

Document  
mis en distribution  
le 2 octobre 2000

N° 2594

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 septembre 2000.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU PLAN (1)  
SUR LE PROJET DE LOI RELATIF À **l'épargne salariale** (n° 2560),

PAR M. Jean-Pierre BALLIGAND,

Député.

---

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

**Entreprises.**

*La commission des finances, de l'économie générale et du plan est composée de :*  
M. Henri Emmanuelli, *président* ; M. Didier Migaud, *rapporteur général* ; MM. Michel Bouvard, Jean-Pierre Brard, Yves Tavernier, *vice-présidents*, MM. Pierre Bourguignon, Jean-Jacques Jégou, Michel Suchod, *secrétaires* ; MM. Maurice Adevah-Poeuf, Philippe Auberger, François d'Aubert, Dominique Baert, Jean-Pierre Balligand, Gérard Bapt, François Baroin, Alain Barrau, Jacques Barrot, Christian Bergelin, Eric Besson, Alain Bocquet, Augustin Bonrepaux, Jean-Michel Boucheron, Mme Nicole Bricq, MM. Christian Cabal, Jérôme Cahuzac, Thierry Carcenac, Gilles Carrez, Henry Chabert, Didier Chouat, Alain Claeys, Yves Cochet, Charles de Courson, Christian Cuvilliez, Arthur Dehaine, Jean-Pierre Delalande, Francis Delattre, Yves Deniaud, Michel Destot, Patrick Devedjian, Laurent Dominati, Tony Dreyfus, Jean-Louis Dumont, Daniel Feurtet, Pierre Forgues, Gérard Fuchs, Gilbert Gantier, Jean de Gaulle, Hervé Gaymard, Jacques Guyard, Pierre Hériaud, Edmond Hervé, Jacques Heuclin, Jean-Louis Idiart, Mme Anne-Marie Idrac, MM. Michel Inchauspé, Jean-Pierre Kucheida, Marc Laffineur, Jean-Marie Le Guen, Maurice Ligot, François Loos, Alain Madelin, Mme Béatrice Marre, MM. Pierre Méhaignerie, Louis Mexandeau, Gilbert Mitterrand, Jean Rigal, Alain Rodet, José Rossi, Nicolas Sarkozy, Gérard Saumade, Philippe Séguin, Georges Tron, Jean Vila.

## INTRODUCTION

9

### *I. – LES LIMITES DU DISPOSITIF ACTUEL*

13

#### *a. – Un ensemble complet mais complexe de dispositifs*

13

#### *b. – Un développement limité mais loin d'être négligeable*

17

#### *c. – Les PME : parentes pauvres de l'épargne salariale*

19

### *II. – LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE*

21

#### *a. – Accroître la rémunération globale des salariés*

23

#### *b. – Contribuer à une meilleure orientation de l'épargne*

23

#### *c. – Favoriser un nouvel équilibre des pouvoirs*

##### *au sein de l'entreprise*

24

### *III. – LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE PROJET DE LOI*

28

#### *A. – L'ouverture de l'épargne salariale au plus grand nombre*

28

#### *b. – Le renforcement des droits collectifs des salariés*

29

#### *C. – Améliorer l'utilisation de l'épargne salariale*

31

### *TRAVAUX DE LA COMMISSION*

32

#### *A. – DISCUSSION GÉNÉRALE*

32

#### *B. – EXAMEN DES ARTICLES*

34

### **titre premier : améliorations des dispositifs existants**

36

*Article additionnel avant l'article premier : Modification d'intitulés dans le code du travail*

34

*Article premier (Art. L. 444-4 nouveau et L. 441-2, L. 442-4 et L. 443-2 du code du travail) Ancienneté minimale requise pour bénéficier des dispositifs*

*d'épargne salariale*

36

*Après l'article premier:*

37

*Article 2 (Art. L. 443-2, L. 443-6 et L. 444-5 (nouveau) du code du travail ; Art. L. 136-7 du code de la sécurité sociale ; Art. 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale) : Transfert des valeurs épargnées dans un PEE en cas de départ*

*de l'entreprise*

37

*Article 3 (Art. L. 443-3 et L. 444-3 du code du travail) : Plan d'épargne de groupe*

44

*Articles additionnels après l'article 3*

45

*(Art. L. 441-2 et 441-3 du code du travail) : Intéressement infra-annuel*

45

*Art. L. 442-1 et 442-4 du code du travail) : Soumission des unités économiques et sociales de plus de 50 salariés à la participation obligatoire*

45

*Art. L. 442-7 du code du travail) : Suppression du blocage de la participation pendant trois ans*

45

*Art. L. 444-1 du code du travail) : Formation des membres des conseils de surveillance des FCPE*

46

*Art. L. 444-4 (nouveau) du code du travail) : Compte spécial d'épargne-temps*

46

*Art. L. 21 (nouveau) de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1986 relative aux organismes de placement en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances) : Création de SICAV dédiées à l'épargne salariale*

46

**Titre ii : extension de l'Épargne salariale**

51

*Article 4 (Art. 237 bis A du code général des impôts et Art. L. 441-2 et L. 441-1 du code du travail) : Provision pour investissement et dispositions diverses relatives à l'épargne salariale*

51

**1.– Augmentation de la provision pour investissement pour les entreprises ayant volontairement mis en place un régime de participation (1° du paragraphe I)**

51

**2.– Instauration d'une provision pour investissement pour les entreprises de**

*moins de 100 salariés concluant un accord d'intéressement (2° du paragraphe I)*

53

*3.– Assouplissement des modalités de calcul de l'intéressement au sein d'une société holding (1° du paragraphe II).*

54

*4.– Encadrement du délai dans lequel l'administration peut contester le contenu des accords d'intéressement (2° du paragraphe II)*

55

*5.– Unification des conséquences d'une conclusion et d'un dépôt hors délai d'un accord d'intéressement (paragraphe II)*

56

*6.– Modalités d'application de la règle de non-substitution en cas d'accord de réduction du temps de travail (paragraphe III).*

57

*Après l'article 4*

56

*Avant l'article 5*

56

*Article 5 (Art. L. 443-1-1 nouveau du code du travail) : Plans d'épargne interentreprises*

60

*1.– Institution des plans d'épargne interentreprises (paragraphe I)*

60

*2.– Sécurisation des fonds placés dans les PEI (paragraphe II)*

64

*Article 6 (Art. L. 443-1, L. 443-2 et L. 443-7 du code du travail) : Participation des mandataires sociaux aux PEE*

68

*Article additionnel après l'article 6 : Fonds de solidarité de l'épargne salariale*

67

### **Titre iii : Plan partenarial D'ÉPARGNE salariale volontaire**

74

*Article 7 : (Article L. 443-1-2 (nouveau) du code du travail) : Création du plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)*

74

*1.– Modalité de mise en place du PPESV (paragraphe I)*

76

*2.– Durée du plan (paragraphe I)*

77

**3.– Cas de déblocage anticipés des fonds des PPESV (paragraphe I)**  
79

**4.– Mode d'alimentation du plan (paragraphe II)**  
82

**5.– Modalités de sortie du plan (paragraphe III)**  
84

**6.– Assimilation des PPESV aux PEE en matière d'exonérations fiscales et sociales (paragraphe IV)**  
87

*Après l'article 7*  
94

*Article 8 (Art. L. 443-2, L. 443-5, L. 443-7 du code du travail, articles 81, 163 bis AA, 163 bis B, 231 bis E, 237 bis A, 237 ter du code général des impôts, article 186-3 de la loi du 24 juillet 1966) : Dispositions diverses relatives au plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)*  
101

**1.– Transferts des PEE vers les PPESV (paragraphe I)**  
101

**2.– Augmentation de la décote autorisée sur les titres des entreprises souscrits par les salariés dans le cadre d'un PPESV (paragraphe II)**  
102

**3.– Augmentation du plafond de l'abondement annuel de l'entreprise dans le cas d'un PPESV (1° et 2° du paragraphe III)**  
103

**4.– Principe de non substitution aux salaires (3° du paragraphe)**  
105

**5.– Instauration d'une provision pour investissement au profit des entreprises abondant les versements de leurs salariés à un PPESV (6° du paragraphe IV)**  
105

**6.– Dispositions de coordination**  
109

*Article additionnel après l'article 8 (Art. 442-7 du code du travail) : Déblocage anticipé dans le cadre du PEE*  
106

*Article 9 (Article L. 443-3 du code du travail ; Art.443-3-1(nouveau) du code du travail, Art. 20 de la loi du 23 décembre 1988, Art. 2137 bis A du code général des impôts : Économie solidaire*  
112

*Article 10 (Art. L. 443-4 du code du travail) : Obligation d'offrir des modes de placement sécurisés dans le cadre du PEE*  
121

*Après l'article 10*  
116

*Article additionnel après l'article 10 (Art. L. 444-6 (nouveau) du code du travail) : Information des conseils de surveillances des FCPE*  
116

**Titre IV : renforcement des droits des salariés dans l'entreprise**  
124

*Avant l'article 11*  
117

*Article 11 (Art. 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) : Diverses dispositions relatives à la négociation collective en matière d'épargne salariale*  
124

*1.- Extension de l'obligation annuelle de négocier aux questions relatives à l'épargne salariale (paragraphe I)*  
125

*2.- Présence obligatoire de clauses relatives à l'épargne salariale pour autoriser l'extension d'une convention collective de branche (paragraphe II)*  
126

*3.- Discussion de la création d'un plan d'épargne lors de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation (paragraphe III et V)*  
127

*4.- Assouplissement des modalités de répartition de la réserve spéciale de participation (paragraphe IV)*  
128

*5.- Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur le projet de règlement d'un PEE institué à l'initiative de l'employeur*

*(1° du paragraphe VI)*  
128

*6.- Dépôt obligatoire auprès de la direction départementale du travail des règlements des plans d'épargne (2° du paragraphe VI)*  
129

*Après l'article 11*  
123

*Article 12 (Art. L. 443-3 du code du travail ; Art. 20 et 21 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988) : Conseils de surveillance des FCPE*  
131

*1.- Régime juridique des FCPE diversifiés (paragraphe I)*  
133

*2.- Le régime juridique des FCPE investis en titres de l'entreprise (paragraphe II)*  
136

*3.- Délai de mise en conformité des règlements des FCPE existants (paragraphe III)*  
140

*Article 13 (Art. 93-1 et 129-2 de la loi du 24 juillet 1966) : Représentation des salariés actionnaires dans les organes dirigeants des sociétés*

142

*Après l'article 13*

135

**Titre VI : Actionnariat salarié**

145

*Article 14 (Art. 180, 186-3, 217-9, 208-9 à 208-19 et 208-9-1 (nouveau) de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales) :*

*Incitations au développement de l'actionnariat salarié*

145

*1.– Institution de l'obligation de tenir périodiquement un débat public sur l'actionnariat salarié (1° du paragraphe I)*

145

*2.– Assouplissement des règles encadrant les opérations réservées à l'actionnariat salarié (2° et 3° du paragraphe I)*

146

*3.– Suppression des plans d'actionnariat (4° et 5° du paragraphe I)*

147

*4.– Renforcement de l'attractivité des opérations réservées à l'actionnariat salarié (paragraphe II)*

148

*Article 15 (Art. 2 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations) : Procédures applicables aux entreprises du secteur public*

149

**TABLEAU COMPARATIF**

152

**AMENDEMENTS NON ADOPTÉS**

237

Laisser cette page blanche sans numérotation.

## INTRODUCTION

Au sein de l'Union Européenne, notre modèle de participation financière constitue, à bien des égards, une exception française. L'évidente complexité de l'épargne salariale s'explique par le fait qu'elle met en jeu des questions aussi diverses que la motivation des salariés, leur droit à participer aux bénéfices ou à l'enrichissement patrimonial des entreprises, les formes nouvelles de management, l'organisation du pouvoir dans l'entreprise, le droit de chacun à constituer une épargne pour des usages variés. Les questions sont abordées par les uns et les autres avec des points de vue, des cultures, des approches philosophiques et politiques différentes.

Du fait même de l'importance de ces sujets et des multiples transformations de l'économie, une réelle attente se fait jour pour développer et mieux utiliser l'épargne salariale et la rendre accessible au plus grand nombre. Cette attente coïncide avec l'entrée de l'économie française dans un cycle de croissance. Aussi, nombre d'acteurs sociaux s'interrogent sur la contribution que l'épargne salariale peut apporter à la construction de nouvelles régulations sociales. La croissance permet de l'envisager : l'aspiration des salariés à des gains de pouvoirs d'achat peut s'appuyer sur le maintien de gains de productivité élevés dans les entreprises ; le dégagement de nouvelles marges de négociations salariales éloigne le conflit d'intérêt entre le nécessaire respect des contraintes de coûts fixes dans les entreprises et les demandes de meilleures rémunérations salariales. La croissance favorise ainsi un meilleur partage de la valeur ajoutée entre les salaires et les profits.

Quant à l'épargne salariale, elle rend possible un meilleur partage de ces profits en direction des salariés, sans que les entreprises en soient fragilisées. Ceci dit, cette incontestable vertu ne doit pas occulter le fait qu'après plus de quarante années d'existence, la réforme de l'épargne salariale pose la question de la méthode et celle des objectifs et des instruments.

- Au niveau de la méthode, les mutations de la société française amènent à reconsidérer le paradigme sous-jacent de l'épargne salariale. On peut tout d'abord se fonder sur une vision principalement institutionnelle et juridique de la participation et de l'association capital-travail, qui a fortement marqué les années 1960 mais, qui, l'expérience l'a montré, a eu du mal à devenir réalité en France, au moins dans sa dimension la plus ambitieuse.

On peut ensuite y voir une méthode pour mieux faire fonctionner les mécanismes de marché, en introduisant des formes nouvelles de flexibilité des rémunérations et d'incitation à la performance. Le but poursuivi relève essentiellement de l'optimisation économique, sans que cela entraîne de changement notable en termes de répartition des pouvoirs dans l'entreprise ou sans que l'on se préoccupe des conséquences en termes d'inégalités et de cohésion sociales. Cette conception de l'épargne salariale comme moteur

auxiliaire de la flexibilité de marché semble prévaloir dans les pays anglo-saxons et influence assez fortement la gestion des ressources humaines dans les entreprises multinationales.

On peut enfin s'interroger sur le point de savoir si le changement de la société salariale française ne plaide pas plutôt en faveur d'une approche régulationniste et négociée de l'épargne salariale, conçue comme l'un des éléments importants d'un nouveau contrat social en formation. Ce contrat est axé sur la recherche d'une performance globale, à la fois économique et sociale, et sur la recherche, pour chaque personne, d'un équilibre entre les deux exigences de sécurité et de flexibilité. Dans cette perspective, la constitution et l'utilisation de l'épargne salariale sont négociées, la mise en place d'une gouvernance démocratique dans l'entreprise est recherchée et l'épargne salariale est un droit du salarié susceptible de l'aider, dans une société désormais moins stable, à gérer son développement personnel dans un cadre collectif mieux organisé. Cette approche, n'est cependant pas exclusive des deux autres : ces trois conceptions de l'épargne salariale s'interpénètrent nécessairement et, même dans cette dernière hypothèse, qui laisse plus de place aux acteurs collectifs, la dimension institutionnelle et juridique reste nécessaire, tandis que les contraintes du marché ne peuvent non plus être éludées.

- Au niveau des objectifs poursuivis et des instruments, la réforme de l'épargne salariale suppose qu'elle fasse l'objet d'une maîtrise collective et négociée par les salariés et les employeurs de sorte qu'elle contribue efficacement à la croissance et qu'elle limite ses éventuels dysfonctionnements.

En premier lieu, cela signifie que la régulation par le marché n'assure pas spontanément un égal accès de tous les salariés à l'épargne salariale. Si on laisse à la seule loi du marché le soin de diffuser à tous les salariés l'épargne salariale, seuls les salariés des grandes entreprises, qui représentent 11% de l'emploi en France, continueront à en bénéficier. Le manque de diffusion de l'épargne salariale à l'ensemble des salariés peut trouver avec le plan d'épargne interentreprises (PEI) un vecteur privilégié destiné à contourner les contraintes de marché (coûts de mise en place incompressibles des PEE). Le PEI permettra aux entreprises et à leurs salariés de se regrouper, notamment sur un bassin d'emploi et de constituer, sur la base d'un accord, à côté du plan d'épargne entreprise (PEE), autrement plus difficile à faire à l'échelle d'une PME.

En deuxième lieu, la réforme de l'épargne salariale est également utile pour remédier aux difficultés structurelles de financement de l'économie française. Celles-ci justifient une réorientation de l'épargne vers le long terme et le financement des petites et moyennes entreprises. En tant que produit d'épargne collective de long terme, une épargne salariale au terme allongé peut contribuer à cet objectif. Qui plus est, si le plan partenarial d'épargne salariale volontaire permet aux salariés de se constituer un capital, son principal intérêt réside dans le soutien au financement des fonds propres des PME, condition nécessaire à leur développement. Si l'on veut une croissance pérenne, les taux d'investissement des PME ne doivent pas rester à leur niveau actuel. Et

comme le retour sur investissement dans les PME excède souvent les cinq ans, le PPESV interentreprises de 10 ans pourra s'investir – en respectant scrupuleusement les règles de diversification des risques - dans des fonds, fonds communs de placement à risques ou consacrés à l'innovation, dédiés au financement des fonds propres des PME.

En troisième en dernier lieu, l'épargne salariale doit contribuer au progrès social et à la démocratie sociale et participative. Les dirigeants des grandes entreprises françaises cotées voient souvent en elle un moyen commode pour constituer des blocs minoritaires d'actionnaires-salariés.

Ceux-là sont souvent moins volatiles que les fonds d'investissement étrangers, qui, pour manifester leurs désaccords, utilisent comme menace la sortie brutale du capital. Aussi, l'organisation de la vie démocratique dans les entreprises doit pouvoir tenir compte des actionnaires minoritaires particuliers que sont les salariés-actionnaires. Ces derniers, comme les salariés de l'entreprise en général, apportent une contribution essentielle à la démocratie sociale dans l'entreprise. Qu'elle consiste à délibérer des orientations de gestion des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou des orientations générales de l'entreprise, des espaces négociés de dialogue existent : ce sont les conseils de surveillance des FCPE, sur lesquels l'épargne des salariés est déposée. Le projet de loi étend et renforce leur rôle, de sorte que les salariés pourront garder et accroître la maîtrise des règles de gestion de leur épargne. Pour les PME, les PEI mis en place par accords avec les salariés, pourront aider à la diffusion du dialogue social, souvent absent dans celles-ci.

## I.- LES LIMITES DU DISPOSITIF ACTUEL

Notre pays a mis en place progressivement un ensemble complet mais complexe de dispositifs d'épargne salariale, poursuivant des objectifs à la fois variés et mais présentant une certaine similitude. Certains de ces dispositifs font preuve, depuis ces dernières années, d'un réel dynamisme. Si tous ne rencontrent pas toujours le succès escompté par leurs initiateurs successifs, la place qu'occupent ces mécanismes, bien qu'encore limitée, n'est plus tout à fait négligeable. Cependant, leur principale faiblesse réside dans le fait que le monde des petites et moyennes entreprises reste encore largement en jachère.

### a.- Un ensemble complet mais complexe de dispositifs

Cet ensemble repose sur un ensemble de textes qui se sont, pour l'essentiel, ajoutés les uns aux autres à la faveur d'au moins neuf interventions majeures du législateur en ce domaine : en 1959 (intéressement), 1967 (participation et plans d'épargne d'entreprise), 1970 (options de souscription ou d'achats d'actions), 1973 (plans d'actionnariat), 1980 (distribution gratuite d'actions aux salariés), 1984 (fonds salariaux), 1986 (simplification et libéralisation des dispositifs), 1990 (moralisation de l'intéressement et abaissement à 50 salariés du seuil de la participation obligatoire) et 1994 (amélioration des incitations).

Institué par l'ordonnance du 7 janvier 1958, l'**intéressement des salariés** a pour objet d'associer les salariés aux performances économiques et financières de leur entreprise. C'est un dispositif contractuel facultatif ouvert à toute entreprise, qu'elle que soit la nature de son activité ou sa forme juridique. Il est mis en œuvre par un accord d'une durée de trois ans, qui peut être conclu selon quatre modalités : convention ou accord collectif de travail, accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives, accord négocié au sein du comité d'entreprise, projet proposé par l'employeur, ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

L'accord doit instituer un intéressement collectif, présentant un caractère aléatoire et incertain et résultant d'une formule de calcul lié soit aux résultats financiers ou comptables, soit aux performances de l'entreprise (et non pas des salariés pris individuellement). Il peut prévoir une répartition uniforme, ou proportionnelle au salaire ou à la durée de présence dans l'entreprise, des primes ainsi définies. Les sommes distribuées sont soumises à un plafond global - 20 % de la masse des salaires - et individuel - 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour l'entreprise, les primes d'intéressement sont d'une part, déductibles intégralement de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu et d'autre part, exonérées totalement des taxes et participations assises sur le salaire et de toutes les charges sociales. Pour le salarié, les sommes reçues ne sont pas soumises aux charges sociales, mais sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En revanche, elles restent imposables pour les salariés qui doivent les considérer comme un supplément de salaire, sauf en cas de versement sur un PEE.

La **participation des salariés aux résultats de l'entreprise** a été mise en place par l'ordonnance du 17 août 1967. Elle est obligatoire pour les entreprises qui emploient plus de 50 salariés, quelle que soit la nature de leur activité ou leur forme juridique, pour autant que les résultats d'un exercice font apparaître un bénéfice comptable. Elle est mise en place par accord, selon les mêmes modalités que l'intéressement.

Les entreprises concernées doivent constituer une réserve spéciale de participation, dont le mode de calcul est fixé par l'accord sans pouvoir être inférieur à la formule légale décrite par le code du travail. Celle-ci affecte aux salariés la moitié du bénéfice après impôt, déduction faite d'une rémunération forfaitaire de 5 % des fonds propres et d'une modulation pour tenir compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée. La répartition de cette réserve est calculée proportionnellement au salaire, mais l'accord peut décider que la répartition peut être effectuée, pour au plus la moitié, en fonction de la présence dans l'entreprise et, pour le solde, en fonction du salaire perçu. Le montant des sommes versées à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le code du travail précise que les sommes versées aux salariés sont indisponibles et non négociables jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture des droits (l'accord de participation peut ramener cette durée de blocage à trois ans). Cependant, il existe des cas de déblocage anticipé, énumérés dans la partie réglementaire du code. Ces cas sont au nombre de neuf et concernent la situation du salarié (mariage, naissance d'un troisième enfant, divorce, invalidité, décès, cessation du contrat de travail, surendettement) ou la nature de ses projets (création ou reprise d'entreprise, acquisition de la résidence principale).

Les sommes versées au titre de la participation peuvent recevoir cinq affectations différentes déterminées par l'accord : attribution d'actions de l'entreprise, souscription d'actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue de racheter leur entreprise, affectation à un fonds d'investissement de l'entreprise (compte-courant bloqué mais rémunéré), versement à un PEE ou titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) ou fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

Pour l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation sont d'une part, déductibles intégralement de l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu et d'autre part, exonérées totalement des taxes et participations assises sur le salaire et de toutes les charges sociales. Pour le salarié, les sommes reçues sont exonérées de l'impôt sur le revenu si elles sont bloquées cinq ans (l'exonération étant de réduite de moitié en cas de blocage de trois ans). Si elles ne sont pas soumises aux charges sociales, elles restent toutefois assujetties à la CSG et au CRDS.

**Le plan d'épargne d'entreprise** a été institué par une autre ordonnance du 17 août 1967. Il s'agit d'un mécanisme collectif permettant aux salariés de se constituer, éventuellement avec des versements complémentaires de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Ces PEE peuvent être mis en place à l'initiative des entreprises ou par accord collectif dans les mêmes conditions que les accords d'intéressement ou de participation.

Le PEE peut être alimenté par les versements éventuels des salariés ou anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, les sommes complémentaires (abondements) que l'entreprise s'est éventuellement engagée à verser, les primes d'intéressement affectées volontairement par les salariés ainsi que les sommes issues de la participation si le PEE le permet. Les versements volontaires des salariés sont limités au quart de leur rémunération annuelle. L'abondement de l'entreprise, qui ne peut être conçu comme un complément de rémunération individuelle, ne peut excéder le triple du versement du salarié, dans la limite de 15 000 francs annuels.

Les sommes versées sur un PEE sont indisponibles pour une durée qui ne peut être inférieure à cinq ans, hormis les cas de déblocage anticipé prévus en matière de participation. Durant cette période d'indisponibilité, ces sommes peuvent être utilisées selon quatre formules seulement : actions de SICAV, parts de FCPE, titres émis par l'entreprise ou actions émises par

des sociétés créées par les salariés pour racheter leur entreprise.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de la prise en charge des frais de gestion du PEE ou au titre des abondements sont déduites de son bénéfice imposable. Elles sont, en outre, exonérées de la taxe sur les salaires et des charges sociales. Pour le salarié, les abondements sont exonérés de l'impôt sur le revenu et de toutes cotisations sociales (hors CSG et CRDS). Les versements volontaires du salarié ne sont évidemment pas déductibles du revenu imposable, contrairement aux revenus de l'épargne s'ils sont réinvestis dans le PEE.

L'**actionnariat salarié** s'est d'abord mis en place en utilisant les mécanismes de la participation (celle-ci peut être versée directement en actions de l'entreprise) ou du PEE. En effet, les sommes recueillies sur celui-ci peuvent être affectées à l'acquisition de titres émis par l'entreprise. Dans ce cas, l'ordonnance du 21 octobre 1986 a augmenté de 50 % le plafond imposé à l'abondement de l'entreprise (soit 22 500 francs) et les entreprises peuvent procéder à des augmentations de capital réservées à leurs salariés en faisant bénéficier ceux-ci d'une décote de 20 % au maximum sur le prix de souscription. Lorsque l'actionnariat est collectif, il doit être mis en œuvre dans le cadre d'un FCPE régi par la loi du 23 décembre 1988.

La loi du 27 décembre 1973 a permis aux entreprises de proposer à leurs salariés, dans des conditions financières avantageuses, d'acheter en bourse leurs propres actions ou de souscrire à une augmentation de capital. Dans les deux cas, l'ensemble des salariés a vocation à bénéficier de cette offre, sans autre condition qu'une ancienneté minimale fixée par l'assemblée générale, qui ne peut être comprise qu'entre six mois et trois ans. Le salarié ne peut consacrer à l'achat ou à la souscription d'actions de son entreprise plus de la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. L'abondement de l'entreprise ne peut dépasser la participation du salarié sans pouvoir excéder 3 000 francs, chiffre particulièrement faible. La logique aurait voulu que l'ordonnance précitée du 21 octobre 1986, en modifiant les dispositions relatives à l'actionnariat salarié dans le cadre des PEE, abroge la loi de 1973, mais l'habilitation donnée au Gouvernement ne lui permettait pas de modifier la législation sur les sociétés commerciales.

Enfin, nul doute que les opérations de privatisation, en réservant aux salariés à des conditions préférentielles une tranche des titres mis sur le marché par l'État, ont joué un rôle majeur dans le développement de l'actionnariat salarié.

b.— Un développement limité mais loin d'être négligeable

D'après des chiffres fournis par la direction de l'animation de la recherche, des études et des activités du ministère de l'emploi et de la solidarité (DARES), les différents mécanismes d'épargne salariale ont acquis une ampleur qui, s'il ne faut pas en surestimer les effets, ne peut plus être négligée. En effet, près de 5,5 millions de salariés dans 27 500 entreprises sont couverts par un accord d'intéressement ou de participation et ont perçu 35,7 milliards de francs en 1997.

Le nombre de salariés couverts par un accord de **participation** atteint désormais 4,9 millions de salariés, près de 19 000 entreprises (dont un quart de filiales de groupes) étant couvertes par un tel accord. Désormais, les salariés couverts représentent 60 % des salariés employés dans les entreprises de plus de 50 salariés. 60 % des entreprises couvertes ont eu des résultats suffisants pour dégager une réserve spéciale de participation : dès lors, près de 70 % des salariés couverts ont pu bénéficier d'une prime qui atteint en moyenne 6 000 francs par salarié. Cette moyenne est évidemment variable selon la taille de l'entreprise (elle varie de 4 600 francs dans les entreprises les plus grandes à près de 11 400 francs dans les plus petites). Globalement, le montant des sommes distribuées (près de 21 milliards de francs) représentent 4,2 % de la masse salariale des entreprises distributrices et environ 10 % de leurs bénéfices.

Plus de 3 millions de salariés employés dans 14 600 entreprises sont couverts par un accord d'**intéressement**, ce qui représente 36 % des salariés des entreprises de plus de 50 salariés. En 1997, près des trois quarts des entreprises couvertes ont pu distribuer des primes à ce titre. On observe que, dans près de 80 % des accords, les formules de calcul de l'intéressement sont uniquement liées aux résultats de l'entreprise. La prime moyenne d'intéressement (5 650 francs) est très dispersée selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activités : elle est en général plus importante dans les petites unités et dans l'industrie. Les primes diffèrent également selon la catégorie socioprofessionnelle des bénéficiaires, les trois quarts des accords retenant une répartition selon le salaire : la prime moyenne versée aux cadres (plus de 10 000 francs) est plus de deux fois supérieure à celle versée aux ouvriers (environ 4 500 francs), voire le triple dans les petites unités. Au total, les primes d'intéressement ont représenté un montant de près de 14 milliards de francs en 1997, soit 3,3 % de la masse salariale des entreprises distributrices.

Au total, la DARES fait observer que, dans les entreprises qui cumulent participation et intéressement, les deux primes représentent

environ un mois de salaire.

Les **PEE** se sont fortement développés au cours des dernières années : entre 1993 et 1997, le nombre d'entreprises concernées a augmenté de 51 % pour atteindre 8 700, couvrant près de 2,9 millions de salariés. On note que les PEE sont souvent couplés avec l'intéressement : 15 % des entreprises ne pratiquant que la participation ont un PEE, la proportion montant à 40 % pour celles qui n'ont qu'un accord d'intéressement et à 56 % pour celles qui pratiquent les deux formules. La fréquence des plans augmente avec la taille de l'entreprise, un tiers dans les entreprises de moins de 10 salariés mais deux tiers dans celles de plus de 2 000 salariés.

Les PEE ont recueilli 19,3 milliards de francs en 1997, déposés par près de la moitié des salariés couverts (1,3 millions de salariés épargnants). Le dépôt moyen atteint donc 14 000 francs. L'origine des sommes déposées se répartit entre les versements volontaires des salariés (38 %, soit 7,3 milliards de francs), de la participation (22 %, soit 4,2 milliards de francs, c'est-à-dire environ le quart des sommes distribuées), de l'intéressement (21 %, 4,1 milliards de francs, soit près du tiers des primes totales) et des abondements des entreprises (19 %, soit 3,6 milliards de francs). Moins de 20 % des entreprises couvertes par un PEE abondent les versements de leurs salariés, mais les abondements bénéficient néanmoins aux deux tiers des salariés ayant réalisé un placement sur le PEE de leur entreprise (920 000 salariés), ce qui montre que les abondements sont particulièrement fréquents dans les grandes entreprises. En 1997, le montant moyen de l'abondement a atteint près de 4 000 francs par bénéficiaire.

L'**actionnariat salarié** reste difficilement quantifiable faute de statistiques fiables et exhaustives. Pourtant, tout indique qu'il se diffuse rapidement. Dans sa dernière enquête « *Patrimoine des ménages* », l'INSEE estimait le nombre des salariés actionnaires de leur entreprise à 700 000 (soit 3 % des ménages). Selon la Fédération française des associations d'actionnaires salariés (FAS), il serait aujourd'hui de plus d'un million. Cependant, il est vrai que l'actionnariat salarié reste très largement l'apanage des sociétés cotées et des grandes entreprises, notamment les anciennes entreprises publiques privatisées. Néanmoins, les émissions de titres de capital réservées aux salariés sont de plus en plus fréquentes et leur montant augmente rapidement pour atteindre près de 7 milliards de francs en 1998 (soit 9 % des émissions totales).

De plus en plus de grandes entreprises mènent des politiques incitatives pour attirer l'épargne de leurs salariés vers des FCPE investis en actions de la société : certaines n'abondent que ces versements et d'autres font bénéficier leurs salariés d'un prêt bancaire complémentaire qui permet de financer une souscription parfois dix fois supérieure et va de pair, le plus souvent, avec une garantie de capital ou de performances. Ainsi, selon une enquête réalisée en avril 2000 par le groupe Altédia auprès de plus de 200 entreprises, de plus de 500 salariés, cotées ou non, 7 % en moyenne du capital des sociétés seraient détenus par les salariés. 42 % des entreprises auraient instauré un actionnariat salarié, la proportion atteignant 75 % chez les entreprises cotées et 25 % chez les autres, ainsi que 48 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

c.— Les PME : parentes pauvres de l'épargne salariale

Le rapport remis par M. Jean-Baptiste de Foucault et par votre Rapporteur, à un autre titre, au Premier ministre a largement mis en évidence l'inégalité d'accès des salariés à l'épargne salariale selon la taille de leur entreprise.

Alors que le nombre des salariés des entreprises de moins de 50 salariés s'élève à près de 7,8 millions, soit 55 % des emplois totaux, ceux-ci ne représentent que moins de 2 % des salariés couverts par un accord de participation (90 000 sur 4,9 millions) et que 5 % de ceux couverts par un accord d'intéressement (150 000 sur 3 millions). En outre, à la fin de 1998, 42 % des entreprises de 50 à 500 salariés ne disposaient d'aucun dispositif d'épargne salariale et 40 % d'entre elles indiquaient n'avoir aucune intention de le faire.

Il apparaît que l'un des freins majeurs à la diffusion des accords d'intéressement dans les PME tient à la complexité du dispositif et à l'insuffisante sécurité juridique des accords. Ces entreprises craignent les difficultés administratives et les redressements opérés, parfois plusieurs années plus tard, par les services fiscaux ou les URSSAF. Par ailleurs, la négociation et la mise en place d'accords d'intéressement nécessitent souvent le recours à des experts extérieurs, dont le coût est de nature à dissuader le chef d'entreprise à aller plus avant. De plus, la faiblesse de la représentation syndicale dans ce type d'entreprises ne contribue pas à accroître l'intérêt et la connaissance des salariés pour ces dispositifs. Ce déficit de notoriété est aggravé par le manque d'implication des professionnels de la gestion de l'épargne salariale sur le marché des PME : la faiblesse de leurs marges (les prestations de tenue de comptes sont facturées en-dessous de leur coût de revient et les tarifs de la gestion financière sont plus proches de ceux appliqués aux investisseurs institutionnels qu'à ceux appliqués aux particuliers) les dissuadent de

proposer spontanément de tels produits.

Enfin, le niveau des salaires dans les PME constitue un obstacle plus structurel à la montée en puissance de l'épargne salariale. En effet, le lien entre taille de l'entreprise et niveau de rémunération est avéré : les entreprises de plus de 500 salariés versent en moyenne une rémunération supérieure de 12 % à celle versée dans les entreprises de 100 à 500 salariés et de 32 % à celle des entreprises de moins de 10 salariés. Or, plus le salaire est élevé, plus le taux de détention d'épargne salariale est élevé et plus le montant de celle-ci est élevé. Au-delà de 20 000 francs de rémunération mensuelle, le taux de détention atteint 45 %, soit plus du double de celui observé pour les salariés gagnant moins de 8 000 francs. Cela traduit le fait que ces derniers sont davantage sensibles à la contrainte de liquidité et sont donc portés à consommer immédiatement leur épargne salariale, plutôt que de la détenir sous forme d'épargne capitalisée.

## II.– LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT

### DE L'ÉPARGNE SALARIALE

En confiant à votre Rapporteur et à l'ancien commissaire général au plan une mission sur l'épargne salariale, le Premier ministre confirmait l'importance d'une réflexion concertée sur la rénovation de mécanismes anciens. Comme il le soulignait dans la lettre de mission « *les salariés aspirent à une participation plus active au développement de leur entreprise et au partage des fruits de la croissance* » et ils « *ont également pris conscience de ce que, dans le mouvement actuel de restructuration et de concentration de nos entreprises, l'existence d'un actionnariat salarié peut permettre un infléchissement de certaines décisions dans un sens respectueux de l'emploi et de la localisation des centres de décisions en France* ».

