédigé, l'amendement proposé ne s'intègre pas bien dans le dispositif du projet de loi lui-même.

M. Alfred Recours a souligné que dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, il s'avérera sans doute plus difficile pour les salariés **de surveiller de près leurs** intérêts en matière d'épargne d'entreprise. Les conseils de surveillance des fonds commun de placement ne veillent en effet qu'à l'utilisation des sommes épargnées. Comme cela se passe pour les salaires, des négociations au niveau de l'entreprise devraient se dérouler régulièrement en matière d'épargne salariale. On ne peut par ailleurs ignorer le comportement de certaines entreprises qui tentent d'éviter la création du comité d'entreprise en faisant par exemple en sorte de rassembler sur le même site plusieurs unités, chacune comptant moins de cinquante salariés.

Le président Jean Le Garrec a fait observer qu'il convenait de distinguer la question des conseils de surveillance des fonds de placement de celle du comité d'entreprise. La difficile implantation de comités d'entreprises dans certaines sociétés **et le fait que** ces comités aient dans certains cas perdu de vue les objectifs initiaux qui leur avaient été assignés constituent des problèmes qui ne peuvent être résolus dans le cadre du projet de loi sur l'épargne salariale, d'autant que des dispositions existent déjà dans le code du travail, comme le quatrième alinéa de l'article L. 433-13 déjà cité, pour forcer les employeurs éventuellement récalcitrants à *mettre* en place un comité d'entreprise. Il n'apparaît donc pas utile de légiférer à nouveau pour rappeler un principe déjà clairement énoncé dans un article existant **du code du travail**.

M. Maxime Gremetz a souligné qu'il ne suffit pas de se référer à un article du code du travail, mais qu'il convient aussi de faire référence à une récente jurisprudence de la Cour de cassation qui fait reposer la responsabilité de la non-mise en place des institutions représentatives du personnel dans une entreprise sur l'employeur ayant omis ou ayant refusé de mettre en place ces institutions.

La commission a rejeté l'amendement.

Elle a ensuite examiné deux amendements identiques du rapporteur pour avis et de M. Maxime Gremetz, tendant à supprimer le III de l'article.

Le rapporteur a relevé que *la règle* de la non-substitution **entre tout élément** du salaire et l'épargne salariale sous forme d'intéressement, règle ancienne contenue à l'article L. 441-4 du code du travail, était protectrice des salariés. Grâce à ce principe, qui

ne souffre aujourd'hui aucune exception, ces derniers ne peuvent pas voir diminuer leur rémunération directement au profit d'un dispositif d'épargne salariale. Il ne convient pas de déroger à cette règle dans le cadre d'un accord d'intéressement, même conclu ou modifié à l'occasion d'une négociation collective sur *la réduction* du temps de travail.

La commission a adopté les deux amendements.

M. Joseph Rossignol a fait remarquer que l'article 4 pouvait être encore amélioré sur deux points : d'une part, en donnant à l'administration du travail six mois (au lieu de quatre prévus dans le projet de loi) pour que le directeur départemental du travail ait le temps de donner son avis sur la validité de l'accord d'intéressement qui lui est soumis ; d'autre part, en conférant un caractère obligatoire aux observations éventuellement faites par le directeur départemental sur cet accord.

La commission a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 4 ainsi modifié.

Article 5

(article L. 443-1-1 nouveau et article L. 443-3 du code du travail)

Mise en place des plans d'épargne interentreprises (PEI)

Cet article vise à développer l'épargne salariale dans les petites et moyennes entreprises grâce à l'institution de plans d'épargne interentreprises (PEI). Ces PEI permettront de mutualiser le coût de mise en œuvre des plans d'épargne pour ces entreprises. C'est grâce à des fonds communs de placement à risque (FCPR) que le retour en fonds propres devrait s'effectuer pour les PME signataires de PEI. Quant aux salariés concernés, qui se trouvent actuellement largement exclus de fait du bénéfice des instruments de l'épargne salariale, ils se verront désormais proposer de participer à un nouvel outil adapté à la situation de leur entreprise.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le I de l'article permet l'introduction dans le code du travail d'un article L. 443-1-1 nouveau portant création des plans d'épargne interentreprises.

Selon le premier alinéa de ce nouvel article, ces plans ne peuvent être établis que par la voie d'un accord collectif. Il ne sera donc pas possible à un employeur de s'engager unilatéralement dans cette démarche alors qu'en l'état actuel du droit, il peut mettre en place un plan d'épargne d'entreprise sans négociation collective. Le PEI résultera donc obligatoirement d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives implantées dans l'entreprise. On note que le système du mandatement, destiné à pallier l'absence de syndicats dans les petites entreprises, système qui s'est notamment développé dans le cadre des accords de réduction du temps de travail, n'est pas retenu en l'espèce.

Chaque accord établit son propre règlement applicable au PEI institué. Les alinéas 2 à 7 de l'article L. 443-1-1 correspondent à la liste des éléments que ce

règlement doit « notamment » déterminer. Le premier de ces éléments (a°) figurant au deuxième alinéa renvoie à la question du champ d'applicabilité de l'accord. Les négociateurs peuvent procéder de deux manières différentes :

- Ils peuvent déterminer un champ d'application professionnel (par exemple au niveau de la branche), ou un champ d'application territorial (par exemple le bassin d'emploi). A cet égard, un amendement de clarification du texte apparaît nécessaire afin de bien faire ressortir l'existence d'une alternative : l'accord a un champ soit d'ordre professionnel, soit d'ordre géographique. Les deux critères ne sont pas cumulatifs comme la rédaction actuelle de l'alinéa le fait penser (emploi du « et »). L'exposé des motifs du projet de loi indique d'ailleurs clairement qu'une option est laissée à l'appréciation des négociateurs. Leur accord peut, certes, revêtir une double dimension professionnelle et territoriale, mais le cumul des deux aspects n'est nullement obligatoire sous peine de restreindre considérablement la portée et les chances de succès du dispositif.

- La deuxième solution pour les négociateurs désireux de mettre en place un PEI consiste à citer nominativement leurs entreprises qui se trouveront ainsi liées entre elles par un PEI sans qu'elles **fassent nécessairement** partie d'une même branche ou d'un même bassin d'emploi.

Dans tous les cas, il faut relever que le champ, géographique ou *professionnel*, *des PEI n'a pas* d'incidence obligatoire sur l'étendue de la mutualisation des sommes investies dans le fonds : en d'autres termes, un PEI couvrant des salariés d'une zone géographique déterminée peut parfaitement fonctionner grâce à des fonds communs de placement d'entreprise diversifiés. Cette diversification apparaît même tout à fait souhaitable en termes de sécurisation des placements et donc de sécurité de l'épargne des salariés.

Les alinéas 3 à 5 (du a) au d)) concernent les modalités classiques de fonctionnement d'un plan d'épargne : il convient en effet de déterminer par avance « la nature des sommes » pouvant être versées au plan (b), les diverses affectations possibles une fois toutes ces sommes réunies (c), la prise en charge – normalement par les employeurs – des frais de tenue occasionnés par la gestion du plan (d). De même, le règlement doit préciser les modalités selon lesquelles les entreprises participantes peuvent réaliser des versements complémentaires ou abondements au bénéfice de leurs **salariés (e)**. Il est clair, à cet égard, que ces versements peuvent être d'une année sur l'autre d'une ampleur différente selon les entreprises, chacune ayant la possibilité d'adopter une politique propre en la matière. Les salariés couverts par un PEI ne recevront donc pas **nécessairement le même montant** de chacune des entreprises adhérentes. La règle selon laquelle il ne saurait y avoir de discrimination entre les salariés d'une même entreprise en matière de versements complémentaires ne trouve pas s'appliquer dès lors que le PEI couvre des salariés relevant *d'employeurs différents*.

D'après le septième alinéa (f) de l'article L. 443-1-1 nouveau, les règles de désignation des membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement (FCP) ainsi que les modalités concrètes de fonctionnement de ces fonds doivent être

précisées dans le règlement du PEI.

Aux termes du huitième alinéa, le PEI pourra recueillir des sommes provenant de diverses sources :

- de l'intéressement ;
- de la participation ;
- des versements complémentaires éventuellement effectués par les employeurs concernés ;
- des versements volontaires des salariés relevant « des entreprises entrant dans le champ de l'accord ».

Il ressort de ce dernier point que ce sont tous les salariés des entreprises potentiellement couvertes par l'accord sur le PEI, c'est-à-dire toutes celles entrant dans le champ déterminé par un accord, qui ont la faculté de participer au plan en effectuant des versements volontaires, même lorsque leur employeur ne réalise quant à lui aucun versement, et – ce qui est plus novateur – même si l'entreprise dont ces salariés relèvent n'a pas adhéré individuellement à l'accord. L'accès aux PEI est donc reconnu au salarié, indépendamment de l'engagement de son entreprise. Il s'agit donc d'une épargne salariale pouvant se constituer **de manière** totalement détachée de l'employeur lui-même.

Cette situation n'est cependant pas la plus confortable pour les salariés : il semble beaucoup plus satisfaisant pour eux de participer à un système liant également leur propre employeur. L'exposé des motifs du projet de loi rappelle à cet égard qu'il appartiendrait le cas échéant au(x) délégué(s) de l'entreprise concernée d'utiliser les prérogatives définies de façon générale à l'article L. 422-1 du code du travail pour présenter à l'employeur une réclamation visant à rendre l'accord sur le PEI directement applicable à l'entreprise.

Le neuvième alinéa de l'article L. 443-1-1 nouveau a pour but de faciliter la diffusion de la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Dans ces entreprises, afin d'accroître la souplesse des mécanismes de l'épargne salariale, l'accord mettant en place le PEI pourra tenir lieu d'accord de participation si les entreprises concernées souhaitent parallèlement verser de la participation à leurs salariés. Une seule condition préalable : elle consiste à ce que le règlement du PEI intègre les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5 sur les accords de participation. Il faut rappeler que l'actuel article L. 442-4 traite des modalités de calcul pour la répartition entre les salariés de la réserve spéciale de participation, tandis que l'article L. 442-5 règle la question de l'information et des droits reconnus aux salariés et **celle de l'attribution** d'actions ou de coupures d'actions aux salariés de l'entreprise. Ces différents points, qui figurent normalement dans l'accord de participation conclu entre l'employeur et les organisations syndicales, devront être simplement ajoutés à l'accord instituant le PEI afin de dispenser les entreprises qui le souhaitent de négocier parallèlement deux accords dont

un sur la participation. Cet alinéa opère donc ce que l'on pourrait appeler une rationalisation et une simplification de la négociation collective en matière d'épargne salariale.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le dixième **alinéa** est d'ordre général : il prévoit que les modalités de fonctionnement habituelles du PEE sont également applicables au PEI ; les régimes juridiques des deux formules sont donc alignés. A part les modalités particulières prévues pour le PEI grâce à l'insertion dans le code du travail des nouvelles dispositions spécifiques précitées, *tous les autres aspects relatifs à la gestion d'un PEI* seront calqués sur les règles valables pour les PEE. Cette concordance rend le dispositif des PEI facilement accessible et compréhensible pour les acteurs concernés.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 *Le II de l'article 5 dispose qu'un PEI ne peut pas prévoir l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article 21 de la loi du 23 décembre 1988. L'acquisition de parts de FCPE régis par l'article 20 de cette même loi est autorisée mais à condition que les fonds concernés possèdent au maximum 10 % de titres non liquides (« non admis aux négociations sur un marché réglementé »). Ces deux règles tendent à assurer un maximum de sécurité pour les placements des épargnants salariés dans le cadre d'un PEI. On peut relever qu'aux termes de la dernière phrase du II, « cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenues par le fonds. »*

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur pour avis précisant que le *champ de l'accord* instituant un plan d'épargne interentreprises (PEI) pouvait être territorial ou professionnel, ou bien les deux, sans que le cumul des deux critères soit obligatoire.

En conséquence, un amendement de M. Germain Gengenwin précisant le rôle des partenaires sociaux dans la détermination du champ professionnel d'un tel accord est devenu sans objet.

La commission a ensuite rejeté un amendement de M. Maxime Gremetz prévoyant que 10 % des fonds des PEI seraient placés à la Caisse des dépôts et consignations pour la réalisation de missions d'intérêt général.

La commission a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 5 ainsi modifié.

Article 6

(articles L. 443-1, L. 443-2, L. 443-7 du code du travail)

Extension du bénéfice des PEE aux mandataires sociaux et entrepreneurs

individuels dans les entreprises de 100 salariés au plus

Cet article vise à étendre le bénéfice des plans d'épargne d'entreprise aux mandataires sociaux et aux entrepreneurs individuels par définition non titulaires de contrats de travail. Le faible nombre de PEE dans les entreprises de taille petite ou moyenne s'explique en partie par le fait que les *employeurs qui sont susceptibles de les mettre en place unilatéralement* n'y sont pas personnellement intéressés.

Le I de cet article permet l'insertion dans l'article L. 443-1 du code du travail – relatif aux bénéficiaires des PEE – d'un alinéa consacré à la situation des entreprises ayant entre un et cent salariés maximum. Dans ces entreprises, le chef d'entreprise, ou s'il s'agit d'une personne morale, le président, le directeur général, le gérant ou le membre du directoire pourra participer au dispositif du PEE. Il est prévu qu'un décret définisse pour cette catégorie particulière de personnes un « montant maximal des versements et des *abondements* », *ce qui signifie que le droit commun ne devrait pas leur être appliqué.*

Pour des raisons de cohérence, le II de l'article complète le deuxième alinéa de l'article L. 443-2 afin de prendre en compte le cas des personnes précitées. Ainsi les versements annuels de ces mandataires sociaux ou entrepreneurs individuels ne pourront *pas excéder un quart de leur revenu professionnel imposé à l'impôt* sur le revenu au titre de l'année précédente. Cette règle est naturellement le pendant du principe valable pour les salariés et figurant actuellement dans ce même **alinéa**, principe selon lequel « les versements annuels d'un salarié à un PEE ne peuvent excéder un quart de sa rémunération. »

Le 1° du III de l'article vise à intégrer les personnes précitées dans le dispositif des abondements de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7 du code du travail. Il en résulte que les sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque « personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 » seront limitées à 15 000 francs sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ce qui est la règle actuellement en vigueur pour les salariés.

Le 2° du III a pour objet de compléter ce même article L. 443-7 par un troisième alinéa qui est supposé représenter une limitation efficace au mécanisme envisagé. Ainsi il est indiqué que le montant global des sommes versées par l'entreprise aux mandataires sociaux précités sera limité. Deux cas de figure sont distingués selon la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de plus de cinq salariés, la règle est que le montant des sommes attribuées aux mandataires sociaux ne doit pas excéder 20 % des sommes versées aux salariés. Ce pourcentage, qui est supposé constituer un verrou pour empêcher d'éventuelles dérives, paraît en réalité très élevé. Il aurait été opportun de faire rentrer le cas des mandataires sociaux dans le droit commun. Le fait que, par ce système, ces personnes puissent éventuellement recevoir des montants supérieurs à ceux attribués aux salariés – qui sont en principe les seuls acteurs et donc les seuls bénéficiaires de

l'épargne salariale – semble difficilement compréhensible et pour le moins illogique.

- Dans les entreprises de moins de cinq salariés, la règle applicable est que le montant des sommes attribuées aux mandataires sociaux ne doit pas excéder la somme la plus élevée attribuée à l'un des salariés.

Cet article poursuit certes un objectif louable de diffusion des PEE dans les petites et moyennes entreprises ; on peut néanmoins s'interroger sur l'opportunité sur le fond de dispositions qui aboutissent à faire bénéficier des fruits de **l'épargne salariale des non-salariés**. Elles entrent fondamentalement en contradiction avec le concept même d'épargne salariale, supposé être un des moyens modernes de dynamiser les relations sociales au sein de l'entreprise et de dépasser l'opposition capital-travail.

*

La commission a examiné un amendement du *rapporteur* pour avis tendant à ce que s'appliquent *les règles* de droit commun en matière de versements et d'abondements de l'entreprise s'agissant de la nouvelle possibilité conférée aux chefs d'entreprise et aux mandataires sociaux de participer aux plans d'épargne d'entreprise (PEE).

Le rapporteur pour avis a indiqué que la possibilité ouverte aux dirigeants de bénéficier des PEE ne devait pas s'exercer de façon dérogatoire. Ainsi les règles applicables aux salariés ne sauraient être écartées au profit d'autres modalités potentiellement plus favorables aux mandataires sociaux.

La commission a adopté cet amendement. Puis elle a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 6 ainsi modifié.

Titre III

Plan partenarial d'épargne salariale volontaire

Article 7

(article L. 443-1-2 nouveau du code du travail)

Caractéristiques et fonctionnement du PPESV

Cet article met en place un nouvel outil d'épargne salariale *diversifiée et de long terme* : le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV). Il s'agit d'un des points majeurs du projet de loi.

L'article permet l'introduction dans le code du travail d'un article L. 443-1-2 créant le dispositif des PPESV.

Le I de ce nouvel article comporte trois alinéas. Selon le premier alinéa, le PPESV est obligatoirement issu de la négociation collective puisqu'il est mis en place « dans les conditions prévues au titre III du livre Ier » du code du travail qui est relatif aux conventions et accords collectifs du travail. La caractéristique du PPESV est que « les

sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants au plan doivent être détenues dans celui-ci jusqu'à l'**expiration d'un** délai minimum de dix ans à compter du premier versement. » Ce délai est donc le double de celui fixé pour les plans d'épargne d'entreprise dans lequel les sommes épargnées sont bloquées pendant une période de cinq ans minimum (cf article L. 443-6). Il convient de noter que le délai de dix ans est ramené à sept ans pour les titres souscrits en application de l'article L. 443-5 relatif aux augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE. Ce raccourcissement de la période d'indisponibilité des sommes épargnées constitue un moyen de favoriser l'actionnariat des salariés.

Le deuxième alinéa traite des cas de déblocage anticipé en indiquant que c'est un décret en Conseil d'Etat qui fixera la liste des événements susceptibles de justifier **un tel déblocage** qui ne doit intervenir que de façon exceptionnelle. Il serait néanmoins judicieux de déterminer dans la loi un certain nombre de cas, le décret pouvant ensuite préciser les modalités de déblocage anticipé. Il devrait notamment être prévu explicitement le cas du surendettement du salarié comme pouvant justifier un déblocage des fonds. Il faut relever, à ce sujet, que certains plaident également pour que **le déblocage** des fonds puisse intervenir à la demande du salarié en cas de licenciement, et non pas uniquement lors de l'expiration de ses droits à *indemnisation chômage*.

Le troisième alinéa ouvre la possibilité de créer des mécanismes interentreprises fonctionnant comme les PEI prévus à l'article L. 444-3-1 nouveau du code du travail (cf article 5 du projet de loi). Le PPESV pourra donc se mettre en place entre plusieurs petites entreprises d'un même bassin d'emploi ou d'un même secteur professionnel ; il s'agira alors d'un plan partenarial interentreprise d'épargne salariale volontaire.

Le dernier alinéa revêt une grande importance : il fixe une règle générale selon laquelle une entreprise ne peut mettre en place un PPESV que si « un plan de durée plus courte » (un PEE ou un PEI) est proposé parallèlement aux salariés. Cela signifie que, dans les entreprises dotées d'un PEE, l'institution des PPESV sera possible, les salariés pouvant choisir de placer **leur épargne dans** l'un ou l'autre des dispositifs, voire dans les deux systèmes. Dans les entreprises dépourvues de PEE, la mise en place d'un PPESV ne pourra intervenir que si, dans le même temps, est mis en place soit un PEE soit un PEI. Cette règle apparaît protectrice des salariés ; ils auront le choix entre plusieurs dispositifs. Ainsi ceux d'entre eux qui optent pour le dispositif long (dix ans d'indisponibilité des fonds) s'engageront dans cette démarche volontairement et non pas faute d'un autre système d'épargne salariale dans leur entreprise.

Le II de l'article L. 443-1-2 **traite dans un** premier alinéa de la nature des versements pouvant être effectués dans le PPESV : les sommes provenant de l'intéressement et de la participations peuvent logiquement *y être placées (comme c'est le cas pour le PEE)*. De même, le salarié a la faculté de réaliser des versements volontaires, ce qui constitue une règle classique pour tous les plans d'épargne d'entreprise. Logiquement, une dernière catégorie de sommes peut être mobilisée par le salarié : il s'agit des sommes leur appartenant inscrites dans les PEE ou les PEI (et disponibles au bout des cinq ans d'indisponibilité.)

Le deuxième alinéa du II comporte une dérogation à une règle fixée à l'article L 443-7 du code du travail. Aux termes de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article précité, « l'affectation au plan d'épargne de la part individuelle du salarié dans la réserve spéciale de participation ne peut tenir lieu de cette contribution » (la contribution maximale pouvant être réalisée par l'entreprise chaque année pour chaque salarié). Dans le cas du PPESV, une règle plus favorable aux salariés est posée : les sommes issues de la participation et versées dans le plan « peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise ». Notons que, comme pour le PEE, une limite générale à ces versements complémentaires de l'entreprise est posée à l'article 8 du projet de loi.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Modalités de délivrance des sommes épargnées dans le PPESV

Le III de l'article L. 443-1-2 pose le principe d'une option en matière de délivrance. En l'état actuel du projet de loi, au bout des dix ans d'indisponibilité, les sommes ou valeurs inscrites au compte de chaque participant peuvent être délivrées soit en une fois (sortie **en capital**) soit de manière échelonnée avec aliénation du capital (sortie en rente). C'est l'accord collectif négocié par les partenaires sociaux qui détermine, en premier lieu, si une alternative est laissée dans l'accord entre ces deux options (auquel cas le salarié peut exprimer un choix à la sortie) et, en second lieu, les modalités concrètes de la sortie. On peut noter à cet égard que certaines organisations syndicales ont regretté que le salarié n'ait pas un choix individuel à faire valoir (et non un choix conditionné par les termes d'un accord collectif s'appliquant à tous les salariés).