Le contexte économique et social de 2000 n'a plus guère de points communs avec celui des années 1960, qui ont vu la mise en place des actuels mécanismes d'épargne salariale. La structure de l'emploi salarié a été bouleversée et les modes de rémunération du travail se sont fortement diversifiés et individualisés. En raison de la globalisation de l'économie, les marchés financiers et les investisseurs institutionnels jouent désormais un rôle déterminant dans l'organisation du pouvoir dans les entreprises.

Le retour de la croissance n'est une condition suffisante ni à l'instauration du plein-emploi ni à l'approfondissement de la cohésion sociale de notre pays. Un nouveau compromis salarial est nécessaire pour consolider l'une et l'autre. Un meilleur partage de la valeur ajoutée et des profits, la constitution d'une épargne longue destinée à améliorer le financement des petites et moyennes entreprises et l'émergence d'un nouvel équilibre des pouvoirs dans l'entreprise par l'accroissement de l'action collective des salariés : voilà autant de défis majeurs que la redynamisation de l'épargne salariale peut contribuer à relever.

L'épargne salariale ne constitue pas, cependant, une panacée permettant de répondre à tous les problèmes irrésolus de l'économie et de la société française.

De ce point de vue, et il s'agit d'une précision essentielle propre à lever tous les malentendus, le développement de l'épargne salariale ne peut

servir de monnaie d'échange à la réforme des régimes de retraites par répartition.

D'une part, le flux annuel total de l'épargne salariale existante, sous l'une de ses trois formes (intéressement, participation ou PEE) n'atteint pas cinquante milliards de francs (45,7 milliards de francs en 1997, selon la DARES). Le montant versé sur les seuls PEE n'atteint, pour sa part, que 19 milliards de francs. Le total des flux annuels d'épargne salariale ne représente que 2% de la masse salariale brute du secteur marchand (2.200 milliards de francs) et moins de 10% des cotisations annuelles versées aux régimes, général et complémentaire, de retraite (480 milliards de francs). Si l'objectif assigné aux PPESV, en cas de succès, consiste à doubler le flux d'épargne salariale à un horizon de cinq ans, cet apport financier supplémentaire constituera, certes, un élément, significatif et important, mais demeurera vraisemblablement assez éloigné de l'ordre de grandeur que pouvaient avoir à l'esprit les promoteurs des fonds de pension pour régler les difficultés futures du financement des retraites. Ce montant est également bien en deçà de l'objectif assigné par le Premier ministre pour le fonds de réserve des retraites créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999.

D'autre part, la nature de l'épargne salariale diffère très sensiblement de celle de l'épargne-retraite. Celle-ci suppose des versements réguliers, sur le long ou le très long terme de la totalité de la vie active, pour permettre, *in fine*, de bénéficier de revenus différés. A l'inverse, l'épargne salariale se caractérise, à l'évidence, par son caractère aléatoire d'une année sur l'autre, pour chaque salarié, puisqu'elle dépend fortement de la croissance économique en général, et de la bonne santé de son entreprise en particulier. Ainsi, le calcul de la formule légale de la participation est directement lié aux résultats de l'entreprise. Celui de l'intéressement doit, par construction, présenter un caractère aléatoire. Quant à l'épargne placée sur les PEE, elle dépend essentiellement de la capacité d'épargne personnelle, année après année, du salarié.

Enfin, votre Rapporteur est intimement convaincu que la mise en place de fonds de pensions interviendrait beaucoup trop tard. En effet, de fortes tensions sur la rentabilité du capital sur les places boursières seront inévitables quand les fonds de pensions américains, arrivés à maturité, devront procéder à des cessions massives des titres qu'ils détiennent pour servir les pensions de leurs retraités. Il ne saurait, dès lors, être question d'exposer les salariés français à un tel risque d'érosion de leur épargne.

a.— Accroître la rémunération globale des salariés

L'épargne salariale ne doit pas se développer au détriment du salaire direct. Tout le monde s'accorde sur ce postulat et, d'ailleurs, les salariés et leurs organisations syndicales privilégient, à juste titre, le salaire direct. Les entreprises ne peuvent se permettre de perdre de vue cette donnée fondamentale, au risque de ne pouvoir obtenir l'adhésion de leurs salariés aux dispositifs d'épargne salariale qu'elles mettraient en place.

Néanmoins, force est de reconnaître que, dans les pays développés, la croissance s'accompagne d'une évolution modérée des salaires. Ceci s'explique par l'augmentation plus lente de la productivité du travail, par le souci de maintenir l'inflation à un niveau bas et par la nécessité de faire face à une concurrence largement mondialisée.

L'épargne salariale, dans son acception la plus large, peut contribuer, dans ce contexte, à un meilleur équilibre entre rémunération du travail et rémunération du capital. Sans se substituer au salaire, dans une conception de flexibilité défensive que la législation interdit, l'épargne salariale doit permettre à l'entreprise, sans risque pour elle, de verser un complément de rémunération fondée sur la performance (intéressement), sur le bénéfice (participation) et sur l'augmentation de sa valeur patrimoniale (actionnariat salarié).

b.— Contribuer à une meilleure orientation de l'épargne

La réforme de l'épargne salariale ne saurait avoir pour objet d'accroître le taux d'épargne de notre pays, que tous les économistes s'accordent à trouver suffisant, voire trop élevé.

Le taux d'épargne des ménages atteint, en effet, en France depuis de nombreuses années, des niveaux sensiblement plus élevés (entre 15 et 16 %) que chez nos principaux partenaires (généralement situés en deçà de 10 %, sauf en Allemagne). L'usage que notre pays fait de cette épargne est loin d'être optimal. Il ne s'agit donc pas d'accroître l'excédent d'épargne de l'économie française, pour ne pas amputer la consommation et donc la croissance, mais de lui assigner une allocation plus en rapport avec ses besoins de financement à long terme. L'encours de l'assurance-vie en France (plus de 4 000 milliards de francs) illustre cette inadéquation, d'autant plus que ces sommes ne sont en moyenne investies qu'à hauteur de 18 % sous formes d'actions. Tout se passe comme si notre pays avait collectivement opté en faveur du financement de la dette américaine, tout en laissant les fonds de pensions américains investir une part grandissante du capital de nos grandes entreprises.

Cet état de fait se traduit, pour les PME, par une sous-capitalisation structurelle, et pour les plus grandes entreprises, par une part croissante prise dans leur actionnariat par des non-résidents. Les non-résidents détiennent ainsi 36% des actions cotées en France, et jusqu'à 40% et plus pour celles inscrites au CAC 40, soit près de 4 fois plus que les ménages résidents. Ces actionnaires non-résidents sont souvent des investisseurs institutionnels, dont les critères d'appréciation de la gestion de l'entreprise sont orientés vers la recherche primordiale de la rentabilité la plus élevée possible.

Outre cette menace sur notre souveraineté économique, cette situation préoccupante fait que la valorisation de nos entreprises ne profite ni aux investisseurs nationaux, ni *a fortiori* aux salariés qui ne détiennent qu'une part très modeste de leur capital.

Le développement de l'épargne salariale ne peut constituer la seule réponse, tant les masses financières nécessaires à une reconquête des fonds propres de nos entreprises n'ont aucune commune mesure avec ses flux annuels actuels. Elle peut cependant y contribuer en s'orientant vers des placements en actions, grâce notamment à l'allongement des horizons de placement.

c.— Favoriser un nouvel équilibre des pouvoirs au sein de l'entreprise

La contribution de l'épargne salariale au financement des besoins en fonds propres des entreprises doit nécessairement avoir pour contrepartie un nouveau compromis social entre actionnaires, dirigeants et salariés.

Un tel compromis n'a naturellement rien à voir avec un illusoire dépassement du conflit capital-travail. Il vise à s'assurer que **les salariés ne soient en aucune manière les laissés pour compte des réflexions actuelles sur le gouvernement d'entreprise**, qui se concentrent trop sur l'amélioration des relations entre dirigeants et actionnaires.

De façon plus générale, l'épargne salariale, et l'actionnariat salarié en particulier, sont des moyens privilégiés pour faire entrer les entreprises dans une autre logique que les seuls impératifs de création de valeur pour l'actionnaire. Nul doute que les salariés sont, en effet, les mieux placés pour défendre d'autres points de vue (développement de l'emploi, comportement éthiquement responsable, progrès social, protection de l'environnement,...) que la seule rentabilité financière à court terme.

\*

\* \*

Pour atteindre ces objectifs, il est essentiel de respecter quelques principes simples : garder à l'esprit la diversité des différentes formes d'épargne salariale, ayant chacune leurs caractéristiques propres, ne pas assigner à l'épargne salariale des objectifs irréalistes et encourager celle-ci au moindre coût pour les finances publiques et sociales.

Par ailleurs, il est essentiel de réintégrer l'épargne salariale dans les mécanismes de droit commun de la négociation et du dialogue social : une fois fixées les orientations générales souhaitées par le législateur, un large espace doit demeurer ouvert à la libre discussion des partenaires sociaux.

Enfin, les organisations syndicales se sont, jusqu'à présent, tenues assez largement à l'écart de l'épargne salariale, mais leur évolution sur ce point est perceptible. Il conviendra de rester attentif aux conflits de légitimité qui semblent émerger entre elles et les salariés actionnaires. Il est nécessaire de réaffirmer que les organisations syndicales sont les seuls représentants naturels de l'ensemble des salariés, actionnaires ou non.

Laisser cette page blanche sans numérotation.

### III.— LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LE PROJET DE LOI

Le présent projet de loi est le dernier aboutissement d'une réflexion engagée depuis de longs mois et dont la mission confiée par le Premier ministre à votre Rapporteur et à l'ancien commissaire général au plan a constitué une étape importante, en raison de la large consultation des acteurs de l'épargne salariale qui a précédé sa rédaction.

De ce point de vue, votre Rapporteur ne peut que se féliciter que l'essentiel des propositions formulées dans son rapport ait été pris en compte. Certes, toutes n'ont pas été reprises et, sur certaines des pistes suggérées, certains choix différents ont été retenus. Mais, la discussion parlementaire constituera naturellement le moment privilégié d'un approfondissement de la réflexion sur les meilleurs moyens d'insuffler un nouveau dynamisme à l'épargne salariale dans notre pays.

#### A.— L'ouverture de l'épargne salariale au plus grand nombre

Tous les salariés et toutes les entreprises sont loin d'être couverts par l'un ou l'autre des dispositifs d'épargne salariale. C'est pourquoi le projet de loi comporte un certain nombre de dispositions de nature à encourager les entreprises et, plus largement, les partenaires sociaux à se saisir de ce dossier pour en étendre le nombre des bénéficiaires, notamment par une mobilisation accrue des petites et moyennes entreprises.

*— étendre l'épargne salariale aux salariés des petites et moyennes entreprises*

En premier lieu, le projet de loi donne une assise législative aux plans d'épargne de groupe, qui se sont multipliés au cours des dernières années (*article 3*). Surtout, il institue le plan d'épargne interentreprises (PEI), nouvel outil qui devrait permettre de généraliser les PEE parmi les petites et moyennes entreprises (*article 5*). Dans ce cadre en effet, plusieurs entreprises pourront se regrouper pour mettre en place, dans le cadre d'un accord collectif, un plan d'épargne dans le cadre professionnel ou géographique de leur choix. Ce cadre détermine l'espace de la collecte d'épargne puisque tous les salariés des entreprises comprises dans celui-ci auront la possibilité d'effectuer des versements volontaires au PEI, même si leur entreprise s'est refusée à verser tout abondement complémentaire.

– *encourager les entreprises à mettre en place l'épargne salariale*

Outre l'ouverture aux mandataires sociaux des entreprises de moins de 100 salariés du droit de participer au PEE (*article 6*), l'*article 4* propose d'augmenter, de 25 % à 50 %, le taux de la provision pour investissement que peuvent constituer en franchise d'impôt les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent volontairement un accord de participation dans les deux ans qui suivront la publication de la présente loi. De même, il institue une provision pour investissement, pour les entreprises de moins de 100 salariés qui mettent en place, dans le même délai, un accord d'intéressement et ouvrent à leurs salariés la possibilité de participer à un plan d'épargne salariale. L'assiette de cette provision est le montant de l'abondement alloué au salarié qui verse sa prime d'intéressement dans le plan.

Le projet de loi entend également donner une plus grande sécurité juridique aux accords d'intéressement à l'issue d'un délai de quatre mois laissé aux directions départementales du travail pour en contester le contenu : passé ce délai, toute contestation, d'où qu'elle vienne, ne pourrait remettre en cause les exonérations sociales et fiscales afférentes aux exercices antérieurs (*article 4*).

– *étendre l'épargne salariale aux salariés mobiles ou précaires*

S'agissant des salariés, le projet de loi entend éviter que les plus mobiles d'entre eux soient exclus des dispositifs ou rencontrent des difficultés pour assurer la « portabilité » de leur épargne. Il ramène la condition d'ancienneté minimale de 6 à 2 mois (*article premier*) et permet aux salariés qui changent d'employeur de réinvestir leur épargne dans le PEE de leur nouvelle entreprise, sans restriction ni pénalités (*article 2*).

– *étendre l'actionnariat salarié dans les entreprises publiques*

En outre, des opérations d'actionnariat salarié dans certaines entreprises publiques ou à participation publiques seront désormais possibles (*article 15*).

#### b.– Le renforcement des droits collectifs des salariés

Le projet de loi témoigne de la conviction selon laquelle le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié doivent aller de pair avec un renforcement des droits individuels et collectifs de ceux-ci.

– *négozier sur l'épargne salariale*

D'une part, les partenaires sociaux sont invités à se saisir de la question de l'épargne salariale, en étendant à celle-ci le champ de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise ou en l'ajoutant à la liste des clauses devant figurer dans une convention de branche pour pouvoir l'étendre (*article 11*).

D'autre part, les deux nouveaux dispositifs créés par le projet de loi (plan d'épargne d'entreprise et plan partenarial d'épargne salariale volontaire) ne pourront être mis en œuvre que par conclusion d'un accord collectif (*articles 5 et 7*).

*– renforcer le rôle et les pouvoirs des conseils de surveillance  
des FCPE*

Le projet de loi entend clarifier la distinction entre FCPE régis par l'article 20 (de la loi du 23 décembre 1988) et ceux régis par l'article 21 (*article 12*). En effet, les uns comme les autres peuvent être dédiés à l'actionnariat salarié, entraînant une confusion entre les deux statuts.

Dés lors, les FCPE relevant de l'article 20 seront des fonds diversifiés, ne pouvant détenir plus d'un tiers de leur actif en titres de l'entreprise ou d'une société qui lui est liée. Les pouvoirs de leur conseil de surveillance sont renforcés : il peut entendre la société de gestion, le dépositaire ou le commissaire aux comptes et pourra saisir le juge civil afin d'obtenir réparation du préjudice causé au fonds ou aux porteurs. En revanche, les droits de vote attachés aux titres détenus seront désormais exercés par la société de gestion.

Les fonds de l'article 21 sont clairement dédiés à l'actionnariat salarié puisqu'il s'agit de FCPE dont plus du tiers de l'actif est investi en titres de l'entreprise. Les pouvoirs de leur conseil de surveillance sont également renforcés : il sera destinataire des documents dont dispose le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, acquiert la possibilité de désigner un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. Le règlement du FCPE fixera la composition et le mode de désignation des membres du conseil (conseil comptant au plus une moitié de représentants de l'entreprise ou conseil exclusivement composé de représentants des salariés porteurs de parts). Selon la composition retenue, les droits de vote seraient exercés individuellement par les salariés porteurs de parts (conseil paritaire) ou collectivement par le conseil de surveillance (conseil exclusivement salarial).

– améliorer la représentation des salariés

Le projet de loi entend renforcer la portée du « rendez-vous obligatoire » dont l’objet est de favoriser la désignation de représentants des salariés actionnaires au sein des conseils d’administration ou des conseils de surveillance (*article 13*). La proposition de modifier les statuts en ce sens serait posée à l’assemblée générale plus fréquemment (3 ans au lieu de 5), dès lors que la part du capital détenu par les salariés dépasse 3 % (et non plus 5 %).

De plus, l’*article 14* oblige l’assemblée générale à statuer sur la politique d’actionariat salarié lors de chaque augmentation de capital d’une part, et tous les trois ans tant que le seuil de 3 % du capital détenu par les salariés n’est pas atteint.

C.– Améliorer l’utilisation de l’épargne salariale

– encourager l’épargne longue

Le projet de loi entend d’abord encourager l’épargne à long terme, répondant ainsi aux attentes des salariés puisque près de 40 % des avoirs des FCPE restent immobilisés après la durée de blocage de 5 ans. Pour ce faire, il met en place un nouveau dispositif, le plan partenarial d’épargne salariale volontaire (PPESV) (*article 7*).

Le PPESV prend la forme d’un outil d’épargne diversifié permettant aux salariés de réaliser des projets variés. La durée du blocage est fixée à 10 ans à compter du premier versement, hormis des cas de déblocage anticipé qui pourraient être plus limités que dans les autres mécanismes. La sortie du PPESV pourra se faire librement selon le choix du salarié, en rente ou en capital selon les possibilités offertes par le règlement du plan.

Outre que les abondements éventuels des entreprises bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales qu’en matière de PEE, l’*article 8* prévoit un certain nombre de dispositions incitatives, tant à l’égard des salariés (le plafond de l’abondement de l’entreprise est porté de 15 000 à 30 000 francs et la décote maximale en cas d’augmentation de capital réservée est portée de 20 à 30 %) que de l’entreprise (elle pourra constituer une provision pour investissement égale à 25 % de ses abondements, taux porté à 50 % en ce qui concerne les investissements en titres de l’entreprise).

– *sécuriser le retour en fonds propres vers les PME*

Par l'institution du PEI, le projet de loi entend favoriser le retour en fonds propres vers les petites et moyennes entreprises, non pas directement (l'article 5 interdit aux PEI de proposer aux salariés des FCPE de l'article 21 et limite à 10 % de titres non cotés l'actif des FCPE de l'article 20) mais par l'intermédiaire de professionnels. C'est pourquoi seront modifiés les dispositions réglementaires qui interdisent aujourd'hui à un FCPE d'être investi en parts de fonds communs de placement à risque (FCPR) ou de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI).

– *sécuriser l'épargne salariale*

Le projet de loi prévoit d'améliorer la sécurisation de l'épargne salariale. Dans cet esprit, l'*article 10* oblige tout plan à proposer aux salariés au moins une possibilité d'investir dans un fonds diversifié et liquide ne contenant pas plus de 10 % de titres d'un même émetteur. Il interdit également à un FCPE d'investir au-delà des deux tiers de son actif dans les titres d'une entreprise non cotée.

– *favoriser l'orientation de l'épargne vers l'économie solidaire*

D'une part, l'*article 9* propose une définition précise de celle-ci appelée à d'autres utilisations ultérieures : les entreprises solidaires sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires et par le fait qu'elles respectent un plafond de rémunération de leurs salariés ou encore la présence dans leur personnel d'une forte proportion de personnes issues de publics en difficulté d'insertion.

D'autre part, il autorise les PPESV à investir dans des fonds solidaires, ces investissements étant encouragés par la possibilité pour les entreprises de constituer une provision pour investissement plus élevée. Les règles prudentielles concernant ces fonds solidaires sont également précisées : leur actif ne pourra être constitué que de 5 à 10 % de titres émis par les entreprises solidaires ou par un intermédiaire financier solidaire qui a développé des produits dédiés à l'économie solidaire, le solde devant être investi en valeurs mobilières cotées ou en liquidités.

L'ensemble du présent projet de loi s'attache donc à mettre en place un système d'épargne salariale plus efficace, plus juste et mieux adapté aux nécessités d'une économie moderne, ce dont on ne peut que se féliciter. Mais il convient de ne pas perdre de vue que les mécanismes en cause doivent, pour réussir, allier attractivité, sécurité des placements et ... simplicité. C'est en ce sens que votre Rapporteur entend aborder l'examen du dispositif.

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### A.— DISCUSSION GÉNÉRALE

Lors de sa séance du 27 septembre 2000, votre Commission des Finances, de l'Économie générale et du Plan a procédé à l'examen, du projet de loi sur l'épargne salariale (n° 2560).

Un débat a suivi l'exposé de votre Rapporteur.

**M. Jean-Jacques Jégou** a souhaité indiquer l'état d'esprit dans lequel le groupe UDF abordait la discussion du projet de loi. Il a approuvé les grandes lignes des propos du Rapporteur, estimant que le débat sur la réactivation de l'épargne, trop souvent figée, notamment dans l'assurance-vie, était indispensable. Le salarié doit être au cœur des nouveaux dispositifs mis en place.

**M. Michel Bouvard** s'est félicité du dépôt du projet de loi, le considérant important pour les salariés et les entreprises. La question de l'épargne des salariés ne peut être réduite, comme aux États-Unis, à celle des fonds de pension. Le groupe RPR proposera des amendements constructifs tendant à améliorer le texte, notamment pour diversifier les produits offerts.

**M. Yves Cochet** a émis quelques réticences de principe sur le projet de loi, soulignant un paradoxe : plus les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire seront attractifs, plus les rentrées fiscales, et surtout sociales, seront fragilisées. Ceci pose un indéniable problème par rapport au système de retraites par répartition. En outre, il n'est pas souhaitable que le renforcement de l'épargne salariale puisse jouer contre les salaires. Cela dit, il convient de reconnaître que les entreprises, notamment petites et moyennes, et la sphère de l'économie solidaire, ont besoin de financements.

**M. Jean-Pierre Brard** a jugé le projet de loi, en l'état, peu enthousiasmant mais indiqué que les propos du Rapporteur comme ceux du Premier ministre laissant la discussion ouverte, le rassérénaient quelque peu. Le groupe communiste a l'intention de défendre des amendements, d'ailleurs préalablement discutés avec les organisations syndicales, tendant à assurer l'indispensable mutation culturelle relative à la propriété du capital : les salariés doivent pouvoir participer aux choix des orientations des entreprises. Ces amendements seront, pour l'essentiel, relatifs aux exonérations de cotisations sociales, à la sortie en rente et à la place des salariés dans les mécanismes de création et de gestion des plans.

**Mme Nicole Bricq** a considéré que le projet de loi répondait à trois objectifs. Il réoriente une partie de l'épargne vers les fonds propres des petites et moyennes entreprises. Il tend, en matière d'épargne salariale, à réduire les inégalités de branche, les inégalités géographiques et les inégalités entre les entreprises. Enfin, il renforce les droits des salariés dans les entreprises. Le projet innove en constituant un produit simple, lisible et attractif. Il rééquilibre les relations entre le capital et le travail, lesquelles se sont dégradées au cours des dix dernières années. La discussion doit permettre d'éviter des malentendus avec les organisations syndicales, et clarifier le débat relatif à l'épargne de prévoyance qui constitue un autre sujet.

**Le Président Henri Emmanuelli** a constaté la large convergence, pour ne pas dire la

symbiose, entre les positions exprimées.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, usant de la faculté reconnue à chaque député par l'article 38, alinéa 1, du Règlement, de prendre part aux débats d'une commission dont il n'est pas membre, a présenté les discussions qui ont eu lieu au sein de sa commission. Treize amendements ont été adoptés par celle-ci, un certain nombre étant cosignés par MM. Maxime Gremetz et Germain Gengenwin. Ils tendent à renforcer la présence des salariés dans les fonds communs de placement, et reviennent sur la sortie en rente, proposée par le texte, pour n'admettre que la sortie en capital.

Quatre points ont semblé centraux aux yeux de la commission des Affaires culturelles.

Tout d'abord, le projet de loi ne vise pas à augmenter le taux d'épargne qui, à 15 % du PIB, est déjà très important, mais à réorienter l'épargne. Il ne doit pas constituer un succédané de la réforme des retraites. Il ne doit pas jouer au détriment des salaires et des comptes de la protection sociale. Enfin, il ne vise pas à supprimer le conflit entre le capital et le travail. Des amendements tendant à renforcer le pouvoir des salariés dans l'entreprise et relatifs à la « gouvernance des entreprises » ont cependant été adoptés par la commission saisie pour avis.

Votre Commission a ensuite abordé l'examen des articles.

## B. – EXAMEN DES ARTICLES

### **titre premier**

améliorations des dispositifs existants

*Article additionnel avant l'article premier*

### **Modification d'intitulés dans le code du travail**

Votre Commission a *adopté* un amendement (n° 28) rédactionnel de votre Rapporteur, modifiant deux intitulés dans le code du travail, pour consacrer la notion d'« épargne salariale ».

*Article premier*

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

*Ancienneté minimale requise pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale*

Cet article a pour objet de réduire la condition minimale d'ancienneté requise pour ouvrir droit au bénéfice des divers dispositifs, afin notamment de l'étendre aux personnes employées à titre précaire.

Aujourd'hui, en vertu du caractère collectif de l'épargne salariale, l'ensemble des salariés d'une entreprise a vocation à bénéficier de la participation, de l'intéressement ou du PEE. Ce caractère collectif est de portée générale. Il s'oppose à la prise en compte de critères liés à la qualification ou à la performance individuelle de chaque salarié pour le calcul ou la répartition des droits ou pour l'accès aux différents instruments d'épargne et à leurs règles d'abondement.

Ce principe est actuellement décliné dans chacun des trois chapitres du titre IV du livre IV du code du travail, aux articles L. 441-2 pour l'intéressement, L. 442-4 pour la participation et L. 443-2 en ce qui concerne le PEE. Ces trois articles permettent de soumettre l'ouverture du bénéfice de l'épargne salariale à une condition d'ancienneté minimale, qui ne peut excéder six mois.

Cependant, leurs dispositions ne sont pas homogènes :

- le calcul de l'ancienneté diffère entre la participation et l'intéressement d'une part, qui font référence à l'« *ancienneté dans l'entreprise* », et le PEE d'autre part, qui évoque l'« *ancienneté au cours de l'exercice* » ;
- seul l'article L. 442-4, concernant la participation, précise les règles applicables aux salariés liés par un contrat de travail temporaire.

Le présent article insère dans le chapitre IV (Dispositions communes) un nouvel article L. 444-4 qui unifie les dispositions applicables aux différents mécanismes d'épargne salariale. Il confirme la possibilité d'exiger une condition minimale d'ancienneté du salarié, en ramenant le délai maximal de six mois à deux mois. S'agissant du contrat de travail temporaire, ces chiffres sont respectivement de 120 et 40 jours. De cette façon, les salariés pourront accéder plus nombreux et plus rapidement aux différents types d'épargne salariale.

On peut s'interroger sur l'opportunité de réduire à un niveau aussi bas l'ancienneté qui pourrait être exigée. En effet, cela aboutirait à ouvrir des droits avant que la période d'essai, qui accompagne la plupart des contrats de travail, ne soit achevée, puisque celle-ci atteint généralement trois mois. De plus, l'existence de droits, très faibles par définition, ne contribue pas à réduire les coûts de gestion de l'épargne salariale.

Le nouvel article L. 444-4 du code du travail unifie la définition de l'ancienneté, en ne retenant plus que l'« *ancienneté dans l'entreprise* ». De plus, il précise la période de référence par la prise en compte de « *tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent cette période* ». Ainsi par exemple, pourra bénéficier au *pro rata* de sa présence dans l'entreprise au cours de la période de calcul du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1999, un salarié embauché au cours de l'année 1998.

Comme l'explique la circulaire du 9 mai 1995, une telle règle exclut notamment la possibilité de subordonner le bénéfice de l'épargne salariale à une condition de présence effective ou continue du salarié ou de présence à une date déterminée comme, par exemple, le jour du versement de la prime. De même, la résiliation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié. Enfin, dès lors que l'ancienneté exigée est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier du dispositif pendant la totalité de son appartenance à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Enfin, le nouvel article L. 444-4 précise les conditions dans lesquelles l'ancienneté d'un salarié temporaire est appréciée : il « *est réputé compter deux mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie s'il a été mis à disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins quarante jours au cours des deux derniers exercices* ».

Par coordination avec la création d'un article L. 444-4 applicable à tous les mécanismes d'épargne salariale, le paragraphe II abroge les dispositions analogues figurant jusqu'alors dans le code du travail pour chacun de ces mécanismes (articles L. 441-2, L. 442-4 et L. 443-2).

\*  
\* \*

Votre Commission a *adopté* un amendement (**n° 29**) présenté par M. Jean-Jacques Jégou tendant à prendre en compte la notion de groupe pour le calcul de l'ancienneté requise pour le bénéficiaire des dispositions relatives à l'épargne salariale, **vo**tre **Rapporteur** se déclarant favorable à cette précision.

**M. Jean-Jacques Jégou** a ensuite présenté un amendement (**n° 30**) relevant de deux à trois mois le délai maximum d'ancienneté requis pour que les salariés puissent bénéficier des différents dispositifs, afin d'atténuer les difficultés de gestion des dossiers pour les entreprises.

**Mme Nicole Bricq** a approuvé l'esprit de cet amendement, qui résout une difficulté matérielle.

**M. Gérard Saumade** a, en revanche, indiqué que beaucoup d'embauches étaient effectuées pour moins de trois mois. Aussi, les salariés en situation précaire, à la suite de cet amendement, risqueraient-ils d'être privés de tout droit.

**M. Jean Le Garrec**, Président de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, usant de la faculté que l'article 38 du Règlement de l'Assemblée nationale confère aux députés d'assister aux réunions des commissions dont ils ne sont pas membres, a indiqué que l'ancienneté de trois mois correspond à un délai classique en droit du travail.

**M. Pierre Forgues** n'a pas désapprouvé l'amendement, mais a considéré qu'il fallait prendre en compte le cas des travailleurs saisonniers.

Après que votre **Rapporteur**, ait rappelé que la durée de trois mois correspond à celle de la mise à l'essai dans les contrats types et que les travailleurs intérimaires étaient pris en compte par le texte, votre Commission a *adopté* l'amendement.

Puis elle a *adopté* cet article, ainsi modifié.

\*  
\* \*

*Après l'article premier*

**M. Jean-Jacques Jégou** a présenté un amendement prévoyant de faire bénéficier les salariés du mécanisme de la décote des titres pour les entreprises non cotées qui procèdent à des augmentations de capital réservées à leurs salariés, si leur introduction en bourse est prévue dans un délai d'un mois.

Votre **Rapporteur**, ayant jugé l'amendement intéressant mais craint des effets pervers, a suggéré que le dispositif puisse être réexaminé dans le cadre de la réunion que votre Commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement. L'amendement a alors été *rejeté*.

\*  
\* \*

*Article 2*

(Art. L. 443-2, L. 443-6 et L. 444-5 nouveau du code du travail ;

Art. L. 136-7 du code de la sécurité sociale ;

Art. 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996

relative au remboursement de la dette sociale)

***Transfert des valeurs épargnées dans un PEE***

***lorsque le salarié quitte l'entreprise***

Le présent article tend à améliorer l'information du salarié qui quitte son entreprise et à faciliter le transfert des valeurs mobilières acquises dans le cadre d'un PEE.

**Le 1° du paragraphe I** prévoit la remise au salarié qui quitte son entreprise d'un « *état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées* ». Cet état doit faire la distinction entre les actifs disponibles et ceux qui sont affectées à un PPESV. En effet, si toute cessation du contrat de travail met fin à l'indisponibilité des sommes épargnées dans le cadre de la participation (cf. article R. 442-17 du code du travail) ou d'un PEE (cf. article L. 443-6), il n'en va pas de même dans le cadre d'un PPESV puisque, selon l'exposé des motifs du présent projet, le départ du salarié de l'entreprise (hors le cas du départ en retraite) ne devrait pas faire partie des cas de déblocage anticipé qui devraient être définis par décret en Conseil d'État.

Pour compléter l'information du salarié, l'état récapitulatif devra également mentionner tout élément utile au salarié pour obtenir la liquidation ou le transfert des actifs vers un autre plan ou, s'agissant des PPESV, les échéances auxquelles leurs actifs sont disponibles.

**Les 2° et 3° du paragraphe II** lèvent les obstacles au transfert par le salarié, après la rupture de son contrat de travail, des sommes inscrites sur le PEE de son ancien employeur vers celui de son nouvel employeur :

- les sommes transférées ne sont plus prises en compte pour l'application du plafonnement des versements du salarié sur un PEE au quart de sa rémunération annuelle (cf. deuxième alinéa de l'article L. 443-2) ;
- les sommes transférées ne seront plus soumises à une nouvelle période minimale d'indisponibilité de cinq ans, puisque les périodes de blocage déjà courues dans l'entreprise précédente seront prises en compte.

Une exception à cette dernière est prévue lorsque les sommes issues du précédent PEE sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital réservée aux participants du PEE, offre assortie de conditions préférentielles liées à la durée de détention des titres acquis. Il serait en effet inéquitable que des périodes antérieures de blocage viennent réduire cette condition de détention ultérieure des titres.

**Le paragraphe III** entend clarifier le régime fiscal du transfert. Celui-ci étant assimilé à une délivrance des droits du salarié, les plus-values, c'est-à-dire la différence entre le montant total des sommes délivrées et le montant des sommes antérieurement versées sur le PEE, sont susceptibles d'être assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) (7° du II de l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) (7° du II de l'article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la

dette sociale).

Pour remédier à cet inconvénient, le paragraphe III modifie les dispositions relatives à la CSG et à la CRDS : les sommes transférées viennent réduire l'assiette de ces contributions, au même titre que les sommes versées dans le plan. Il est, en effet, précisé que le transfert « *ne constitue pas une délivrance des sommes concernées* ».

\*

\* \*

**M. Jean-Jacques Jégou** a présenté un amendement limitant, pour des raisons de confidentialité, le contenu de l'état récapitulatif remis au salarié aux seules sommes épargnées au sein de l'entreprise qu'il quitte.

Votre **Rapporteur** ayant indiqué que l'amendement suivant proposait la création d'un livret d'épargne salariale afin que les employeurs ne puissent pas prendre connaissance des entreprises dans lesquelles les salariés avaient précédemment travaillé, et que l'amendement était, de ce fait, satisfait, celui-ci a été *retiré* par son auteur.

Votre Commission a examiné cet amendement de votre Rapporteur, visant à mettre en place un livret d'épargne salariale, dans lequel est inséré l'état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié, l'objectif de ce livret étant de matérialiser et d'optimiser la possibilité de transfert des sommes obtenues par le salarié tout en veillant à le protéger vis-à-vis de l'employeur.

**M. Jean-Pierre Brard**, tout en se déclarant favorable à ce dispositif destiné à ne pas laisser la situation patrimoniale du salarié sous les « rayons X » de l'employeur, s'est cependant interrogé sur le manque de transparence qu'il est susceptible d'introduire vis-à-vis des détenteurs de revenus importants.

Votre **Rapporteur** a précisé qu'aucune confusion n'est possible avec les stock-options, dont le régime est abordé dans le projet de loi relatif aux nouvelles régulations économiques. Il a insisté sur le fait que cet amendement offre non seulement une protection individuelle pour le salarié vis-à-vis de l'employeur, mais également une possibilité de suivi de l'épargne salariale. Ce dernier point est important, dans la mesure où l'on peut estimer aujourd'hui à 354 millions de francs le montant des sommes soumises à la déchéance trentenaire depuis l'adoption de la loi de 1967. Il a ajouté que le livret d'épargne salariale serait confié à des sociétés de gestion accréditées par la Commission des opérations de bourse, l'objectif étant

avant tout que le salarié puisse suivre l'évolution des sommes qu'il a épargnées et puisse les récupérer sans difficultés.

**M. Pierre Forgues** a considéré que l'amendement examiné ne précisait pas suffisamment que ce n'est pas à l'entreprise de dresser l'état récapitulatif des sommes épargnées par le salarié et que l'amendement proposé par M. Jean-Jacques Jégou était plus net à cet égard.

Votre **Rapporteur** a répondu que le dispositif excluait qu'un tel rôle puisse incomber à l'entreprise, et que la mission des sociétés de gestion serait précisée par décret.

Compte tenu de ces observations, votre Commission a *adopté* l'amendement (n° 31) de votre Rapporteur.

Puis, votre Commission a examiné l'amendement (n° 1) de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, **M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis de cette commission, usant de la faculté que l'article 38 du Règlement de l'Assemblée nationale confère aux députés d'assister aux réunions des commissions dont ils ne sont pas membres, en a présenté le contenu. Il s'agit de préciser les conditions du versement complémentaire au *pro rata* du temps passé par le salarié dans l'entreprise, afin de parvenir à un dispositif équilibré.

**M. Jean-Pierre Balligand**, Rapporteur, s'est déclaré défavorable à cet amendement, qu'il a estimé illogique. Dans la mesure où l'abondement et le versement sont réalisés de manière simultanée, il n'existe pas de droit particulier qui pourrait être constaté uniquement en fin d'exercice.