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Applicabilité des règles applicables aux PEE

Le IV de l'article L. 443-1-2 permet de poser le principe d'une transposition des règles applicables aux PEE aux PPESV à l'exception bien évidemment des dispositions particulières uniquement valables pour les PPESV et contenues aux articles L. 443-2, L. 443-5 et L. 443-7 du code du travail. Le droit commun des PEE, qui est aujourd'hui connu des employeurs et des partenaires sociaux, sera donc largement applicable au nouvel instrument du PPESV.

*

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements, l'un du rapporteur pour avis, l'autre présenté par M. Maxime Gremetz, tendant à inscrire dans la loi les cas *exceptionnels permettant un déblocage anticipé des fonds épargnés* dans le cadre des plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV).

Le rapporteur pour avis a jugé qu'il n'était pas opportun de renvoyer cette question importante à un décret en Conseil d'Etat. Le décret pourra éventuellement compléter une liste qu'il revient au législateur de fixer en premier lieu.

M. Alfred Recours a proposé de sous-amender l'amendement du rapporteur en ajoutant à la liste des cas de déblocage anticipé des fonds le cas du licenciement. Il a observé que seul était prévu le déblocage anticipé des fonds « à l'expiration des droits à l'assurance chômage ». Ces indemnités étant dégressives, des difficultés financières considérables peuvent apparaître bien avant la survenance de la fin des droits à indemnisation. Il convient donc d'intervenir en amont en prévoyant une possibilité de déblocage des fonds en cas de licenciement du salarié, sans attendre qu'il arrive en fin de droits.

Le rapporteur pour avis a observé que certains salariés obtenaient parfois des montants importants au titre de l'indemnisation de leur licenciement ; dès lors, la nécessité d'ouvrir ce nouveau cas de déblocage anticipé ne se justifierait pas toujours. En outre, cette **possibilité risque** d'être un argument utilisé par l'employeur pour réduire le montant des indemnités de licenciement autres que conventionnelles ou contractuelles.

*Le président Jean le Garrec a indiqué que les départs évoqués par le rapporteur pour avis concernaient dans la plupart des cas des catégories particulières **de cadres et ne prenaient généralement pas la forme d'un licenciement mais plutôt celle d'arrangement entre le salarié et sa direction.***

M. Gérard Terrier a relevé l'intérêt qu'il y aurait à permettre un déblocage anticipé des fonds pour une grande majorité de salariés licenciés.

M. Maxime Gremetz a jugé que le fait de laisser la possibilité aux salariés obligés de quitter leur entreprise suite à un licenciement de récupérer leur épargne était une question de justice. Le droit élémentaire des salariés licenciés est de pouvoir, s'ils en expriment le souhait, disposer librement de leur épargne.

M. Alfred Recours a observé que cette possibilité de déblocage anticipé pourrait peut-être constituer un élément de réflexion **pour les dirigeants** envisageant de procéder à des licenciements massifs. En outre, les indemnités de licenciements n'étant que rarement **supérieures au montant légal ou conventionnel**, le risque semblant préoccuper le rapporteur pour avis apparaît d'une faible ampleur.

M. Philippe Vuilque a évoqué les cas des ruptures des contrats de travail pour raison de force majeure telle que l'incendie de l'entreprise **par exemple. Dans ces situations extrêmes**, si l'entreprise ne dépose pas son bilan, les salariés se retrouvent dans une situation très défavorable qu'il *conviendrait* de prendre en compte.

M. Germain Gengenwin **s'est prononcé en faveur** de la possibilité d'un déblocage anticipé des fonds en cas de départ de l'*entreprise* du salarié.

Le président Jean le Garrec a indiqué que si l'amendement sous-amendé était adopté, il conviendrait sans doute, dans la suite des discussions, de préciser la nature du licenciement en cause – **licenciement pour motif économique** ou bien tous les types de licenciements.

M. Joseph Rossignol a souhaité que d'autres cas non prévus par l'amendement soient explicitement mentionnés tels que le mariage du salarié.

La commission a **adopté le sous-amendement** de M. Alfred Recours.

M. Maxime Gremetz a retiré son amendement au profit de celui du rapporteur pour avis que la commission a adopté ainsi sous-amendé.

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à supprimer les possibilités de **sortie échelonnée** des plans partenariaux d'épargne salariale et volontaire (*PPESV*).

Le rapporteur pour avis a *observé* que la proposition faite de supprimer la possibilité d'une sortie en rente constituait un élément essentiel du débat et s'est déclaré sensible à l'argumentation développée par l'auteur de *l'amendement*.

M. Alfred Recours s'est déclaré favorable à une sortie exclusive en capital estimant que les salariés peuvent toujours à titre individuel *demand*er à *leur* assureur *de* convertir un *capital* en rente. Il semble préférable en l'occurrence de favoriser le choix individuel des salariés.

M. Philippe Vuilque a déclaré partager ce point de vue.

La commission a adopté cet amendement.

La commission a rejeté un amendement de M. Maxime Gremetz visant à ce qu'un minimum de 10 % des fonds placés sur les PPESV soient centralisés à la Caisse des dépôts et consignations.

La **com**mission a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 7 ainsi modifié.

Article 8

(articles L. 443-2, L. 443-5 et L. 443-7 du code du travail et articles 81, 163 bis AA, 163 bis B, 231 bis E, 237 bis A, 237 ter du code général des impôts et article 186-3 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés *commerciales*)

Dispositions de coordination et mesures particulières favorables à l'institution des PPESV

Cet article pose un certain nombre de règles favorables à l'établissement des plans partenariaux définis dans l'article précédent.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le I de cet article permet de compléter l'article L. 443-2 du code du travail par un quatrième et dernier alinéa prévoyant pour ces plans certaines règles plus avantageuses que celles *valables pour les PEE*.

*Il est indiqué, en premier lieu, que lorsque des sommes sont transférées d'un PEE ou d'un PEI vers un PPESV, elles « ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa » de l'article du code précité. Il faut rappeler que cet alinéa interdit que les versements annuels d'un salarié dépassent le quart de sa rémunération annuelle. Il est certain que le fait d'exclure du calcul les sommes transférées facilitera les opérations de transferts vers le PPESV. D'ailleurs, aux termes de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 443-2, « ce transfert peut donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7 ». L'employeur pourra donc abonder **aussi** les sommes issues d'un tel transfert.*

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le II de l'article modifie l'article L. 443-5 du code du travail relatif aux augmentations de capital réservées. Dans le cadre d'un PPESV, le prix de souscription pourra être jusqu'à 30 % inférieur à la moyenne des cours cotés aux vingt dernières séance de bourse **précédant** le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire. Il faut rappeler à cet égard que, dans le cadre d'un PEE, les adhérents *au plan ont droit à* une décote ne pouvant pas dépasser 20 %.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 *Le 1° du III modifie, quant à lui, le premier alinéa de l'article L. 443-7 qui fixe une limite à l'abondement réalisé par l'employeur. Cette limite restera de 15 000 francs par an par salarié dans le cadre des PEE ; son montant est doublé, puisqu'elle est portée à 30 000 francs par an par salarié, dans le cas des PPESV. On peut relever que d'après le 2° du III qui modifie le deuxième alinéa de l'article L. 443-7, ce sont seulement les entreprises ayant mis en place un PEE qui pourront continuer à « majorer ces sommes (versées annuellement par l'entreprise à chaque salarié) à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise (...) sans que cette majoration puisse excéder 50 % ». Ainsi il apparaît a contrario que cette faculté n'est pas ouverte dans le cadre du PPESV.*

Le 3° du III permet de compléter l'article L. 443-7 par un alinéa dans le but de mettre en pratique le règle de la non-substitution entre tout élément du salaire et l'épargne salariale. Un délai de douze mois doit ainsi s'écouler entre le dernier versement de l'élément de rémunération ayant disparu complètement ou partiellement et la date de mise en place du plan quel qu'il soit. Si ce délai est respecté, l'entreprise bénéficie à la fois :

- d'exonérations sociales ;
- d'exonérations fiscales (impôt sur les sociétés *ou* impôt sur le revenu selon les cas ; taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du Code général des impôts).

Le IV correspond à des mesures de coordination : il modifie en conséquence diverses dispositions du Code général des impôts. Le 18° de l'article 81 de ce code prend désormais en compte l'existence d'autres plans d'épargne que le PEE (grâce à l'emploi du mot « plans » au pluriel) grâce au 1° du IV. La même actualisation des termes et des références est opérée à l'article 18° bis (grâce au 2° du IV), au deuxième alinéa de l'article 163 bis **AA** (grâce au 3° du IV), au I de l'article 163 bis **B** (grâce au 4° du IV), à l'article 231 bis E et à l'article 237 ter (grâce au 5° du IV).

Le 6° du IV permet l'introduction d'un cinquième alinéa au 1 du II de l'article 237 bis A du Code général des impôts. Il s'agit de dispositions prévoyant :

- une provision pour investissement de 25 % du montant des abondements dans le cadre du PPESV ;

- une provision pour investissement de 50 % dans le cas où les versements complémentaires sont investis en titres de l'entreprises (afin de favoriser le développement de l'actionnariat salarié).

Alors que le 1° du V est une simple mesure de coordination, le 2° prévoit une nouvelle disposition complétant l'article 186-3 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Il est prévu que des décrets en Conseil d'Etat déterminent **les modalités selon** lesquelles les salariés participant aux PEE et aux PPESV pourraient « obtenir la résiliation ou la réduction de leur engagement de souscription ou de détention d'actions émises par l'entreprise ». On peut relever qu'il s'agit là d'une souplesse appréciable laissée aux salariés en matière de souscription et de détention d'actions.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à porter le délai entre la suppression d'un élément de rémunération et la mise en place d'un plan bénéficiant d'exonérations fiscales et sociales de douze à vingt-quatre mois.

Le rapporteur pour avis a objecté que le dispositif pourrait apparaître trop rigide. Le délai de douze mois paraît suffisamment long pour éviter tout effet de substitution entre un élément du salaire et un produit d'épargne salariale.

M. Alfred Recours, tout en soulignant l'importance de l'objectif poursuivi par l'amendement – qui vise à éviter des phénomènes de substitution au détriment du salaire – a relevé que l'allongement du délai *jusqu'à* vingt-quatre mois *conduirait de fait* à ne pas traiter la question des pertes de rémunération et rendrait la compensation ultérieure des baisses de salaire plus aléatoire. Le salarié risque fort de perdre purement et simplement un élément de son salaire sans que deux ans plus tard, l'employeur ne mette à exécution une éventuelle promesse de compensation financière par le biais de l'*ins*titution d'un mécanisme d'épargne salariale. L'expérience montre que la mémoire d'une entreprise ne dépasse guère un an en matière de négociation salariale et de compensation financière.