**Le Président Henri Emmanuelli** s'est demandé si cet amendement ne comblait pas un vide du texte, correspondant à la situation où un salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier d'un mécanisme d'épargne salariale arrivant à échéance après son départ.

**M. Jean-Jacques Jégou et votre Rapporteur** ont rappelé que ce cas de figure ne pouvait se produire, le mécanisme étant déclenché par le salarié et l'abondement étant instantané.

Votre Commission a en conséquence *repoussé* l'amendement (n° 1) de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Elle a ensuite *adopté* un amendement (n° 32) de votre Rapporteur, visant à étendre la possibilité de transfert des sommes placées dans un Plan d'épargne entreprise (PEE), en cas de changement d'employeur, aux sommes issues de la participation, lorsqu'il n'y a pas de PEE dans

l'entreprise quittée par le salarié.

Elle a également *adopté* deux amendements de coordination de votre Rapporteur, le premier (**n° 33**) qui prévoit que, pour les actifs provenant de la participation et faisant l'objet d'un transfert, les périodes de blocage déjà courues sont également prises en compte dans le calcul de la durée de l'indisponibilité, le second (**n° 34**) tenant compte des sommes ainsi transférées dans la détermination de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Votre Commission a *adopté* l'article 2, ainsi modifié.

\*  
\* \*

### *Article 3*

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

#### *Plan d'épargne de groupe*

Le présent article confère une consécration législative au plan d'épargne de groupe, en donnant une définition précise et homogène de la notion de groupe.

En vertu de l'article L. 442-11 et de la circulaire du ministre du travail du 9 mai 1995, des accords d'intéressement et de participation de groupe pouvaient d'ores et déjà être conclus. Toutefois une définition précise de la notion de groupe faisait défaut. Il appartenait, en effet, aux partenaires sociaux de déterminer le champ d'application de leur accord et donc, en fait, le périmètre du groupe, qui pouvait ainsi réunir des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant des liens matériels établis entre elles, comme des liens financiers ou économiques.

Afin d'éviter toute ambiguïté et de mieux prendre en compte la mobilité croissante des salariés à l'intérieur d'un même groupe, le nouvel article L. 444-3 donne une définition homogène du groupe d'entreprises, cadre dans lequel pourra être mis en place un dispositif d'épargne salariale commun à toutes les composantes de ce groupe. Ainsi, forment un groupe, au sens de la loi, les entreprises qui sont incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

**Le paragraphe I** du présent article précise, pour chaque type de société, les critères de définition de ce périmètre. Il est ainsi fait référence :

- pour les *sociétés commerciales*, à l'article L. 357-1 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, en vertu duquel les comptes des entreprises placées sous le contrôle exclusif ou conjoint ou sous l'influence notable d'une société doivent être consolidés ; le contrôle exclusif résulte, soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote, soit de la désignation de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, soit du droit d'exercer une influence dominante en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires ; un contrôle conjoint désigne le contrôle partagé d'une entreprise par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord ; une influence notable est présumée lorsqu'une société dispose d'une fraction au moins égale à 20 % des droits de vote de cette entreprise ;
- pour les *établissements de crédits*, à l'article 54 de la loi n°84-46 du 24 janvier 1984 relative à l'activité et au contrôle des établissements de crédit, qui leur impose l'obligation d'établir leurs comptes sous forme consolidée dans les conditions fixées par le Comité de la réglementation comptable, après avis du Comité de la réglementation bancaire et financière ; l'article 1<sup>er</sup> du règlement n° 85-12 du 27 novembre 1985, modifié par le règlement n° 96-06 du 24 mai 1996, reprend les critères définis par la loi du 24 juillet 1966, pour les appliquer aux établissements de crédit qui contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ou qui exercent un influence notable sur celles-ci ;
- pour les *entreprises d'assurance et de réassurance*, au premier alinéa de l'article L. 345-2 du code des assurances, complété par l'article R. 345, qui renvoie également à l'article 357-1 de la loi du 24 juillet 1966 ; en outre, le troisième alinéa de l'article L. 345-2 du même code dispose que, lorsque deux ou plusieurs entreprises d'assurance constituent un ensemble cohérent, sans que cette cohésion résulte pour autant de liens en capital, l'une d'elles doit établir et publier des comptes combinés ; cette obligation, à laquelle ne sont soumises à ce jour que les entreprises d'assurance, tient compte du fait que les entreprises mentionnées peuvent être liées par des relations économiques de nature diverse, sans que leur intégration résulte nécessairement de liens en capital ;

- pour les *institutions de prévoyance*, à l'article L. 931-34 du code de la sécurité sociale, qui transpose les dispositions applicables aux assurances et réassurance ;
- pour les *mutuelles*, au code de la mutualité, même si, à ce jour, celui-ci ne comporte aucun article relatif à la consolidation ou à la combinaison des comptes, cette référence anticipant en fait la réforme à venir de ce code, réforme rendue nécessaire par la transposition du droit communautaire.

La nouvelle définition retenue pour un groupe est donc, dans une certaine mesure, plus restrictive par rapport à la situation actuelle selon laquelle le groupe était, en quelque sorte, librement défini par les partenaires sociaux. En se référant à une définition éprouvée du droit des sociétés, le projet de loi procède à une clarification d'autant plus bienvenue que la formule du PEI proposée par ailleurs permet largement de couvrir les cas d'entreprises économiquement liées, sans que ces liens prennent obligatoirement la forme de liens capitalistiques.

**Le paragraphe II** du présent article adapte les dispositions de l'article L. 443-3 du code du travail, relatives aux différentes possibilités d'investissement des sommes accumulées dans un PEE au plan d'épargne de groupe. L'article L. 443-3 du code du travail permet notamment d'affecter les sommes recueillies dans le PEE en parts des fonds communs de placement d'entreprises (et FCPE) et précise que ceux-ci peuvent être investis en « *valeurs mobilières émises par l'entreprise* » ou en « *valeurs mobilières françaises diversifiées* ».

Par coordination, le 1° du paragraphe II admet, au même titre que les valeurs émises par l'entreprise, celles qui sont émises par une autre entreprise, à condition que celle-ci soit également comprise dans le champ d'un plan ou d'un accord de groupe.

Le 2° du paragraphe II lève la restriction actuelle d'investir l'actif d'un FCPE uniquement en valeurs mobilières « *françaises* », afin de rendre la loi française conforme aux prescriptions communautaires et à l'accord instituant l'Espace économique européen. L'acquisition de valeurs « *diversifiées émises par les entreprises ayant leur siège dans un État membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen* » devient possible. Cette nouvelle définition exclut, sans doute par inadvertance, l'ensemble des valeurs qui ne sont pas émises par des entreprises, comme par exemple les titres d'État qui constituent pourtant un instrument important de sécurisation des actifs d'un FCPE.

Dans sa rédaction actuelle, le dernier alinéa de l'article L. 443-3 rend facultative la création d'un FCPE lorsque tout ou partie des sommes versées dans le PEE est destinée à être consacrée à l'acquisition de titres de l'entreprise. Le 3° du paragraphe II confirme que l'institution d'un FCPE n'est pas obligatoire pour la gestion de sommes investies dans cette manière. En revanche, la création d'un tel instrument devient désormais obligatoire pour gérer la partie des sommes versées dans le PEE qui serait placée dans d'autres valeurs mobilières que les titres de l'entreprise.

\*  
\* \*

Votre Commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à élargir le dispositif des accords de groupes au cas des groupes d'entreprises ayant entre elles des liens économiques ou financiers, même non capitalistiques.

Votre **Rapporteur** a indiqué qu'il est effectivement important d'intégrer dans ce dispositif les sociétés participant au secteur coopératif. C'est pourquoi il a présenté un amendement faisant référence à la loi de 1947, répondant aux préoccupations de M. Yves Cochet.

En conséquence, celui-ci a *retiré* son amendement au profit de l'amendement (**n° 35**) de votre Rapporteur, auquel se sont associés **MM. Yves Cochet et Jean-Louis Dumont**, lequel a indiqué avoir déposé un amendement similaire.

Votre Commission a alors *adopté* cet amendement (**n° 35**).

Puis, votre Commission a *adopté* un amendement (**n° 36**) de précision de votre Rapporteur ainsi qu'un amendement (**n° 37**) de M. Yves Cochet, visant à intégrer les titres de capital des entreprises coopératives dans les PEE, **M. Gérard Saumade et votre Rapporteur** s'y déclarant favorables, ce dernier indiquant qu'une expertise technique pourrait conduire à le sous-amender ultérieurement.

Votre Commission a *adopté* l'article 3, ainsi modifié.

\*  
\* \*

*Articles additionnels après l'article 3*  
**(Art. L. 441-2 et 441-3 du code du travail)**

**Intéressement infra-annuel**

Votre Commission a ensuite *adopté* un amendement (**n° 38**) de votre Rapporteur autorisant les entreprises à mettre en place un intéressement fondé sur des indicateurs infra-annuels, permettant un meilleur suivi de son activité. Votre **Rapporteur** a en effet estimé que certaines entreprises, par exemple les banques, publient des comptes consolidés semestriels, ce qui présente un réel intérêt pour le salarié. Répondant à **M. Jean-Jacques Jégou** qui a souhaité subordonner ce mécanisme à un accord dans l'entreprise, il a précisé que cette mention est inutile dès lors qu'il s'agit d'intéressement et non de participation, ce qui implique l'existence d'un accord collectif préalable.

**(Art. L. 442-1 et L. 442-4 du code du travail)**

*Soumission des unités économiques et sociales  
de plus de 50 salariés à la participation obligatoire*

Votre Commission a également *adopté* un amendement (**n° 39**) de votre Rapporteur visant à faire bénéficier de la participation les salariés des entreprises de plus de 50 salariés qui, bien que sans liens juridiques entre elles, constituent une unité économique et sociale au sens du droit du travail.

**(Art. L. 442-7 du code du travail)**

*Suppression du blocage de la participation pendant trois ans*

Votre Commission a *adopté* un amendement de votre Rapporteur (**n° 40**) qui supprime le régime dérogatoire de blocage de la participation, pour trois ans, votre **Rapporteur** ayant précisé que ce régime est en fait très peu utilisé - moins de 3 % des entreprises y ont recours - et qu'il est préférable de simplifier l'ensemble du dispositif, ce qui est nécessaire à sa compréhension, donc à son succès.

(Art. L. 444-1 du code du travail)

*Formation des membres des conseils de surveillance des FCPE*

Elle a *adopté* un amendement (**n° 42**) de votre Rapporteur prévoyant une extension du droit à la formation au bénéfice des salariés membres des conseils de surveillance des FCPE, sur le modèle de la formation proposée aux représentants des actionnaires salariés au sein des conseils de surveillance ou d'administration de l'entreprise elle-même.

**(Art. L.444-4 (nouveau) du code du travail)**

*Compte spécial d'épargne-temps*

Votre Commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet, visant à inclure le compte d'épargne temps dans l'épargne salariale, de manière explicite. Son auteur a souligné qu'il fallait laisser au salarié le choix, légitime, de l'arbitrage entre le temps et la rémunération.

Favorable à cette idée, **M. Jean-Jacques Jégou** s'est néanmoins interrogé sur le fonctionnement de ce dispositif, notamment sur le point de savoir s'il y avait cloisonnement ou fongibilité entre les différentes formes d'épargne salariale ainsi définies.

**Mme Nicole Bricq** a approuvé le principe de cet amendement, sous réserve que sa faisabilité technique soit certaine. Votre **Rapporteur** s'est déclaré très favorable au principe même de cet amendement, même s'il sera vraisemblablement nécessaire d'en préciser le contenu.

Votre Commission a *adopté* cet amendement (**n° 41**).

**(Art. L. 21-1 (nouveau) de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1986 relative aux organismes de placement en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances)**

*Création de SICAV dédiées à l'épargne salariale*

Votre Commission a également *adopté* un amendement (**n° 43**) de votre Rapporteur, visant à permettre à une SICAV de gérer un portefeuille issu de l'épargne salariale, destiné à faciliter les opérations au sein des groupes internationaux, en permettant aux salariés des filiales établies à l'étranger de bénéficier des conditions analogues à celles offertes par les FCPE, dont le statut est très largement inconnu à l'étranger. Il a rappelé que le statut de FCPE était inconnu à l'étranger.

\*

\* \*

## Titre ii

extension de l'Épargne salariale

### Article 4

**(Art. 237 bis A du code général des impôts ;**

**Art. L. 441-2 et L. 441-4 du code du travail)**

*Provision pour investissement et dispositions diverses  
relatives à l'épargne salariale*

Cet article prévoit six dispositions diverses relatives à l'épargne salariale, - augmentant la provision pour investissement pour les entreprises ayant volontairement mis en place un régime de participation (*1° du paragraphe I*), - instituant une provision pour investissement pour les entreprises de moins de 100 salariés ayant conclu un accord d'intéressement (*2° du paragraphe I*), - assouplissant les modalités de calcul de l'intéressement au sein d'une société holding (*1° du paragraphe II*), - encadrant le délai dans lequel l'administration peut contester le contenu des accords d'intéressement (*2° du paragraphe II*), - unifiant les conséquences d'une conclusion et d'un dépôt hors délai des accords d'intéressement (*3° du paragraphe II*) - et précisant les modalités d'application de la règle de non-substitution en cas d'accord de réduction du temps de travail (*paragraphe III*).

#### **1.- Augmentation de la provision pour investissement pour les entreprises ayant volontairement mis en place un régime de participation (1° du paragraphe I)**

L'article 237 *bis* A du code général des impôts permet à certaines entreprises qui ont constitué une réserve spéciale de participation de doter, en franchise d'impôt, une provision pour investissement. Instituée dès l'ordonnance de 1967, cette possibilité répondait au souci de ne pas grever les marges d'autofinancement des entreprises, malgré l'attribution à leurs salariés d'une partie des bénéfices. Elle constituait également une mesure d'incitation fiscale au développement de l'investissement des entreprises. En effet, cette provision doit être utilisée, en général dans un délai d'un an, à l'acquisition ou à la création d'immobilisations. A défaut, le montant de la provision est réintégré dans le bénéfice imposable de l'exercice au cours duquel le délai d'emploi a expiré.

Le droit de constituer cette provision, son régime et son taux ont beaucoup évolué depuis l'instauration de la participation par l'ordonnance de 1967.

Le montant de la provision est calculé en appliquant un certain taux au montant de la réserve spéciale de participation, c'est-à-dire aux sommes distribuées aux salariés. Pour les accords de droit commun répondant au minimum légal, le taux a été réduit à plusieurs reprises, passant de 100 % en 1967 à 80 %, puis 65 %, puis 50 %, puis 25 %, puis 12 % selon la date de conclusion de l'accord, avant de disparaître en 1985. Pour les accords dérogatoires, le taux de la provision est longtemps resté fixé à 100 %, avant d'être réduit à son tour à partir de la loi de finances pour 1982. A compter de celle-ci, ce taux était différent selon que l'accord avait été conclu avant ou après le 1<sup>er</sup> octobre 1973. La loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 d'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise a procédé à son unification. Depuis lors, le taux de la provision pour investissement s'élève à 50 % de la part de la réserve spéciale de participation qui excède le montant de la participation qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Afin d'inciter les entreprises non soumises au régime de la participation obligatoire, c'est-à-dire les entreprises de moins de 50 salariés, à adhérer à ce système, la loi du 25 juillet 1994 les a autorisées à constituer une provision égale à 25 % de la réserve spéciale de participation correspondant à l'application de la formule légale. En cas d'accord plus favorable, ces entreprises ont le droit, comme celles de plus de 50 salariés, de constituer une provision égale à 50 % des sommes excédant le minimum légal.

Dans le souci d'inciter les petites et moyennes entreprises à mettre en place volontairement des accords de participation, le présent article procède à une augmentation temporaire du taux de la provision, portant celui-ci de 25 % à 50 %. Il est à noter que, ce faisant, la loi ne distingue plus selon que l'accord de participation respecte ou dépasse le minimum légal.

Cette augmentation ne sera applicable qu'aux accords conclus au cours d'une période de deux ans à compter de la publication de la présente loi. Mais, une fois acquise, cette augmentation de la provision est pérenne pour les accords de participation conclus pour une durée indéterminée. En revanche, dans le cas d'accords conclus pour une durée déterminée, l'augmentation de la provision ne s'appliquerait que pour la durée de

validité de l'accord, l'éventuel nouvel accord qui lui succéderait n'en bénéficiant pas.

D'après les informations recueillies par votre Rapporteur, les rédacteurs du projet de loi entendent viser non seulement les accords qui viendraient à être conclus au cours de cette période de deux ans, mais également ceux qui étaient déjà conclus à la date de publication de la présente loi. Un tel choix constitue une mesure d'équité pour les entreprises qui ont devancé le mouvement en signant des accords avant l'entrée en vigueur de la loi ; d'autant plus que leur exclusion pourrait aisément être contournée, puisqu'il suffirait de dénoncer l'accord existant et d'en signer un nouveau dans le délai de deux ans.

## **2.- Instauration d'une provision pour investissement pour les entreprises de moins de 100 salariés concluant un accord d'intéressement (2° du paragraphe I)**

Le présent article instaure une nouvelle provision pour investissement destinée aux entreprises employant moins de 100 salariés concluant un accord d'intéressement. Cette possibilité est soumise à deux conditions :

- l'accord d'intéressement doit avoir été conclu dans un délai de deux ans à compter de la publication de la présente loi ;
- l'entreprise doit avoir, en outre, mis en place un plan d'épargne d'entreprise.

Le montant de la provision pouvant être constituée en franchise d'impôt est égal à la moitié des abondements versés par l'entreprise. En effet, dans la mesure où l'affectation au plan d'épargne de l'intéressement résulte d'une décision volontaire de chaque salarié (l'accord d'intéressement ne saurait rendre cette affectation obligatoire), celle-ci peut faire l'objet d'un abondement de la part de l'employeur.

Le choix du seuil de 100 salariés constitue un compromis entre l'efficacité d'une mesure susceptible d'aider à la diffusion des accords d'intéressement et son coût fiscal. De plus, en retenant un seuil sensiblement supérieur à celui du déclenchement du régime de la participation obligatoire, cette disposition évite que cette mesure incitative soit, de fait, réservée aux entreprises les plus petites.

Comme précédemment, la présente disposition est applicable aux accords d'intéressement en vigueur à la date de publication de la présente loi.

### **3.— Assouplissement des modalités de calcul de l'intéressement au sein d'une société holding (1° du paragraphe II).**

La présente disposition vise à assouplir la formule de calcul de l'intéressement dans le cas d'une société holding, en autorisant la prise en compte des résultats de certaines filiales.

Aux termes de l'article L. 441-2 du code du travail, l'intéressement des salariés doit résulter « *d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise* ». Cette rédaction interdit donc toute formule de calcul de l'intéressement qui retiendrait des éléments concernant une entreprise distincte de l'entreprise ayant conclu l'accord d'intéressement. Certes, à plusieurs reprises, la Cour de cassation a reconnu la validité d'accords d'intéressement retenant comme critère le chiffre d'affaires consolidé du groupe auquel appartenait la société signataire : il est vrai que la question posée au juge portait davantage sur le caractère effectivement aléatoire du critère du chiffre d'affaires que sur le champ d'application de celui-ci.

Le texte du présent paragraphe tend à prendre en compte les résultats de filiales. Cette disposition n'entend viser que les holdings qui sont effectivement animatrices de leur groupe, c'est-à-dire celles qui participent activement à la conduite de la politique de celui-ci et au contrôle de ses filiales et qui rendent à celles-ci, à titre purement interne, des services spécifiques qu'ils soient administratifs, juridiques, comptables, financiers ou immobiliers. Pour ce faire, le projet de loi limite, par la référence à l'article 354 de la loi de 1966 sur les sociétés, cet assouplissement aux résultats des seules filiales dans lesquelles la holding possède plus de la moitié du capital. De plus, afin de caractériser l'existence de services spécifiques fournis aux filiales, les résultats de celles-ci devront « *refléter* » les performances des salariés de la holding. Il est à craindre que cette deuxième condition, qui ne s'appuie pas sur des éléments totalement objectifs, soit source de complication et de controverse sur la légalité de la formule de calcul.

Enfin, pour que l'intéressement ne reste pas cantonné aux sociétés holdings, la possibilité de prendre en compte les résultats de certaines filiales est soumise à la condition que ces filiales soient, elles-mêmes, couvertes par un accord d'intéressement.

### **4.— Encadrement du délai dans lequel l'administration**

### **peut contester le contenu des accords d'intéressement (2° du paragraphe II)**

L'ordonnance du 21 octobre 1986 a supprimé l'ensemble des contrôles administratifs préalables portant sur les accords de participation ou d'intéressement. Seule l'obligation de dépôt auprès de la direction départementale du travail demeure pour que le droit aux exonérations sociales et fiscales soit ouvert.

Cependant, le récépissé de dépôt remis à l'entreprise par l'administration ne vaut pas reconnaissance de la légalité de l'accord. Le contrôle de celle-ci appartient normalement à la direction départementale du travail qui s'assure notamment de la présence des clauses obligatoires, du respect des principes fondamentaux de l'intéressement et de la participation et de la légalité des clauses facultatives introduites par l'accord. En cas d'irrégularités constatées, la direction départementale invite les parties signataires, dans un délai imparti, à mettre l'accord en conformité avec les lois et les règlements. A défaut, elle les informe que, à l'issue d'un nouveau délai pour procéder à la mise en conformité, elle avisera les services fiscaux et l'URSSAF de l'illégalité de l'accord.

L'absence d'informations données par les directions départementales du travail n'empêche pas les URSSAF ou les services fiscaux, au cours de leurs propres contrôles, à constater d'eux-mêmes des irrégularités, à requalifier les primes versées et à remettre ainsi en cause les exonérations fiscales ou sociales.

Le présent article vise à renforcer la sécurité juridique des accords d'intéressement :

- d'une part, en enserrant la possibilité pour les directions départementales du travail d'en demander le retrait ou la modification dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord ;
- d'autre part, en limitant les effets de toute contestation du contenu de l'accord formulée à l'issue de ce délai : la contestation ne pourra remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés au titre de l'exercice au cours duquel elle est intervenue et des exercices antérieurs ; elle ne vaudra donc que pour les exercices postérieurs ; de plus, la contestation ouvre le droit à l'une des parties signataires de dénoncer l'accord ainsi contesté « *en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires* ».

La présente disposition vise l'ensemble des contestations concernant les accords d'intéressement d'où qu'elles émanent. Sont naturellement concernés les directions départementales du travail, mais aussi les services fiscaux et les URSSAF ainsi que les signataires des accords.

Cette sécurisation juridique ne concerne que les accords d'intéressement et non les accords de participation ou les accords créant un plan d'épargne d'entreprise. La raison avancée devant votre Rapporteur est que les contestations en matière d'intéressement représentent environ 95 % des contestations constatées en matière d'épargne salariale.

### **5.- Unification des conséquences d'une conclusion et d'un dépôt hors délai d'un accord d'intéressement (paragraphe II)**

L'article L. 441-2 du code du travail prévoit un double délai pour la conclusion, puis le dépôt des accords d'intéressement, pour que ceux-ci ouvrent droit aux exonérations fiscales et sociales :

- l'accord doit « *avoir été conclu avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prises d'effet* » ; ainsi, une entreprise dont l'exercice coïncide avec l'année civile et qui veut mettre en place un intéressement prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit avoir conclu l'accord avant le 1<sup>er</sup> juillet de la même année ;
- l'accord doit être déposé auprès de la direction départementale du travail dans un délai de 15 jours suivant sa conclusion.

Les conséquences du non-respect de ces délais ne sont pas identiques. En ce qui concerne le dépôt hors délai, le dernier alinéa de l'article L. 441-2 prévoit que l'accord « *produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt* ». En revanche, dans le silence de la loi, la conclusion hors délai de l'accord est susceptible de remettre en cause non seulement le droit aux exonérations sociales et fiscales pour le premier exercice de mise en œuvre, mais également pour les suivants.

Afin de renforcer la sécurité juridique des accords d'intéressement, le présent article unifie les conséquences d'une conclusion et d'un dépôt hors délai d'un accord d'intéressement. Désormais, en cas de conclusion hors délai, le droit aux exonérations sociales et fiscales ne sera remis en

cause que pour le seul premier exercice d'application.

### **6.- Modalités d'application de la règle de non-substitution en cas d'accord de réduction du temps de travail (paragraphe III).**

L'article L. 441-4 du code du travail pose le principe de la non-substitution de l'intéressement à l'un quelconque des éléments de rémunération perçue par les salariés.

Ce principe a été posé par l'ordonnance du 21 octobre 1986, afin de garantir les droits des salariés en matière de rémunération et de préserver l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale. Il a été précisé et renforcé par la loi du 25 juillet 1994, notamment en remplaçant la notion de salaire, particulièrement floue et sujette à divergences d'interprétation, par la référence à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les éléments de rémunération à prendre en compte sont « *toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire* ».

Le délai pendant lequel l'intéressement ne peut se substituer à un élément de rémunération a été limité à 12 mois « *entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet* » de l'accord d'intéressement.

Les tribunaux font une interprétation rigoureuse du principe de non-substitution, dont le non-respect entraîne la réintégration des primes versées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des taxes et participations sur les salaires.

Le présent article vise à autoriser la substitution entre l'intéressement et un élément de rémunération, lorsque la prime d'intéressement est distribuée « *en vertu d'un accord d'intéressement conclu, modifié ou prévu dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail fixant la durée du travail à un niveau au plus égal à la durée mentionnée aux articles L. 212-1 (soit 35 heures par semaine) et L. 212-8 (1.600 heures au cours de l'année)* ».

Il est à noter que cette possibilité était déjà admise par la circulaire

du 9 mai 1995 relative à la participation financière des salariés. Cependant, cette analyse n'a pas été confirmée par la jurisprudence.

Le projet de loi vise à donner aux partenaires sociaux une plus grande marge de négociation pour déterminer les contreparties à l'abaissement de la durée du travail et, ainsi, à faciliter la conclusion des accords en cours de négociation. En effet, le processus actuel de réduction du temps de travail est à l'origine d'une forte augmentation du nombre des accords d'intéressement. Comme l'indique une enquête de la CEGOS, citée par le mensuel *Liaisons sociales Magazine* : « *les accords d'intéressement sont presque deux fois plus nombreux dans les entreprises qui ont signé un accord 35 heures anticipé que dans celles qui n'en ont pas encore signé. (...) Parmi celles qui n'ont pas d'intéressement, une sur trois envisage sa mise en place en complément de l'accord 35 heures. Enfin, pour celles qui ont déjà un accord d'intéressement, la mise en œuvre des 35 heures est l'occasion, dans un cas sur quatre en moyenne, d'en revoir les critères ou les modalités de calcul* ».

Cependant d'après les informations recueillies par votre Rapporteur, il apparaît que la multiplication des accords d'intéressement n'est pas l'occasion de procéder à de telles substitutions entre certains éléments de salaires et des primes d'intéressement. Ce constat rend donc la présente disposition moins nécessaire.

\*

\* \*

Votre Commission a tout d'abord débattu de trois amendements. Le premier, proposé par M. Jean-Jacques Jégou vise à faire passer le taux de la provision pour investissement (PPI) de 50 % à 100 % des sommes distribuées au titre de la participation ou de l'intéressement, les deux autres amendements, soutenus par M. Jean-Pierre Brard, tendant à remplacer le taux de 50 % par celui de 35 % ou de 40 %. **M. Jean-Jacques Jégou** a jugé que la PPI était un bon mécanisme et que le projet prévoyait déjà un taux de 100 % pour l'économie solidaire, dont la définition est d'ailleurs curieuse. **M. Jacques Barrot** a estimé que la provision pour investissement était un levier très efficace et qu'il ne fallait pas entrer à reculons dans le mécanisme, indispensable, en particulier pour les PME. **M. Jean-Pierre Brard** a souligné, à l'inverse, le risque que cette forte provision pour investissement aboutisse à substituer l'épargne salariale au salaire : ce risque conduit donc à proposer des taux inférieurs à 50 %. Votre **Rapporteur** a jugé qu'il ne fallait pas faire financer l'épargne salariale par l'État, tel n'est pas l'esprit des mécanismes de participation. Si l'incitation

est nécessaire, elle doit rester modérée, aussi le taux prévu par le projet de loi est-il le plus adapté, notamment pour les PME.

Votre Commission a *rejeté* ces trois amendements.

Elle a ensuite *adopté* un amendement (n° 44) , proposé par votre Rapporteur, visant à rendre la provision pour investissement applicable aux accords déjà existants et non seulement à ceux qui seront conclus dans les deux années suivant l'entrée en vigueur de la loi.

**M. Jean-Jacques Jégou** a *retiré* un amendement destiné à faire mener une étude d'impact sur la loi, dont les résultats seraient transmis au Parlement, pour mesurer le développement de l'épargne salariale. Il s'est en effet rallié à l'avis de votre Rapporteur, qui a estimé que le suivi pourra être réalisé par le Conseil supérieur de la participation, organisme qui vient d'être réinstallé par le ministre.

Votre Commission a *adopté* deux amendements (n° 45 et 46) de votre Rapporteur, le premier portant sur l'effet rétroactif de l'augmentation de la PPI en matière d'investissement, le deuxième supprimant la condition, prévue par le projet de loi, que les résultats des filiales reflètent les performances de la société holding pour pouvoir être pris en compte dans la formule de calcul de l'intéressement.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. Daniel Feurtet, soutenu par **M. Jean-Pierre Brard**, visant à rendre simultanées la mise en place d'un plan d'épargne entreprise et la création d'un comité d'entreprise, votre **Rapporteur** s'étant déclaré hostile à une telle automaticité.

Votre Commission a *adopté* quatre amendements identiques présentés respectivement par la commission des affaires culturelles (n° 2), par M. Yves Cochet, par M. Jean-Jacques Jégou et par M. Jean-Pierre Brard, visant à empêcher toute possibilité de substitution d'une prime d'intéressement à un élément de salaire dans le cadre d'un accord de réduction de la durée du travail et supprimant, en conséquence, le III de cet article.

Votre Commission a *adopté* l'article 4, ainsi modifié.

\*

\* \*

*Après l'article 4*

Après que votre Rapporteur ait mis en avant le coût d'un tel dispositif pour les finances publiques, votre Commission *a rejeté* un amendement de M. Jean-Jacques Jégou, visant à faire bénéficier les entreprises d'un taux réduit de l'impôt sur les sociétés lorsqu'une part des bénéfices est réinvestie dans le capital et qu'une part de celui-ci est cédée prioritairement aux salariés.

\*  
\* \*

*Avant l'article 5*

Votre Commission *a rejeté* un amendement de M. Christian Cuvilliez modifiant les dispositions relatives au contrôle, par les salariés, de l'usage des fonds issus de la participation et affectant la moitié de ceux-ci au financement d'investissements.

\*  
\* \*

*Article 5*

**(Art. L. 443-1-1 nouveau du code du travail)**

*Plans d'épargne interentreprises*

Le présent article crée les plans d'épargne interentreprises (PEI) et fixe des règles particulières quant à l'affectation des sommes qui y sont recueillies, afin d'en assurer une meilleure sécurité.

**1.- Institution des plans d'épargne interentreprises  
(paragraphe I)**

Le **paragraphe I** du présent article insère un nouvel article L. 443-1-1 du code du travail, qui définit les dispositions particulières qui régiront les PEI, ceux-ci étant soumis cependant pour l'essentiel aux mêmes règles que les PEE.

Le premier alinéa du nouvel article L. 443-1-1 précise les

modalités de mise en place des PEI. Ceux-ci ne peuvent être établis que par un accord collectif conclu dans les conditions prévues au titre III (*Conventions et accords collectifs de travail*) du Livre I<sup>er</sup> (*Conventions relatives au travail*) du code du travail.

Aux termes de l'article L. 132-2 du code du travail, la convention ou l'accord collectif de travail se définit comme un acte écrit qui est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées aux dites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

L'ensemble des possibilités de mise en place d'un PEE n'est donc pas appliquées aux PEI. Ainsi, la mise en place du PEI ne pourra pas résulter d'une décision unilatérale des employeurs. De même, la négociation dans le cadre des comités d'entreprise ou la ratification par consultation des salariés ne seront plus possibles.

Or, l'exigence de l'implication des organisations syndicales dans la négociation de l'accord mettant en place le PEI est de nature à créer un certain nombre de difficultés pour les petites et moyennes entreprises. En raison de l'absence fréquente de sections syndicales, celles-ci risquent dans certains cas de manquer d'interlocuteurs pour négocier un accord collectif.

Comme pour le PEE, le PEI doit faire l'objet d'un écrit et les modalités de son fonctionnement doivent être prévues par un règlement. Celui est fixé par l'accord collectif. Le nouvel article L. 443-1-1 fixe la liste des dispositions dont la présence est obligatoire au sein du règlement du PEI. Il s'agit :

- « (des) *entreprises signataires* ou (du) *champ d'application professionnel et géographique* »; la généralité de la rédaction proposée répond au souci de laisser aux partenaires sociaux toute latitude pour déterminer le champ d'application du PEI qui pourra combiner des critères professionnels et géographiques ;
- « *la nature des sommes qui peuvent être versées* » : celle-ci est

énumérée dans le huitième alinéa du nouvel article (*cf.* ci-dessous) ;

- « *les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies* » : l'article L. 443-3 du code du travail, relatif au PEE mais applicable au PEI, précise que les sommes recueillies peuvent être affectées à l'acquisition de titres émis par l'entreprise, d'actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV), de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), d'actions émises par des sociétés créées dans le cadre d'une opération de reprise d'une entreprise par ses salariés ; il convient de noter que l'acquisition de parts de FCPE dans le cadre d'un PEI est soumise à une règle spécifique prévue au paragraphe II du présent article (*cf.* ci-après) ;
- « *les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs* » : comme pour le PEE, la prise en charge de ces frais constitue la contribution minimale obligatoire de l'entreprise au PEI ;
- « *les différentes modalités selon lesquelles les entreprises qui le souhaitent effectuent des versements complémentaires à ceux des salariés* » : les dispositions applicables au PEE sont également applicables au PEI, qu'il s'agisse du plafonnement de l'abondement prévu à l'article L. 443-7 (15.000 francs sans pouvoir excéder le triple du versement du salarié, plafond porté à 22.500 francs en cas d'achat d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par des entreprises qui lui sont liées) ou de la possibilité de modulation ouverte par l'article R. 443-2 (la modulation ne pouvant résulter que de l'application de « *règles à caractère général* ») ;
- « *les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des FCPE prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils* » : cette disposition distingue le PEI du PEE, puisque pour ce dernier c'est généralement le règlement de chaque FCPE proposé qui comporte ces règles ; il apparaît en effet plus simple, dans le contexte d'une multiplicité d'entreprises, de prévoir la centralisation de ces règles dans le règlement du PEI lui-même, notamment en ce qui concerne la représentation des salariés ; il convient de noter, de plus, que l'article 12 du présent projet autorise le règlement du PEI à prévoir la constitution d'un seul conseil de surveillance commun à l'ensemble des FCPE proposés et donc à préciser les modalités de fonctionnement de ce conseil.

Le huitième alinéa du nouvel article L. 443-1-1 du code du travail énumère la nature des sommes qui peuvent être versées dans le PEI : il s'agit de celles issues de l'intéressement, de la participation, des versements volontaires des salariés des entreprises entrant dans le champ du PEI (ou anciens salariés ayant quitté ces entreprises à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite ou mandataires sociaux dans les entreprises de moins de cent salariés) et, « *le cas échéant* » les versements complémentaires de ces entreprises. On peut s'interroger sur l'utilité d'un tel alinéa puisqu'il se borne à reprendre des dispositions applicables au PEE et donc, en vertu du dernier alinéa du présent article, au PEI lui-même.

En fait, cette redondance réaffirme que le fait pour une entreprise d'être comprise dans le champ d'application du PEI n'emporte, pour elle, aucune obligation nouvelle qu'elle n'aurait pas acceptée expressément. Elle ne sera donc pas tenue de mettre en place un mécanisme de participation (si elle compte moins de 50 salariés) ou un mécanisme d'intéressement ou d'accorder des abondements aux versements volontaires de ses salariés au PEI. En fait, la principale conséquence juridique de l'appartenance d'une entreprise au champ d'application d'un PEI concerne ses salariés, qui acquièrent ainsi le droit de faire des versements volontaires dans le PEI.