La commission a rejeté cet amendement et a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article 8.

Titre IV

Encouragement à l'économie solidaire et diversification des placements

Article 9

(article L. 443-3, article L. 443-3-1 nouveau du code du travail, article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières, article 237 bis A du code général des impôts)

Encouragement de l'orientation de l'épargne salariale vers des entreprises relevant de la définition de l'économie solidaire

Cet article permet l'introduction pour la première fois dans une loi d'une définition de ce qui relève de la sphère de l'économie solidaire. La récente création d'un secrétariat d'Etat spécifiquement chargé de cette question a relancé le débat sur les contours de cette notion aujourd'hui mieux délimités.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le I de cet article permet l'ajout à l'article L. 443-3 du code du travail d'un sixième alinéa disposant que le règlement du PPESV pourra « prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis » dans les entreprises dites solidaires. L'objectif du projet de loi est donc d'inciter les gestionnaires des nouveaux plans d'épargne à s'intéresser aux activités de ces entreprises qui apparaissent pour certaines d'entre elles parfois en marge du marché. Mais il ne suffit pas de permettre que des investissements s'orientent vers ce type d'entreprises ; encore faut-il préalablement avoir précisé les frontières d'un domaine encore vague.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Ces entreprises sont définies dans le II de cet article qui permet l'introduction d'un article L. 443-3-1 nouveau dans le code du travail. Selon ce nouvel article, les entreprises solidaires peuvent se définir de deux manières :

D'après le deuxième alinéa (a) de l'article L. 443-3-1, la première grande catégorie d'entreprises se définit par le fait que les titres ne sont pas admis aux négociations

sur un marché réglementé et par l'emploi de salariés en difficulté (deux critères cumulatifs). Ces salariés sont mentionnés à l'article L. 322-4-2 du code du travail.

Il s'agit notamment :

- des demandeurs d'emploi de longue durée,
- des bénéficiaires du RMI, de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-1, de l'ASS (allocation spécifique de solidarité),
- de l'allocation d'assurance veuvage, des femmes isolées mères de famille,
- des personnes âgées de *plus de 50 ans ayant perdu leur emploi*,
- *et des travailleurs handicapés.*

Le deuxième type d'entreprise défini au troisième alinéa (b) de ce nouvel article correspond aux entreprises répondant à trois critères cumulatifs. Elles doivent posséder des titres non admis à négociation et prendre par ailleurs la forme d'une association, d'une coopérative, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou de toute société dont le dirigeant est élu directement ou indirectement par le personnel. Un troisième critère est posé : il concerne le niveau de rémunération du dirigeant qui ne doit pas dépasser « quarante-huit fois la rémunération mensuelle perçue par un salarié à temps plein sur la base du salaire minimum de croissance ». A l'heure actuelle, le taux horaire du SMIC étant de 42,02 francs, la rémunération maximale est donc environ de 25 370 francs ($42,02 \times 48 \times 151 / 12$) sur une base d'un temps complet à 35 heures (151 heures par mois). On peut s'interroger sur l'opportunité de ce critère de rémunération qui ne reflète en rien le type d'activités pouvant être menées par l'association ou la mutuelle considérée.

Il faut relever que, selon le dernier alinéa de l'article L. 433-3-1, l'agrément de toute entreprise prétendant remplir les critères décrits se fera conjointement par le ministre de l'économie et par celui chargé de l'économie solidaire. On peut noter à cet égard que le projet de loi présuppose que ce secteur fera toujours partie intégralement d'un portefeuille ministériel (soit par la nomination d'un secrétaire d'Etat exclusivement chargé de ces questions, soit par l'attribution de ce dossier au ministre chargé par exemple de l'emploi et de la solidarité).

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le III de l'article permet d'intégrer la nouvelle référence aux entreprises solidaires dans l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 relatif aux fonds d'épargne diversifiée. Il est indiqué que les fonds dits solidaires pourront être souscrits dans le cadre du PPESV.

Afin de clarifier la notion de fonds solidaires, il est indiqué que sera considéré comme fonds solidaire :

- le fonds possédant entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires,

- le reste des valeurs (entre 95 et 90 % des titres) pouvant être de **nature** différente.

On ne peut que constater la relative faiblesse des taux de détention des titres issus d'entreprises solidaires nécessaires pour qualifier un fonds de « solidaire ». Il a sans doute été jugé qu'un taux beaucoup plus élevé pourrait avoir des répercussions néfastes quant à la qualité, au rendement et à la gestion même de ces fonds.

Il faut par ailleurs noter qu'un deuxième critère, négatif cette fois, est posé : pour être qualifié de solidaire le fond ne doit pas détenir plus de 10 % de titres de l'entreprise ayant mis en place le plan.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le IV de l'article complète, pour sa part, par un sixième alinéa le 1 du II de l'article 237 bis A du Code général des impôts. Il s'agit de déterminer les avantages pour les entreprises s'engageant dans la démarche des placements dans des fonds solidaires. Celles-ci bénéficieront d'une provision pour investissement en franchise d'impôt égale au montant des abondements versés aux salariés au cours d'un même exercice multiplié par le pourcentage de titres d'entreprises solidaires détenus dans le fonds.

La formule est donc la suivante : $PPI = \text{abondements} \times \text{pourcentage des titres dits « solidaires »}$. Ainsi plus le fonds détient des titres de ces entreprises (jusqu'à 10 %) – plus le fonds est « solidaire » pourrait-on dire – plus la PPI pour l'entreprise qui abonde le fonds est forte.

Selon la dernière phrase du sixième **alinéa du 1 du II** de l'article 237 bis A, afin d'éviter d'éventuelles dérives consistant pour certains fonds à se défaire trop rapidement des titres d'entreprises solidaires jugées peu performantes, une durée minimale de conservation de ces titres dans le fonds est fixée à deux ans. **On ne peut que se féliciter** de ce que la stabilité de la composition de l'actif de ces fonds soit donc privilégiée.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur pour avis visant à supprimer le critère de la rémunération du dirigeant pour déterminer si une entreprise relève ou non de l'économie solidaire.

M. Joseph Rossignol a souligné que cet article introduisait de façon inédite en droit une définition de l'économie solidaire. On peut néanmoins s'interroger sur l'opportunité **de délimiter ainsi** le champ d'un secteur qui est précisément apparu jusqu'à présent aussi large qu'évolutif.

M. Maxime Gremetz a reconnu que la fixation du *critère de rémunération* à un maximum de quatre fois l'équivalent du SMIC mensuel pouvait apparaître comme trop rigide. Cependant, il serait dommageable de ne pas parvenir à fixer une limite opérante permettant de bien circonscrire le champ de l'économie solidaire. Ne pourrait-on

imaginer des critères comparables à ceux retenus pour la définition des cadres dans la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ?

M. Alfred Recours s'est déclaré perplexe face à la notion d'économie solidaire. On peut soit considérer que dans l'économie **de marché tout est solidaire**, soit, a contrario, retenir une définition très restrictive fondée sur le statut juridique de certaines entreprises (par exemple les entreprises d'insertion). Mais dans ce second cas, qu'en est-il des entreprises coopératives et mutualistes ? Le champ de l'économie solidaire ne se définit **en tout cas jamais par** un niveau de rémunération. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le projet de loi accorde un certain nombre de nouveaux avantages aux mandataires sociaux. Aussi est-il particulièrement souhaitable d'user avec prudence de **critères liés au seuil de revenus**.

M. Germain Gengenwin s'est quant à lui déclaré sceptique quant à l'intérêt d'introduire dans le code du travail la notion d'économie solidaire. Il importe d'utiliser un langage clair afin d'éviter *les* détournements de la législation comme ceux que l'on peut observer *en matière* d'activités soi-disant d'insertion.

Le président Jean Le Garrec a appelé de ses vœux une clarification du concept d'économie solidaire lors des débats. Il est en tout cas exclu de définir la nature juridique des entreprises en fonction des rémunérations qu'elles versent à leurs dirigeants.

Le rapporteur pour avis a fait observer que la notion d'économie solidaire restait à préciser eu égard notamment à la définition aujourd'hui relativement satisfaisante de ce que l'on nomme l'économie sociale.

La commission a adopté l'amendement du rapporteur pour avis. Puis elle a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 9 ainsi modifié.

Article 10

(article L. 443-4 du code du travail)

Conditions de sécurité des investissements réalisés dans le cadre des PEE et des PPESV

Cet article procède à une réécriture complète de l'article L. 443-4 du code du travail. Actuellement, cet article **traite du règlement** des seuls PEE. La nouvelle rédaction de l'article précité se réfère désormais *aux règlements des PEE comme à ceux des PPESV* et tente de poser des conditions sérieuses pour garantir une réelle sécurité aux placements réalisés dans le cadre des deux types de dispositifs. Si l'on souhaite que l'épargne salariale se développe et qu'elle se solde par une augmentation du pouvoir d'achat et des revenus pour les *millions de salariés potentiellement concernés*, il convient *en effet de poser* des garde-fous et de prévoir différents verrous de sécurité.

Ainsi selon la première phrase du premier alinéa de l'article L. 443-4 réécrit, les règlements devront donner aux salariés adhérents « au moins une possibilité d'acquérir »

des placements constitués notamment par les titres émis par :

- *des sociétés d'investissement à **capital variable** telles que définies par le chapitre Ier de la loi de 1988 (il s'agit des valeurs mentionnées au a) de l'article 443-3 du code du travail)*

- ou des *valeurs mobilières liquides* (« valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé »).

D'après la dernière phrase du premier alinéa, dans le cas des plans de groupe ou des PEI, cette exigence en matière de règlement n'est pas de mise à condition que lesdits plans permettent aux salariés des placements dans des OPCVM (organisme de placement collectif en valeurs mobilières) présentant les mêmes caractéristiques.

Le dernier alinéa de l'article comporte une autre règle de sécurisation des placements qui oblige le fonds investi en titres non liquides de l'entreprise à disposer d'« au moins un tiers de titres liquides. » Ce principe constitue en effet une garantie de liquidité indispensable à la sécurité de l'épargne des salariés.

*

La commission a émis un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article 10.

Titre V

Renforcement des droits des salariés dans l'entreprise

Article 11

(articles L. 132-27, L. 133-5, L. 441-3, L. 442-4, L. 442-5, L. 443-1 et L. 443-8 du code du travail)

Renforcement de l'implication des partenaires sociaux en matière d'épargne salariale et unification des modalités de dépôt administratif pour les différents dispositifs

Cet article vise à enrichir l'obligation annuelle de négocier entre employeurs et organisations syndicales en intégrant le thème de l'épargne salariale dans la liste des sujets devant être débattus entre partenaires sociaux.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 L'article L. 132-27 relatif à cette obligation est complété par le I de l'article. Le quatrième alinéa de l'article précité impose désormais la tenue d'une négociation annuelle entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives lorsqu'aucun dispositif d'épargne salariale n'a été mis en place dans l'entreprise. En revanche, dès lors qu'un seul des systèmes possibles est introduit dans l'entreprise, la disposition n'est plus applicable. Les négociations ne sont alors plus obligatoires, même si l'établissement éventuel d'autres

mécanismes, encore inexistant dans l'entreprise, serait souhaitable. Il est à noter que cette obligation de négocier peut également porter sur l'affectation des sommes placées dans un fonds solidaire afin sans doute de garantir une certaine implication des partenaires sociaux concernant cette disposition novatrice du projet de loi.