L'avant-dernier alinéa du nouvel article L. 443-1-1 dispose que, lorsque le règlement du PEI autorise le versement des sommes issues de la participation, les entreprises de moins de 50 salariés comprises dans le champ du PEI qui souhaitent mettre en place la participation sont dispensées de conclure l'accord de participation exigé par les articles L. 442-5 et L. 442-10. Dans ce cas, le règlement du PEI doit naturellement inclure les clauses qu'un accord de participation doit comporter en application de l'article L. 442-4 (modalités de répartition de la réserve spéciale de participation, ancienneté minimale éventuellement exigée) et L. 442-5 (modalités d'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation). Il s'agit de faciliter la mise en place de la participation au sein des entreprises de moins de 50 salariés, en évitant qu'après avoir été impliquées dans une négociation dans un cadre interentreprises, elles soient astreintes à engager une seconde négociation, interne cette fois. Votre Rapporteur tient toutefois à souligner un risque de conséquence fâcheuse de ce mécanisme qui aura vraisemblablement un effet d'uniformisation des mécanismes de participation et de limitation de ceux-ci au minimum légal.

La dernière phrase de ce même alinéa dispose que le règlement du PEI peut prévoir l'affectation des sommes issues de la participation à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise. Cette phrase devrait faire l'objet d'un alinéa spécifique puisque, d'après les informations recueillies par votre Rapporteur, cette possibilité concerne tous les règlements de PEI et non pas uniquement ceux acceptant le versement de la participation

volontaire des entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, le dernier alinéa du nouvel article L. 443-1-1 précise que les dispositions relatives au PEE sont applicables au PEI, sous réserve des dispositions particulières figurant dans cet article et des dispositions du huitième alinéa de l'article L. 443-3, introduites au paragraphe II ci-dessous.

## **2.- Sécurisation des fonds placés dans les PEI (paragraphe II)**

Le nouvel article L. 443-1-1 du code du travail précise que les sommes recueillies par un PEI peuvent être notamment affectées à l'acquisition de parts de FCPE. Comme on le verra à l'occasion du commentaire de l'article 12 du présent projet, ces FCPE peuvent relever de deux catégories différentes :

- les FCPE diversifiés régis par l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances, dont l'actif ne peut comprendre au plus un tiers de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise appartenant au même périmètre de consolidation ;
- les FCPE régis par l'article 21 de cette même loi, dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise appartenant au même périmètre de consolidation.

Le projet de loi interdit que les sommes recueillies par un PEI soient utilisées à l'acquisition de parts d'un FCPE régi par l'article 21 de la loi du 23 décembre 1988. De même, il n'autorise pas l'acquisition de parts de tous les FCPE de l'article 20. En effet, il limite cette possibilité aux seuls FCPE diversifiés qui détiennent au plus 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Il précise cependant que, parmi les 90 % restants, pourront figurer des parts ou actions d'OPCVM, bien que ceux-ci ne soient pas, en France, des titres négociables.

Cette limitation des FCPE éligibles à un PEI répond au souci d'éviter que le salarié d'une petite ou moyenne entreprise cumule le risque de perdre son emploi en cas de difficulté de l'entreprise et celui de perdre son épargne si celle-ci est investie directement ou indirectement dans le capital de celle-ci.

Cette difficulté d'organiser le retour en fonds propres vers les petites et moyennes entreprises avait été déjà analysée dans le rapport remis au Premier ministre :

*« Faut-il aller au-delà et relever ce plafond de 10 % ? La fixation d'un ratio supérieur à 10 % permettrait à un FCPE d'investir en titres non cotés des entreprises du secteur géographique ou économique concerné par le PEI (mais) (...) ferait porter (aux salariés) des risques, sans que puisse être automatiquement assurée une information économique satisfaisante sur l'ensemble des sociétés couvertes.*

*« En effet, autant les salariés ont accès directement ou par l'intermédiaire du comité d'entreprise ou des délégués du personnel à des informations sur la santé économique et financière de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, autant ils n'ont pas accès à une information équivalente sur les autres entreprises de la branche ou de la région concernées par le PEI.*

*« Accepter qu'un FCPE puisse investir au-delà de 10 % en titres non cotés des entreprises concernées devrait au moins s'accompagner de mesures de transparence additionnelles, imposant à ces sociétés des obligations de publication d'information similaires à celles qui sont prévues pour l'appel public à l'épargne et conférant aux conseils de surveillance, au regard des informations sur la valorisation des sociétés, un pouvoir identique à celui prévu pour les conseils des FCPE investis en titres de l'entreprise. De telles mesures semblent difficilement conciliables avec des impératifs de confidentialité entre entreprises concurrentes et avec le coût de mise à disposition d'une telle information.*

*« Enfin, une mesure tendant à autoriser les FCPE à placer leurs actifs dans les PME non cotées ayant constitué un PEI, serait difficilement gérable en pratique (quelle pondération par entreprise ?) et ne répondrait pas aux attentes des entreprises qui ne souhaitent pas ouvrir leur capital (...). »*

C'est pourquoi, le rapport privilégiait en ce domaine l'intermédiation du retour en fonds propres vers les petites et moyennes entreprises plutôt qu'un accès direct au capital de celles-ci.

Comme l'explique l'exposé des motifs du projet de loi, *« le retour sur fonds propres vers les petites et moyennes entreprises devrait s'effectuer dans le cadre de fonds commun de placement à risque (FCPR) qui seraient rendus éligibles à l'actif des FCPE par voie réglementaire. Les FCPR sont gérés par des professionnels du capital investissement dans les conditions précisées par le règlement de chaque fonds, ces organismes de placement collectif en valeurs mobilières sont soumis à l'agrément et à la surveillance*

*de la Commission des opérations de bourse. »*

En conséquence, le décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 pris en application de la loi précitée du 23 décembre 1988 sera modifié afin de permettre aux FCPE de détenir des parts de FCPR et de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI) – qui sont une catégorie particulière de FCPR -. En effet, en vertu de l'article 6 du décret précité, les FCPE ne peuvent détenir de parts de FCP de ce type ainsi que de fonds communs d'intervention sur les marchés à terme ou d'autres OPCVM.

Rappelons que les FCPR, régis par l'article 22 de la loi de 1988, sont des FCP dont l'actif doit être constitué, pour 40 % au moins, de valeurs mobilières non négociables ou de parts de sociétés à responsabilité limitée. L'article 22-1 de cette même loi définit les FCPI comme des FCPR dont l'actif est constitué, pour 60 % au moins, de titres émis par des sociétés de moins de 500 salariés qui remplissent certaines conditions concernant le montant de leurs dépenses de recherche (au moins un tiers de leur chiffre d'affaires au cours de trois exercices) ou le résultat de leur recherche (produits, procédés ou techniques dont le caractère innovant est reconnu).

\*

\* \*

Votre Commission a tout d'abord *adopté* un amendement (n° 47) de votre Rapporteur visant à aligner les conditions de mise en œuvre du plan d'épargne interentreprises sur le plan d'épargne d'entreprise, son auteur soulignant que le dispositif permettra la négociation au sein des comités d'entreprise et la ratification par les deux tiers du personnel. En revanche, la possibilité d'une décision unilatérale des employeurs reste écartée.

Votre Commission a débattu de trois amendements de votre Rapporteur (n° 48) de M. Yves Cochet et de la commission saisie pour avis, procédant à une réécriture de la définition du champ d'application d'un plan d'épargne interentreprise, la rédaction du projet de loi semblant trop restrictive quant au cumul des critères territorial ou géographique. **M. Yves Cochet** a estimé nécessaire d'ouvrir davantage le champ de la négociation. **M. Jean-Louis Dumont** s'est déclaré du même avis, **Mme Nicole Bricq** et **M. Michel Bouvard** se déclarant également favorables à un système simple. Votre **Rapporteur** ayant précisé qu'il préférerait son propre amendement, l'amendement (n° 3) de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales a été *rejeté*, celui de M. Yves Cochet a été *retiré* tandis que celui de votre Rapporteur a été *adopté* (n° 48).

Deux amendements (n° 49 et 50) de votre Rapporteur ont ensuite été *adoptés* : le premier pour lever une ambiguïté relative à la possibilité d'affecter les sommes issues de la participation à un compte courant bloqué en cas de plan d'épargne interentreprises ; le second qui supprime une référence inutile.

Votre Commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. Christian Cuvilliez visant à imposer l'obligation d'affecter au moins 50 % des sommes issues de la participation à un fonds d'investissement.

Elle a *adopté* deux amendements (n° 51 et 52) de votre Rapporteur visant, le premier à rassembler toutes les dispositions spécifiques au plan d'épargne d'entreprise dans l'article du code du travail qui lui est consacré, l'autre rédactionnel.

Votre Commission a *adopté* l'article 5, ainsi modifié.

\*  
\* \*

#### *Article 6*

**(Art. L. 443-1, L. 443-2 et L. 443-7 du code du travail)**

#### *Participation des mandataires sociaux aux PEE*

Le présent article ouvre le bénéfice du PEE aux mandataires sociaux des entreprises employant cent salariés au plus.

L'article L. 443-1 du code du travail énumère les personnes pouvant investir dans le cadre d'un PEE : salariés et anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite. Il ne vise donc pas les mandataires sociaux.

Le **paragraphe I** du présent article complète cet article L. 443-1, afin d'autoriser les mandataires sociaux à participer également à un PEE. Par mandataires sociaux, il faut entendre les chefs d'entreprises et, s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire. Une telle extension constitue un encouragement à la diffusion des PEE dans les entreprises moyennes. En effet, le fait d'être exclu du bénéfice d'un PEE n'incite pas le dirigeant d'une telle entreprise à se lancer dans le processus de mise en place d'un PEE, dont la complexité est souvent alléguée pour expliquer la faiblesse de leur nombre.

L'exclusion actuelle des mandataires sociaux résulte de l'interprétation stricte de la législation par l'administration et les organismes de sécurité sociale. Bien qu'assimilés à des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale, les mandataires sociaux ne sont, en effet, pas des salariés au regard du droit du travail. Dès lors, leur participation aux différents mécanismes d'épargne salariale n'est admise que pour ceux qui sont également titulaires d'un contrat de travail.

Le présent paragraphe limite l'application de cette disposition aux seules entreprises « *dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés* ». L'introduction de ce seuil d'effectif constitue un compromis entre l'objectif d'encouragement à la diffusion des PEE au sein des petites et moyennes entreprises et le coût social et fiscal du PEE résultant des exonérations bénéficiant aux éventuels abondements de l'entreprise.

La formule « *effectif habituel* » a été contestée par certaines des personnes auditionnées par votre Rapporteur. Or, elle figure déjà à l'article L. 442-1 du code du travail qui détermine le champ d'application de la participation obligatoire. La circulaire interministérielle du 9 mai 1995 indique que cette notion de seuil est analogue à celle retenue en matière de comité d'entreprise (article L. 431-2). Par ailleurs, l'article R. 442-1 précise que la condition d'emploi habituel est considérée comme remplie « *dès lors que le seuil d'effectif (...) a été atteint, au cours de l'exercice considéré, pendant une durée de six mois au moins, consécutifs ou non.* »

Enfin, il est renvoyé à un décret simple le soin de définir « *les conditions d'application (des présentes dispositions) et le montant maximal des versements et des abondements dont peuvent bénéficier les intéressés* ». Outre le fait que le renvoi par la loi à un décret simple n'est guère utile, on imagine mal le contenu de ce décret puisque le paragraphe II du présent article aligne le plafonnement des versements des mandataires sociaux sur ceux des salariés et que le paragraphe III leur applique également le même plafonnement des abondements, assorti toutefois de quelques règles spécifiques (*cf.* ci-dessous).

Le **paragraphe II** du présent article complète, par coordination, le dernier alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail. De la même façon que les versements annuels effectués par un salarié ne peuvent dépasser le quart de sa rémunération annuelle, les versements annuels effectués par un mandataire social ne pourront dépasser le quart de « *son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente* ».

Le **paragraphe III** complète l'article L. 443-7 du même code afin de soumettre l'abondement éventuel s'ajoutant au versement du mandataire social au même plafond que pour le salarié, c'est-à-dire 15.000 francs dans la limite du triple du versement effectué. De même, l'abondement pourra être majoré à concurrence du montant des sommes consacrées à l'acquisitions d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise qui lui est liée, sans que cette majoration puisse dépasser 50 %.

Cependant, afin de limiter d'éventuelles dérives, le paragraphe III prévoit des dispositions spécifiques supplémentaires afin d'encadrer les abondements de l'entreprise aux versements effectués par les mandataires sociaux. Ces dispositions distinguent les entreprises selon qu'elles emploient plus ou moins de cinq salariés :

- dans une entreprise employant cinq salariés ou plus, le montant global des abondements accordés aux mandataires sociaux ne peut excéder 20 % du montant global des abondements accordés aux salariés ;
- dans les entreprises employant moins de cinq salariés, le montant global des abondements accordés aux mandataires sociaux ne peut excéder la somme la plus élevée attribuée à l'un quelconque des salariés.

Si l'on peut comprendre la finalité de telles dispositions, force est de reconnaître qu'elles sont, en l'état, largement inadaptées. Dans les entreprises de plus de cinq salariés, plus l'effectif des salariés est élevé, moins la limite de 20 % est opérante. Dans les autres entreprises, s'il y a plus d'un mandataire social, la limitation à hauteur de l'abondement individuel le plus élevé bénéficiant à un salarié est particulièrement inéquitable. De plus, il apparaît impossible de faire dépendre l'abondement bénéficiant aux mandataires sociaux – qui est par nature simultané au versement de ces derniers – au total des abondements accordés aux salariés qui, par définition, ne peut être connu qu'en fin d'exercice.

La détermination de règles spécifiques concernant les mandataires sociaux n'apparaît pas indispensable. Si la loi restait muette, les abondements bénéficiant aux mandataires sociaux seraient soumis aux règles de droit commun, telles qu'elles figurent à l'article R. 443-2 du code du travail <sup>(1)</sup>. Rappelons que celui-ci dispose que « *la modulation éventuelle de l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général* ». Dans un certain nombre de cas, la modulation mise en œuvre

consiste à prévoir un taux d'abondement plus favorable pour les catégories professionnelles les moins bien rémunérées, permettant de traiter plus favorablement les ouvriers ou employés que les cadres. Soumettre les mandataires sociaux aux règles communes reviendrait à faire en sorte qu'ils ne soient pas plus favorisés que les salariés les moins bien traités.

\*  
\* \*

Votre Commission a *rejeté* un amendement de suppression de l'article présenté par M. Christian Cuvilliez.

Elle a ensuite *rejeté* un amendement de M. Jean-Jacques Jégou visant à relever de 100 à 200 le nombre de salariés d'une entreprise dans laquelle les mandataires sociaux sont susceptibles de bénéficier du plan d'épargne entreprise. **M. Jean-Jacques Jégou** a souligné qu'il était souhaitable de favoriser le développement du dispositif dans les entreprises moyennes et d'éviter un problème de seuil, notamment si l'entreprise accroît ses effectifs au-delà de 100. **M. Gérard Bapt** et **M. Gérard Saumade** ont approuvé ces arguments en soulignant que le franchissement du seuil par une entreprise pose un problème. Votre **Rapporteur** et **Mme Nicole Bricq** ont défendu le seuil de 100 salariés en considérant que le seuil le plus important pour les entreprises était celui de 50 salariés et que le niveau de 100 offrait suffisamment de souplesse.

Votre Commission a ensuite *adopté* un amendement (n° 53) présenté par votre Rapporteur et tendant à supprimer une référence inutile à un décret.

Elle a ensuite examiné l'amendement (n° 4) présenté par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, un amendement du Rapporteur et un amendement présenté par M. Yves Cochet, ces trois amendements visant à aligner ou à rapprocher la participation des mandataires sociaux sur celle des salariés.

Votre **Rapporteur** a indiqué sa préférence pour que ces règles, qui figurent aujourd'hui dans la partie réglementaire du code du travail, soient explicitement inscrites dans la partie législative de ce code, ainsi que le propose son amendement, dans le souci d'un traitement égalitaire.

**M. Yves Cochet** a *retiré* son amendement au profit de celui du Rapporteur pour avis.

Votre **Rapporteur** a souligné que son amendement s'appliquait de

façon générale et égale pour tous, répondant à l'objectif poursuivi par l'amendement de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Votre Commission a *rejeté* l'amendement (n° 4), puis a *adopté* l'amendement (n° 54) de votre Rapporteur.

Elle a enfin *adopté* l'article 6, ainsi modifié.

\*  
\* \*

#### *Article additionnel après l'article 6*

#### **Fonds de solidarité de l'épargne salariale**

Votre Commission a examiné un amendement de votre Rapporteur créant un fonds de solidarité de l'épargne salariale.

Rappelant que les fonds de la participation en déshérence depuis 1967 atteignaient aujourd'hui 354 millions de francs, votre **Rapporteur** a précisé que le fonds de solidarité permettrait d'utiliser ces sommes pour améliorer la traçabilité de l'épargne des salariés et pour contribuer à la mise en place des PEI.

**M. Jean-Jacques Jegou** s'est demandé s'il ne serait pas opportun, au moyen de deux amendements distincts, de prévoir, d'une part, la création du fonds, qui met fin à une situation amoralisée, et, d'autre part, l'utilisation de ces sommes, afin de parer l'hostilité éventuelle du Gouvernement à la seule seconde partie du dispositif prévu par l'amendement unique du Rapporteur.

Soulignant qu'il s'agit de priver l'État d'une recette totalement indue, **Mme Nicole Bricq** a estimé que l'unanimité manifestée en Commission sur l'amendement du Rapporteur se retrouverait sans nul doute en séance, ce dont le Gouvernement devra alors nécessairement tenir compte.

Exprimant son accord avec l'objectif moral de cet amendement, **M. Michel Bouvard** s'est interrogé sur le décalage existant entre le montant des fonds et l'utilisation qui en est prévue. Pour éviter que le Gouvernement ne tire prétexte de ce décalage, il conviendrait de préciser l'usage que l'on souhaite faire de ces fonds, par exemple un abondement en faveur des premiers PEI qui seront mis en place.

Manifestant son accord avec votre Rapporteur, **M. Jean-Pierre Brard** a jugé que l'État n'avait pas à récupérer ces fonds qui ne lui appartiennent pas et a évoqué à cet égard les solutions récemment apportées à la question, autrement plus grave, de la spoliation des personnes juives durant l'Occupation.

Votre **Rapporteur** a précisé que les sommes en cause ne sont pas si élevées, le chiffre de 354 millions de francs constituant le stock des sommes en déshérence, celles qui sont effectivement frappées par la déchéance trentenaire ne représentant sans doute qu'un flux de quelques millions de francs, chaque année. Il faut ajouter que ces sommes proviennent souvent de salariés très modestes.

**Le Président Henri Emmanuelli** a indiqué que c'était précisément parce que ces sommes, par définition, ne pouvaient être considérées comme des recettes publiques que l'amendement de votre Rapporteur ne requérait pas de gage.

Votre Commission a *adopté* cet amendement (**n° 55**).

\*

\* \*

### **Titre iii**

Plan partenarial D'ÉPARGNE salariale volontaire

#### *Article 7*

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

#### *Création du plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV)*

La création d'un nouveau produit d'épargne salariale à long terme constitue l'une des principales propositions du rapport de la mission sur l'épargne salariale. Il s'agit, en l'occurrence, de répondre simultanément à trois objectifs : fournir aux entreprises un supplément de ressources longues, qui leur font actuellement défaut, permettre aux salariés de mieux comprendre les impératifs de l'entreprise et de s'impliquer plus directement dans la gestion et la réussite de celle-ci et contribuer à rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise au bénéfice des salariés, en augmentant la rémunération globale du travail sans fragiliser les entreprises.

Le PPESV, tel qu'il est proposé par le présent article, répond aux caractéristiques suivantes :

- une mise en place réalisée obligatoirement par négociation collective, mais qui n'est possible que si l'entreprise dispose déjà d'un PEE ;
- une durée de dix ans ;
- des possibilités limitées de sortie anticipée, pour assurer la pérennité des placements ;
- le principe de la liberté du choix entre la sortie en capital et la sortie en rente ;
- la possibilité de transférer des fonds placés sur un PEE vers un PPESV ;
- l'assimilation au PEE pour les autres règles le régissant.

Pour assurer le succès du dispositif, la durée d'indisponibilité allongée de cinq à dix ans s'accompagne :

- pour l'entreprise :

- de l'exonération fiscale et sociale en vigueur pour l'abondement des PEE par l'entreprise, mais avec un plafond d'abondement autorisé pour l'entreprise doublé (30.000 F) par rapport au PPE ;
- de la possibilité de constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt, suivant le même régime et le même taux (25 % de l'abondement annuel global) que celle prévue pour les entreprises mettant en place une participation lorsqu'elles n'y sont pas contraintes ;

- pour le participant,

- de la possibilité d'un abondement par l'entreprise de son propre versement volontaire, à l'instar du PEE, mais avec un plafond relevé (cf. *supra*) ;
- de l'exonération d'impôt sur le revenu de cet abondement et des revenus de l'ensemble de l'épargne constituée par le salarié, comme pour le PEE ;
- de la possibilité de bénéficier d'une décote plus importante (30 % au lieu de 20 %) sur les titres d'entreprises cotées souscrits par leurs salariés dans le cadre d'un PPESV.

\*

\* \*

Consacré à la définition des principes régissant les PPESV, le présent article créé un nouvel article L. 431-1-2 du code du travail, qui comprend quatre paragraphes, représentant six dispositions différentes relatives au PEE. Les trois premières sont regroupées dans le premier paragraphe, chacun des paragraphes suivants ayant une unité propre.

### **1.– Modalité de mise en place du PPESV (paragraphe I)**

Dans le droit en vigueur, en vertu de l'article L.443-1 du code du travail, les PEE peuvent être mis en place soit par un accord entre l'entreprise et le personnel, soit à l'initiative de l'entreprise seule, suivant des modalités que le présent projet de loi propose par ailleurs de modifier (cf. article 11).

Le premier alinéa du premier paragraphe prévoit que, s'agissant des PPESV, ceux-ci ne pourront être mis en place que dans les conditions prévues au titre III du livre premier du code du travail, c'est-à-dire par convention ou par accord collectif de travail, de branche ou d'entreprise, et non par décision unilatérale de l'employeur.

Par ailleurs, le troisième alinéa du paragraphe I indique que le PPESV pourra prendre la forme d'un plan d'épargne interentreprises, tel qu'il est prévu par l'article 5-I du présent projet.

Le dernier alinéa du paragraphe I indique que le PPESV ne peut être mis en place que de manière subordonnée à l'existence préalable d'un plan de durée plus courte, c'est-à-dire d'un PEE ou d'un PEI, de façon à laisser aux salariés, retraités ou préretraités, la liberté de choisir l'horizon d'immobilisation de leur épargne salariale. Inversement, cette disposition impliquera, pour une entreprise ou un groupement d'entreprise ne disposant pas d'un PEE ou d'un PEI à moins de dix ans, la négociation d'un PPESV devra obligatoirement être simultanée avec celle d'un PEE ou d'un PEI.

On observera, par ailleurs, que, dans le silence du texte, rien n'interdit à un même salarié de disposer de plusieurs PPESV simultanément, qu'ils aient ou non atteint leur maturité. Cette possibilité apparaît nécessaire, ne serait-ce que parce qu'un salarié peut, après dix ans, détenir un PPESV arrivé à maturité mais qu'il n'est plus autorisé à alimenter, et simultanément souhaiter poursuivre des versements sur un nouveau PPESV. Il conviendrait donc de préciser ce point dans le texte.

Sur un plan juridique plus technique, on observera également que la dénomination de PPESV, par opposition aux PEE existants, prête à confusion. En effet, le premier alinéa de l'article L.433-1 du code du travail, non modifié par le projet de loi, indique que « tout 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 constitue un plan d'épargne d'entreprise ». En conséquence, le PPESV, qui répond à cette définition, constituerait bien lui-même un PEE, mais avec un

régime différent. Cette ambiguïté n'apparaît parfaitement cohérente ni avec la volonté de différencier juridiquement les deux dispositifs –en réalité les trois si l'on tient compte des PEI- pour mieux les individualiser, ni avec le fait que, dans d'autres articles, la référence aux plans mentionnés à l'article L.433-1 ne vise précisément que les seuls PEE existants, pour exclure les PEI et PPESV.

## **2.– Durée du plan ( paragraphe I)**

Le premier paragraphe du présent article définit également la durée minimale du PPESV, qui constitue l'élément spécifique principal différenciant le régime du PPESV de celui des PEE existants, puisque l'objectif du PPESV consiste précisément à mobiliser des ressources pour une durée plus longue que les cinq ans des PEE.

Cette durée minimale, de dix ans, apparaît significativement supérieure à celle des PEE. Il convient donc de s'en féliciter, même si le rapport de la mission sur l'épargne salariale préconisait une durée de douze à quinze ans, avec libération du capital à terme en une fois, ou de dix ans, avec un capital libéré par tranche comme pour le PEE, alors que la solution retenue constitue une combinaison des deux, qui est sans doute la moins favorable à l'allongement de la durée : la durée est de dix ans, mais avec une libération de l'ensemble du capital à la fin du plan.

Il n'a pas été prévu de dispositif plus favorable pour des PPESV qui seraient conclus pour une durée supérieure à dix ans, pour éviter de donner un avantage disproportionné aux salariés dont la rémunération ou les revenus, et donc la capacité d'épargne, sont les plus élevés.

La comparaison des durées du PEE et du PPESV doit cependant être nuancée par l'analyse plus précise du dispositif. En effet, la définition de la durée du PPESV est fondée sur une logique sensiblement différente de celle qui régit les PEE. En droit, ces derniers n'ont pas, par définition, de durée minimale. Leur durée effective est liée au fait que, en application de l'article L. 443-6 du code du travail, chaque souscription par le salarié est indisponible pour une durée respective de cinq ans, ce qui revient à dire que le PEE est un plan d'une durée de cinq ans glissante.

S'agissant du PPESV, la logique retenue est toute autre et ne constitue pas, *a priori*, une simplification pour le salarié susceptible d'y adhérer. En effet, a été retenu le principe que le PPESV lui-même a une durée fixée à l'avance, avec un plancher de dix ans. Ainsi, la durée effective de blocage des fonds versés une année donnée n'est-elle pas de dix ans pour chaque versement, mais dépend de l'intervalle de temps qui sépare

l'expiration du plan de l'année du versement. De la sorte, la durée d'indisponibilité sera en pratique de dix ans pour le premier versement, de neuf ans pour un versement opéré la deuxième année, de huit ans la troisième année, et pourra être réduit à un an ou moins pour les versements effectués durant l'année précédant la fin du plan. Globalement, la durée moyenne de blocage ne pourra donc être que sensiblement inférieure à la durée totale du plan, et dépendra du profil des versements annuels. Si les versements sont répartis de manière totalement régulière sur la durée du plan, la durée moyenne du blocage sera d'à peine un peu plus de cinq ans<sup>0</sup>, quasiment équivalente à la durée minimale de blocage des fonds sur un PEE. S'ils ont lieu majoritairement durant la deuxième partie du plan, la durée réelle moyenne d'indisponibilité pourrait même être inférieure à cinq ans, ce qui semble paradoxal.

Cette analyse du dispositif doit cependant être corrigée par un mécanisme supplémentaire, qui, pour sa part, s'apparente au dispositif du PEE, c'est-à-dire à un blocage glissant en fonction des versements. En effet, si les souscriptions sont opérées sous forme de titres de l'entreprise, ce n'est plus la durée nominale initiale du plan qui entre en compte, mais un délai fixe de sept ans après la souscription, dès lors que cette souscription a lieu après les trois premières années du plan. Si elle a lieu avant, la durée d'indisponibilité redevient, *a contrario*, celle du plan, c'est-à-dire depuis l'année du versement jusqu'à la maturité du PPESV. En pratique, contrairement à ce qu'une lecture rapide du dispositif pourrait laisser penser, la durée d'immobilisation de sept ans des titres devrait donc, en moyenne, être supérieure à celle des autres actifs financés dans le cadre du PPESV, et même contribuer à allonger la durée d'indisponibilité moyenne au-delà de cinq ans. Cependant, le délai de sept ans n'a pas pour effet d'allonger la durée du PPESV en ce qui concerne les autres types de placements réalisés par les salariés, pour lesquels demeure le terme nominal de dix ans. La sortie des fonds pourra donc être possible à des moments différents suivant la nature des placements, à partir de 10 ans et jusqu'à 16 ans si des titres sont souscrits la dernière année.

De même, les transferts de sommes issus de PEE, de la participation ou de l'intéressement rendus possibles par le paragraphe II du présent article ne peuvent être opérés vers un PPESV que dans les cinq premières années du plan. Cette règle aura pour effet, comme la précédente, d'accroître le montant des versements opérés dans la première moitié du plan, et d'allonger la durée moyenne d'indisponibilité. Mais elle constitue encore une troisième durée différente, ce qui ne tend manifestement pas à simplifier ce nouveau produit d'épargne.

Globalement, le PPESV apparaît donc comme un mécanisme

totalelement hybride, à mi-chemin, selon la nature de l'affectation des versements du salarié, entre un PEE qui serait allongé de cinq à dix ans, et un produit d'épargne fiscal du type du plan d'épargne en actions (PEA).

Produit	Type d'alimentation	Contrainte d'indisponibilité
PEE	tous versements	5 ans par versement
PPESV	souscription de titres de l'entreprise	jusqu'à 10 ans après le premier versement si la souscription a lieu dans les trois premières années du plan 7 ans pour chaque souscription, au-delà des trois premières années du plan
	transfert de participation, intéressement, PEE encore indisponibles	jusqu'à 10 ans après le premier versement. Transfert impossible au-delà des cinq premières années du plan
	autres (y compris transfert d'épargne salariale non bloquée)	jusqu'à la dixième année après le premier versement

Compte tenu de ces différentes remarques, il y a lieu, en conclusion, de se demander s'il n'aurait pas été **plus simple**, tant du point de vue de la gestion des PPESV par les intermédiaires, que de la facilité à en faire assimiler les principes par les salariés, - condition *sine qua non* du succès du produit -, ainsi que de l'allongement effectif de la durée d'indisponibilité, de **retenir un dispositif analogue à celui des PEE existants, mais avec une durée doublée**. En effet, la simplicité du mécanisme est un gage essentiel de son efficacité.

### 3.- Cas de déblocage anticipés des fonds des PPESV (paragraphe I)

A l'instar du régime des PEE en vigueur, le présent projet prévoit la possibilité, pour les participants au PPESV, d'interrompre la durée d'indisponibilité de leurs fonds sans perdre les avantages fiscaux qui y sont associés.

Le deuxième alinéa du paragraphe I s'avère cependant plus précis que le texte applicable aux PEE. Ce dernier (article L.443-6 du code du travail), défini par référence au régime de la participation obligatoire (article L. 442-17) qui renvoie à un décret en Conseil d'État, n'encadre, en effet, en aucune façon le choix par le pouvoir réglementaire des types de circonstances qui peuvent donner lieu à un tel déblocage anticipé. Il est vrai que l'article L.443-6 trouvant son origine dans l'ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986, l'autorité chargée de rédiger celle-ci n'a pas nécessairement estimé indispensable de se fixer à elle-même des règles qui, au gré des circonstances, auraient pu se révéler trop contraignantes.

On pourrait toutefois penser que cette souplesse ne doit pas être

exagérée, puisqu'un précédent Gouvernement a dû proposer au Parlement d'autoriser la dérogation qu'il souhaitait, pour une durée limitée et pour des raisons purement conjoncturelles, en vue d'autoriser le déblocage anticipé des fonds dans des circonstances s'écartant assez sensiblement de celles jusqu'alors retenues. La loi du 25 juillet 1998 a en effet permis, à due concurrence des dépenses engagées entre le 15 février et le 31 décembre 1994, de débloquent tant la participation que les fonds des PEE, pour le financement de l'acquisition d'une voiture particulière, ou de travaux immobiliers à hauteur de 20.000 francs, avec l'objectif de soutenir la consommation dans une phase économique particulièrement atone.

Mais cette dérogation légale n'avait pour effet, en pratique, que de ratifier, sans guère la modifier, une simple circulaire interministérielle du 9 février 1994.

En tout état de cause, les cas autorisant, pour les PEE et la participation, le déblocage anticipé, limitativement énumérés par l'article R.442-17 du code du travail, sont actuellement au nombre de neuf : le mariage de l'intéressé, la naissance ou l'adoption d'un troisième enfant, le divorce avec garde d'au moins un enfant, l'invalidité du bénéficiaire ou du conjoint, le décès du bénéficiaire ou du conjoint, la cessation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause (retraite, démission ou licenciement), la création ou la reprise d'entreprise par le bénéficiaire ou son conjoint, l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, et la situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande soit du président de la commission de surendettement, soit du juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

S'agissant des PPESV, dont la vocation est de recueillir une épargne bloquée sur une durée plus longue, en contrepartie d'avantages fiscaux supplémentaires et d'une majoration du plafond de l'abondement des entreprises, il apparaît justifié de restreindre les possibilités de sorties anticipées. Cette restriction ne ressort cependant pas du texte du présent projet, qui maintient le principe consistant à confier le choix des cas de déblocage anticipé au pouvoir réglementaire par la voie d'un décret en Conseil d'État. Il prévoit, en revanche, un encadrement minimal de celui-ci, en liant nécessairement ces cas « *à la situation ou aux projets du participant* ».

En l'espèce, cette limitation n'apparaît contradictoire avec aucun des neuf cas précités, sauf peut-être avec celles relatives à la situation du conjoint (invalidité ou décès) si le juge administratif devait interpréter le texte de manière très restrictive. Votre Rapporteur estime, pour sa part, que tel ne devrait pas être le cas, la situation du conjoint, voire des enfants, affectant nécessairement celle du salarié concerné.

Cette limitation de l'habilitation législative donnée au Gouvernement sur ce point n'a donc pas, par elle-même, pour effet de contraindre le pouvoir réglementaire à se montrer véritablement restrictif. Cet encadrement aura cependant la vertu de fermer la possibilité d'autoriser des déblocages pour des cas indépendants du changement de situation du participant, sous la réserve nécessaire consistant à prévoir d'autoriser ceux liés au conjoint. Il reste à savoir si, par exemple, l'acquisition d'une voiture ou la réalisation de travaux immobiliers, constituent ou non des projets<sup>0</sup> de l'intéressé. Plus généralement, il y a lieu de se demander si, compte tenu de son caractère vague, la formulation retenue constituera véritablement un frein à l'initiative réglementaire en la matière.

On observera, enfin, que le choix d'un encadrement législatif minimal (« *liaison avec la situation ou les projets de l'intéressé* ») des cas prévus pour les PPESV, aurait pu, par souci de coordination, être également proposé pour les PEE et la participation.

En tout état de cause, selon l'exposé des motifs, la liste des cas que l'administration envisage de retenir pour les PPESV est sensiblement plus limitée que celle prévue pour la participation et les PEE. En effet, elle se résume à six cas, qui reprennent, de manière plus ou moins restrictive, une partie de ceux prévus pour les PEE :

- le décès du bénéficiaire, sans préciser si celui du conjoint est également pris en compte ;
- l'invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- l'achat de la résidence principale, sans préciser si l'agrandissement de celle-ci est également couvert ;
- la création d'entreprise, sans préciser si la reprise d'entreprise rentre dans ce champ ;
- le départ en retraite de l'intéressé, sans préciser si la préretraite est également couverte ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage. Celle-ci constitue

un cas très restrictif, et après un délai qui peut être long, du licenciement.

Sont donc exclus cinq cas autorisés pour les PEE : le mariage, la naissance d'un troisième enfant, le divorce avec garde d'un enfant, la cessation du contrat de travail (par démission ou licenciement), et, ce qui est beaucoup plus étonnant, la situation de surendettement. Ce cas, prévu pour les PEE, est en principe à l'avantage du salarié, puisque le déblocage doit être opéré pour améliorer la situation financière globale du salarié surendetté, et non pour donner satisfaction à l'un de ses créanciers en particulier, ceux-ci faisant masse lors de la procédure.

#### **4.– Mode d'alimentation du plan (paragraphe II)**

Le mode d'alimentation des PPESV est prévu par le paragraphe II. Il reprend les modalités classiques d'alimentation des PPE : versements du salarié, –à son initiative–, de son intéressement ou de sa participation ; autres versements volontaires du salarié. Ceux-ci incluent, par exemple, les versements de sommes demeurées placées sur un PEE ou un PEI après leur période d'indisponibilité, dont le cas est traité spécifiquement au paragraphe I de l'article 8 du présent projet.