L'obligation annuelle de négocier pourrait être enrichie par une disposition prévoyant que même dans les entreprises dotées de systèmes d'épargne salariale, un rendez-vous annuel doit être organisé précisément afin de débattre de l'application concrète de ces mécanismes, de leur efficacité et des éventuels moyens d'accroître la qualité de la gestion des fonds de placement par exemple. Les partenaires sociaux seraient ainsi responsabilisés sur le suivi des dispositifs mis en œuvre.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le II de l'article 11 complète l'article L. 133-5 sur la question de l'extension des accords de branche. Désormais, un accord ne pourra être étendu à une branche professionnelle que s'il comporte des dispositions :

- sur les modalités de mise en place des mécanismes d'épargne salariale

- et sur la possibilité de placer des sommes dans des fonds solidaires.

Cette règle établissant deux nouvelles conditions préalables à toute procédure d'extension ministérielle permettra de fait une diffusion des négociations sur l'épargne salariale dans de nombreuses branches, ce qui aura sans doute un impact favorable sur le développement concret de ces dispositifs au niveau des entreprises.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le III permet de compléter par un alinéa 5 bis l'article L. 441-3 qui traite des éléments devant figurer dans un accord d'intéressement. Les négociateurs devront désormais évoquer la possibilité d'affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à des comptes ouverts au nom des salariés dans un PEE, un PEI ou un PPESV. Il sera possible aux partenaires sociaux d'empêcher le cas échéant une telle possibilité d'affectation. Quelle que soit la solution retenue, elle devra en toute hypothèse figurer dans l'accord d'intéressement.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le IV permet de modifier le premier alinéa de l'article L. 442-4 qui règle la question de la répartition entre les salariés de la réserve spéciale de la participation. En l'état actuel, la répartition est en principe calculée, selon le premier alinéa de l'article précité, proportionnellement au salaire. Mais un accord peut mettre en place une autre formule de calcul prenant en compte pour moitié la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice et, pour le solde, une règle de proportionnalité au salaire perçu. Le principe d'un calcul *proportionnel au salaire reste la norme (le premier alinéa n'est pas modifié en effet)*. Mais, désormais, les accords pourront prévoir d'autres systèmes de répartition :

- soit une répartition uniforme de la réserve entre les salariés. Dans ce cas la distribution est forfaitaire quelle que soit la durée de présence ou le niveau de la rémunération perçue par le salarié) ;

- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise ;
- soit une répartition permettant de prendre en considération plusieurs critères – présence et salaire – en les modulant le cas échéant. Il s'agit « de retenir conjointement plusieurs des critères précités ».

Les partenaires sociaux ont donc totale liberté pour choisir la formule de calcul la mieux adaptée à la situation de l'entreprise dès lors bien entendu qu'aucun autre critère discriminatoire n'entre en considération. Il va de soi qu'une fois choisie, la solution retenue doit être la même pour tous les salariés.

CARSPECIAUX 183 \f "Symbol" \s 12 Le V de l'article permet de compléter le deuxième alinéa de l'article L. 442-5 du code du travail qui détermine les éléments devant figurer dans un accord de participation. Désormais, ces accords devront indiquer si, oui ou non, les sommes perçues au titre de la participation pourront être affectées à des comptes ouverts au nom des salariés dans le cadre d'un PEE, d'un PEI ou d'un PPESV. Cette disposition apparaît comme le pendant logique de celle contenue au III de cet article s'agissant des accords d'intéressement.

Le 1° du VI tend à enrichir l'article L. 443-1 du code du travail en prévoyant que si un PEE est mis en place unilatéralement par l'employeur (il « n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel »), les représentants du personnel doivent être au moins associés à la démarche patronale, alors qu'aujourd'hui aucune consultation n'est nécessaire. Le comité d'entreprise s'il existe ou les délégués du personnel devront être consultés sur le projet de règlement au moins quinze jours avant son dépôt. L'effet d'éventuelles remarques faites par ces représentants n'est pas spécifié ; il apparaît donc que l'employeur peut tout à fait passer outre ces observations et mettre en œuvre le règlement du PEE qui lui convient. Cette nouvelle obligation de consultation est néanmoins appréciable. Elle est confortée par la disposition contenue dans la dernière phrase de l'alinéa : le personnel de l'entreprise sera à présent informé de l'existence et du contenu du PEE. Il n'est pas indiqué qu'il est également informé, le cas échéant, des observations ayant pu être faites par le comité d'entreprise ou par les délégués du personnel.

Le 2° du VI complète l'article L. 443-8 du code du travail par un quatrième alinéa qui conditionne l'ouverture des droits à **exonérations fiscales et sociales** au dépôt du règlement auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi. Le rôle devant être joué par l'administration du travail est donc renforcé.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur pour avis tendant à préciser que le cadre de **l'obligation annuelle** de négociation doit être la seule l'entreprise et non pas également la branche comme le prévoit le projet de loi.

M. Maxime Gremetz a déclaré craindre que l'amendement aboutisse à l'inverse

du but recherché puisqu'il paraît écarter les salariés couverts par un accord de branche.

Le président Jean Le Garrec a fait remarquer qu'au contraire, l'amendement était favorable aux salariés puisqu'il rappelait que l'obligation annuelle de négocier entre partenaires sociaux devait se réaliser dans l'entreprise, donc au plus près des préoccupations et des revendications des salariés.

M. Joseph Rossignol a plaidé pour que les négociations traitent en premier lieu des salaires, puis du **temps de travail, et enfin** de l'épargne salariale afin d'éviter toute confusion dans les débats et une éventuelle dérive vers des substitutions généralisées entre les éléments du salaire et l'épargne salariale.

Après que le rapporteur pour avis a rappelé la nécessité de conserver la référence à l'entreprise dans le cadre de l'obligation annuelle de *négocier*, la commission a adopté l'amendement.

La commission a examiné un amendement du rapporteur pour avis tendant à permettre aux partenaires sociaux de réaliser un suivi des dispositifs d'épargne salariale déjà mis en place dans l'entreprise.

Le rapporteur pour avis a précisé que l'obligation annuelle de consultation des **représentants des salariés** leur permettrait de suivre l'évolution de l'épargne salariale. Ils pourront donner leur avis à la fois sur l'application effective des dispositifs existants mais également sur les moyens d'améliorer éventuellement leur gestion.

La commission a adopté cet amendement.

La commission a examiné deux amendements de M. Maxime Gremetz l'un permettant de ne pas assujettir à la taxe sur les salaires les abondements versés par les entreprises, l'autre supprimant l'exonération des charges sociales prévue au bénéfice des abondements réalisés dans le cadre des plans d'épargne d'entreprise.

M. Maxime Gremetz a indiqué que l'importance de ces deux amendements ne pouvait être bien comprise qu'à la lecture de l'amendement suivant portant **article additionnel après l'article 11** et tendant à assujettir aux cotisations sociales les abondements des employeurs aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire. Si le premier amendement, de nature fiscale, a une portée **limitée**, le **second comporte à l'inverse** des implications fortes en terme de financement de la sécurité sociale. A cet égard, il convient de garder à l'esprit que le vote du projet de loi par le groupe communiste reste subordonné à l'adoption de dispositions de ce type *tendant* à assujettir totalement ou partiellement *aux cotisations* sociales l'abondement des entreprises.

Le rapporteur pour avis, après avoir considéré que les deux amendements étaient contradictoires entre eux, a relevé que les seules entreprises soumises à la taxe sur les salaires étaient celles qui ne sont pas soumises à la TVA.

Le président Jean Le Garrec a observé que le second amendement était de

coordination et en a proposé le rejet sous réserve des décisions que prendra la commission sur l'amendement de **M. Maxime Gremetz** portant article additionnel après l'article 11.

La commission a rejeté les deux amendements puis elle a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article 11.

Après l'article 11

La **commission a examiné** un amendement présenté par M. Maxime Gremetz disposant qu'à compter de la publication de la présente loi, les abondements des employeurs aux plans épargne entreprise et aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire seraient pris en compte pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

M. Maxime Gremetz, après avoir indiqué qu'il s'agissait d'éviter un détournement de la rémunération des salariés au bénéfice de l'épargne salariale, a souligné que le dispositif proposé n'avait pas de caractère rétroactif.

M. Alfred Recours s'est prononcé contre toute confusion entre le salaire, la notion de masse salariale et l'épargne salariale. Or, sur ce point, l'amendement pourrait se révéler dangereux car si l'abondement de l'**entreprise est soumis** à l'ensemble des cotisations sociales, cela l'assimile, juridiquement et pécuniairement, à un salaire. La véritable question n'est pas celle du principe même de la soumission aux cotisations sociales, mais plutôt celle de l'ampleur de l'assujettissement à prévoir. En tout état de cause, il conviendrait d'exclure les cotisations au régime des accidents du travail car il s'agit de cotisations exclusivement patronales. L'assujettissement à ces cotisations aboutirait à une assimilation entre l'épargne salariale et la rémunération salariale que l'on souhaite précisément éviter.

M. François Goulard a fait observer qu'il serait paradoxal qu'un projet de loi ayant l'ambition affichée d'encourager le développement de l'épargne salariale aboutisse finalement à mettre en place un régime moins favorable que le système actuel en ce qui concerne l'assujettissement aux cotisations sociales. Doit-on rappeler que les produits actuels, qui bénéficient de fait essentiellement à des salaires relativement conséquents, sont exonérés de cotisations sociales ? Si l'on souhaite réellement développer l'épargne salariale, il convient de prévoir des avantages fiscaux et sociaux substantiels.

Le rapporteur pour avis a considéré que le bon fonctionnement du mécanisme proposé par le texte dépendait de la contribution des deux parties concernées, c'est-à-dire les salariés et les employeurs. Si, comme le prévoit cet amendement, **l'abondement** patronal est soumis aux cotisations sociales, cela risque de dissuader l'employeur d'opter pour le nouveau système du PPESV mis en place par le projet de loi.

Les préoccupations des auteurs de l'amendement sont tout à fait légitimes, mais il convient de trouver une solution qui respecte l'objectif de préservation de l'équilibre des comptes sociaux tout en rendant attrayants les mécanismes **d'épargne salariale** mis en place ou confortés par le projet de loi. En définitive, l'amendement proposé paraît trop radical et insuffisamment précis ; il n'est donc pas acceptable en l'état.

M. Maxime Gremetz a rappelé que les entreprises bénéficient déjà aujourd'hui de nombreuses exonérations de cotisations sociales et d'aides incitatives de tous ordres, notamment dans le cadre de l'application de la réduction du temps de travail. Il faut prendre garde à ne pas s'engager indéfiniment et toujours plus fortement dans une logique qui pèse déjà lourdement sur le financement des comptes sociaux.