C'est en revanche par un oubli du texte, qu'il convient de corriger, que n'est pas mentionné le versement complémentaire de l'entreprise, qui constitue pourtant l'une des caractéristiques des plans d'épargne, et qui apparaît dans d'autres articles du code du travail - notamment sous la dénomination de « *sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié* », à l'article L.443-7 de ce code.

Au-delà de ces modes d'alimentation, qui ne sont pas spécifiques au PPESV, sont cependant prévus deux cas particuliers.

– le premier alinéa prévoit que le salarié peut opérer un transfert d'un PEE, ou d'un PEI, vers un PPESV, de sommes encore bloquées. Cependant, pour éviter que le transfert n'aboutisse à réduire la durée d'indisponibilité des fonds placés sur l'un de ces deux produits, soit cinq ans à partir du versement, il est proposé de n'autoriser ces transferts que pendant les cinq premières années après le premier versement, sur le PPESV. Compte tenu de la durée minimale de dix ans du plan, les sommes transférées seraient ainsi bloquées au moins cinq ans. Ce mécanisme peut conduire en pratique à allonger sensiblement la durée réelle de blocage des fonds transférés, pour deux raisons. D'une part, le blocage effectif de ces fonds peut atteindre quatorze ans, si les fonds sont transférés dès l'ouverture du PPESV et ont eux-mêmes déjà été bloqués quatre ans sur le PEE, car la durée d'indisponibilité déjà acquise dans le PEE n'est pas prise en compte.

D'autre part, la durée de dix ans du PPESV est une durée minimale, et les partenaires sociaux peuvent, en principe, retenir, dans le règlement négocié du PPESV, une durée plus longue. Ce dernier inconvénient aurait été supprimé si avait été choisie la solution consistant à ce que les transferts des PEE soient autorisés jusqu'à cinq ans avant la date d'expiration du plan, et non jusqu'à cinq ans après le premier versement.

– le second alinéa permet de considérer le versement de la participation du salarié comme un versement volontaire pouvant faire l'objet d'un abondement par l'entreprise, sans toutefois que cela ne conduise celle-ci à dépasser le plafond global autorisé de 30.000 francs. Une telle opération est en elle-même très favorable aux salariés, puisque la participation ne constitue pas, en règle générale, un véritable effort financier personnel du salarié, mais résulte d'un dispositif obligatoire pour l'entreprise et ne peut faire l'objet d'un abondement dans le cadre d'un PEE. Pour limiter l'avantage que retireraient les salariés bénéficiant d'une participation et l'affectant à un PPESV, le présent projet propose de n'autoriser un abondement de l'employeur que si le versement a lieu durant les trois premières années après l'ouverture du PPESV, ce qui revient à fixer une durée de blocage de la participation considérée comme un versement volontaire alimentant le PPESV, entre sept et dix ans. Entre trois et cinq ans après l'ouverture du PPESV, la participation pourra être placée sur celui-ci, mais ne pourra pas générer d'abondement.

S'agissant du versement au PPESV des sommes issues de la participation ou de l'intéressement, celui-ci n'est également possible que dans le délai de cinq ans, courant à partir de la date d'ouverture du plan, de façon à ne pas réduire la durée normale de leur blocage. Le texte n'opérant pas de distinction selon la durée de blocage de la participation (3, 5 ou 8 ans), la même contrainte de délai s'imposera à tous les types de participation. Comme pour les transferts en provenances des PEE, il aurait été plus justifié de retenir un délai de cinq ans non pas courant à partir de l'ouverture du plan, mais débutant cinq ans avant sa maturité.

On observera, en dernier lieu, que, par une malfaçon du texte du présent paragraphe, sa lecture littérale pourrait conduire à ce que soient interdits les versements volontaires du salarié après les cinq premières années du PPESV, ce qui modifierait naturellement beaucoup l'économie générale du plan. Cette solution n'aurait pas présenté que des inconvénients, en ce qu'elle aurait permis d'allonger effectivement la durée d'indisponibilité moyenne de 5 ans et demi à 8 ans<sup>0</sup>, sans interrompre pour autant la possibilité de poursuivre des versements au-delà de la cinquième année, mais sur un second PPESV ouvert après les cinq premières années du premier. Mais telle n'étant pas l'économie générale du PPESV voulue par le

projet de loi, il convient de préciser la rédaction en limitant l'interdiction considérée aux seuls versements de la participation ou de l'intéressement.

### **5.– Modalités de sortie du plan (paragraphe III)**

Le paragraphe III définit les modalités de sortie du plan, en se fondant sur le principe de la liberté laissée aux partenaires sociaux négociateurs de l'accord qui établit le PPESV.

Il ouvre en particulier la possibilité, pour ceux-ci, de prévoir soit une sortie en capital – délivrance « *en une fois* »-, soit une sortie en rente, -ici dénommée par la périphrase « *échelonnement avec aliénation du capital* »-, soit les deux, au choix du participant au plan. Votre Rapporteur observera que cette terminologie peut laisser perplexe et n'a pas, en tout état de cause, pour effet d'améliorer la lisibilité du texte, alors que le terme de « rente » est juridiquement défini et compréhensible par tous.

Dans le cas où le choix est laissé au salarié par l'accord, ce dernier doit prévoir les conditions dans lesquelles le participant manifeste son choix, *in fine*, et non, en tout état de cause, au départ. De la sorte, le salarié peut demeurer indécis durant toute la durée du plan, sa décision ne devant se manifester qu'à la maturité du plan ou au moment du déblocage de ses fonds. Le fait de n'opter qu'au terme du plan permettrait aux sociétés de gestion des fonds d'épargne salariale de ne pas être contraintes à adopter un statut de société d'assurance les autorisant à gérer des rentes. Ces sociétés de gestion n'auraient pas à gérer elles-mêmes les rentes, puisque les sommes débloquées en rente seraient transférées à des sociétés d'assurance, chargées de les gérer ensuite.

Certains s'interrogent sur la nécessité de prévoir la possibilité, dans l'accord signé par les partenaires sociaux, d'une sortie en rente. *A priori*, le mode de gestion retenu, qui consiste à faire transférer d'une société de gestion à une société d'assurance les sommes à transformer en rente, équivaut à donner directement au salarié le choix de confier lui-même son capital à une société d'assurance. L'avantage qui peut y être trouvé, et qui ne doit pas être négligé, réside dans la simplification de l'opération pour l'adhérent du plan. Celui-ci, dans ces conditions, n'a pas à rechercher lui-même de contrat d'assurance. De plus, il pourra vraisemblablement bénéficier de meilleures conditions commerciales, car celles-ci seront négociées sous la forme de contrats collectifs, et non d'adhésion à un contrat individuel existant.

Cette apparente liberté de choix des modalités de sortie doit cependant être sensiblement nuancée pour deux raisons.

En premier lieu, le régime fiscal de la rente n'est pas le plus avantageux. En l'absence de mention contraire, les sorties en rente seraient imposables suivant le régime de droit commun des rentes à titre onéreux. S'agissant de rentes viagères, ce régime est fixé par l'article 158, alinéa 6 du code général des impôts, qui prévoit que la rente est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction, dégressive avec l'âge auquel le créditrentier commence à jouir de celle-ci. Cette fraction est de 30 % si celui-ci est âgé d'au moins 70 ans révolus, de 40 % de 60 à 69 ans inclus, de 50 % de 50 à 59 ans inclus, et de 70 % pour un âge inférieur à 50 ans. Le régime fiscal des rentes viagères demeure cependant plus favorable que celui des pensions, qui n'a pas été retenu.

S'il ne s'agit pas de rentes viagères, mais de rentes temporaires, dites également rentes certaines, qui pourraient être souhaitées par le salarié, par exemple pour le financement des études de ses enfants, le régime fiscal appliqué n'est pas défini par un texte particulier. Il pourrait être fixé par un raisonnement par analogie, par référence au régime général des revenus de capitaux mobiliers, c'est-à-dire, outre l'imposition générale du bloc social (CSG, CRDS et prélèvement social de 2 %), au choix sur option du prélèvement libératoire de 15 % ou de l'intégration dans l'assiette soumise au barème.

On voit donc que, dans ces conditions, la sortie en rente serait manifestement peu attractive par rapport à une sortie en capital, qui n'est imposée qu'au titre de la CSG, du CRDS et du prélèvement social de 2 % sur les revenus de l'épargne constituée par les versements du salarié et l'abondement de l'entreprise. Le choix de retenir, par défaut, le droit fiscal commun aurait donc, selon toute vraisemblance, pour conséquence de retirer une partie de sa portée à la possibilité ouverte au salarié d'opter pour la rente.

En second lieu, de manière plus fondamentale, est-il acceptable que l'accord fondant le PPESV puisse ne prévoir que la sortie en rente, fermant en réalité toute possibilité pour l'adhérent d'opter, le moment venu, pour une sortie en capital ? La réponse est sans doute négative, car la philosophie économique qui sous-tend le produit prévu est une logique d'épargne et de capitalisation. Si l'argument précédent en faveur de la possibilité d'une sortie en rente apparaît suffisant, sous réserve que son régime fiscal n'apparaisse pas dissuasif, il conviendrait, en tout état de cause, de prévoir que la liberté de négociation ne réside que dans la possibilité de prévoir ou non la sortie en rente, la sortie en capital devant être toujours possible pour les adhérents. A défaut, la liberté de choix ne serait que celle des négociateurs du plan, et non celle de l'adhérent.

Par ailleurs, la rédaction du projet de loi, sans doute trop synthétique, ne prévoit pas explicitement la possibilité d'une sortie en capital fractionnée, comme cela est pratiqué s'agissant des PEE. Rien ne justifie de n'autoriser le déblocage des fonds qu'en une seule fois, à une date fixe par rapport au premier versement, si l'adhérent du plan ne le souhaite pas. Au demeurant, une telle contrainte serait contradictoire avec l'objectif même d'allongement de la durée d'immobilisation de l'épargne salariale. Il apparaît donc nécessaire d'autoriser, de manière expresse, la possibilité de sorties fractionnées, même si l'existence d'une telle option complique nécessairement, dans ce cas, la gestion des PPESV, puisque c'est à chaque sortie fractionnée que le bénéficiaire devra pouvoir choisir sa modalité de sortie.

La possibilité de sorties fractionnées, qui entraîne celle de conserver le PPESV au-delà de son terme nominal, pose cependant un autre problème. En effet, après le terme du plan, deux cas de figure sont envisageables. Soit les versements peuvent continuer à être opérés par le salarié et abondés par l'entreprise après ce terme, mais ils ne sont plus alors soumis à aucune indisponibilité puisque le plan a déjà atteint sa maturité. Soit le salarié n'a plus le droit d'opérer de nouveaux versements, ni de bénéficier d'un abondement, sur son plan après son terme nominal, auquel cas il doit se voir offrir la possibilité d'ouvrir un autre plan après la fin du premier. Cette solution paraissant la plus opportune, il conviendrait de préciser, dans le texte, qu'il est impossible de continuer à opérer des versements au-delà de sa date d'expiration.

En tout état de cause, ces multiples problèmes auraient été évités s'il avait jugé préférable de retenir pour le PPESV une formule analogue à celle des PEE, soit un plan glissant sur dix ans.

## **6.- Assimilation des PPESV aux PEE en matière d'exonérations fiscales et sociales (paragraphe IV)**

Le paragraphe IV du présent article constitue une disposition-balai, puisqu'il prévoit que les PPESV suivent le régime des PEE, hormis les dispositions spécifiques précisées aux articles suivants :

- L.442-1-2 (nouveau), dont l'analyse globale précède, et qui concerne notamment la mise en place, la durée, l'alimentation et les modalités de sortie du PPESV ;
- L.443-2 , qui exclut les sommes transférées d'un PEE ou d'un PEI vers un PPESV du plafond annuel des versements des

salariés à hauteur de 25 % de la rémunération annuelle, mais autorise l'entreprise à abonder ce transfert (cf. paragraphe I de l'article 8) ;

- L. 443-5 , qui permet d'augmenter la décote autorisée sur les souscriptions de titres réservées aux salariés dans le cadre d'un PPESV de 20 % à 30 % (cf. paragraphe II de l'article 8) ;
- et L.443-7, qui définit un plafond spécifique de 30.000 F par an pour l'abondement de l'entreprise aux versements du salarié dans le cadre d'un PPESV, tout en excluant, dans ce cas, la possibilité de majorer ce plafond en cas de versements sous la forme de titres de l'entreprise (cf. paragraphe III de l'article 8).

Il conviendrait, pour être exhaustif, de compléter cette liste par l'article L.433-3, dans la mesure où la nouvelle rédaction de cet article (paragraphe I de l'article 9) prévoit que seul le PPESV peut contribuer à l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires

Parmi les principales dispositions applicables aux PPESV par simple extension, peuvent être relevés les points suivants :

- les anciens salariés, retraités ou préretraités, peuvent continuer à alimenter leur plan, en conservant le bénéfice des avantages fiscaux, mais, naturellement, sans abondement de l'entreprise ;
- l'entreprise doit apporter son aide au plan, mais celle-ci peut se limiter à la prise en charge de tout ou partie des frais de gestion. En revanche, aucune règle n'encadre *a priori* les modalités de calcul de l'abondement, en dehors de son plafonnement annuel en proportion du salaire ;
- de même, les mandataires sociaux des entreprises de moins de 100 salariés pourraient bénéficier du PPESV (article L. 443-1 modifié par le paragraphe I de l'article 6) ;

- les modalités de placement des sommes recueillies par les PPESV sont identiques à celles prévues pour les PEE, en termes de sécurité et de liquidité des titres (cf. article L. 443-1 modifié par l'article 10) ;
- le plafond des versements annuels du salarié est limité à 25 % de sa rémunération annuelle (article L.443-2).

La rédaction de cet article devrait cependant être précisée, de façon à faire apparaître de manière explicite que ce plafond s'entend globalement, sur l'ensemble des plans d'épargne (PEE et PPESV) auquel participe un même salarié, et non plan par plan, ce qui conduirait en pratique à le doubler puisque le PPESV ne peut être proposé qu'en complément d'un PEE. Ce plafond peut *a priori* paraître élevé, et, sauf exceptions, peu susceptible d'être atteint. En réalité, tel n'est pas toujours le cas, dans la mesure où les versements des salariés peuvent être financés non seulement par leur rémunération, mais également par toute autre source (héritage, produit de la vente d'un élément du patrimoine, valorisation de stock-options, prêt de l'entreprise, etc...). Un plafond de 25 % par plan conférerait un avantage excessif aux salariés susceptibles d'en bénéficier en raison de capacités financières élevées.

L'assimilation juridique partielle des PPESV aux PEE revêt une importance particulière en matière d'exonérations fiscales et sociales, puisqu'elle conduit à l'application directe de l'article L.443-8 du code du travail. Le régime fiscal du PPESV, identique à celui du PEE, à l'exception de la possibilité pour l'entreprise de constituer une provision pour investissement en franchise d'impôt, est décrit dans le commentaire de l'article 8. Ce régime exonère les abondements de l'entreprise dans les PEE de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, suivant les cas, ainsi que de l'impôt sur les revenus pour les salariés qui en bénéficient. Les abondements sont également exonérés de la taxe sur les salaires pour les entreprises non assujetties à la TVA, et « *ne sont pas prises en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale* ». Cette formulation, très synthétique, a pour effet de soustraire les abondements de toutes les cotisations sociales, salariales et patronales, pour tous les risques –maladie, accident du travail, famille et surtout retraite–, et pour tous les régimes –sécurité sociale, chômage, retraites complémentaires–. Cette exonération sera cependant désormais subordonnée au dépôt du règlement du plan (cf. paragraphe III de l'article 8), à la direction départementale du travail. Le PPESV, comme le PEE, ne supporterait donc que la CSG, le CRDS et le prélèvement social de 2 % à l'entrée sur les abondements, et à la

sortie, sur les revenus financiers des placements (en cas de sortie en capital).

On peut s'interroger sur l'opportunité de l'assimilation des PPESV aux PEE, en terme d'exonérations fiscales et sociales. Certains y voient en effet un risque de perte d'assiette pour les régimes sociaux, en particulier pour les régimes de retraite, notamment complémentaires. Un récent article paru dans la *Lettre de l'Observatoire Français des Conjonctures Économiques (OFCE)* conclut que, dans l'hypothèse où l'entreprise opérerait une substitution du salaire par l'abondement à coût nul pour elle, le placement par le salarié sur un plan d'épargne d'entreprise à dix ans représenterait une perte de revenu pour celui-ci l'année du versement. Mais il s'avérerait, au terme du plan, près de 3 fois plus rentable qu'un placement classique du type PEA, et plus de deux fois plus rentable qu'un placement de type Préfon. Cette opération toutefois n'est pas rentable « *au niveau collectif puisqu'elle prive la Sécurité sociale et l'État de ressources. Il s'agit d'une évasion fiscale qui donne des avantages injustifiés* » à ces plans à long terme.

Cet argument paraît cependant devoir être sensiblement nuancé, pour plusieurs raisons.

En premier lieu, le PPESV ne peut être mis en place que par un accord collectif, en excluant la possibilité d'une décision unilatérale de l'entreprise, qui ne pourra donc pas imposer ses vues, et ne sera vraisemblablement pas en mesure d'opérer la substitution totale envisagée par l'OFCE, car elle se traduirait par une perte immédiate de revenu pour le salarié. Au demeurant, une telle substitution est interdite par l'article 8 du présent projet. Seule une substitution de l'abondement à l'augmentation des salaires est juridiquement envisageable. Aucun indice ne montre que celle-ci a pu avoir lieu s'agissant des PEE, qui bénéficient pourtant des mêmes exonérations sociales.

En second lieu, les montants en cause ne doivent pas être surestimés.

D'une part, si l'épargne salariale connaît un réel succès, celui-ci doit néanmoins être ramené à sa juste proportion, comme le montrent les chiffres cités dans l'exposé général du présent rapport. **Dans l'hypothèse, optimiste, où la mise en place des PPESV permettrait de doubler les flux d'épargne salariale en rythme de croisière avec un abondement moyen par l'entreprise constant, la perte d'assiette supplémentaire par rapport à la situation actuelle n'atteindrait pas cinq milliards de francs, à régimes de participation et d'intéressement inchangés**, chiffres à comparer aux cotisations annuelles de retraites des régimes général et complémentaires de près de 500 milliards de francs.

D'autre part, ces montants ne constituent qu'une estimation maximale de pertes de recettes. Il est en effet communément admis que, pour l'entreprise, le choix consistant à accorder un abondement aux versements de ses salariés présente des avantages spécifiques en matière de gestion des ressources humaines, par rapport au salaire lui-même. En conséquence, il n'est absolument pas certain qu'en l'absence de possibilité d'opérer ces abondements, l'entreprise aurait nécessairement accordé des augmentations de salaires équivalents. En tout état de cause, dans l'hypothèse même d'une substitution, l'équivalent, à coût nul pour l'entreprise, en salaire brut, et *a fortiori* net, d'un abondement exonéré serait sensiblement plus faible que ce dernier, en raison des charges patronales et salariales qui seraient perçues. Ces deux arguments conduisent à minorer la perte nette d'assiette de cotisations dans cette hypothèse, par rapport à certaines estimations trop simplistes, consistant à calculer, par exemple pour le PEE, la perte de cotisation directement à partir du flux annuel des abondements des entreprises.

Enfin, et c'est peut-être là l'argument le plus important, le PPESV, qui présente pour le salarié des contraintes supérieures à celles des PEE existants, doit être au moins aussi attractif que ces derniers, faute de quoi il risque de connaître le même sort que les plans d'actionnariat, créés en 1973 sans aucun succès, et que le présent projet propose d'ailleurs de supprimer. Si ses bénéficiaires potentiels ne sont pas convaincus de l'intérêt financier qu'ils peuvent trouver dans le PPESV, on voit bien combien le risque d'insuccès du nouveau produit est grand, alors qu'il devrait permettre aux entreprises, et donc au tissu économique national, de bénéficier d'un flux supplémentaire de ressources d'épargne longue qui leur manquent aujourd'hui.

Laisser cette page sans numérotation.

## RÉGIMES FISCAUX ET SOCIAUX

## DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS EXISTANTS ET PRÉVUS PAR LE PROJET DE LOI

	<b>Participation</b>	<b>Intéressement</b>	<b>PPE</b>	<b>PPESV</b>
<b>Durée</b>	Cinq ans pour chaque prime annuelle de participation, réduite à trois ans en contrepartie de la perte de la moitié de l'exonération d'IR, mais portée à 8 ans en l'absence d'accord ; 9 cas de sortie anticipée.	Immédiatement disponible, sauf affectation à un PEE	Durée de 5 ans pour bénéficier des avantages fiscaux ; sortie des capitaux par tranches annuelles ; 9 cas de sortie anticipée, identiques au régime de la participation	Durée de 10 ans après le premier versement obligatoire, fixée, en tout état de cause, par le code du travail ; sortie des capitaux d'un coup au terme du plan. Délai réduit à 7 ans pour l'épargne en titres de l'entreprise, mais courant à partir de chaque nouvelle souscription
<b>Plafond</b>	<u>Pour le salarié</u> : 50 % du plafond de la séc. Soc. (soit 88.200 F en 2000) <u>Pour l'entreprise</u> : 50 % du bénéfice net comptable ou fiscal, ou bénéfice net fiscal ou comptable moins 5 % des capitaux propres.	<u>Par salarié</u> : 50 % du plafond annuel de la Séc. Soc. (au-delà, requalification en salaires par l'URSSAF) <u>Pour l'entreprise</u> : 20 % du total des salaires bruts de l'année	<u>Versement du salarié</u> : 25 % de la rémunération annuelle brute (hors participation) <u>Abondement de l'entreprise</u> : 15.000F dans la limite de 3 fois les versements du salarié (majoration de 50 % pour les versements du salarié sous forme de titres de l'entreprise).	<u>Versement du salarié</u> : 25 % de la rémunération annuelle brute <u>Abondement de l'entreprise</u> : 30.000 F dans la limite de 3 fois le versement du salarié (majoration de 50 % pour les versements du salarié sous forme de titres de l'entreprise). La participation peut être considérée comme versement du salarié pour les calculs du plafond de l'abondement.
<b>Plancher</b>	Total à distribuer : 50 %. (Bénéfice net fiscal après impôt – 5 % des capitaux propres). Masse salariale/ valeur ajoutée		Plafond du versement minimal du salarié : 1.000F	Non déterminé

	Participation	Intéressement	PPE	PPESV (durée de 10 ans obligatoire fixée par le code du travail)
<b>Avantages pour l'entreprise</b>  <i>Cotisations sociales patronales (sécurité sociale, ASSEDIC, retraites complémentaires)</i>	Exonération	Exonération	<u>Abondement de l'entreprise</u> : Exonération	<u>Abondement de l'entreprise</u> : Exonération
<i>Impôt sur les sociétés et autres taxes (taxe sur les salaires pour les non-assujettis à la TVA, participations à la formation et à la construction, taxe d'apprentissage)</i>	Déductible du résultat fiscal	Déductible du résultat fiscal	<u>Abondement de l'entreprise</u> : Déductible	<u>Abondement de l'entreprise</u> : Déductible
<b>Provision pour investissement</b>	PPI pour les entreprises qui appliquent la participation de manière volontaire (moins de 50 salariés) : 25 % de la réserve spéciale de participation, taux porté à 50 % par le projet de loi dans un délai de 2 ans. 2°) taux de la PPI porté à 50 % du montant distribué au-delà de ce qu'aurait donné la formule légale		Pas de PPI ; Mais avec le projet de loi, <u>les abondement de l'entreprise de moins de 100 salariés</u> ayant conclu un accord d'intéressement dans les deux ans donne lieu à une PPI égale à 50 % des abondements des employeurs à ce titre et épargnées dans le PEE.	<u>Abondements de l'employeur</u> : constitution d'une PPI égale à 25 %, et 50 % en cas d'investissement en titres de l'entreprise, portés à 100 % sur la partie solidaire des fonds solidaires.

	Participation	Intéressement	PPE	PPESV (durée de 10 ans obligatoire fixée par le code du travail)
Avantages pour le salarié  <i>Charges sociales salariales</i>	Exonération	Exonération	<u>Abondement de l'entreprise</u> : Exonération versements du salarié : NS	
<i>Impôt sur le revenu des versements de l'entreprise</i>	Non imposable si blocage des sommes pendant 5 ans ; exonération de 50 % si blocage de 3 à 5 ans	Imposable si directement versées, sans délai. Non imposable si versées sur un PEE avec délai d'indisponibilité de 5 ans	<u>Abondement de l'entreprise</u> non imposable <u>Versement volontaire</u> imposable sauf s'il s'agit de l'intéressement ou de la participation	
<i>Impôt sur le revenu des produits de l'épargne constituée</i>	Revenus financiers et plus-values non imposables dans les mêmes conditions que le capital (cf. ci-dessus)	Imposables sauf versement sur un PEE	Non imposables si les revenus de cette épargne sont réinvestis dans le PEE	Non imposables si les revenus de cette épargne sont réinvestis dans le PPESV
<i>CSG et CRDS des versements (intéressement/ participation) et des abondements de l'entreprise</i>	Imposition (après abattement de 5 % pour frais professionnels)	Imposition (après abattement de 5 % pour frais professionnels)	Imposition (après abattement de 5 % pour frais professionnels)	Imposition (après abattement de 5 % pour frais professionnels)
<i>CSG et CRDS des produits de l'épargne constituée</i>	Imposition (sans abattement de 5 %)	Imposition (sans abattement de 5 %)	Imposition (sans abattement de 5 %)	Imposition (sans abattement de 5 %)
<i>Prélèvement social de 2 % sur les revenus de l'épargne constituée</i>	Assujettis	Assujettis	Assujettis	Assujettis

\*

\* \*

Votre Commission a examiné un amendement de votre Rapporteur visant à reconnaître aux partenaires sociaux la possibilité de choisir entre le PPESV d'une année fixe de 10 ans, prévu par le projet de loi, et un PPESV de 10 ans « glissant », pour lequel la durée d'indisponibilité des sommes versées est calculée à compter de chaque versement.

Votre **Rapporteur** a expliqué qu'il s'agissait de simplifier le dispositif pour l'ensemble des salariés, qui, comme les entreprises, recherchent un produit de long terme.

**M. Jean-Jacques Jegou** a insisté sur l'importance, pour les PME, de pouvoir intégrer cette donnée dans leur stratégie à long terme.

Votre Commission a *adopté* cet amendement (**n° 56**) puis a examiné deux amendements, respectivement présentés par la commission des Affaires culturelles (n° 5), familiales et sociales, et par M. Daniel Feurtet, tendant à intégrer dans le texte de la loi les conditions de déblocage anticipé des sommes épargnées dans le PPESV.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, a souligné que l'amendement de celle-ci avait été adopté à la suite d'un débat approfondi et qu'il apparaissait essentiel de faire figurer dans la loi les conditions de déblocage anticipé des sommes épargnées, notamment en cas de licenciement, de surendettement ou d'expiration des droits à l'assurance chômage.

**M. Jean-Pierre Brard** a souhaité que l'on puisse indiquer clairement aux salariés qu'ils peuvent récupérer leur épargne en cas d'accident de la vie.

Votre **Rapporteur** a estimé que la définition de ces cas devait plutôt relever du pouvoir réglementaire, dans la mesure où le décret actuellement applicable aux PEE prévoit déjà neuf possibilités de sortie anticipée, qui seront identiques pour les PEI, et qu'il ne serait pas opportun d'élargir s'agissant d'un produit d'épargne de long terme. Par ailleurs, il faut conserver un minimum de souplesse : personne n'aurait pu songer, voici quelques années, à inclure le surendettement parmi ces possibilités, peut-être sa réglementation aura-t-elle changé dans quelques années, ce qui démontre la nécessité de pouvoir envisager, le moment venu, de nouveaux cas de déblocage anticipé. Enfin, le Gouvernement pourra préciser en séance le nombre et la nature exacte de ces possibilités. Mais on peut considérer ces amendements comme un appel à la clarification.

Rappelant que le souci de favoriser une épargne longue se heurtait

souvent aux réticences des salariés, particulièrement dans les PME, **M. Jean-Jacques Jegou** a craint que l'adoption d'une disposition législative n'entraîne la tentation permanente de compléter une telle liste.

Se déclarant en accord avec votre Rapporteur, **Mme Nicole Bricq** a souligné que la liste pourrait toujours être complétée, mentionnant à titre d'exemple le cas du divorce, qui n'est actuellement pas prévu. On ne peut jamais avoir de certitudes quant au contenu exact d'un décret, mais il faut reconnaître que s'agissant par exemple de la réduction du temps de travail, le Gouvernement a tenu ses engagements, en publiant rapidement les textes d'application et ce, après une véritable concertation. Puisque neuf cas de déblocage sont d'ores et déjà prévus pour les PEE, pourquoi ne pas aligner expressément le régime des PPESV sur celui des PEE ?

**M. Gilles Carrez**, soulignant qu'il est nécessaire de sécuriser les salariés, a souhaité savoir si le décret applicable aux PEE recouvrait les hypothèses envisagées par les deux amendements en discussion.

**M. Jean-Pierre Brard** a exprimé son scepticisme sur la concertation lors de l'élaboration des textes d'application. Mais si le décret applicable aux PEE prévoit les mêmes cas que ceux énumérés par les amendements, ceux-ci pourraient être considérés comme satisfaits.

**Le Président Henri Emmanuelli** s'est alors interrogé sur la possibilité de mener à bien une concertation avec le Gouvernement sur ce point.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, a précisé que l'amendement de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, ne donnait pas une liste exhaustive de cas, et que celle-ci pourrait être évolutive.

S'opposant à ce que l'on se réfère au décret applicable aux PEE, qui donne une liste encore plus longue que celle proposée par les amendements en discussion, dans la mesure où le PPESV est un produit de plus long terme que le PPE, Votre **Rapporteur** a admis qu'il fallait répondre au souci de sécurité des salariés. Il est donc légitime de retenir la liste proposée par votre Rapporteur pour avis, mais il faudra veiller attentivement à ce qu'elle ne soit pas complétée, dans le texte de loi, afin d'éviter qu'elle ne se transforme en un inventaire à la Prévert.

Votre Commission a *adopté* l'amendement (n° 5), rendant ainsi *sans objet* l'amendement de M. Daniel Feurtet.

Votre Commission a ensuite :

- *adopté* un amendement de précision (**n° 57**) de votre Rapporteur permettant le maintien de l'épargne au sein d'un plan arrivé à expiration sans que de nouveaux versements soient possibles ;

- *rejeté* un amendement de M. Christian Cuvilliez sur l'affectation des sommes issues de la participation ;

- *adopté* un amendement de votre Rapporteur, prévoyant que le PPESV peut être également alimenté par des abondements des entreprises (**n° 58**) ;

- *adopté* un amendement du Rapporteur prévoyant de manière explicite que les transferts de sommes d'un PEE vers un PPESV ne doivent pas venir réduire le plafond annuel de versements volontaires nouveaux qu'un salarié est autorisé à placer dans un PPESV (**n° 59**).

**Le Président Henri Emmanuelli** a remarqué que de nombreux amendements tendaient à réécrire le projet de loi, alors que le Gouvernement aurait dû apporter plus de soin à sa rédaction.

Votre Commission a également *adopté* un amendement de votre Rapporteur (**n° 60**) limitant l'interdiction d'opérer des versements sur le PPESV plus de cinq ans après le premier versement aux seules sommes issues de la participation ou de l'intéressement et n'appliquant pas, en conséquence, cette interdiction aux autres versements volontaires du salarié ou aux abondements de l'entreprise. Elle a ensuite *adopté* un amendement (**n° 61**) du Rapporteur sur la définition du délai de transfert du PEE vers le PPESV et a *rejeté* un amendement de M. Christian Cuvilliez qui supprimait le deuxième paragraphe du II de cet article, qui prévoit la possibilité d'abondement des sommes issues de la participation en cas de transfert dans un PPESV dans les trois premières années de son existence. Elle a *adopté* un amendement du Rapporteur modifiant la computation du délai dans lequel est autorisé l'abondement de la participation encore bloquée transférée à un PPESV (**n° 62**), puis un autre amendement (**n° 63**) du Rapporteur, insérant des dispositions de l'article 7 du projet de loi dans l'article du code du travail consacré au PPESV.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, a présenté un amendement (**n° 6 corrigé**) supprimant la possibilité d'une sortie en rente des PPESV, considérant qu'une telle sortie apparenterait les plans à des fonds de pensions et créerait une suspicion de remise en cause de la retraite par répartition. Votre Commission a également examiné deux amendements de MM. Daniel Feurtet et Yves Cochet ayant le même objet. **M. Pascal Terrasse** a jugé qu'en aucun cas l'épargne salariale ne devait être une

monnaie d'échange susceptible de porter atteinte à la retraite par répartition.

**M. Jean-Pierre Brard** s'est déclaré favorable à cette analyse, qui lève toute ambiguïté.

**M. Yves Cochet** a estimé que, même s'il n'assurait pas une garantie de rendement à la sortie, le succès du PPESV pourrait présenter un risque pour le régime de retraite par répartition. Cependant, il a reconnu que, même si la possibilité de sortie en rente était supprimée, rien n'empêcherait un salarié de convertir son capital en rente ; mais dans ce cas, c'est lui qui en supporterait le coût.

**M. Jean-Jacques Jégou** a jugé qu'il ne fallait pas se voiler la face et que la plupart des capitaux dont disposeraient les salariés seraient de toutes façons placés en rente, à charge pour eux d'en supporter les coûts de gestion, les sociétés de placement bénéficiant ainsi d'un marché particulièrement rémunérateur.

**Le Président Henri Emmanuelli** a indiqué que les institutions financières, quelle que soit l'option retenue par la loi, sauraient exploiter ce nouveau type de placement.

Votre **Rapporteur** a estimé que ces trois amendements, malgré quelques différences rédactionnelles répondaient au même objectif et manifestaient le même attachement politique au maintien de la retraite par répartition. Il a indiqué qu'à l'exception de la CFDT, l'ensemble des organisations syndicales, y compris la CFTC et la CGC, étaient opposées à une sortie en rente.

Votre Commission a adopté l'amendement (**n° 6 corrigé**) de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales. De ce fait, les deux autres amendements ont été *satisfaits*.

Votre Commission a ensuite *adopté* deux amendements de votre Rapporteur, le premier (**n° 64**) prévoyant la possibilité d'une sortie en capital fractionnée, le second (**n° 65**) rédactionnel.

Votre Commission a *adopté* l'article 7, ainsi modifié.

\*

\* \*

*Après l'article 7*

**M. Yves Cochet** a ensuite présenté un amendement prévoyant l'assujettissement des abondements des entreprises aux prélèvements sociaux. Votre **Rapporteur** a indiqué que cette question faisait toujours l'objet d'une négociation avec le Gouvernement. Votre Rapporteur, suivi par le **Rapporteur pour avis**, a proposé de renvoyer l'ensemble des amendements sur cette question lors de la réunion que la Commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement. Il convient de rechercher une solution alliant l'attractivité du PPESV et la nécessaire justice dans le traitement fiscal et social de ces plans.

**M. Jean-Pierre Brard** a approuvé cette solution.

**M. Jean-Jacques Jégou** a considéré que le succès de l'épargne salariale ne pouvait être garanti que par des avantages fiscaux et sociaux, du moins équivalents, s'agissant du PPESV, à ceux du PEE, faute de quoi on se contentera d'un effet d'affichage sans que les salariés y trouvent leur intérêt.

**Le Président Henri Emmanuelli** a approuvé le renvoi des amendements, mais a estimé que la France ne pouvait juxtaposer des formes de rémunérations qui supporteraient l'impôt, tandis que d'autres en seraient exonérées, à moins d'avoir le courage de modifier l'assiette des prélèvements. Il a également jugé qu'on ne pouvait affirmer son attachement au régime de répartition sans garantir les cotisations vieillesse, et qu'il faudrait trouver un équilibre dans ce débat politique important.

**M. Yves Cochet** a jugé utile que le débat de fond ne soit pas occulté. Une fois encore, il faut souligner que le succès du PPESV pourrait avoir des incidences sur le régime de retraite par répartition, qu'il convient de sauvegarder. L'attractivité nécessaire des plans qui immobilisent l'épargne pendant 10 ans peut être atteinte par ces avantages fiscaux. En revanche, l'octroi d'exonérations sociales présente un risque. Si on peut repousser le débat en attendant l'issue de la négociation, il convient de ne pas l'occulter.

M. Yves Cochet a alors *retiré* son amendement.

\*

\* \*

*Article 8*

*Dispositions diverses relatives au plan partenarial  
d'épargne salariale volontaire (PPESV)*

**(Art. L. 443-2, L. 443-5, L. 443-7, du code du travail,  
articles 81, 163 bis AA, 163 bis B, 231 bis E, 237 bis A, 237 ter du Code général des  
impôts,**

**article 186-3 de la loi du 24 juillet 1966)**

Le présent article comporte de nombreuses dispositions éparses, sans lien entre elles, et qui concernent les PPESV. Une partie constitue de simples mesures de coordination avec le code général des impôts et avec la loi de 1966 sur les sociétés commerciales.

**1.– Transferts des PEE vers les PPESV (paragraphe I)**

Le présent projet de loi organise les transferts vers les PPESV de sommes placées sur des PEE existants, ou des PEI futurs.

Deux cas doivent être distingués.

***a) Soit les sommes à transférer ne sont plus bloquées***

Dans cette hypothèse, ces sommes correspondent à une épargne classique et immédiatement mobilisable, et représentent parfois des montants importants, notamment lorsque le salarié a conservé et alimenté son PEE longtemps après la période d'indisponibilité de cinq ans. Leur affectation à un PPESV ne se différencie donc pas substantiellement d'un versement volontaire du salarié. Il y a tout lieu de chercher à éviter que les sommes en question ne sortent des dispositifs d'épargne salariale, et, à l'inverse, à les orienter, si possible, vers les PPESV, ne serait-ce que pour contribuer à enclencher leur dynamique.

Aussi, un tel transfert doit-il pouvoir donner lieu à un abondement de l'entreprise, puisqu'il s'agit réellement d'un versement et non d'un simple transfert. Cependant, pour éviter d'accorder des avantages excessifs aux détenteurs de PEE anciens pouvant atteindre des montants importants, il est également nécessaire de plafonner l'abondement de ces versements, en l'intégrant dans l'ensemble des abondements globalement, plafonnés à 30.000 F par an.

Ce faisant, il faut éviter que de tels transferts ne conduisent à un

effet d'éviction de nouveaux versements effectifs. C'est pourquoi le présent article propose de ne pas tenir compte du montant du transfert dans le plafond annuel des versements autorisés sur l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise du salarié, qui s'élève à 25 % de sa rémunération annuelle.

Cette double règle devrait encourager de nombreux titulaires de PEE anciens, qui souhaiteraient bénéficier des avantages spécifiques du PPESV, à opérer un transfert du premier vers le second, mais à réaliser cette opération de manière étalée dans le temps pour en optimiser le rendement en recherchant la saturation, chaque année, du plafond global de l'abondement autorisé, le tout en évitant l'éviction de versements annuels traduisant un réel effort d'épargne. Cet étalement, laissé à l'initiative du salarié désireux d'opérer le transfert considéré, devrait permettre d'éviter un dépérissement trop rapide des PEE.

***b) Soit les sommes à transférer sont encore bloquées.***

Dans ce cas, l'article 7, paragraphe II du présent projet prévoit la possibilité d'opérer des transferts de sommes encore bloquées sur un PEE existant vers un PPESV, dans les cinq premières années de celui-ci.

Ce type de transfert ne constituant pas un versement volontaire du salarié, puisque le texte le traite de manière différenciée, il n'est pas concerné par les règles qui s'appliquent à ces versements.

En particulier, l'article L.443-2, dans sa nouvelle rédaction, ne lui est pas applicable. Ce transfert ne sera donc pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération annuelle, ce qui évitera, cette fois encore, un risque d'éviction de réels versements volontaires du salarié.

De même, le montant de ce transfert ne doit pas donner lieu à un abondement de l'entreprise, puisqu'il ne représente pas un nouvel effort du salarié. De surcroît, les sommes considérées étant encore indisponibles, il serait difficilement justifiable d'en autoriser un nouvel abondement alors qu'elles en ont déjà bénéficié depuis moins de cinq ans. Le texte n'étant cependant pas parfaitement clair sur ce point, il conviendrait de l'explicitier.

**2.- Augmentation de la décote autorisée sur les titres des entreprises souscrits par les salariés dans le cadre d'un PPESV (paragraphe II)**

Outre le doublement du plafond annuel de l'abondement autorisé, le présent projet propose que le salarié puisse bénéficier d'un avantage

supplémentaire s'il effectue un versement sur un PPESV plutôt que sur un PEE, sous la forme d'une augmentation du taux de la décote des titres de son entreprise qu'il peut souscrire dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise.

Le taux actuellement autorisé, pour les PEE, -qu'il n'est pas proposé de modifier-, est de 20 % par rapport à la moyenne des cours des vingt jours de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire fixant la date d'ouverture de la souscription. Si la souscription s'opère dans le cadre d'un PPESV, ce taux maximal serait majoré de moitié et porté à 30 %, ce qui revient à fixer un plancher pour la fixation du prix par l'entreprise à 70 % de la valeur de marché de ses titres.

Cette mesure d'incitation à l'acquisition de titres de l'entreprise vise à la fois les titres acquis individuellement en direct par le salarié, et ceux qui sont acquis, collectivement, par l'intermédiaire d'un FCPE.

En revanche, elle ne concerne que les entreprises dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé. Il n'est prévu aucune mesure spécifique pour les PME dont les titres ne sont généralement pas cotés, ni pour les quelques grandes entreprises qui se trouvent dans le même cas.

Le régime fiscal de la décote est fixé par l'article 14, II, 2°). Jusqu'à présent, dans le silence des textes, la décote n'était assujettie à aucun impôt, y compris la CSG et le CRDS. Le présent projet de loi propose de confirmer cette situation de fait par un texte allant dans le même sens, ce qui stabilise et élargit la défiscalisation liée à l'épargne salariale.

### **3.- Augmentation du plafond de l'abondement annuel de l'entreprise dans le cas d'un PPESV (1° et 2° du paragraphe III)**

Ainsi qu'il a été précédemment mentionné, il est proposé d'inciter les salariés à adhérer à un PPESV et à y effectuer des versements en doublant le plafond de l'abondement que l'entreprise est autorisée à accorder en complément de ceux-ci. Fixé à 15.000 francs par an pour les PEE, ce plafond s'élèverait à 30.000 francs pour un PPESV.

Selon les informations transmises à votre Rapporteur, ces deux plafonds peuvent se cumuler, un même salarié pouvant bénéficier de 15.000 francs au titre de son versement sur un PEE, et de 30.000 francs au titre de son versement, la même année, sur un PPESV, soit un total de 45.000

francs. Le texte n'étant cependant pas totalement clair sur ce point, il conviendrait de l'expliciter.

En revanche, le 2° du III du présent article a pour objet d'exclure l'application aux PPSEV de la majoration de 50 % du plafond en valeur absolue de l'abondement annuel dans le cadre d'un PEE, qui porte potentiellement ce plafond de 15.000 F à 22.500 F. Cette majoration est réservée aux seuls PEE classiques, dont le régime est prévu par l'article L.443-1 du code du travail. Cette exclusion n'est toutefois pas juridiquement très précise, dans la mesure où, dans sa rédaction, y compris après les modifications prévues par le présent projet de loi, le premier alinéa dudit article peut également viser les PPESV. En tout état de cause, le plafond de 30.000 francs constitue donc le montant maximum effectif de l'abondement annuel à un PPESV, quelles que soient les modalités d'affectation des versements de l'adhérent.

S'agissant enfin du plafonnement de l'abondement en proportion du versement du salarié, à hauteur d'un maximum de trois fois ce versement, il n'est pas prévu de le relever pour le PPESV, dans la mesure où il est loin d'être systématiquement atteint. En effet, l'abondement moyen n'atteint aujourd'hui que 50 % des versements des salariés sur les PEE, la très grande majorité des entreprises disposant donc encore, à l'intérieur de la fourchette autorisée (de 0 % à 300 % des versements des salariés), d'une grande marge de progression. Accroître le taux de 300 % aurait sans doute, au demeurant, que contribué à creuser un peu plus l'écart entre les avantages dont bénéficient les salariés des grands groupes, qui utilisent parfois l'épargne salariale jusqu'à ses limites supérieures, par rapport aux autres, qui se contentent souvent de prendre en charge les frais de tenue des comptes.

Les modalités d'encadrement de l'abondement de l'entreprise en fonction du versement du salarié seront, pour le PPESV, les mêmes que pour les PEE, c'est-à-dire marquées par une grande souplesse. Ces règles doivent cependant être précisées dans le règlement du plan lui-même. Elles peuvent privilégier les versements des salariés sous forme de souscription de titres d'entreprise, au-delà de la décote susceptible d'être accordée sur la valeur du titre lui-même, s'il est coté. C'est d'ailleurs un cas fréquent.

S'agissant du PPESV, la logique du produit devrait se traduire, pour un même versement du salarié, par un abondement supérieur à celui prévu pour les PEE, ou un abondement pour les entreprises qui ne prenaient en charge que les frais de gestion. Ce choix appartient cependant aux négociateurs de l'accord qui devra établir le PPESV.

#### **4.- Principe de non substitution aux salaires (3° du paragraphe)**

La mise en place des PPESV n'a pas pour vocation de conduire les entreprises à substituer leurs abondements à un ou plusieurs éléments de rémunération existants.

L'article L. 441-4 du code du travail interdit une telle substitution dans le cadre de l'intéressement, à la réserve près que l'article 5 du présent projet l'autorise, en cas d'accord d'intéressement dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le présent article propose d'étendre cette interdiction aux PEE et PPESV, en reprenant les termes de l'article L. 441-4, c'est-à-dire en intégrant l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui détermine l'assiette des cotisations sociales.

Il en reprend également le dispositif de garantie juridique, qui consiste à ne pas pouvoir remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 443-8 du code, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre la suppression de l'élément de rémunération et la date de mise en place du plan.

#### **5.- Instauration d'une provision pour investissement au profit des entreprises abondant les versements de leurs salariés à un PPESV (6° du paragraphe IV)**

Pour conférer au PPESV un attrait supplémentaire pour les entreprises, notamment par rapport au PEE, et alléger le poids sur le résultat d'exploitation et la capacité d'autofinancement de l'abondement supérieur qu'elles seront, vraisemblablement, amenées à proposer à leurs salariés adhérents, le présent article propose de créer un avantage fiscal spécifique.

Il est proposé de donner aux entreprises la possibilité de constituer une nouvelle provision pour investissement, proportionnelle au montant annuel de leur abondement. Ce type de dispositif a déjà été utilisé comme levier fiscal pour les autres produits d'épargne salariale existants, notamment, en application du 1 du paragraphe II de l'article 237 bis A du code général des impôts, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord de participation facultatif, avec un taux de 25 %, et pour les entreprises dépassant le montant minimum résultant de la formule légale de participation, avec un taux de 50 %.

Le présent projet propose de retenir le même mécanisme, avec un taux de 25 % pour les abondements des versements volontaires des salariés,

et de 50 % si ces versements sont réalisés sous la forme de souscription de titres donnant accès au capital de l'entreprise - avec une période d'indisponibilité d'au moins sept ans -. Cette formulation inclut à la fois les titres acquis directement et individuellement par le salarié, et ceux acquis collectivement, par l'intermédiaire de FCPE.

Par ailleurs, le taux de la PPI est porté à 100 % pour la part des abondements correspondant à des placements dans un ou des fonds solidaires, en application de l'article 9 du présent projet. Il serait plus cohérent d'intégrer ce dernier dispositif dans le présent article, qui traite de l'ensemble des dispositions applicables aux PPESV, par dérogation au régime général des PEE.

Cette provision pour investissement, définie par un alinéa supplémentaire du 1 du paragraphe II de l'article 237 bis A du code général des impôts, serait, *a priori*, placée sous le même régime que l'ensemble des autres mécanismes analogues précités. En particulier, le 4 du II de l'article précité prévoit que la provision est rapportée au bénéfice imposable, c'est-à-dire reprise dans le résultat fiscal, si elle n'a pas été utilisée dans le délai d'un an pour l'acquisition ou la création d'immobilisations.

Ce régime est précisé par la doctrine administrative (D. adm. DB4N1212), sur plusieurs points importants :

- la nature des investissements, qui est très large. En effet, ceux-ci sont définis comme les biens durables acquis par l'entreprise, à l'exclusion de ses valeurs d'exploitation. Ils peuvent recouvrir tous les types d'immobilisations : équipements amortissables (bâtiments, matériel, outillages,...), investissements matériels non amortissables (terrains), investissements immatériels (fonds de commerce, droits au bail), immobilisations financières (titres de participation). Ne sont véritablement exclus de ce dispositif que, au titre des investissements financiers, les titres de placements qui ne constituent pas des immobilisations au sens comptable. Au titre des investissements matériels, ne sont exclus du dispositif que les frais d'établissement qui, bien qu'inscrits à un compte d'actif du bilan, représentent des charges d'exploitation dont la déduction du résultat peut être répartie sur un petit nombre d'exercices ;

-

le délai d'utilisation. En l'occurrence, la PPI afférente à des abondements versés par l'entreprise pendant un exercice donné, doit être dotée au titre de ce même exercice, et utilisée au cours de l'exercice suivant, faute de quoi elle doit être reprise fiscalement au titre de ce dernier exercice (ou du suivant si cet exercice a une durée inférieure à un an). Il n'est donc pas possible de reporter d'une année sur l'autre l'excès de provisionnement constaté par rapport aux investissements effectivement réalisés. En sens contraire, on peut regretter que la PPI ne puisse pas constituer un facteur véritablement incitatif pour des investissements importants, dont la réalisation saturerait le montant de la PPI constituée. En effet, il n'est pas possible de reporter d'une année sur l'autre les excédents d'investissements réalisés au titre d'un exercice donné, car l'administration fiscale considère, pour éviter des effets d'aubaine, que la logique de la PPI consiste à inciter fiscalement l'entreprise à opérer de nouveaux investissements dans un délai rapide, ce qui exclut la prise en compte d'investissements déjà réalisés, fussent-ils lourds ;

- le délai d'un an pour l'emploi de la PPI est nuancé par le fait que, selon la doctrine administrative, la PPI, y compris après utilisation valable dans le délai imparti, n'est définitivement acquise par l'entreprise en déduction de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu qu'au terme de la période d'indisponibilité des sommes versées aux comptes des salariés. En conséquence, la PPI doit être maintenue, comptablement, au passif du bilan, sous cette dénomination, jusqu'à l'expiration de la période d'indisponibilité des sommes qui ont permis la constitution de la PPI. Ce n'est qu'après ce délai que la PPI peut être portée à un compte de réserve au passif. S'agissant de la participation, le délai considéré est de trois ou cinq ans, suivant l'accord de participation. Dans le cas du PPESV, ce délai serait sensiblement plus long, puisqu'il atteindrait 10 ans. De plus, il serait différent, pour l'abondement de chaque salarié, suivant la nature de ses versements, suivant qu'il s'agit ou non de titres de l'entreprise, et suivant la date du versement. Une telle contrainte, de nature réglementaire, pourrait rendre inutilement complexe la gestion comptable de la PPI, tout en laissant peser un doute sur le caractère définitif de l'avantage fiscal consenti à l'entreprise, le tout sur une durée excessivement longue. Les textes législatifs en vigueur concernant la PPI, comme celui du présent article, ne prévoient

pas de traiter spécifiquement le cas où les sommes seraient débloquées, en dehors des divers cas de sorties anticipées autorisés sans suppression des avantages fiscaux initialement consentis. Un assouplissement de la position de l'administration fiscale sur ce point apparaît donc opportun ;

- l'articulation avec les autres provisions réglementées. En l'espèce, les éléments d'investissement acquis en emploi d'autres provisions spéciales, comme les provisions pour entreprise de presse ou pour reconstitution de gisements miniers, ne peuvent être considérés comme des emplois valables de la PPI qu'à titre complémentaire, c'est-à-dire pour la fraction de leur prix non affectée à l'emploi de ces autres provisions. En revanche, la PPI dont l'article 9 du présent projet prévoit la création pour inciter au placement des fonds des PPESV dans des fonds solidaires se cumule avec la PPI accompagnant les abondements des entreprises au titre des PPESV.

L'administration fiscale n'a pas réalisé d'évaluation fiable du coût fiscal de la mise en œuvre de la PPI spécifique pour les PPESV. En effet, ce coût dépendra directement du succès et du rythme de mise en place des ces plans. Une estimation ne peut être proposée par votre Rapporteur que sous des réserves fortes, et moyennant des hypothèses très simplificatrices. Ainsi, le coût maximal annuel par salarié couvert d'une entreprise fiscalement bénéficiaire sera, sur la base du plafond de l'abondement autorisé(), de :

30.000 francs x 25 % x 35,3 % (taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés prévu par le projet de loi de finances pour 2001), soit 2.650 francs.

Si l'on extrapole aux PPESV les données actuelles relatives au PEE, soit entre 1 et 1,3 millions de salariés réalisant un versement sur un PEE chaque année, avec un abondement moyen de l'entreprise de 2.800 francs(), le coût fiscal global serait de l'ordre de 300 millions de francs().

## **6.– Dispositions de coordination**

### *a) Avec le code général des impôts (paragraphe IV, 1° à 5°)*

Les alinéas 1°) à 5°) du paragraphe IV constituent de simples mesures de coordination avec les dispositions fiscales qui soit, sont spécifiques aux PPESV ou aux PEI, soit leur sont applicables par extension du régime des PEE, telle que celle prévue, au titre du paragraphe IV de l'article 7, en ce qui concerne le code du travail, et notamment son article L.443-8.

Celui-ci prévoit, s'agissant de l'abondement des entreprises :

- son exonération de l'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire ;
- son exonération de l'impôt sur les sociétés (ou de l'impôt sur le revenu, suivant les cas) pour l'entreprise ;
- son non-assujettissement à la taxe sur les salaires ;
- la non-applicabilité à ces sommes de la législation du travail et de la sécurité sociale, ce qui exclut la perception des cotisations sociales et des taxes assises sur la même assiette, notamment la taxe d'apprentissage, la taxe perçue au titre du financement de la formation professionnelle continue, ou la participation à l'effort de construction (« 1 % logement »).

Les 1°) à 4°) concernent les salariés et le 5°) les entreprises.

Le 1°) transcrit l'exonération d'impôt sur le revenu des bénéficiaires, au titre des traitements et salaires, en vigueur pour les PEE, au profit des PPESV et des PEI.

Le 2°) opère la même transcription en ce qui concerne l'exonération de l'intéressement, lorsqu'il est versé sur un PPESV ou un PEI et bloqué pour la période respective applicable à chacun de ces deux types de plans.

Le 3°) étend aux PPESV et aux PEI l'exonération complète d'impôt sur le revenu des bénéficiaires de la participation, lorsque celle-ci, normalement bloquée trois ans au lieu de cinq en application de l'accord de participation de l'entreprise, est affectée à un PEE avec une durée de blocage de cinq ans, conformément à l'article L. 442-5 du code du travail.

Le 4°) réalise la même transcription que le 1°), mais concerne le revenu global constituant l'assiette de l'impôt sur le revenu, et non plus le seul revenu catégoriel des traitements et salaires. Par ailleurs, il étend aux PPESV et aux PEI l'exonération d'impôt sur le revenu pour les revenus de l'épargne placée sur les PEE, pour autant qu'ils soient réemployés dans ce même plan, avec la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent. Cette exonération devient définitive à l'issue de l'indisponibilité de ces titres. Elle s'étend aux avoirs fiscaux et aux crédits d'impôts attachés à ces revenus.

En ce qui concerne la fiscalité de l'entreprise qui a versé l'abondement, le 5°) transcrit, des PEE aux PPESV et aux PEI, leur régime d'exonération de la taxe sur les salaires (article 231 bis E du code général des impôts) et de déductibilité de l'assiette du résultat fiscal imposé au titre de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu (article 237 ter du code général des impôts).

***b) Avec la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés (paragraphe V)***

Le 1°) du paragraphe V vise l'article 186-3 de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, qui définit d'une part les règles générales applicables aux augmentations de capital avec renonciation au droit préférentiel de souscription des actionnaires, et d'autre part, dans son quatrième alinéa, le cas particulier des augmentations de capital réservées aux salariés (article L. 443-5 du code du travail). Le présent article vise à prendre en compte dans l'article 186-3 les titres de l'entreprise souscrits par les adhérents à un PPESV, compte tenu de leur durée de blocage spécifique de 7 ans, plus longue que les cinq ans prévus pour les titres souscrits dans le cadre de PEE.

Le 2°) de ce même paragraphe précise que les participants à un PEE ou un PPESV, adhérents salariés ou retraités, qui se sont engagés à souscrire<sup>0</sup> des titres de l'entreprise, ou les détiennent déjà dans le cadre de l'un de ces plans, peuvent renoncer à cet engagement, dans les cas de sorties anticipées prévus respectivement pour les PEE par l'article L. 442-7 du code du travail et pour les PPESV par le second alinéa du paragraphe I de l'article L. 443-1-2 du même code. Il s'agit donc d'un dispositif de coordination.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* deux amendements de votre Rapporteur, le premier (**n° 66**) de précision, le second (**n° 67**) spécifiant que

le plafond des versements volontaires du salarié s'évalue pour l'ensemble des plans auxquels il a accès et non plan par plan. M. Yves Cochet a ensuite *retiré*, pour les motifs précédemment évoqués, un amendement supprimant le relèvement du plafond des abondements pour les PPESV. Votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Christian Cuvilliez relatif à la suppression d'avantages fiscaux accordés aux PPESV. Elle a ensuite *adopté* deux amendements de votre Rapporteur, le premier (n° 68) précisant que les plafonds concernant les abondements des entreprises aux PEE, aux PEI et aux PPESV se cumulent lorsque le salarié utilise ces différents mécanismes, le second pour prévoir que l'abondement peut être versé sous forme de titres de l'entreprise (n° 69).

M. Yves Cochet a *retiré* un amendement tendant à assujettir les abondements des entreprises aux prélèvements sociaux, puis votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Daniel Feurtet portant de 12 à 24 mois le délai autorisé entre la suppression d'un élément de rémunération et la mise en place d'un PPESV, après que votre **Rapporteur** ait indiqué que cet amendement comportait le risque d'empêcher le démarrage des PPESV et que le délai de 12 mois retenu par le projet était raisonnable.

Votre Commission a ensuite *adopté* un amendement (n° 70) de votre Rapporteur majorant les taux de la provision pour investissements que pouvaient constituer les PME bénéficiant du taux réduit de l'impôt sur les sociétés. Votre Rapporteur a souligné que, si l'amendement n'était pas adopté, l'incitation que constitue la PPI serait proportionnellement plus importante pour les grandes entreprises que pour les plus petites. Elle a ensuite *adopté* un amendement (n° 71) de votre Rapporteur prévoyant la possibilité d'utiliser la provision pour investissements au financement des dépenses de formation des représentants des salariés aux conseils d'administration des sociétés ou aux conseils de surveillance des FCPE, ce dispositif rencontrant l'approbation de **MM. Jérôme Cahuzac, Yves Cochet et Jean-Jacques Jégou**. Elle a également *adopté* un amendement (n° 72) de votre Rapporteur étendant le mécanisme fiscal de la provision pour investissements aux accords de participation de groupes.

Votre Commission a enfin *adopté* deux amendements de coordination de votre Rapporteur (n° 73 et 74).

Elle a ensuite *adopté* l'article 8, ainsi modifié.

\*

\* \*

*Article additionnel après l'article 8*

**(Art. 442-7 du code du travail)**

**Déblocage anticipé dans le cadre du PEE**

**M. Jean-Pierre Brard** a *retiré*, compte tenu des débats précédents, deux amendements relatifs à l'assujettissement à des cotisations sociales des abondements des employeurs au-delà d'un seuil fixé à 15.000 francs par an, le prélèvement alors perçu alimentant le fonds de réserve pour les retraites, dans l'attente de leur discussion future. Votre Commission a *adopté* un amendement (**n° 75**) présenté par votre Rapporteur relatif à l'encadrement minimal confié au pouvoir réglementaire pour la détermination des cas de déblocage anticipé des sommes versées dans les PEE.

\*

\* \*

*Article 9*

(Article L. 443-3 du code du travail ;  
Article L. 443-3-1 (nouveau) du code du travail ;  
Article 20 de la loi du 23 décembre 1988 ;  
Article 237 *bis* A du code général des impôts)

*Économie solidaire*

Le présent article ouvre aux fonds communs de placements mis en place dans le cadre d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) la possibilité d'investir dans l'économie solidaire. Cet article définit, par ailleurs, les entreprises solidaires ainsi que les fonds solidaires et instaure un encouragement fiscal à la souscription de tels fonds.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 11 du présent projet, l'ouverture du PPESV aux fonds solidaires fait désormais partie de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, si celle-ci n'est pas couverte par un accord le prévoyant. De même, l'extension d'une convention de branche, conclue au niveau national, nécessite la présence d'une clause relative à la possibilité d'affecter à l'économie solidaire une partie des sommes recueillies par un PPESV, s'il est mis en place.

Le **paragraphe I** du présent article complète l'article L. 443-1 du code du travail afin de préciser les conditions permettant l'investissement, dans le cadre du PPESV, dans des fonds issus de l'économie solidaire. Cette

possibilité n'est ouverte que si le règlement du PPESV le prévoit expressément.

**Le paragraphe II** insère, dans le code du travail, un article L. 443-3-1 qui définit les entreprises solidaires.

Pour être qualifiée de solidaire, une entreprise doit, tout d'abord, ne pas voir ses titres admis aux négociations sur un marché réglementé. D'autre part, elle doit remplir l'une des deux conditions suivantes :

- elle doit employer au moins un tiers de salariés présentant des difficultés d'insertion ;
- ou bien elle doit disposer de dirigeants élus et ne pas verser de rémunération mensuelle supérieure à quatre fois le montant mensuel du salaire minimum de croissance (SMIC).

Le premier cas concerne les entreprises employant au moins un tiers de salariés présentant des difficultés d'insertion. Ces salariés peuvent être recrutés parmi les personnes – mentionnées à l'article L. 322-4-2 – ayant vocation à bénéficier d'un contrat initiative-emploi. Il peut dès lors s'agir de demandeurs d'emplois de longue durée, de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de bénéficiaires de l'obligation d'emploi – travailleurs handicapés ou mutilés de guerre et assimilés – de bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, de femmes isolées assumant ou ayant assumé des charges de famille, de bénéficiaires de l'assurance veuvage, de Français ayant perdu leur emploi à l'étranger, s'ils sont employés dès leur retour en France, de demandeurs d'emploi de plus de cinquante ans ainsi que de personnes connaissant des difficultés d'insertion particulières dont la liste est déterminée par décret.

Les salariés présentant des difficultés d'insertion peuvent aussi être des personnes dont un handicap grave a été reconnu par une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ou bien des personnes pour lesquelles une COTOREP a décidé qu'elles relevaient d'un atelier protégé ou d'un centre d'aide par le travail.

Dans ce second cas, la qualité d'entreprise solidaire est reconnue aux entreprises, elles aussi non cotées, remplissant une double condition de statut et de niveau de rémunération.

D'une part, l'entreprise doit être constituée sous forme associative, mutualiste, d'une coopérative, d'une institution de prévoyance ou bien sous toute autre forme de société, dans la mesure où les dirigeants sont élus directement ou indirectement par les salariés, adhérents ou sociétaires. Dans

le cas d'une société, sont considérées comme dirigeants les personnes énumérées à l'article 885 O *bis* du code général des impôts définissant les biens professionnels dans le cadre de l'impôt sur la fortune. Cet article définit ces dirigeants selon une double condition. Un tel dirigeant doit tout d'abord être gérant d'une société à responsabilité limitée ou en commandite par actions, ou l'associé en nom d'une société de personnes ou le président, le directeur général, le président du conseil de surveillance ou un membre du directoire d'une société par action. De plus, ces individus doivent posséder 25 % au moins des droits financiers et de vote attachés aux titres émis par la société, directement ou par l'intermédiaire d'un conjoint, d'un ascendant ou descendant ou d'un frère ou d'une sœur.

D'autre part, aucune rémunération annuelle versée par l'entreprise ne doit dépasser, pour un emploi à temps plein, quarante-huit fois la rémunération mensuelle d'un salarié à temps plein, sur la base du SMIC. La rémunération mensuelle maximale ne doit donc pas dépasser quatre fois la rémunération mensuelle d'un salarié au SMIC. Sur la base d'un taux horaire du SMIC de 42,02 francs, au 1<sup>er</sup> juillet 2000, la rémunération brute maximale visée par l'article s'élève donc à 25.492 francs (soit 3.886 euros). Les remboursements de frais, dès lors qu'ils reposent sur des justificatifs, n'entrent pas en compte pour le calcul de cette rémunération maximale.

La qualité d'entreprise solidaire est reconnue, si les conditions sont remplies, par un arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie, d'une part, et de l'économie solidaire, d'autre part.

**Le paragraphe III** modifie l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 précitée afin de définir les fonds solidaires. Ceux-ci sont assimilés aux fonds communs de placement d'entreprise. Ils sont donc, eux aussi, pourvus d'un conseil de surveillance.

Les fonds solidaires sont composés de 5 à 10 % de titres émis par des entreprises solidaires ou bien par des organismes dont l'actif n'est composé que de titres d'une ou de plusieurs entreprises solidaires. Le reste de l'actif de ces fonds est composé de valeurs mobilières admises sur un marché réglementé. Enfin, ces fonds peuvent comprendre, à titre accessoire, une part de liquidités.

Par ailleurs, ces fonds ne peuvent contenir plus de 10 % de titres de l'entreprise concernée, que celle-ci soit ou non cotée. Cette condition permet de s'assurer que ces fonds présentent une diversification des risques ainsi qu'une liquidité satisfaisantes. En conséquence, une proportion d'au moins 80 % d'un tel fonds est liquide. En effet, ils ne peuvent contenir que 20 %, au plus, de titres non liquides : 10 % au plus de titres d'entreprises

solidaires – non liquides – et 10 % de titres de l'entreprise concernée, non liquides dans l'hypothèse où l'entreprise n'est pas cotée.

**Le paragraphe IV** complète l'article 237 bis A du code général des impôts (CGI) par un alinéa instaurant une provision pour investissement (PPI) destinée à favoriser l'épargne solidaire.

Cette possibilité concerne les abondements de l'employeur au PPESV, investis dans des titres d'entreprises solidaires. Un tel abondement, se traduisant par l'acquisition de fonds solidaires, permet de constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 100 % des sommes effectivement investies dans l'économie solidaire.

Ce dispositif, selon les rédacteurs du projet, ne doit pas être exclusif l'application du cinquième alinéa du 1 du II de l'article 237 bis A du CGI. La part de l'abondement qui n'est pas directement investie dans l'économie solidaire (soit au moins 90 %) ouvre donc droit à une PPI au taux de droit commun de 25 %. Cela ne correspond pas cependant à la rédaction actuelle du projet, qui laisse entendre qu'un investissement dans un fonds solidaire n'ouvre droit qu'à une PPI de 100 % sur la part proprement solidaire du fonds, soit seulement de 5 à 10 % des sommes investies (car les titres solidaires représentent de 5 à 10 % de ces fonds).

Même si l'on admet l'intention des rédacteurs, il apparaît que le taux de PPI de 100 % destiné à encourager l'économie solidaire n'est qu'apparent. En réalité, la PPI oscille entre 28,75 % et 32,5 % du montant de l'abondement<sup>0</sup>, ce qui ne constitue pas une différence majeure avec le régime commun applicable aux PPESV (25 %). De plus, le taux de PPI associé aux investissements dans l'économie solidaire, malgré son taux nominal de 100 %, reste bien inférieur au taux applicable dans le cas d'un achat de titres donnant accès au capital de l'entreprise. En effet, ce cas de figure induit un taux de PPI de 50 %, largement supérieur au taux réel applicable aux investissements dans l'économie solidaire

Dans le cas où la proportion d'actifs investis dans les entreprises solidaires – au sein d'un fonds solidaire – varie au cours d'un exercice, la base de calcul pour déterminer le montant de la PPI est le pourcentage observé au 31 décembre de l'exercice concerné.

Enfin, pour éviter des opérations trop fréquentes sur ces titres d'entreprises solidaires ou d'organismes intermédiaires, le fonds doit les conserver au moins deux ans.

\* \*

Votre Commission a *adopté* un amendement (n° 76) de coordination de votre Rapporteur avec le transfert opéré à l'article 7 du projet de loi. M. Yves Cochet a ensuite *retiré* un amendement permettant aux salariés d'orienter leur épargne vers des fonds solidaires dans le cadre des plans à cinq ans et non pas seulement dans le cadre du PPESV, comme le prévoit le projet de loi. Votre **Rapporteur** a estimé que les fonds solidaires doivent relever d'un horizon à dix ans plutôt qu'à cinq ans. **M. Yves Cochet** a indiqué que son amendement avait aussi pour objet d'obliger les différents plans d'épargne à proposer un investissement dans l'économie solidaire, Votre **Rapporteur** estimant, pour sa part, que cela devait demeurer une faculté.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de M. Yves Cochet visant à ne pas limiter la définition de l'entreprise solidaire aux seuls critères visés par la présente loi. Son auteur a insisté sur le fait que le projet retient une approche juridique de l'entreprise solidaire qui devrait, au contraire, être définie par l'objet ou la nature de son activité. Au sens du texte, à la limite, une activité de fabrication d'armes meurtrières pourrait être qualifiée d'économie solidaire, ce qui serait paradoxal. Votre **Rapporteur**, le **Rapporteur pour avis** et **M. Jean-Louis Dumont** ont ensuite fait part des difficultés d'apprécier avec objectivité le caractère éthique ou solidaire d'une activité.

**Le Président Henri Emmanuelli** a souligné la difficulté de traduire juridiquement une notion aussi subjective.

**M. Jean-Louis Dumont** s'est demandé s'il ne convenait pas de supprimer toute définition.

Votre **Rapporteur** a souligné que dans la mesure où elle ouvrait droit à un avantage supplémentaire, cette notion devait être définie, sans d'ailleurs que cette définition ne soit exclusive, la notion de solidarité pouvant être plus large.

**M. Jean-Jacques Jégou** a souligné que la notion de solidarité n'était pas limitée à tel ou tel type d'activité. Les organismes prêteurs qui prennent des risques en soutenant une activité nouvelle font preuve de solidarité, même s'ils en tirent, à terme, un bénéfice.

Votre Commission a alors *adopté*, sur la proposition de votre Rapporteur, cet amendement (n° 77).

Votre Commission a ensuite examiné un amendement présenté par

M. Yves Cochet précisant que la condition de non cotation exigée des entreprises solidaires ne s'appliquait qu'aux titres de capital.

Votre **Rapporteur** s'est déclaré favorable à l'amendement, tout en proposant de le modifier afin que cette précision n'ait pas pour effet d'exclure les organismes ne disposant pas d'un capital.

Votre Commission a *adopté* l'amendement (**n° 78**) de M. Yves Cochet, ainsi sous-amendé.

Après avoir *adopté* un amendement rédactionnel de votre Rapporteur (**n° 79**), votre Commission a *rejeté* un amendement présenté par M. Yves Cochet visant à donner aux PPESV la possibilité d'investir dans des entreprises individuelles solidaires, votre **Rapporteur** ayant estimé qu'un tel élargissement serait dangereux. On peut imaginer le cas d'un Français ayant perdu son emploi à l'étranger, qui peut entrer dans le champ du dispositif en ne remplissant que cette condition, quels que soient son activité et le montant des sommes qu'il investit à son retour.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, a présenté l'amendement (**n° 7 rectifié**) de votre Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales visant à supprimer, dans la définition de l'entreprise solidaire, le critère fondé sur le plafond de rémunération de ses membres, la limitation à quatre fois le SMIC n'apparaissant pas pertinente.

**M. Yves Cochet** a estimé que, dans certaines entreprises solidaires, le salaire des dirigeants excède le plafond prévu par le projet de loi.

Sur avis favorable de votre Rapporteur, votre Commission a *adopté* cet amendement. En conséquence, deux amendements présentés par M. Yves Cochet et un amendement rédactionnel de votre Rapporteur sont *devenus sans objet*.

Votre Commission a examiné un amendement de M. Yves Cochet ayant pour objet d'inclure dans la notion d'entreprise solidaire les organismes financiers détenant la majorité du capital d'une entreprise elle-même considérée comme solidaire.

Votre **Rapporteur** a considéré que l'élargissement proposé par M. Yves Cochet repose sur un critère flou, et pourrait par conséquent faire l'objet de dérives.

**Mme Nicole Bricq** a ajouté que le dispositif proposé rend possibles d'importants détournements de l'objet du texte, voire des manipulations.