M. Alfred Recours a considéré que, prise sous l'angle du financement de la sécurité sociale, l'exonération des abondements était surtout problématique en ce qui concerne les branches vieillesse et maladie, **structurellement déficitaires**, alors que les branches des accidents du travail et de la famille, alimentées par les seules cotisations patronales, ne sont pas menacées dans leur équilibre financier. Il ne semble pas envisageable de clore la présente réunion sans que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales arrête une position claire sur ce sujet particulièrement important. L'amendement proposé n'est pas recevable en raison de son caractère radical, mais il pourrait être modifié et aménagé pour soumettre les abondements des employeurs aux seules cotisations retraite et maladie.

Le président Jean Le Garrec a jugé que la recherche d'une solution équilibrée semblait certes difficile mais possible. Il s'agit de créer les conditions d'un développement durable de l'épargne salariale sans pour autant porter atteinte à la distinction entre l'épargne et le salaire et sans menacer, à terme, le financement de la sécurité sociale et tout particulièrement des branches vieillesse et maladie. Tout le problème réside dans le fait **que l'adoption d'un principe d'assujettissement, même partiel, de l'abondement aux cotisations sociales risque d'avoir un effet dissuasif sur les entreprises.** Une réflexion est actuellement en cours pour élaborer des solutions **techniques tenant compte de ces** différentes préoccupations.

Il serait donc souhaitable d'attendre la tenue de la réunion de la commission des finances saisie au fond, le 27 septembre prochain, afin de prendre connaissance des solutions proposées, quitte à convoquer ensuite une nouvelle réunion de la commission des affaires sociales pour en tirer toutes les conséquences.

M. Alfred Recours a souhaité que le *rapporteur* pour avis soit clairement mandaté pour exprimer le vœu de la majorité de la commission que ne soient pas entièrement exonérés de cotisations sociales les abondements des employeurs.

Le président Jean Le Garrec a alors demandé au rapporteur pour avis de mentionner clairement dans son rapport écrit le souhait des commissaires de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, de voir l'abondement au moins partiellement soumis à cotisation selon des modalités restant à définir, et de présenter cette position lors de la réunion de la commission des finances.

La commission a rejeté l'amendement.

Article 12

(article L. 443-3 du code du travail et articles 20 et 21 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières)

Distinction plus précise entre l'épargne diversifiée et l'actionnariat salarié et clarification des divers rôles dévolus aux conseils de surveillance

Cet article a pour objectif de clarifier la différence entre les fonds communs de placement régis par l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 et ceux régis par l'article 21 de cette même loi. Il **apparaît** que c'est moins une approche économique que statutaire qui est aujourd'hui retenue. Actuellement il n'existe pas en effet de lien clair entre le régime d'un fonds et le risque économique. Il convient désormais de distinguer nettement ce qui relève de l'épargne diversifiée et ce qui est du domaine de l'actionnariat salarié, eu égard notamment aux pouvoirs dévolus aux conseils de surveillance des fonds concernés. Afin de privilégier une classification économique et financière de ces fonds, il est proposé de modifier certaines dispositions des deux articles de la loi de 1988 précités.

Le 1° du I de cet article permet l'ajout d'un septième alinéa à l'article L. 443-3 relatif au règlement du PEE. Il est indiqué que désormais, le conseil de surveillance peut être commun à plusieurs fonds communs de placement régis par l'article 20 de la loi de 1988. Cette disposition vise à permettre aux membres de ce conseil de surveillance commun d'avoir une vision plus globale de l'ensemble des placements réalisés. Cet effort de simplification pourra être notamment appréciable dans le cas non seulement des PEE, mais également des PEI, des PPESV et des PPESVI (plans partenariaux interentreprises).

Le 2° du I a pour objet de modifier l'article 20 de la loi de 1988. Le deuxième alinéa (a) du 2° prévoit que les représentants au conseil de surveillance des fonds d'épargne diversifiée devront être des porteurs de parts sans qu'il soit désormais précisé que ces porteurs de parts sont nécessairement des salariés en poste dans l'entreprise. La suppression du mot : « salarié » qui figure aujourd'hui dans le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 ne semble guère opportune. Il paraît en effet important de s'assurer que le conseil de surveillance sera composé de représentants des salariés porteurs de parts. Dans le cadre d'un renforcement de ce que certains nomment la « gouvernance d'entreprise », il est essentiel de conserver une présence majoritaire des salariés au sein des conseils de surveillance des fonds communs de placement. On peut, certes, comprendre l'argument de certains observateurs qui jugent positif le fait de permettre à un ancien salarié porteur de parts, par exemple un salarié à la retraite, **de siéger dans le conseil de surveillance** au motif que cette personne disposerait, du fait précisément de sa situation particulière, d'un temps libre important lui permettant de suivre de près les dossiers traités par le conseil. Mais l'argument ne semble pas réellement solide. **Les seules personnes** ayant toute légitimité **pour siéger dans le conseil de surveillance** sont les salariés en poste dans l'entreprise concernée ; ils sont le mieux à même de juger des intérêts du collectif des salariés. Il conviendrait donc de prévoir que les porteurs de parts seront nécessairement des salariés.

Le troisième alinéa du 2° (qui vise à compléter le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi de 1988) permet de préciser le rôle du président du conseil de surveillance. Il est choisi parmi les représentants des porteurs de parts ; il émane donc des membres habituels du conseil.

Le quatrième alinéa (b) permet de réécrire les troisième et quatrième alinéas de l'article 20 de la loi précitée. Le rôle du conseil de surveillance est ainsi bien circonscrit par le troisième alinéa nouveau de l'article 20. Les principales missions du conseil sont au nombre de quatre et consistent :

- à examiner la gestion tant administrative que financière et comptable du fonds ;
- **à contrôler les activités de la société de gestion ; il peut même convoquer le**

commissaire aux comptes du fonds si besoin est ;

- à décider d'opérations cruciales pour la vie de l'entreprise comme les fusions, les scissions ou encore les liquidations ;

- à ester en justice en saisissant le juge civil, en cas de nécessité dans le but de « défendre ou **faire valoir** les droits ou intérêts des porteurs ». Les affaires pouvant être portées devant le juge pourraient notamment consister à faire reconnaître l'existence d'un préjudice causé par la société de gestion par exemple soit au fonds de placement soit aux porteurs eux-mêmes.

Aux termes du quatrième alinéa nouveau de l'article 20 de la loi de 1988, un rapport annuel du conseil devra être remis à chaque porteur de parts pour une meilleure information de ces derniers. C'est un règlement de la COB (commission des opérations de bourse) qui déterminera le contenu que ce rapport devra prendre.

Le c) du 2° permet une rédaction rénovée des septième et huitième alinéas de l'article 20 de la loi de 1988. Les fonds régis par cet article sont ceux dont l'actif comprend au maximum un tiers de titres émis par l'entreprise (ou par toute société liée à cette entreprise selon les conditions décrites à l'article L. 444-3).

Ces nouvelles dispositions vont dans le sens d'une responsabilisation accrue du conseil de surveillance. Afin de permettre une identification plus nette des représentants des porteurs de parts, il serait opportun de modifier les modalités de désignation des **membres** siégeant dans le conseil. Les représentants des salariés porteurs de parts devraient être désormais élus selon les modalités prévues à l'article L. 433-10 du code du travail. Il faut rappeler que l'article L. 433-10 du code du travail concerne les élections des représentants des salariés au comité d'entreprise. Comme pour les membres du comité d'entreprise (cf article L. 433-12 du code du travail), le mandat des représentants des salariés au conseil de surveillance pourrait être de deux ans renouvelable.

Le II de l'article 12 a pour objet de modifier l'article 21 de la loi de 1988. Le 1° du II permet tout d'abord une réécriture du premier alinéa de l'article 21 de la loi précitée. Désormais, les fonds régis par cet article comportant plus du tiers en leur actif en titres émis par la société. Ainsi c'est le seuil du tiers de détention de titres de l'entreprise qui représentera la frontière entre les fonds régis par l'article 20 et ceux régis par l'article 21.

Le 2° du II vise à substituer aux deuxième et troisième alinéas actuels de l'article 21 un certain nombre de dispositions nouvelles :

Le deuxième alinéa réécrit de l'article 21 porte sur les modalités de désignation ou d'**élection des membres** du conseil de surveillance ; il est indiqué que la formule retenue dépendra du règlement du fonds. Il conviendrait néanmoins d'adopter ici la logique de l'élection à deux tours retenue pour les représentants des salariés dans le conseil de surveillance des fonds régis par l'article 20 (sur le modèle des élections au comité d'entreprise). Etant donné que **les fonds de l'article 21** correspondent à de

l'actionnariat salarié, il serait par ailleurs utile de prévoir que le conseil de surveillance doit être composé exclusivement de représentants des salariés porteurs de parts.

Le troisième alinéa réécrit concerne le cas des fonds dont les conseil de surveillance sont composés exclusivement de représentants des salariés porteurs de parts. Dans cette situation, c'est le conseil qui exerce les droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise même s'il lui est demandé de motiver ses votes et d'en rendre compte aux porteurs de parts eux-mêmes. Le quatrième alinéa décrit les droits et de devoirs du conseil de surveillance lorsque, à l'inverse, celui-ci n'est pas **composé uniquement** des salariés porteurs de parts. Dans ce cas, il peut exercer les droits de vote attachés aux titres de l'entreprise dans les conditions déjà décrites (motivation des votes, responsabilité vis-à-vis des porteurs) mais il est également possible aux porteurs de parts d'exercer individuellement leur droit de vote.

*Selon la dernière phrase du quatrième alinéa, les porteurs doivent, afin de pouvoir exercer leur droit de vote dans des conditions de transparence acceptable, détenir des informations économiques et financières de nature à les éclairer dans leur prise de position. Le cinquième alinéa de l'article 21 renforce également le droit à l'information du conseil de surveillance qui sera désormais destinataire des informations économiques devant être transmises au comité d'entreprise en vertu de l'article L. 432-4 et L. 432-4-2 du code du travail. Rappelons que ces informations comprennent par exemple « les perspectives économiques de l'entreprise », la « position de l'entreprise au sein du groupe » (deuxième et troisième alinéas de l'article L. 432-2), « l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la **formation et des salaires** » (cinquième alinéa – 3° – de l'article L. 432-4-2).*

D'après le sixième alinéa de l'article 21, dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, afin d'assurer au conseil de surveillance *un minimum de connaissances sur la situation économique de l'entreprise*, l'assistance d'un expert-comptable pourra être prévue ; en outre, comme le comité d'entreprise peut le faire dans certains cas, le conseil de surveillance pourra inviter le chef d'entreprise à venir s'expliquer sur « les événements ayant eu une influence significative sur la valorisation des titres. »

Le septième alinéa traite des pouvoirs du conseil de surveillance en cas de survenance d'une offre publique. Le huitième et avant-dernier alinéa a une portée plus large puisqu'il charge le conseil de surveillance de « l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds » et lui donne pouvoir de contrôle **sur la société de gestion**, qu'il « peut demander à entendre » de même que le commissaire aux comptes. C'est également au conseil de surveillance **que revient** la responsabilité de décider en matière de fusion, de scission et de liquidation ou d'ester en justice lorsque les droits ou les intérêts des porteurs de parts sont bafoués. On le voit, ces pouvoirs généraux sont semblables à ceux attribués aux conseils de surveillance des fonds régis par l'article 20. Il s'agit là d'un socle commun aux deux types de conseils. D'ailleurs, les devoirs de ces conseils sont identiques aussi puisqu'aux termes du neuvième et dernier alinéa de l'article 21 ainsi modifié, le conseil doit remettre chaque année un rapport d'activité aux

porteurs de parts.