**M. Jean-Jacques Jégou** a souligné le caractère « virtuel » de la proposition de M. Yves Cochet, dont l'amendement, d'après son exposé des

motifs, pourrait avoir pour effet d'assimiler à une entreprise solidaire une banque octroyant un prêt pour la création d'une entreprise.

Tout en comprenant l'objectif de l'amendement de M. Yves Cochet, **le Président Henri Emmanuelli** a rappelé que la réglementation des organismes financiers obéit à des dispositions très précises.

Votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel de votre Rapporteur (**n° 80**) et *rejeté* un amendement présenté par M. Yves Cochet visant à généraliser la possibilité d'orienter l'épargne salariale vers des fonds solidaires, quelle que soit la nature du plan utilisé.

**M. Yves Cochet** a ensuite présenté un amendement assouplissant la composition de l'actif des fonds solidaires. Il a estimé qu'en limitant cet actif à des titres émis par des organismes dont le capital est en totalité composé par des participations dans des entreprises solidaires, le projet de loi risque d'être inapplicable, aucun organisme ne détenant en totalité des titres d'entreprises solidaires. **M. Jean-Louis Dumont** s'est déclaré favorable à ce mécanisme.

Votre **Rapporteur** a justifié la rédaction restrictive du projet de loi par la nécessité de donner à l'administration la possibilité de vérifier le niveau de participation dans les fonds solidaires. Il a estimé que la disposition proposée par M. Yves Cochet, dont on comprend le principe, risque cependant de faire l'objet d'abus. Il a par conséquent invité M. Yves Cochet à revoir la rédaction de son amendement, dans la perspective d'un nouvel examen lors de la réunion que votre Commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement.

**M. Yves Cochet** a alors *retiré* son amendement.

Votre Commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet, renvoyant au décret le soin de fixer le délai au bout duquel les fonds doivent atteindre le seuil de 5 % investis dans l'économie solidaire pour pouvoir bénéficier de l'avantage fiscal prévu par le projet de loi. Votre **Rapporteur** a jugé le dispositif proposé par M. Yves Cochet difficilement applicable.

Votre Commission a *adopté* un amendement (**n° 81**) présenté par votre Rapporteur simplifiant, par l'instauration d'un taux uniforme de 35 %, la mise en œuvre de la provision pour investissement spécifique aux fonds solidaires. En conséquence, un amendement de M. Yves Cochet modifiant le calcul de cette provision est *devenu sans objet*.

Votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Cochet, de coordination, avec l'extension de la possibilité de détenir des fonds solidaires à l'ensemble des plans d'épargne salariale.

Elle a ensuite examiné un amendement du même auteur donnant la possibilité aux fonds solidaires d'intervenir, jusqu'à 25 %, dans le capital d'entreprises solidaires, au lieu des 10 % actuellement prévus par le texte. Votre **Rapporteur** a estimé que le relèvement de seuil proposé par M. Yves Cochet est contraire à la nécessité de sécuriser l'épargne salariale, et qu'il vaudrait mieux multiplier le nombre de fonds plutôt que favoriser l'importance de l'épargne détenue par chaque fonds.

**M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, a, lui aussi, fait observer qu'il est nécessaire de sécuriser l'épargne salariale, et qu'en tout état de cause les représentants des salariés aux conseils de surveillance des fonds auront la possibilité, s'ils le souhaitent, d'orienter l'épargne vers l'économie solidaire.

**M. Yves Cochet** a relativisé le risque d'insécurité car, en matière d'économie solidaire, les projets financés sont généralement d'un très faible montant.

Votre Commission a *rejeté* cet amendement, ainsi qu'un amendement du même auteur complétant le dispositif d'incitation à l'investissement solidaire par la mise en place d'un crédit d'impôt consenti aux salariés.

Votre Commission a ensuite *adopté* l'article 9, ainsi modifié.

\*

\* \*

*Article 10*

**(Art. L. 443-4 du code du travail)**

*Obligation d'offrir des modes de placement sécurisés  
dans le cadre du PEE*

Cet article, afin de renforcer la sécurité des salariés épargnant dans le cadre d'un PEE, diversifie l'affectation des sommes que ce plan recueille.

L'article L. 443-3 du code du travail détermine de manière limitative les modalités d'utilisation des sommes recueillies sur un PEE. Celles-ci ne peuvent être affectées qu'à l'acquisition de quatre types de titres : actions de SICAV, parts de FCPE, titres émis par l'entreprise et actions émises par des sociétés créées par les salariés pour racheter une entreprise.

Or, ces titres ne sont pas tous négociables et ont un degré de liquidité très variable. Afin de sécuriser l'épargne des salariés, l'article L. 443-4 du même code impose alors au règlement du PEE d'offrir à ses adhérents au moins l'un des deux modes de placement liquide suivants : actions de SICAV ou parts d'un FCPE diversifié n'employant pas plus de 10 % de son actif en titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.

Cependant, il est possible de déroger à cette obligation et de n'offrir qu'un seul FCPE, à condition que l'actif de celui-ci comporte au moins un tiers de titres liquides. Le code du travail reste muet sur la consistance des deux tiers restants. Du fait de cette dérogation et en application des dispositions de l'article 7 du décret du 6 septembre 1989 relatives à la composition de l'actif d'un FCPE, un PEE peut n'offrir qu'un seul FCPE investi en titres de l'entreprise, à hauteur des deux tiers de son actif si ceux-ci ne sont pas négociables et pour la totalité de son actif dans le cas contraire, les titres négociables de l'entreprise étant considérés comme des titres liquides

Cette situation n'est pas satisfaisante, en particulier pour les salariés des petites et moyennes entreprises dont généralement les titres ne sont pas cotés. Dès lors, leurs salariés cumulent, plus que ceux des grands groupes, des risques sur leur emploi et leur épargne. C'est pourquoi le présent article procède à une réécriture globale de l'article L. 443-4 du code du travail, destinée à renforcer la sécurité des épargnants.

D'une part, il supprime la possibilité de n'offrir qu'un seul FCPE

sous réserve que son actif soit, pour un moins un tiers, composé de titres liquides. Il ne sera donc plus possible de n'offrir qu'un seul FCPE investi pour les deux tiers en titres non liquides, particulièrement peu sécurisé si ces titres non liquides sont des titres de l'entreprise.

D'autre part, il modifie la définition d'un FCPE diversifié en appuyant celle-ci sur le caractère obligatoirement négociable des titres composant son actif. En effet, celui-ci ne pourra être composé que « *valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités* » ou de parts d'OPCVM investis eux-mêmes en titres négociables. De plus, la nouvelle rédaction de l'article L. 443-4 renvoie expressément aux « *règles fixées en application de l'article 25 de la loi du 23 décembre 1988* ». Celles-ci, figurant dans le décret du 6 septembre 1989, décrivent les limites fixées à la composition de l'actif d'un FCPE. Les dispositions de ce décret seront naturellement modifiées à la suite de la promulgation du présent projet de loi.

La nouvelle rédaction de l'article L. 443-4 introduit cependant une marge de souplesse dans la mise en œuvre de ses dispositions. L'offre minimale de modes de placement ne sera pas appréciée uniquement dans le cadre du PEE de l'entreprise concernée. Si celle-ci se trouve dans le champ d'application d'un PEI ou d'un PEG offrant une « *même durée minimum de placement* », cette obligation sera réputée respectée si le PEI et le PEG offrent la possibilité de placer les sommes versées dans un OPCVM présentant les mêmes caractéristiques, c'est-à-dire investi lui aussi en titres négociables.

En vertu de l'article L. 443-3 du code du travail, les sommes versées dans un PEE peuvent être investies dans l'acquisition de parts de FCPE. La nouvelle rédaction de l'article L. 443-4 pose une règle particulière lorsque ces FCPE sont investis en titres non négociables de l'entreprise. Dans ce cas, reprenant la règle actuelle, l'actif de ce FCPE doit comporter au moins un tiers de titres liquides, c'est-à-dire de titres négociables ou de titres émis par un OPCVM.

La nouvelle rédaction de l'article L. 443-4 ne conserve pas l'actuel dernier alinéa qui prévoit que ces règles « *ne s'appliquent pas aux actions acquises pour un PEE ou un FCPE dans le cadre d'une opération de reprise d'entreprise par ses salariés* ». Cette disparition ne supprime pas la possibilité d'affecter les sommes recueillies dans un PEE à l'acquisition de telles actions, puisque cette utilisation reste autorisée par l'article L. 443-3 du code du travail, qui demeure inchangé sur ce point. Cependant, l'intervention d'un PEE dans le cadre d'une opération de reprise d'une entreprise par ses salariés ne saurait dispenser de l'obligation d'offrir une possibilité de placement diversifié en titres côtés.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* deux amendements de votre Rapporteur, le premier (**n° 82**) de nature rédactionnelle, le second (**n° 83**) autorisant un FCPE, dans la limite de 30 % de son actif, à détenir des parts de fonds communs de placement à risques (FCPR) ou de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI).

Votre Commission a *adopté* l'article 10, ainsi modifié.

\*

\* \*

#### *Après l'article 10*

Considérant que les salariés prennent des risques qu'il convient de minimiser, **M. Yves Cochet** a présenté un amendement tendant à créer un fonds de garantie des sociétés de gestion ayant pour objet d'indemniser les salariés en cas d'indisponibilité de leurs dépôts.

Votre **Rapporteur** a jugé l'amendement inadapté dans la mesure où ce sont les banques dépositaires, et non les sociétés de gestion, qui manient les fonds. Or, elles sont déjà couvertes par un fonds de garantie. L'amendement a alors été *retiré*.

Votre Commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. Daniel Feurtet prévoyant un nouveau dispositif d'incitation fiscale en faveur du capital risque.

#### *Article additionnel après l'article 10*

#### **(Art. L. 444-6 (nouveau) du code du travail)**

#### **Information des conseils de surveillances des FCPE**

Votre Commission a *adopté* un amendement (**n° 84**) de votre Rapporteur obligeant les organismes dans lesquels sont investies les sommes placées dans les FCPE à rendre compte, chaque année, du caractère « éthiquement responsable » de leurs placements.

\*

\* \*

#### **Titre IV**

renforcement des droits des salariÉs dans l'entreprise

##### *Avant l'article 11*

**M. Yves Cochet**, après avoir approuvé l'économie du titre V du projet de loi, a souhaité transposer les dispositions relatives à la conclusion des accords de réduction du temps de travail à la mise en place des plans d'épargne entreprise, en prévoyant l'accord des organisations syndicales représentatives.

Votre **Rapporteur** a fait observer que les dispositions sur la réduction du temps de travail avaient un caractère obligatoire alors que la mise en place des fonds d'épargne salariale résulte d'actes volontaires de la part des salariés. Il a donc jugé peu opportun d'organiser des systèmes de consultation trop contraignants.

**Mme Nicole Bricq** a estimé, pour sa part, que l'amendement soulevait à nouveau la question de la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise, et risquait de fragiliser la constitution des plans d'épargne entreprise et de compliquer les négociations.

L'amendement a été *rejeté*.

\*  
\* \*

##### *Article 11*

**(Art. 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)**

*Diverses dispositions relatives à la négociation collective  
en matière d'épargne salariale*

Le présent article comporte six dispositions disparates renforçant la négociation collective en matière d'épargne salariale : - extension de l'obligation annuelle de négocier aux questions relatives à l'épargne salariale (*paragraphe I*), - présence obligatoire de clauses relatives à

l'épargne salariale pour autoriser l'extension d'une convention collective de branche (*paragraphe II*), - discussion de la création d'un plan d'épargne lors de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation (*paragraphes III et V*), - assouplissement des modalités de répartition de la réserve spéciale de participation (*paragraphe IV*), - consultation du comité du personnel ou des délégués du personnel sur le projet de règlement d'un PEE institué à l'initiative de l'employeur (*1° du paragraphe VI*) - et dépôt obligatoire auprès de la direction départementale du travail des règlements des plans d'épargne (*2° du paragraphe VI*).

### **1.- Extension de l'obligation annuelle de négocier aux questions relatives à l'épargne salariale (*paragraphe I*)**

L'article L. 132-27 du code du travail impose à l'employeur d'engager chaque année une négociation dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales. Cette négociation doit porter sur les salaires effectifs et la durée effective et l'organisation du temps de travail. La loi n° 96-641 du 27 juillet 1999 relative à la couverture maladie universelle a étendu le champ de cette négociation aux modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie, si les salariés ne sont pas couverts par un tel accord.

De la même façon, le présent article étend le champ de la négociation annuelle à la mise en place d'un des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PEI ou PPESV). Cette obligation de négocier ne s'impose que si les salariés de l'entreprise ne sont couverts ni par un accord de branche ni par un accord d'entreprise ayant mis en place au moins l'un des dispositifs d'épargne salariale. Elle permet d'intégrer l'épargne salariale dans les thèmes de la négociation collective. La référence à l'existence d'un accord de branche s'explique par l'existence d'un accord de cette nature couvrant les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

A l'heure actuelle, l'article L. 444-3 du code du travail prévoit un dispositif ayant un objet comparable. En cas d'absence d'accord d'intéressement ou de participation, l'employeur doit proposer chaque année un « *examen* » des conditions de mise en œuvre de tels dispositifs dans l'entreprise. La substitution d'une négociation à un simple examen permet de renforcer l'obligation pesant sur l'employeur.

En effet, la mise en œuvre de la négociation annuelle est encadrée par le code du travail. Ainsi, le non respect de l'obligation d'engager la négociation est pénalement sanctionné comme une entrave au droit syndical (article L. 153-2 du code du travail). Elle ne signifie pas cependant

l'obligation de conclure, la Cour de cassation considérant même que l'absence de proposition avancée par l'employeur ne suffit pas à constituer le délit. En cas de carence de l'employeur, la négociation peut s'engager à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives, l'employeur devant convoquer les partenaires sociaux dans les 15 jours qui suivent (articles L. 132-27 et L. 132-28 du même code). L'employeur ne peut prendre de décision affectant la collectivité des salariés sur les matières faisant l'objet de la négociation pendant la durée de celle-ci, sauf si l'urgence le justifie (article L. 132-29 du même code). En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal reprenant le dernier état des propositions est établi : il énonce les décisions que l'employeur entend appliquer unilatéralement et doit être déposé à la direction départementale du travail et au conseil de prud'hommes.

## **2.- Présence obligatoire de clauses relatives à l'épargne salariale pour autoriser l'extension d'une convention collective de branche (*paragraphe II*)**

Le présent article complète l'article L. 135-5 du code du travail qui énumère les clauses que doit contenir une convention nationale de branche pour être étendue. Rappelons que la procédure d'extension a pour effet de rendre obligatoire la convention ou l'accord à l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'application territorial et professionnel, sans condition d'appartenance aux organisations d'employeurs signataires. L'opportunité de l'extension appartient au seul ministre du travail après que votre Commission nationale de la négociation collective ait rendu un avis motivé.

Les clauses obligatoires sont au nombre de quatorze couvrant les champs les plus importants de la négociation collective, parmi lesquels l'exercice du droit syndical, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles, les éléments de salaires, les congés payés, les conditions de rupture des contrats de travail, etc...

Le présent article complète cette énumération par un 15° relatif aux *« modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus au titre IV relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 443-1-2 (PPESV), s'il est mis en place, à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 443-3 »*.

Cette disposition gardera une portée très limitée. En effet, elle n'a pas pour portée d'interdire l'extension des conventions qui n'imposeraient pas aux entreprises couvertes de mettre en œuvre l'un ou l'autre des

dispositifs d'épargne salariale. La convention devra seulement comporter des dispositions portant sur les « *modalités de mise en œuvre* » de ces dispositifs, si l'une des entreprises couvertes décidait de leur mise en place. De telles dispositions ne pourront, dès lors, être que de portée très générale ou se borner à rappeler les caractéristiques du minimum légal.

### **3.– Discussion de la création d'un plan d'épargne lors de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation (paragraphe III et V)**

A l'heure actuelle, les liens entre intéressement, participation et PEE sont les suivants :

- l'accord d'intéressement ne peut interdire ou rendre obligatoire le versement au PEE par les salariés de leurs primes d'intéressement, cette décision résultant exclusivement de leur choix individuel ;
- l'accord de participation, en revanche, peut rendre obligatoire le versement au PEE des sommes issues de la participation, l'autoriser au libre choix du salarié ou l'interdire purement et simplement.

Comme l'explique l'exposé des motifs, ces deux paragraphes prévoient que « *pour favoriser le développement des plans d'épargne, (...) la question de la mise en place d'un PEE, d'un PPESV ou de l'adhésion à un PEI soit posée lors de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation* ».

Pour ce faire, le **paragraphe III** complète l'article L. 441-3 du code du travail relatif aux clauses obligatoires de tout accord d'intéressement. Aux sept clauses actuelles (durée d'application, établissements concernés, modalités de calcul de l'intéressement et critères de répartition de ses produits, dates de versement, conditions d'information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, procédures de règlement des conflits), il ajoute « *la possibilité ou non d'affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à des comptes ouverts au nom des salariés dans un des plans prévus au chapitre III du présent titre* ». De même, le paragraphe V modifie l'article L. 442-5 du même code relatif au contenu des accords de participation, afin que ceux-ci précisent obligatoirement « *si les sommes perçues au titre de la participation peuvent être affectées à des comptes ouverts au nom des salariés dans un des plans visés au chapitre III du présent titre* ».

#### **4.– Assouplissement des modalités de répartition de la réserve spéciale de participation (*paragraphe IV*)**

En vertu de l'article L. 442-4 du code du travail, la réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés proportionnellement à l'ensemble des sommes qu'ils ont perçues pendant l'exercice, dans la limite d'un plafond fixé à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit, pour 2000, 176.400 francs soit 26.880,9 euros). De plus, la somme attribuée à chaque salarié ne peut excéder la moitié de ce plafond.

Cependant, ce même article permet aux partenaires sociaux de définir, dans le cadre de l'accord de participation, une autre formule de répartition : pour 50 % au maximum, la réserve spéciale de participation peut être répartie en fonction de la durée de présence dans l'entreprise du salarié, le solde étant réparti en fonction du salaire dans les mêmes conditions de plafond que précédemment.

**Le paragraphe IV** du présent article accroît les marges de négociation des partenaires sociaux. Si le mode de répartition selon les salaires reste la formule de droit commun, notamment en cas de silence de l'accord, deux autres critères (répartition uniforme ou, comme aujourd'hui, durée de présence dans l'entreprise) pourront être retenus et la possibilité de les utiliser conjointement, éventuellement avec celui des salaires, selon une formule spécifique, sera désormais possible. Le champ d'application de cette formule conventionnelle n'est plus limité à la moitié de la réserve spéciale de participation.

#### **5.– Consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur le projet de règlement d'un PEE institué à l'initiative de l'employeur (*1° du paragraphe VI*)**

Contrairement à la participation et à l'intéressement dont la création nécessite la conclusion d'un accord collectif, la mise en place d'un PEE peut résulter de la décision unilatérale de l'employeur.

Sans remettre en cause cette possibilité, le 1° du paragraphe VI vise à encourager, malgré l'existence de cette procédure de décision unilatérale, une certaine concertation entre les partenaires sociaux. C'est pourquoi il complète l'article L. 443-1 du code du travail en prévoyant que, lorsque le PEE est mis en place par une décision de l'employeur, celui-ci recueille l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du

personnel sur le projet de règlement du PEE. Cette consultation doit intervenir au moins quinze jours avant son dépôt auprès de la direction départementale du travail, dépôt rendu obligatoire par le 2° de ce même paragraphe (*cf.* ci-dessous).

Il est précisé, en outre, que le personnel est informé de l'existence et du contenu du règlement du PEE ainsi octroyé. En matière d'information du personnel, le code du travail ne traite, curieusement, que de l'accord de participation, qui doit comporter des dispositions sur ce sujet en vertu de l'article L. 442-5. En revanche, aucune précision de cette nature n'est apportée pour les accords d'intéressement ou les règlements de PEE. Le fait de ne comporter de précisions que pour les règlements de PEE créés à la seule initiative de l'employeur peut paraître inutilement restrictif.

#### **6.- Dépôt obligatoire auprès de la direction départementale du travail des règlements des plans d'épargne (2° du paragraphe VI)**

En application de l'article L. 442-8 du code du travail, tous les accords de participation doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail. Ce dépôt ne constitue pas une condition de validité de l'accord, qui reste applicable même s'il n'a pas été déposé, mais conditionne le bénéfice des exonérations fiscales et sociales prévues en matière de participation. En ce qui concerne les accords d'intéressement, l'article L. 441-2 prévoit des dispositions analogues et, de plus, fixe un délai pour l'accomplissement de cette formalité de dépôt.

En revanche, actuellement, le règlement d'un PEE n'a pas à être déposé auprès de la direction départementale du travail. Le 2° du paragraphe VI du présent article comble cette lacune en imposant cette formalité pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales applicables en matière de PEE.

\*

\* \*

Votre Commission a examiné l'amendement (n° 8) de votre Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, excluant la référence à l'accord de branche pour l'obligation annuelle de négocier les questions relatives à l'épargne salariale, **M. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, ayant estimé que les négociations doivent se faire au plus près des préoccupations des entreprises.

Votre **Rapporteur** a indiqué qu'il ne fallait pas exclure des accords de branche, d'autant qu'il en existe un dans le bâtiment, et qu'un autre, concernant les équipementiers automobiles, est en préparation. Le **Président Henri Emmanuelli** a déclaré ne pas comprendre la logique de l'amendement, puisque les accords de branche sont protecteurs du salarié. L'amendement a alors été *rejeté*.

Votre Commission a, en revanche, *adopté* l'amendement (n° 9) de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, précisant que l'obligation annuelle de négocier porterait, pour les entreprises déjà couvertes par un accord, sur son application et sur les moyens de l'améliorer.

Elle a ensuite *adopté* deux amendements (n° 85 et 86) de précision de votre Rapporteur.

**M. Yves Cochet** a *retiré*, compte tenu du débat précédent, un amendement proposant d'assujettir les abondements des entreprises aux prélèvements sociaux. Un amendement identique de M. Daniel Feurtet a été *rejeté*.

Votre Commission a *adopté* l'article 11, ainsi modifié

\*  
\* \*

#### *Après l'article 11*

Deux amendements de M. Daniel Feurtet visant à prendre en compte les abondements pour les calculs de cotisations d'assurances sociales ont été *rejetés*.

\*  
\* \*

#### *Article 12*

**(Art. L. 443-3 du code du travail ; Art. 20 et 21 de la loi n° 88-1201  
du 23 décembre 1988)**

#### *Conseils de surveillance des FCPE*

Le présent article précise les pouvoirs des divers types de conseils de surveillance d'un FCPE, leurs obligations vis-à-vis de porteurs ainsi que les conditions dans lesquelles ils exercent leurs droits de vote.

Le PEE prévoit le plus souvent l'institution d'un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) pour placer l'épargne des salariés. La constitution d'un tel FCPE est même, en l'état actuel du droit, obligatoire lorsque le PEE est investi en valeurs mobilières diversifiées.

Les FCPE sont des instruments financiers régis par la loi précitée du 23 décembre 1988, en particulier par ses articles 20 et 21. Comme un FCP classique, le FCPE n'a pas la personnalité juridique et constitue une copropriété de valeurs mobilières, chaque salarié étant porteur de parts. Il est géré par un organisme spécialisé, la société de gestion qui doit être agréée par la Commission des opérations de bourse (COB), et, dans un but de garantie, les sommes et les titres sont déposés dans une banque. Un conseil de surveillance assure le contrôle de la gestion du FCPE et un commissaire aux comptes vérifie la régularité des opérations et des comptes. Un règlement, établi conjointement par la société de gestion et la banque dépositaire, détermine les modalités de fonctionnement du FCPE et les responsabilités de chacun des intervenants.

A l'heure actuelle, et contrairement à l'intention initiale du législateur, la distinction entre les FCPE régis par l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 et ceux régis par son article 21 est uniquement statutaire. Elle porte sur la composition des conseils de surveillance (ceux de l'article 20 sont constitués de représentants des salariés porteurs de parts et pour moitié au plus de représentants de l'entreprise, tandis que ceux de l'article 21 sont exclusivement composés de représentants des salariés porteurs de parts en activité) et sur les modalités d'exercice des droits de votes attachés aux titres détenus (exercice collectif par le conseil de surveillance dans le cas de l'article 20, exercice individuel par les porteurs de parts dans l'autre cas). Les FCPE de l'article 21 avaient initialement pour vocation de gérer les titres émis par l'entreprise ou par les entreprises qui lui sont liées, les FCPE de l'article 20 devant être, au contraire, plus diversifiés. Mais, ni la loi ni les textes pris pour son application n'interdisent à ces derniers d'être intégralement investis en titres de l'entreprise. La distinction entre les deux types de FCPE ne s'appuie donc sur aucune approche économique. Comme le souligne le rapport remis au Premier ministre, « *la différence de risque économique existant entre un fonds dédié à l'actionnariat salarié et un fonds diversifié n'est donc guère mise en lumière par les statuts, ce qui nuit à la clarté et à la légitimité des mécanismes.* » Cette situation est aggravée par le fait que la quasi-totalité des entreprises ont opté pour le régime de l'article 20, qui leur permet de disposer de représentants aux conseils de surveillance et d'être les gestionnaires réels des fonds, apparentant ainsi le système à un quasi-autocontrôle de fait.

C'est pourquoi, le présent article entend distinguer clairement épargne diversifiée et actionnariat salarié, s'agissant de la composition et des prérogatives des conseils de surveillance des FCPE. Le régime juridique des FCPE diversifiés est défini par le *paragraphe I*, qui procède à une profonde modification de l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988. Le *paragraphe II* réserve l'article 21 de cette même loi aux FCPE tournés vers l'actionnariat salarié. Enfin, le *paragraphe III* fixe un délai pour la mise en conformité des règlements des FCPE existants aux nouvelles dispositions du présent projet de loi.

### **1.- Régime juridique des FCPE diversifiés (paragraphe I)**

**Le paragraphe I** définit le champ d'application de l'article 20

(*c du 2°*), définit la composition du conseil de surveillance (*a du 2°*), répartit les prérogatives respectives de ce dernier et de la société de gestion

(*b du 2°*) et précise les conditions d'exercice des droits de vote attachés aux titres détenus.

#### ***- le champ d'application***

Le régime juridique de l'article 20 constitue le régime de droit commun des FCPE créés pour gérer les sommes issues de l'épargne salariale. En vertu des articles 6 et 7 du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 portant application de la loi du 23 décembre 1988, son actif ne peut être investi qu'en valeurs mobilières négociées sur un marché réglementé (en France et dans l'Espace économique européen, voire dans les autres États, si ce marché n'a pas été écarté par la COB), en titres émis par l'entreprise ou en parts d'OPCVM à vocation générale. La règle de dispersion des risques, interdisant d'employer plus de 10 % de son actif en titres émis par un même émetteur, n'est pas applicable aux titres émis par l'entreprise, sous réserve que son actif soit constitué pour au moins un tiers de titres liquides. Ainsi, un FCPE régi par l'article 20 peut être investi en titres de l'entreprise à hauteur des deux-tiers si ces titres ne sont pas négociables, pour la totalité dans le cas contraire.

Désormais, le projet de loi entend exclure cette possibilité. La vocation d'un FCPE diversifié conduit à limiter le champ d'application de l'article 20 aux seuls FCPE « *dont l'actif comprend au plus un tiers de titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 443-3 du code du travail* » (c'est-à-dire

entrant dans son périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes). Par ailleurs, la non-application de ces dispositions aux FCP gérés par une société soumise au statut de la coopération et constitués entre ses salariés est confirmée.

#### **- la composition du conseil de surveillance**

En vertu du deuxième alinéa de l'article 20, le règlement du FCPE prévoit que le conseil de surveillance est composé de représentants des salariés porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise (ou des entreprises concernées dans le cas d'un FCPE multi-entreprises). Les articles R. 442-13 et R. 443-6 du code du travail précisent que les représentants des salariés porteurs de parts sont désignés « *soit par élection, soit par le ou les comités d'entreprises intéressés, soit par les organisations syndicales représentatives* ». Le projet de loi maintient le caractère paritaire de la composition du conseil de surveillance, mais apporte deux modifications aux règles actuelles :

- l'article 20 ne fait plus référence aux représentants des « *salariés porteurs de parts* » mais aux « *porteurs de parts* » ; cette modification permet de reconnaître le droit de vote aux anciens salariés en cas d'élection et autorise leur présence dans le conseil de surveillance ; il s'agit d'éviter que les départs en retraite ne privent les conseils de surveillance de la présence de personnes disponibles et ayant acquis une expérience en la matière ; le fait que ces personnes aient perdu tout lien avec l'entreprise n'est, en effet, guère préjudiciable s'agissant de FCPE diversifiés, puisque leur conseil de surveillance joue essentiellement le rôle d'un comité d'investisseurs ;
- l'article 20 impose désormais que le président du conseil de surveillance soit choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Par ailleurs, le 1° du paragraphe I complète l'article L. 443-3 du code du travail afin de permettre au règlement du PEE de prévoir que l'ensemble des FCPE régis par l'article 20 éligibles au PEE disposent d'un conseil de surveillance commun. Une telle possibilité peut permettre de faciliter la mise en place (en dispensant de procéder à de multiples élections ou désignations) et le fonctionnement de cette instance (en évitant de multiplier les séances). De même, elle devrait permettre une approche plus globale de la stratégie de placement offerte aux salariés. Dans cette hypothèse, le règlement du PEE précise les modalités de désignation du conseil de surveillance unique.

**- les prérogatives du conseil de surveillance**

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 20 sont entièrement réécrits, afin de préciser les prérogatives respectives du conseil de surveillance et de la société de gestion :

- ils explicitent le rôle d'un conseil de surveillance de FCPE alors que le droit actuel est muet sur ce point : le conseil de surveillance est ainsi « *chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable* » ;
- ils précisent les moyens d'informations du conseil de surveillance (celui-ci « *peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes qui sont tenus de déférer à sa convocation* ») et inscrivent dans la loi l'existence d'un rapport annuel de gestion établi par la société de gestion (celui-ci n'est actuellement exigé qu'en vertu d'une instruction de la COB), dont le contenu est renvoyé à un règlement de la COB ;
- ils introduisent une distinction entre les transformations et modifications du règlement du FCPE qui relèvent du conseil de surveillance et celles qui, en vertu du règlement, pourront être décidées par la société de gestion sans consulter le conseil de surveillance, alors qu'actuellement elles relèvent toutes de la compétence du conseil. Il s'agit d'introduire une plus grande souplesse en autorisant la société de gestion à procéder elle-même à des transformations mineures qui n'ont qu'une dimension purement administrative ; la rigidité actuelle est d'ailleurs fréquemment tournée par des validations *a posteriori*. Il convient de rappeler que les transformations ou modifications les plus importantes font, en outre, l'objet d'une obligation déclarative auprès de la COB, voire sont soumises à l'agrément de celle-ci ; en revanche, les fusions (transferts de la totalité de l'actif vers un autre FCPE), scissions (transfert de la totalité de l'actif vers plusieurs FCPE) et liquidations continuent à être décidées par le conseil de surveillance.

De plus, comme la société de gestion en vertu de l'article 12 de la loi du 23 décembre 1988, précitée, ou le liquidateur en application de l'article 18 de celle-ci, le conseil de surveillance acquiert désormais le droit d'« *agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs* ».

### ***- L'exercice des droits de vote***

En vertu du troisième alinéa de l'article 20, les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le FCPE sont exercés par le conseil de surveillance, qui peut, à cet effet, désigner un ou plusieurs mandataires représentant le FCPE aux assemblées générales des sociétés émettrices. Toutefois, une dérogation est possible à cette règle générale : lorsque le FCPE est constitué exclusivement en vue de gérer des titres de l'entreprise ou de sociétés qui lui sont liées, son règlement peut prévoir que les droits de vote sont « *exercés individuellement par les porteurs de parts* » (sauf pour les parties de droits formant rompus, pour lesquels les droits de vote restent exercés par le conseil de surveillance) et peut fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits de vote doubles.

La nouvelle rédaction de cet alinéa de l'article 20 n'abordant pas la question de l'exercice des droits de vote, le droit commun des FCP devient applicable. Dans la mesure où la société de gestion représente le FCPE à l'égard des tiers (*cf.* article 12 de la loi du 23 décembre 1988), c'est elle qui exerce les droits de vote attachés aux titres détenus par le FCPE, qu'il s'agisse de titres de l'entreprise ou non.

Ce transfert de compétences rejoint, dans une grande mesure, la pratique habituelle, la société de gestion étant fréquemment mandatée pour exercer les droits de vote. La société de gestion exercera cette compétence sous le contrôle du conseil de surveillance, qui pourra la révoquer s'il estime qu'elle défend mal les intérêts des porteurs de parts dans ses votes. Elle engagera également sa responsabilité puisque le conseil de surveillance acquiert le droit d'agir en justice, devant le juge civil, pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

De la même façon et pour les mêmes raisons, la décision d'apporter les titres détenus aux offres d'achat ou d'échange appartient à la société de gestion.

## **2.- Le régime juridique des FCPE investis en titres de l'entreprise (paragraphe II)**

**Le paragraphe II** procède à une large réécriture de l'article 21 de la loi du 23 décembre 1988, qui définira désormais le régime juridique des FCPE investis en titres de l'entreprise.

Par cohérence avec la nouvelle rédaction de l'article 20, l'article 21 est désormais applicable aux FCPE « *dont plus du tiers de l'actif est*

*composé de titres émis par l'entreprise ou par toute société qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 443-3 du code du travail ».*

***- la composition du conseil de surveillance***

Aux termes des nouvelles dispositions du deuxième alinéa de l'article 21, la composition du conseil de surveillance d'un FCPE de l'article 21 est déterminée par son règlement. Seules deux formules sont possibles :

- soit l'« *élection sur la base du nombre de parts détenues par chaque salarié porteur de parts* », seule formule aujourd'hui possible en vertu de l'article 21 ;
- soit la composition telle qu'elle est décrite à l'article 20, c'est-à-dire la composition paritaire : représentants des porteurs de parts/représentants de l'entreprise.

***- les prérogatives du conseil de surveillance***

Les huitième et neuvième alinéas nouveaux de l'article 21 déterminent les prérogatives respectives du conseil de surveillance et de la société de gestion dans les mêmes termes que ceux qui ont été introduits à l'article 20.

Cependant, en raison de la nature du FCPE, des dispositions spécifiques d'information du conseil de surveillance sont mises en place par les cinquième et sixième alinéas nouveaux de l'article 21. Il s'agit de permettre au conseil de surveillance de disposer des informations nécessaires à l'exercice de sa mission de contrôle de la valorisation de l'actif du FCPE. Ces alinéas distinguent selon que l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise, donc selon qu'elle emploie plus ou moins de 50 salariés.

Dans le premier cas, le cinquième alinéa, nouveau, précise que le conseil de surveillance du FCPE est destinataire de l'ensemble des informations transmises au comité d'entreprise en application des articles L. 432-4 du code du travail (notamment le rapport économique annuel d'ensemble, l'ensemble des documents obligatoirement transmis aux assemblées générales d'actionnaires, les informations trimestrielles sur l'évolution financière, etc...) et L. 432-4-2 du même code (rapport annuel récapitulatif de l'essentiel des informations précédemment énumérées pour les entreprises de moins de 300 salariés). Le conseil de surveillance est également destinataire des rapports de l'expert-comptable désigné à l'initiative du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 (celui-ci peut être désigné pour l'examen des comptes annuels,

lorsque la procédure pour licenciement économique doit être mise en œuvre ou lorsque l'entreprise envisage d'introduire de nouvelles technologies).

En l'absence de comité d'entreprise, le conseil de surveillance acquiert la possibilité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du même code. Le conseil de surveillance peut également convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise « *pour recevoir leurs explications sur les comptes de l'entreprise* » ou « *inviter le chef d'entreprise à expliquer les événements ayant eu une influence significative sur la valorisation des titres* ».

### **- L'exercice des droits de vote**

En vertu de la nouvelle rédaction des troisième et quatrième alinéas de l'article 21, l'identité de la personne qui exerce les droits de vote dépend du choix qui a été fait en ce qui concerne la composition du conseil de surveillance et de la nature des titres en cause.

Si le conseil de surveillance est exclusivement composé de représentants élus par l'ensemble des salariés porteurs de parts en activité, qui sont eux-mêmes salariés et porteurs de parts, c'est le conseil de surveillance qui exerce les droits de vote attachés aux titres de l'entreprise ou de toute société qui lui est liée. Dans ce cas, le conseil « *rend compte, en les motivant, de ses votes aux porteurs de parts* ». Pour les autres titres, en raison de sa mission de représentation du FCPE à l'égard des tiers, c'est la société de gestion qui exerce les droits de vote.

Si le conseil de surveillance est composé paritairement en application de l'article 20, c'est le règlement du FCPE qui détermine comment les droits de vote attachés aux titres de l'entreprise sont exercés : ce peut être par le conseil de surveillance dans les mêmes conditions que précédemment (avec obligation de rendre compte aux porteurs de parts) ou par chaque porteur individuellement (sous réserve, comme actuellement, que les droits de vote attachés aux fractions de parts formant rompus soient exercés par le conseil). Pour que les porteurs de parts puissent exercer leurs droits de vote en connaissance de cause, il est précisé que le conseil de surveillance doit mettre à leur disposition « *les informations économiques et financières, portant sur les trois derniers exercices, qu'il détient sur l'entreprise* ». Comme précédemment, les droits de vote attachés aux autres titres sont exercés par la société de gestion.

Matière connexe à l'exercice des droits de vote, la question de la

décision d'apporter ou non les titres aux offres d'achat ou d'échange incombera, en vertu du septième alinéa de l'article 21 au conseil de surveillance en cas d'offres publiques réglementées et, pour les autres offres, si le règlement du PEE le permet. Dans le cas contraire, l'apport des titres à l'offre n'est pas possible. De plus, le règlement du FCPE peut préciser les cas dans lesquels le conseil de surveillance doit recueillir l'avis préalable des porteurs de parts.

### 3.- Délai de mise en conformité des règlements des FCPE existants (paragraphe III)

Le **paragraphe III** du présent article prévoit que les règlements des FCPE existants à la date de publication de la présente loi doivent être mis en conformité avec les nouvelles dispositions des articles 20 et 21 de la loi du 23 décembre 1988 dans un délai de neuf mois.

La brièveté de ce délai a été souligné devant votre Rapporteur, notamment au regard du nombre élevé de FCPE concernés (près de 3.500 à la fin de 1999). Cependant, les conseils de surveillance doivent obligatoirement se réunir au moins une fois par an afin d'examiner le rapport annuel établi par la société de gestion. Dans la grande généralité des cas, ces rapports sont établis au cours du premier semestre de chaque année et la réunion du conseil a également lieu au cours de ce même semestre. Étant donné la date prévisible de publication de la présente loi (le début de l'année 2001), le délai de neuf mois permet d'attendre cette réunion obligatoire du conseil, sans avoir besoin de convoquer une réunion exceptionnelle de celui-ci.

\*

\* \*

Votre Commission a adopté un amendement (n° 87) de votre Rapporteur prévoyant que le choix de la composition du conseil de surveillance, paritaire ou exclusivement composé de représentants des salariés porteurs de parts, que le projet de loi renvoie au règlement du FCPE, puisse être fait par les partenaires sociaux, en amont, dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise lui-même.

Elle a ensuite examiné six amendements soumis à une discussion commune. Le premier, du Rapporteur, visait à introduire dans l'article 20 de la loi de 1988 une disposition figurant dans la partie réglementaire du code du travail, qui précise que les modalités de désignation des membres du conseil de surveillance du FCPE sont déterminées par le règlement de celui-ci. Le deuxième et le troisième, identiques, présentés respectivement par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales (n° 10) et par M. Yves Cochet, maintiennent la règle actuelle, selon laquelle seuls des salariés peuvent siéger au conseil de surveillance du FCPE. **MM. Pascal Terrasse**, Rapporteur pour avis, et **Yves Cochet** ont souligné la divergence d'intérêts qui existe inévitablement entre salariés et retraités, ce qui justifie l'exclusion de ces derniers, alors que **M. Jean-Jacques Jégou** a estimé, à

l'inverse, que, tout salarié ayant vocation à devenir retraité, exclure les retraités n'était pas acceptable. votre **Rapporteur** a souligné que les retraités étant plus disponibles, il n'y avait pas d'inconvénient à leur donner une place dans le conseil de surveillance d'un FCPE diversifié. Cependant, il s'est dit prêt à se rallier à la position exprimée par M. Pascal Terrasse, et a alors modifié son amendement pour limiter aux seuls salariés la représentation des porteurs de parts au conseil de surveillance. Cet amendement (**n° 88**) a été *adopté* ; de ce fait, les deux amendements restants sont *devenus sans objet*.

Un quatrième amendement présenté par M. Jean-Jacques Jégou a pour objet de faire désigner tous les représentants des porteurs de parts par élection. Un cinquième amendement de M. Pascal Terrasse, Rapporteur pour avis, (n° 11) vise à ce que les représentants des salariés porteurs de parts soient élus dans les mêmes conditions que les représentants des salariés au comité d'entreprise, c'est à dire avec un monopole syndical de candidature au premier tour. Ces deux amendements ont été *rejetés* après que votre Rapporteur ait indiqué que compte tenu des positions divergentes des syndicats sur ce sujet sensible, il valait mieux garder le texte en l'état.

Enfin, un amendement de M. Yves Cochet qui complétait son amendement précédent visant à exclure les retraités du conseil de surveillance, devenu sans objet, a été *retiré*.

Votre Commission est alors passé à la discussion commune de deux amendements de M. Yves Cochet et du Rapporteur, visant à permettre au règlement de prévoir les cas où les droits de vote et les apports des titres aux offres d'achat ou d'échange seront exercés ou décidés par le conseil de surveillance.

**M. Yves Cochet** a souligné que son amendement prévoyait que le principe était la compétence du conseil de surveillance, tout en autorisant le règlement à prévoir le cas où elle est attribuée à la société de gestion. Il a indiqué qu'il préférerait la formulation de son amendement à celle, inverse, du Rapporteur. votre **Rapporteur** a indiqué être d'accord avec la rédaction proposée par M. Yves Cochet, tout en soulignant qu'il fallait prendre aussi en compte les offres d'achat.

Votre Commission a alors *adopté* l'amendement de M. Yves Cochet, *sous-amendé* par votre Rapporteur (**n° 89**), afin que soient mentionnés les apports des titres aux offres d'achat ou d'échange. L'amendement du Rapporteur, ainsi satisfait, a été *retiré*.

De même, a été *retiré* un amendement, satisfait par ailleurs, de M.

Yves Cochet, qui visait à ce que les salariés membres du conseil de surveillance d'un FCPE puissent suivre une formation.

Votre Commission a ensuite *rejeté* deux amendements en discussion commune, l'un présenté par M. Pascal Terrasse, Rapporteur pour avis, (n° 12), l'autre par M. Jean-Pierre Brard, qui visent à supprimer toute représentation paritaire au sein du conseil de surveillance des FCPE dédiés à l'actionnariat salarié, au profit de la présence exclusive de représentants élus par les salariés porteurs de parts. votre **Rapporteur** a en effet estimé que l'actionnariat salarié ne pourrait jamais fonctionner sans paritarisme et **M. Jean-Jacques Jégou** s'est déclaré défavorable à la logique même de cet amendement.

Votre Commission a enfin *adopté* un amendement (n° 90) de coordination de votre Rapporteur. Puis elle a *adopté* l'article 12, ainsi modifié.

\*  
\* \*

### *Article 13*

**(Art. 93-1 et 129-2 de la loi du 24 juillet 1966)**

#### *Représentation des salariés actionnaires dans les organes dirigeants des sociétés*

Le présent article vise à rendre plus fréquente l'évocation par l'assemblée générale extraordinaire de la question de la représentation des salariés actionnaires.

La loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 d'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise a introduit, au sein de la loi précitée du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, plusieurs dispositions relatives à la représentation des salariés actionnaires dans les organes dirigeants des sociétés.

D'une part, le conseil d'administration ou le directoire doivent établir un rapport rendant compte à l'assemblée générale de l'état de la participation des salariés au capital social au dernier jour de l'exercice. Le rapport détermine la part du capital, que représentent les actions détenues par les salariés. Seules sont prises en compte les actions détenues dans le cadre d'un FCPE ou d'un PEE et, uniquement durant les périodes d'incessibilité, les actions détenues directement si elles ont été acquises

dans le cadre d'émissions réservées aux salariés ou dans le cadre de la privatisation ou si elles ont été attribuées dans le cadre de la participation (article 157-2 de la loi du 24 juillet 1966).

D'autre part, lorsque ce rapport fait apparaître que l'actionnariat salarié représente plus de 5 % du capital de la société, une assemblée générale extraordinaire doit être convoquée afin que les actionnaires se prononcent sur l'introduction, dans les statuts, d'une clause prévoyant qu'un ou deux représentants nommés parmi les salariés actionnaires ou parmi les salariés membres du conseil de surveillance du FCPE siègent au sein du conseil d'administration ou du conseil de directoire (respectivement articles 93-1 et 129-2 de la loi du 24 juillet 1966). La représentation des salariés actionnaires étant facultative, l'assemblée générale extraordinaire peut décider de ne pas modifier les statuts. Dans ce cas, la question devra être réexaminée dans un délai de 5 ans.

Comme l'explique le rapport remis au Premier ministre, cette loi « *n'a pas eu le succès escompté* ». L'une des explications avancées est le caractère trop élevé du seuil de 5 % du capital, rares étant les entreprises dans lesquelles ce seuil est atteint.

C'est pourquoi le présent article vise à ce que la question de la représentation des salariés actionnaires soit posée plus rapidement et plus régulièrement. Pour ce faire, le seuil de détention de capital à partir duquel cette question sera posée est abaissé de 5 à 3 % (I de l'article). Ce nouveau seuil reste significatif car, s'il est atteint, il est probable que, dans bien des cas, l'actionnariat salarié sera le premier actionnaire. Dans le même esprit, le délai dans lequel la question doit être à nouveau posée après une première réponse négative est ramené de 5 à 3 ans (II de l'article).

Par ailleurs, le présent article ne limite plus à « un ou deux » le nombre de représentants des salariés actionnaires. En supprimant toute limite, il permet que la représentation de ces derniers, si elle est approuvée, puisse mieux refléter la part qu'ils détiennent dans le capital de la société.

\*

\* \*

Après que votre **Rapporteur** ait souligné qu'il ne fallait pas créer d'obligation mais ouvrir la possibilité d'un débat sur la représentation des salariés, votre Commission a *rejeté* trois amendements, l'un de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales (n° 13 corrigé), le deuxième de M. Jean-Pierre Brard et le troisième de M. Yves Cochet tendant à rendre obligatoire la présence de représentants des salariés actionnaires dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des sociétés, lorsque 3 % de leur capital est détenu par les salariés. Votre Commission a *adopté* deux amendements de votre Rapporteur (**n° 91 et 92**) obligeant l'assemblée générale lorsqu'elle est invitée à se prononcer sur la représentation des salariés actionnaires à se prononcer aussi sur la représentation des salariés.

Votre Commission a ensuite *adopté* l'article 13, ainsi modifié.

\*

\* \*

*Après l'article 13*

Votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Daniel Feurtet tendant à instaurer une représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises.

\*

\* \*

## **Titre VI**

### Actionnariat salarié

Le **titre VI** du présent projet est consacré à l'actionnariat salarié qui constitue un volet important de l'épargne salariale, doté d'une spécificité affirmée. Dès lors qu'il s'agit d'actionnariat, la problématique de l'investissement financier se double en effet de celle de la répartition du pouvoir dans l'entreprise.

L'objectif de ce titre est de favoriser le développement de l'actionnariat salarié, soit par des dispositions applicables à l'ensemble des sociétés (article 14), soit par des dispositions adaptées aux seules sociétés dans lesquelles l'État détient une participation importante (article 15).

#### *Article 14*

**(Art. 180, 186-3, 217-9, 208-9 à 208-19 et 208-9-1 (nouveau)  
de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales)**  
*Incitations au développement de l'actionnariat salarié*

Le présent article a pour objet de favoriser le développement de l'actionnariat salarié dans les entreprises françaises, essentiellement au moyen de dispositions incitatives en partant du principe qu'une telle stratégie ne peut être imposée de l'extérieur aux sociétés sous peine de la vouer à l'échec. Il modifie le régime des augmentations de capital réservées aux salariés.

L'objectif principal de cet article est de contribuer à faire prendre conscience aux différentes parties prenantes (dirigeants, salariés, actionnaires) de l'utilité de l'actionnariat salarié, notamment en les obligeant à en débattre périodiquement et en rendant plus compréhensibles et attractives les augmentations de capital réservées aux salariés.

#### **1.— Institution de l'obligation de tenir périodiquement un débat public sur l'actionnariat salarié (1° du paragraphe I)**

En vertu de l'article 157-2 de la loi précitée du 24 juillet 1966, les dirigeants d'une société doivent préciser la proportion du capital détenue par les salariés dans leur rapport annuel à l'assemblée générale des actionnaires. Mais, les dirigeants ne sont actuellement nullement tenus de saisir l'assemblée générale de la politique à adopter en matière d'actionnariat salarié.

En complétant l'article 180 de la loi de 1966, le **1° du paragraphe I** prévoit que cette question soit abordée soit, de manière systématique, lors de chaque augmentation de capital, soit à l'occasion d'un rendez-vous périodique organisé tous les trois ans, tant que l'actionnariat représente moins de 3 % du capital.

Une assemblée générale extraordinaire doit être convoquée tous les trois ans pour se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux participants au PEE. Il ne s'agit pas d'imposer cette augmentation de capital, mais simplement d'instituer l'obligation d'en débattre. Désormais, les dirigeants de la société devront périodiquement exposer à l'assemblée générale des actionnaires la situation en matière d'actionnariat salarié et les raisons pour lesquelles ils préconisent le maintien ou non du *statut quo* dans ce domaine.

Lorsque la part de l'actionnariat salarié dépasse 3 % du capital, la question portera sur la représentation des salariés dans les organes de direction, conformément aux dispositions de l'article 13 du présent projet de loi.

Tout en étant normative puisqu'érigeant des obligations procédurales précises, la démarche choisie par le projet est donc bien incitative, sur le fond de la stratégie choisie par l'entreprise.

S'agissant des sanctions punissant la violation de ces nouvelles obligations, il appartiendra d'abord aux commissaires aux comptes de vérifier si ces dispositions sont appliquées. En l'absence de sanctions pénales, c'est sur le terrain de la responsabilité civile que les administrateurs des sociétés pourront être mis en cause.

## **2.- Assouplissement des règles encadrant les opérations réservées à l'actionnariat salarié (2° et 3° du paragraphe I)**

Le **2° du paragraphe I** institue une dérogation à l'interdiction pour une société d'émettre de nouvelles actions tant que son capital social n'a pas été intégralement libéré, ce qui suppose un versement effectif des fonds. Ce principe, posé à l'article 186-3 de la loi de 1966 ne s'appliquera pas aux émissions d'actions exclusivement réservées aux adhérents d'un PEE ou d'un PPESV. Cette mesure doit permettre aux jeunes sociétés à fort potentiel de développement ("*start up*") de mettre en place très rapidement une politique d'actionnariat salarié sans attendre la libération intégrale de leur capital social.

Par coordination avec la création des plans d'épargne de groupe, le 3° du paragraphe I modifie l'article 217-9 de la loi de 1966 et étend la possibilité pour une société d'aider financièrement ses salariés à acheter ses propres titres ou ceux d'une de ses filiales, aux actions d'une société comprise dans le champ d'un même plan d'épargne de groupe.

### 3.- Suppression des plans d'actionnariat (4° et 5° du paragraphe I)

La loi n° 73-1196 du 27 décembre 1973, complétant la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 (articles 208-9 à 208-19) sur les sociétés commerciales, a institué les plans d'actionnariat. Cette loi permettait aux entreprises de réserver des augmentations de capital à l'ensemble de leurs salariés ou de proposer à ces derniers l'achat en bourse de leurs propres actions. Les titres ainsi acquis étaient nominatifs et restaient, sauf exception, incessibles pendant cinq ans. Ces acquisitions devaient se faire soit à titre individuel, soit par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement d'entreprise.

Ce dispositif étant devenu obsolète, le 4° du paragraphe I le supprime. Une soixantaine d'entreprises seulement l'auraient utilisé. La raison principale de cet échec résulte de l'attractivité supérieure des dispositifs créés ultérieurement et notamment du PEE, comme le montre le tableau ci-après.

COMPARAISON DU RÉGIME JURIDIQUE DU PLAN D'ACTIONNARIAT ET DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE		
	Plan d'actionnariat	Plan d'épargne d'entreprise
Ancienneté minimale requis	Entre six mois et trois ans	Six mois maximum
Somme plafond déposée par le salarié	50 % plafond annuel de la sécurité sociale	25 % de la rémunération brute annuelle
Abondement plafond versé par l'entreprise	3.000 F/an	Triple du versement du salarié dans la limite de 22.500 F
Décote maximale	10 %	20 %
Durée minimale détention	5 ans	5 ans
Débloccage anticipé	7 cas	9 cas
Fiscalité	. versement exonéré IRPP dans la limite 3.000 F/an . exonération plus-values et abondement de l'entreprise	. exonération plus-values, abondement de l'entreprise et revenus réinvestis dans le PEE

Afin d'éviter tout effet d'aubaine au profit des actuels souscripteurs d'un plan d'actionnariat, le **5° du paragraphe I** prévoit que les dispositions relatives au paiement différé des actions, à leur incessibilité, et aux cas de déblocage anticipé, ne seront abrogées que dans un délai de cinq ans à compter de la date de la publication de la présente loi.

#### **4.- Renforcement de l'attractivité des opérations réservées à l'actionnariat salarié (paragraphe II)**

L'article L. 443-5 du code du travail autorise les sociétés à procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents de leur PEE et détermine les modalités de fixation des prix de cession des titres, selon qu'ils sont cotés ou non, notamment le montant maximum de la décote dans le premier cas.

Le **1° du paragraphe I** procède à un ajustement des termes employés, substituant à la notion de cotation celle de négociation sur un marché réglementé conformément à la terminologie adoptée depuis la loi n° du 2 juillet 1996 de modernisation des activités financières.

Le **2° du paragraphe II**, introduit la possibilité pour l'assemblée générale d'attribuer gratuitement des titres donnant accès au capital (actions ou certificats d'investissement) aux adhérents d'un PEE dans le cadre d'une augmentation de capital qui leur est réservée.

Toutefois, cette nouvelle possibilité de favoriser l'actionnariat salarié ne doit pas conduire à dépasser la décote maximale admise par l'article L. 443-5 du code du travail. La société pourra donc moduler son offre en cumulant prix attractif et attribution gratuite de titres, sans que cela ne représente un avantage global supérieure à la décote maximale autorisée de 20 % dans le cadre d'un PEE ou de 30 % pour un PPESV.

Par ailleurs, il est proposé de consolider le régime fiscal de ces avantages offerts à l'occasion d'une augmentation de capital réservée. Dans l'état actuel du droit, l'administration fiscale ne considère pas cet avantage comme une rémunération versée par l'employeur. Mais l'assujettissement de la décote à la CSG et à la CRDS, au titre de l'imposition des revenus du patrimoine, reste discutée.

Le **2° du paragraphe II** complète donc l'article L. 443-5 pour prévoir explicitement l'exonération de ces avantages de l'imposition sur les revenus et du paiement de la taxe sur les salaires et préciser qu'ils n'entrent pas dans l'assiette des cotisations sociales. La référence à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui définit la nature de la rémunération du travail, entraîne le non-assujettissement de ces avantages à la CSG et au CRDS.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* deux amendements de votre Rapporteur, le premier (n° 93) tendant à permettre que l'abondement de l'entreprise soit effectué sous forme d'actions - **M. Yves Cochet** ayant obtenu la confirmation que ce dispositif ne concernait en rien les stock-options mais uniquement l'épargne à gestion collective - le second (n° 94) permettant de déterminer la valeur de titres non cotés en ne tenant pas seulement compte de l'actif net, votre **Rapporteur** ayant souligné qu'il s'agissait du mode d'évaluation prévu par le projet de loi relatif aux nouvelles régulations économiques. M. Yves Cochet a ensuite *retiré* un amendement tendant à soumettre l'attribution d'actions gratuites aux prélèvements sociaux.

Votre Commission a alors *adopté* deux amendements de coordination de votre Rapporteur (n° 95 et 96) tenant compte de la possibilité de versements des abondements de l'entreprise sous forme d'actions.

Elle a ensuite *adopté* l'article 14, ainsi modifié.

\*

\* \*

#### *Article 15*

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

#### *Procédures applicables aux entreprises du secteur public*

Le présent article ouvre aux salariés du secteur public les possibilités d'être destinataires exclusifs d'opérations en capital.

Le transfert au secteur privé des participations de l'État dans les entreprises publiques s'est accompagné d'un fort développement de l'actionnariat salarié dans ces entreprises. Les dispositions applicables aux salariés (notamment la réservation d'une tranche de 10 % et l'existence de conditions préférentielles d'acquisition) en cas de privatisation sont à l'origine de ce phénomène. Il est apparu cependant utile de les compléter en adaptant au secteur public certains dispositifs prévus pour le secteur privé.

Jusqu'à présent, en effet, il était pratiquement impossible d'organiser dans le secteur public des opérations en capital exclusivement destinées aux salariés. L'actionnariat salarié n'y a, en effet, été conçu que comme modalité particulière d'une opération globale de cession faisant intervenir d'autres catégories de souscripteurs.

Si les salariés bénéficiaient de conditions préférentielles, ces dernières n'étaient calculées que par rapport aux conditions faites aux autres souscripteurs. Ces conditions se conciliaient de surcroît difficilement avec celles des dispositifs classiques d'actionnariat salarié (décote maximale, durée d'inaccessibilité, etc.).

En complétant l'article 2 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations, le présent article entend exclure du champ d'application de cette loi les opérations exclusivement destinées aux salariés, soit sous forme d'une augmentation de capital réservée aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise, soit sous forme de distribution d'options donnant droit à la souscription d'actions. Ces opérations seront désormais régies par les règles applicables aux sociétés privées, soit respectivement l'article L. 443-5 du code du travail et les articles 208-1 à 208-8-2 de la loi du 24 juillet sur les sociétés commerciales.

Sont concernées d'une part, les entreprises publiques dites de premier rang dans lesquelles l'État détient directement plus de 50 % du capital (par exemple Air France, France Télécom ou Thomson Multimédia jusqu'au terme de l'actuelle opération de transfert au secteur privé), tant que l'opération envisagée maintient la part de l'État au-dessus de 50 %, et, d'autre part, les entreprises dans lesquelles la participation de l'État est comprise entre 20 % et 50 % (Renault et Thomson CSF). Pour cette dernière catégorie, sont visées les cessions par tranches successives de la participation de l'État définies au troisième alinéa du paragraphe I de l'article 2 de la loi n° 93-923 du 19 juillet 1993 de privatisation.

Cependant, l'alignement sur le droit commun n'est pas total : une procédure spécifique est proposée par le présent article. Par analogie avec celle qui encadre les opérations de privatisation, la Commission des participations et des transferts devra procéder à une évaluation, en ayant recours à ses techniques habituelles qui ne reposent pas exclusivement sur la valeur boursière du titre. Cette évaluation est rendue publique. Enfin, la décote proposée aux salariés ne pourra être supérieure à 20 % de l'évaluation de la commission.

Ce dispositif, que votre Rapporteur estime souhaitable, constitue une forme de normalisation de l'actionnariat salarié dans le secteur public ; il permettra de monter des opérations spécifiquement consacrées à cet objet tout en procédant à une dilution très faible de la participation de l'État.

\*

\* \*

Votre Commission a *adopté* un amendement, rédactionnel, de votre Rapporteur (n° 97) puis a *adopté* l'article 15, ainsi modifié.

\*

\* \*

Après que **M. Yves Cochet** ait indiqué qu'en l'état actuel du texte, il souhaitait faire part de son abstention, votre Commission a *adopté* l'ensemble du projet de loi ainsi modifié, et **vous demande d'émettre un vote favorable à son adoption.**

\*

\* \*

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
	<b>TITRE PREMIER Amélioration des dispositifs existants</b>	
		<i>Article premier A (nouveau)</i>
		<i>I.- Dans l'intitulé du livre quatrième du code du travail, les mots « La participation et l'intéressement des salariés » sont remplacés par les mots « L'ÉPARGNE SALARIALE »</i>
		<i>II.- L'intitulé du titre IV du livre quatrième du code du travail est ainsi rédigé : « L'ÉPARGNE SALARIALE ». (Amendement n° 28)</i>
	Article premier	Article premier
	I.- Il est ajouté, au chapitre IV du titre IV du livre IV du code du travail, un article L. 444-4 ainsi rédigé :	I.- Alinéa sans modification.
	« Art. L. 444-4.- Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation prévus aux chapitres I et II du présent titre ou des plans d'épargne prévus au chapitre III du même titre doivent pouvoir bénéficier de leurs dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée. Elle ne peut excéder deux mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de	« Art. L. 444-4.- Tous ...  ...d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe défini à l'article L. 444-3 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. ...

<i>Code du travail</i>		
<p>Article L. 441-2 (Intéressement) ..... .....</p>	<p>II.- Le troisième alinéa de l'article L. 441-2, les troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 442-4 et le premier alinéa de l'article L. 443-2 du même code sont supprimés.</p>	<p>II.- Sans modification.</p>
<p>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. ..... .....</p>		
<p>Article L. 442-4 (Participation) ..... .....</p>		
<p>Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>		

<p>Pour l'application des dispositions qui précèdent, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter six mois d'ancienneté dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs, par cette entreprise, pendant une durée totale de cent vingt jours au moins.</p>		
<p>Pour l'application des dispositions précédentes, la durée totale de cent vingt jours est appréciée au cours des deux derniers exercices. ..... .....</p>		
<p>Article L. 443-2 (Plan d'épargne d'entreprise) Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux plans d'épargne d'entreprise ; toutefois une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée. ..... .....</p>		
		<p>Article 2Article 2</p>
		<p>I.- Le code du travail est ainsi modifié : I.- Alinéa sans modification.</p>
		<p>1° Il est ajouté, au chapitre IV du titre IV du livre IV, un article L. 444-5 ainsi rédigé : 1° Alinéa sans <i>modification</i></p>

		<p>« Art. L. 444-5.- Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre des dispositifs prévus aux chapitres Ier à III du présent titre ; cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et ceux qui sont affectés au plan prévu à l'article L. 443-1-2, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre <i>plan</i>. » ;Alinéa sans modification.</p>
		<p>« L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale dont les modalités de mise en place et le contenu sont fixés par un décret en Conseil d'État. » <b>(Amendement n° 31)</b></p>
<p>Article L. 443-2 Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux plans d'épargne d'entreprise ; toutefois une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>	<p>2° L'article L. 443-2 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Sans modification</p>
	<p>Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.</p>	

		<p>« Les sommes détenues dans un plan d'épargne d'entreprise dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail et qu'il affecte au plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné à l'alinéa précédent. Les montants transférés entraînent la clôture du plan précédent et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7. Les conditions dans lesquelles le transfert peut être réalisé sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;</p>
	<p><i>« 2bis L'article L. 442-5 est complété par un huitième alinéa ainsi rédigé : « 5. Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne de son nouvel employeur. Les sommes qu'il affecte au plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 443-2. Les montants transférés, suivant des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7 . »</i> <b>(Amendement n° 32)</b></p>	<p>Article L. 443-6 Sauf dans les cas énumérés par le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 442-7, les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres.</p>

<p>3° L'article L. 443-6 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>3° Sans modification</p>	
	<p>« Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées en application de l'article L. 443-2 sont prises en compte, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 443-5. »</p>	
<p>« 3 bis Le premier alinéa de l'article L. 442-7 est ainsi complété : « Pour l'appréciation de ce délai les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées en application du 5. de l'article L. 442-5, sont prises en compte, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une <b>augmentation de capital</b> prévue à l'article L. 443-5. » (Amendement n° 33)</p>	<p>Code de la sécurité sociale Article L. 136-7 (CSG) ..... ..... II.- Au 7° du II de l'article L. 136-7 du code de la sécurité sociale et au 7° du II de l'article 16 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, après les mots : « les sommes versées dans le plan », sont ajoutés les mots : « augmentées, le cas échéant, des sommes versées dans le ou les précédents plans, à concurrence du montant des <i>sommes transférées</i> dans les conditions prévues à l'article L. 443-2 du code du travail, l'opération de transfert ne constituant pas une délivrance des sommes concernées. »II.- Au 7° ...  ...prévues aux articles L. 442-5 et L. 443-2 du code...  ...concernées ; » (Amendement n° 34)</p>	

<p>7° Lorsque les intéressés demandent la délivrance des sommes ou valeurs provenant d'un plan d'épargne entreprise au sens du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail, le revenu constitué par la différence entre le montant de ces sommes ou valeurs et le montant des sommes versées dans le plan ; ..... .....</p>		
	<p>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale</p>	<p>Article 16 (CRDS) ..... .....</p>
<p>7° Lorsque les intéressés demandent la délivrance des sommes ou valeurs provenant d'un plan d'épargne entreprise au sens du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail, le revenu constitué par la différence entre le montant de ces sommes ou valeurs et le montant des sommes versées dans le plan ; ..... .....</p>		
	<p>Code du travail Article 3</p>	<p>Article 3</p>
	<p>Article L. 444-3I.- L'article L. 444-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>I.- Alinéa sans modification.</p>
	<p>Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 et où aucun accord de participation ou d'intéressement n'est en vigueur, l'employeur propose chaque année un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux chapitres Ier à IV du présent</p>	

	<p>« Les dispositions du présent article sont également applicables aux <b>entreprises régies</b> par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération ayant conclu un accord collectif ou ayant établi, entre elles, des liens économiques ou financiers. » (Amendement n° 35)</p>	
Article L.443-3	<p>II.- L'article L. 443-3 du même code est ainsi modifié : II.- Alinéa sans modification. Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances ;</li><li>b) De parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée ;</li><li>c) D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.</li></ul>	

	<p>Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise, soit des valeurs mobilières françaises diversifiées <i>comprenant ou non des titres de l'entreprise.</i></p> <p>1° Aux deuxième et quatrième alinéas, après les mots : « émises par l'entreprise » sont ajoutés les mots : « ou par <i>une entreprise comprise dans le champ d'un plan ou d'un accord de groupe.</i> » ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa, les mots : « françaises diversifiées » sont remplacés par les mots : « diversifiées émises par des entreprises ayant leur <i>siège dans un État membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen.</i> » ;</p> <p>1° Aux deuxième et ...</p> <p>... dans le champ <b>du même plan ou accord de groupe.</b> » ;</p> <p>2° Au deuxième...</p> <p>...émises par une personne morale ayant son siège dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. » ;</p> <p>(Amendement n° 36)</p>	
--	--	--

<p>Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.</p>	<p>Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.</p>	<p><i>3° Il est ajouté, à la fin du quatrième alinéa, les mots : « pour la gestion de cet investissement. »</i></p>
<p><b>3° Sans modification</b></p>		
<p><i>4° Il est ajouté, à la fin du cinquième alinéa, les mots : « en ce compris les titres de capital émis par les ent reprises régies par la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 ».</i> (Amendement n° 37)</p>		
<p>Article L.441-2I.- L'article L. 441-2 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Article 3 bis (nouveau)</p>	<p>Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après, les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.</p> <p>..... .....</p>

<p>« 1° Le premier alinéa est complété comme suit : « au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois. »</p>	<p>Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-1 et L. 441-6 ci-après, les accords doivent avoir été conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés par la partie la plus diligente <i>au plus tard dans les quinze jours suivant la conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été conclus.</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>« 2° Le huitième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, l'accord doit être conclu avant la première moitié de la première période de calcul. »Article L.441-3 Tout accord doit préciser notamment :</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

	<p>5 Les dates de versement.          Toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt calculé au taux légal. <i>Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après ;</i>          .....          .....</p>	<p><i>II. Le sixième alinéa de l'article L. 441-3 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée : « Lorsque la formule de calcul de l'intéressement retient une période inférieure à une année, les intérêts commencent à courir le premier jour du troisième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement. »</i>          (Amendement n° 38)</p>
		Article 3 ter (nouveau)
	<p>Article L.442-1          Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux résultats de l'entreprise.</p>	
<p>I.- L'article L. 442-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		<p>Pour l'application des dispositions qui précèdent, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.</p>

	<p>« Les entreprises constituant une unité économique et sociale reconnue dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 431-1 et employant habituellement plus de cinquante salariés sont également soumises aux obligations de la présente section. »</p>	<p>Article L.442-4</p>
	<p>II.- L'article L. 442-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret. Toutefois, les accords prévus à l'article L. 442-5 peuvent décider que cette répartition sera calculée, dans la limite de la moitié de la réserve suivant la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, et, pour le solde, proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds prévus au présent alinéa. Sont assimilées à des périodes de présence, quelque soit le mode de répartition retenu par l'accord, les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1.</p>
		<p>Ces accords peuvent en outre fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.</p>
		<p>Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>

		<p>Pour l'application des dispositions qui précèdent, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter six mois d'ancienneté dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs, par cette entreprise, pendant une durée totale de cent vingt jours au moins.</p>
		<p>Pour l'application des dispositions précédentes, la durée totale de cent vingt jours est appréciée au cours des deux derniers exercices.</p>
		<p>Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.</p>
		<p>« Lorsqu'il est fait application du dernier alinéa de l'article L. 442-1, la répartition des sommes <b>est effectuée</b> entre tous les salariés employés dans les entreprises constituant l'unité économique et sociale sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise. » (Amendement n° 39)</p>
		<p>Article 3 quater (nouveau)</p>

<p>Article L.442-7          .....          .....</p> <p>L'accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 442-10 peut ramener ce délai à trois ans. Cette disposition ne s'applique pas aux sociétés coopératives ouvrières de production ni aux sociétés anonymes à participation ouvrière.</p>		<p><i>I.- Le deuxième alinéa de l'article L. 442-7 du code du travail et les deuxième et septième alinéas du paragraphe II de l'article L. 442-8 sont abrogés.</i>  <b>Toutefois, leurs dispositions demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale aux accords en vigueur à cette même date. »</b>          (Amendement n° 40)</p>
	<p>Article L.442-8          .....          .....</p>	
	<p>Sous réserve de ce qui est dit au dernier alinéa du présent paragraphe, cette exonération porte seulement sur la moitié des sommes en cause lorsque la durée de l'indisponibilité a été fixée à trois ans.          .....          .....</p>	
<p>Les sommes qui sont reçues dans le cadre d'un accord prévoyant une période d'indisponibilité de trois ans, et qui sont, à la demande des salariés, affectées à un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 442-5 sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les dispositions de l'article L. 443-6 sont alors applicables.          .....          .....</p>		
	<p>Article L. 444-1</p>	

<p>Article 3 quinquies (nouveau) L'article L. 444-1 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :</p>		<p>Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle et de la promotion sociale.</p>
		<p>Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code. Les dépenses corre <i>spondantes des entreprises</i> <i>sont déductibles du montant</i> <i>de la participation des</i> <i>employeurs au financement</i> <i>de la formation</i> <i>professionnelle continue</i> <i>prévu à l'article L 950-1 du</i> <i>présent code.</i></p>
		<p>« <i>Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables aux salariés de</i> <b><i>l'entreprise</i></b>, <i>membres des</i> <i>conseils de surveillance des</i> <i>fonds communs de placement</i> <i>dans l'entreprise prévus aux</i> <i>articles 20 et 21 de la loi n°</i> <i>88-1201 du 23 décembre</i> <i>1988 relative aux OPCVM. »</i> <i>(Amendement n° 42)</i></p>
		<p><i>Article 3 sexies (nouveau)</i></p>

		<p><i>Après l'article L. 443-3 du code du travail, insérer un article L. 444-4 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Les participants aux plans régis par les articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code du travail peuvent verser dans un compte spécial les augmentations de salaire, primes et primes d'intéressement permettant ainsi d'accumuler des droits à congés pendant lesquels le salaire continue à être versé ou des droits à retraite anticipée.</i></p> <p><i>« Les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail sont applicables au compte spécial, à l'exception des deuxième, troisième, et sixième alinéa de cet article.</i></p> <p><i>»</i></p> <p><i>(Amendement n° 41)</i></p>
<p><i>Article 3 septies (nouveau)</i></p>		<p><i>I.- Il est inséré, après l'article 21 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances, un article 21-1 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. 21-1.- Une société d'investissement à capital variable peut avoir pour objet la gestion d'un portefeuille de valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par toute société qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 443-3 du code du travail. »Code