Le 3° du II de l'article du projet de loi supprime, pour des raisons de coordination et de mise à jour du texte l'avant-dernier alinéa de l'article 21 aujourd'hui en vigueur (qui porte sur l'exercice individuel du droit de vote des porteurs de parts.)

Enfin, le III de l'article oblige une mise en conformité des règlements existants avec les nouvelles dispositions décrites précédemment. Il s'agit donc d'une réforme immédiatement applicable dont les effets attendus en terme de clarification et de responsabilisation seront perceptibles rapidement.

*

La commission a adopté un amendement du rapporteur pour avis tendant à prévoir une présence *majoritaire de salariés* en poste dans l'entreprise *au sein des conseils de surveillance* des fonds communs de placement.

Elle a ensuite adopté deux amendements du rapporteur pour avis précisant que les élections au conseil de surveillance sont régies par les mêmes règles que celles prévalant pour les élections au comité d'entreprise, cette solution étant retenue tant pour les fonds régis par l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 – épargne diversifiée – que pour les fonds régis par l'article 21 de cette même loi – actionnariat salarié.

En conséquence, un amendement de M. Maxime Gremetz est devenu sans objet.

Puis la commission a donné une avis favorable à l'adoption de l'article 12 ainsi modifié.

Article 13

(articles 93-1 et 129-2 de la loi n° 66-537 sur les sociétés commerciales)

Consultation régulière de l'assemblée générale sur la question de la désignation d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance parmi les salariés actionnaires

Cet article permet de mieux prendre en compte le développement d'un actionnariat salarié, d'ailleurs appelé à se renforcer encore dans les entreprises, en aménageant favorablement les règles applicables au rendez-vous obligatoire prévu par la loi du 25 juillet 1994 pour désigner des administrateurs représentants des salariés.

En l'état actuel du droit, les articles 93-1 et 129-2 de la loi de 1966 modifiée prévoient que ce rendez-vous a lieu tous les cinq ans lorsque les actions détenues par les salariés sont supérieures à 5 % du capital social de l'entreprise. La question de l'opportunité de la présence de salariés au sein du conseil d'administration ou du directoire est alors simplement posée en assemblée générale des actionnaires. Les actionnaires peuvent bien entendu voter négativement à cette question, auquel cas la non-représentation des salariés dans les organes de direction perdure.

L'objet du I – qui modifie l'article 93-1 de la loi de 1966 – comme du II – qui modifie l'article 129-2 de cette même loi – est de renforcer la fréquence des réunions au cours desquelles cette question doit être posée : le seuil retenu est 3% de détention du capital social par les salariés (au lieu de 5 %). Par ailleurs, une fois ce seuil atteint, tant que les salariés ne sont pas représentés dans les organes de direction, l'assemblée générale doit se prononcer tous les trois ans (et non tous les cinq ans dans le droit actuel).

Un changement de logique pourrait être envisagé pour rendre la présence des salariés actionnaires obligatoires et non pas dépendante du bon vouloir des membres de l'assemblée générale. Ainsi lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration ou le directoire 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 de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs devraient être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs devraient être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas **échéant, parmi les salariés** membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'**entreprise détenant des actions** de la société.

*

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements, **l'un du rapporteur** pour avis et l'autre présenté par M. Maxime Gremetz, ayant pour objet de rendre obligatoire la présence d'un ou de plusieurs administrateurs représentants des salariés actionnaires au sein des conseils d'administration ou des directoires des sociétés lorsque les actions détenues par les salariés dépassent la barre des 3 % du capital social de l'entreprise.

Après que le rapporteur pour avis a plaidé pour que soit retenue la rédaction plus complète de son amendement, le président Jean Le Garrec a souligné que les deux amendements poursuivaient les mêmes objectifs généraux.

M. François Goulard a indiqué que cette proposition **de faire rentrer des salariés** dans les conseils d'administration – proposition qui ne doit pas être perçue de manière idéologique, puisqu'une partie de l'opposition y est favorable – n'a dans les faits qu'une faible portée réelle. Dans les entreprises dans lesquelles des salariés siègent dans les conseils d'administration, il a été noté que les décisions importantes se prenaient de façon croissante en amont **des réunions du conseil**, par exemple lors des comités d'*actionnaires*. Il ne convient donc pas de surévaluer les effets concrets *d'une telle* mesure en terme de « gouvernance » d'entreprise.

Le président Jean Le Garrec, rappelant qu'il avait contribué à l'introduction de représentants des salariés dans les organes de gestion des entreprises *nationalisées au début des années 80*, a indiqué que cet instrument n'avait pour effet, en réalité, ni d'obtenir une véritable « gouvernance » des entreprises par les salariés ni de se

rapprocher véritablement d'un système de cogestion.

A l'issue de ce débat, M. Maxime Gremetz a retiré son amendement et la commission a adopté l'amendement du rapporteur pour avis. Puis elle a donné un avis favorable à l'adoption de l'article 13 ainsi modifié.

Après l'article 13

Un amendement de M. Maxime Gremetz portant sur la question des pouvoirs des conseils de surveillance, déjà traité par un amendement adopté, est devenu sans objet.

Titre VI

Actionnariat salarié

Article 14

(article L. 443-5 du code du travail et articles 108, 186-3, 208-9 à 208-19, 217-9 de la loi n° 66-537 sur les sociétés commerciales et article 208-9-1 nouveau

de cette loi)

Consultation régulière de l'assemblée générale sur la politique de l'entreprise en matière de développement de l'actionnariat salarié

Cet article incite les entreprises comme les salariés à participer activement au développement d'un actionnariat salarié fort. Les avantages obtenus par les salariés en matière de distribution gratuite d'actions ou de décotes bénéficient d'exonérations fiscales et sociales.

Le I de l'article permet la modification de la loi de 1966 sur plusieurs points importants relatifs à la mise en place de l'actionnariat salarié dans les entreprises.

Le 1° du I complète l'article 180 de la loi précitée relatif aux augmentations de capital par un nouveau paragraphe VII. Désormais, aux termes du premier alinéa de ce paragraphe, en cas d'augmentation de capital, l'assemblée générale extraordinaire devra réfléchir à la possibilité de réserver cette augmentation aux salariés participants au PEE selon les modalités prévues par l'article L. 443-5. Cette nouvelle disposition est plus d'ordre incitatif que coercitif puisqu'il s'agit simplement de demander à l'assemblée générale extraordinaire de se prononcer sur un projet de résolution.

Le deuxième alinéa du VII nouveau pose le principe d'un rendez-vous tous les trois ans dans le cas où les actions détenues par les salariés sont inférieures à 3 % du capital social de l'entreprise. Là encore, l'assemblée générale extraordinaire doit donner son avis sur un projet de résolution. Elle a parfaitement le droit de refuser sans explication ni motivation la perspective d'une augmentation de capital qui permettrait d'accroître la part de l'actionnariat salarié dans l'entreprise.

Le 2° du I de l'article du projet vise à modifier l'article 186-3 de la loi de 1966 afin de prévoir que les actions réservées aux salariés adhérents au PEE peuvent être émises, même lorsque le capital social de l'entreprise n'est pas encore libéré. Cette dérogation à la règle classique d'émission des actions contenue à l'article 182 de la loi de 1966 peut être favorable aux entreprises venant de se créer (« start-up ») et ayant décidé de distribuer des actions à leurs salariés dans une logique d'intéressement aux résultats de l'entreprise.

Le 3° correspond à des mesures de coordination, tandis que le 4° permet grâce à la suppression des articles 208-9 à 208-19 de la loi de 1966 de mettre fin aux dispositifs des

plans d'actionnariat issus de la loi du 27 décembre 1973, qui ne rencontrèrent pas le succès escompté puisqu'aujourd'hui l'actionnariat salarié s'est davantage développé avec des mécanismes plus souples comme les PEE. Le 5° est une disposition transitoire.

Le II de l'article 14 a pour effet de modifier l'article L. 443-5 du code du travail afin de donner plus de souplesse dans les opérations d'actionnariat destinées aux salariés.

Le 1° du II opère une modification de type rédactionnel dans le deuxième alinéa de l'article précité ; au lieu des termes de titres cotés, il est désormais préférable d'utiliser l'expression « titres admis aux négociations sur un marché réglementé ». On peut relever à cet égard que la Commission européenne tient une liste des places financières considérées dans l'espace de l'Union européenne comme des marchés réglementés répondant aux mêmes critères de fiabilité.

Le 2° du II permet l'ajout de deux alinéas à l'article L. 443-5 (qui deviendront les quatrième et cinquième alinéas de cet article). Il s'agit de prévoir des modalités plus souples en matière d'attribution gratuite des actions au bénéfice des salariés. Le quatrième alinéa nouveau pose le principe selon lequel l'assemblée générale décidant de l'augmentation de capital peut choisir de distribuer gratuitement des actions et développer ainsi une politique active d'actionnariat salarié très bénéfique aux salariés. Le cinquième alinéa nouveau précise les règles applicables à l'avantage pouvant être accordé aux salariés participant à un PEE. Cet avantage est constitué :

- soit par la différence entre le prix de la souscription proposée aux salariés et la moyenne des cours cotés lors des vingt dernières séances de bourse ;

- soit par l'attribution gratuite des actions.

Dans les deux cas, l'avantage est exonéré de charges sociales et fiscales (impôt sur le revenu ou taxe sur les salaires), ce qui rend le dispositif particulièrement attractif pour le salarié et est de nature à contribuer au développement rapide de la détention par des salariés de plus en plus nombreux d'actions de leur entreprise.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz visant à assujettir à cotisations sociales l'avantage obtenu par le salarié constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours en cas de distribution gratuite d'actions.

Après que le rapporteur pour avis a noté que le dispositif prévu allait bénéficier au salarié, M. Maxime Gremetz a retiré son amendement.

La commission a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de cet article.

Article 15

(article 2 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 modifiée relative aux modalités des privatisations)

Opérations d'actionnariat salarié dans certaines entreprises publiques ou à participation publique

Cet article permet la réalisation dans certaines **entreprises publiques ou à participation publique** d'opérations d'actionnariat salarié. En l'état actuel du droit, la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations s'applique à toute opération *entraînant une dilution de la participation de l'Etat*. Les dispositions de nature *contradictoires* entre d'une part les articles pertinents du code du travail (et notamment l'article L. 443-5), ceux de la loi de 1966 et la loi de 1986 rendent de fait impossibles les opérations réservées aux salariés. Il convient de remédier à ce flou juridique.

Afin de permettre de telles opérations, l'article 2 de la loi de **1986 doit être complété**. Les opérations d'actionnariat sont autorisées dans les entreprises dont le capital social est détenu à plus de 50 % par l'Etat, à condition que ces opérations n'aient « pas pour effet de transférer au secteur privé la majorité du capital de l'entreprise. ». Il s'agit d'un verrou indispensable pour éviter une perte de contrôle involontaire de l'Etat sur une entreprise. Les prises de participation au capital de l'entreprise peuvent alors être réalisées selon les modalités figurant à l'article L. 443-5 du code du travail relatif aux augmentations de capital réservées.

Les deux derniers alinéas complétant l'article 2 de la loi de 1986 pose deux *incipes devant* être respectés dans toute opération :

- Une saisine **préalable de la commission** des participations et des transferts par le ministre de l'économie est nécessaire (avant-dernier alinéa).

- Il est possible de proposer aux salariés des prix de souscription jusqu'à 80 % inférieurs à l'évaluation faite par cette **commission**, ce qui signifie que la décote ne peut dépasser 20 %. **Il s'agit là du pendant de la règle prévue par l'article 11 de la loi de 1986 précitée s'agissant des offres faites aux salariés à l'occasion d'une cession opérée sur le marché.**

*

La commission a donné un avis favorable à l'adoption, sans modification, de l'article 15.

*

M. Maxime Gremetz a estimé que si la commission avait fait quelques pas dans la bonne direction, restaient en suspens plusieurs questions importantes. La réponse qui leur sera apportée déterminera la position du groupe communiste.

La commission a donné un avis favorable à l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

En conséquence et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi n° 2560.

Amendements adoptés par la Commission

TITRE IER

AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Article 2

(article L. 444-5 nouveau et articles L. 443-2 et L. 443-6 du code du travail ; article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale)

Modalités de transfert des sommes épargnées d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) vers le PEE d'un nouvel employeur

Substituer à l'avant-dernière phrase du deuxième alinéa du 2° du I de cet article les deux phrases suivantes :

« Le transfert de ces montants vers le plan du nouvel employeur entraîne la clôture du plan précédent mais ne dispense pas le précédent employeur de verser en fin d'exercice le versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7 du code du travail au prorata du temps de présence du salarié au cours de l'exercice considéré. Le versement complémentaire effectué par le nouvel employeur en application de l'article précité se calcule au prorata du temps de présence du salarié dans la deuxième entreprise au cours de l'exercice considéré. » (Amendement n° 1)

Titre II

Extension de l'épargne salariale

Article 4

(article 237 bis A du code général des impôts, articles L. 441-2 et L. 441-4 du code du travail)

Renforcement des incitations à la conclusion d'accords d'intéressement et modalités particulières pour le calcul de l'intéressement des salariés de certaines sociétés holding

Supprimer le III de cet article. (Amendement n° 2)

Article 5

(article L. 443-1-1 nouveau du code du travail)

Mise en place des plans d'épargne interentreprises

Rédiger ainsi le deuxième alinéa (a) de cet article :

« a) Soit les entreprises concernées nominativement désignées, soit le champ d'application professionnel ou territorial ; » (Amendement n° 3)

Article 6

(articles L. 443-1, L. 443-2, L. 443-7 du code du travail)

Extension du bénéfice des PEE aux mandataires sociaux et entrepreneurs individuels dans les entreprises de 100 salariés au plus

Supprimer les deux derniers alinéas du III de cet article. (Amendement n° 4)

Titre III

Plan partenarial d'épargne salariale volontaire

Article 7

(article L. 443-1-2 nouveau du code du travail)

Caractéristiques et fonctionnement du PPESV

Substituer au deuxième alinéa du I de cet article les huit alinéas suivants :

« Les sommes ou valeurs mentionnées ci-dessus peuvent être exceptionnellement débloquées avant l'expiration des délais notamment en cas :

« a) de décès du titulaire ;

« b) de départ à la retraite du titulaire ;

« c) d'invalidité du titulaire ou de son conjoint ;

« d) de licenciement ou d'expiration des droits à l'assurance chômage pouvant être invoqués par le titulaire ;

« e) de situation de surendettement telle que définie au premier alinéa de l'article L. 331-2 du code de la consommation ;

« f) de nécessité de financement en vue de la création d'une entreprise ;

« g) de nécessité de financement en vue de l'achat d'une résidence principale. »
(Amendement n° 5)

Article 7

(article L. 443-1-2 du code du travail)

Après les mots : « modalités de délivrance », rédiger ainsi la fin du III de cet article : « en une fois, des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants. »
(Amendement n° 6 corrigé)

Titre IV

Encouragement à l'économie solidaire et diversification des placements

Article 9

(article L. 443-3-1 nouveau du code du travail)

Encouragement de l'orientation de l'épargne salariale vers des entreprises relevant de la définition de l'économie solidaire

Après le mot : « sociétaires », supprimer la fin de l'avant-dernier alinéa (b) de cet article. (Amendement n° 7)

Titre V

Renforcement des droits des salariés dans l'entreprise

Article 11

(articles L. 132-27, L. 133-5, L. 441-3, L. 442-4, L. 442-5, L. 443-1 et L. 443-8 du code du travail)

Renforcement de l'implication des partenaires sociaux en matière d'épargne salariale et unification des modalités de dépôt administratif pour les différents dispositifs

Dans le dernier alinéa du I de cet article, supprimer les mots : « par un accord de branche ou ». (Amendement n° 8)

Titre V

Renforcement des droits des salariés dans l'entreprise

Article 11

(articles L. 132-27, L. 133-5, L. 441-3, L. 442-4, L. 442-5, L. 443-1 et L. 443-8 du code du travail)

Renforcement de l'implication des partenaires sociaux en matière d'épargne salariale et unification des modalités de dépôt administratif pour les différents dispositifs

Compléter le I de cet article par l'alinéa suivant :

« Lorsque les salariés sont couverts par un ou plusieurs accords conclus en vertu d'un ou de plusieurs des articles précités, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une consultation sur l'application effective, les résultats obtenus et les moyens éventuels d'améliorer le fonctionnement et la gestion des dispositifs déjà mis en place. »

(Amendement n° 9)

Article 12

(article L. 443-3 du code du travail et articles 20 et 21 de la loi n° 88-1201 du 23

décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières)

Distinction plus précise entre l'épargne diversifiée et l'actionnariat salarié et clarification des divers rôles dévolus aux conseils de surveillance

Rédiger ainsi le quatrième alinéa (a) de cet article :

« a) Le deuxième alinéa est complété par les phrases suivantes : » (Amendement n° 10)

Article 12

Au début du cinquième alinéa du I de cet article, insérer les deux phrases suivantes :

« Les représentants des salariés porteurs de parts sont élus selon les modalités prévues à l'article L. 433-10 du code du travail. Leur mandat est de deux ans renouvelable. »

(Amendement n° 11)

Article 12

Substituer aux cinquième, sixième et septième alinéas du II de cet article les deux alinéas suivants :

« Le conseil de surveillance du fonds est composé exclusivement de représentants des salariés porteurs de parts. Ces représentants sont élus selon les modalités prévues à l'article L. 433-10 du code du travail. Leur mandat est de deux ans renouvelable.

« Le conseil exerce les droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée. Il rend compte, en les motivant, des votes aux porteurs de parts. Toutefois, le règlement du fonds peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces titres sont exercés individuellement par les salariés porteurs de parts, et, pour les fractions de parts formant rompus, par le conseil de surveillance. Le conseil met alors à la disposition des salariés porteurs les informations économiques et financières, portant sur les trois derniers exercices, qu'il détient sur l'entreprise. » (Amendement n° 12)

Article 13

(articles 93-1 et 129-2 de la loi n° 66-537 sur les sociétés commerciales)
Consultation régulière de l'assemblée générale sur la question de la désignation d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance parmi les salariés actionnaires

Rédiger ainsi cet article :

« La loi du 24 juillet 1996 précitée est ainsi modifiée :

« I.- Le premier alinéa de l'article 93-1 est ainsi rédigé :

« 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 de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article 89. »

« II.- Le dernier alinéa de l'article 93-1 est supprimé.

« III.- Le premier alinéa de l'article 129-2 est ainsi rédigé :

« Lorsque le rapport présenté par le directoire 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 de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être **nommés** par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des

actionnaires visés à l'article 157-2 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article 129. »

« IV.- Le dernier alinéa de l'article 129-2 est supprimé. » (Amendement n° 13 corrigé)

2589. Avis de M. Pascal Terrasse au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales(1) sur le projet de loi (n° 2560) sur l'épargne salariale.

12 Rapporteur : M. Jacques Kossowski.

12 Rapporteur : M. Jacques Barrot.

12 Rapporteuse : Mme Roselyne Bachelot-Narquin

12 M. Balligand a été nommé rapporteur du texte au nom de la commission des finances.

12 Les différences de chiffres entre les deux sources – enquête patrimoine et Dares – s’expliquent notamment par le fait la notion d’épargne salariale dans l’enquête patrimoine ne porte que sur l’épargne capitalisée, ce qui signifie que les primes d’intéressement directement versées sur le compte des salariés ne sont pas comptabilisées, à la différence des études réalisées par la Dares qui prennent en compte ces primes dans le calcul de l’épargne salariale totale.

12 Depuis la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994

12 Il convient de noter que le projet de loi fait référence à des articles de la loi du 24 juillet 1966. Pour des raisons de cohérence, les mêmes références sont utilisées dans le présent rapport. Cependant, il faut rappeler que l’ensemble des dispositions de cette loi ont fait l’objet d’une codification ; elles figurent désormais dans le code de commerce pris par l’ordonnance n° 2000-912 du 18 septembre 2000.

12 Les FCPR sont gérés par des professionnels du capital investissement. Il faut relever que ces OPCVM sont soumis à l’agrément et à la surveillance de la Commission des opérations de bourse (COB).

12 L’article R. 443-2 du code du travail reconnaît la possibilité de moduler l’abondement, mais limite cette possibilité aux modulations à caractère général. Cette disposition issue du décret n° 95-377 du 11 avril 1995 exclut donc toute individualisation de l’aide de l’entreprise. Dans la circulaire interministérielle du 9 mai 1995, il est expressément précisé que l’abondement ne peut être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne saurait être fonction de l’appréciation portée sur les salariés dans l’exercice de leur fonction (par exemple leur assiduité). Cette règle a comme corollaire l’interdiction, en vertu du principe de non-discrimination, de prévoir dans le cadre d’un plan d’épargne des formules de placement différentes pour diverses catégories de salariés.

12 Comme pour cette élection, les représentants des salariés porteurs de parts siégeant dans les conseils de surveillance **régis par l’article 20** de la loi de 1988 devraient être élus grâce à un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs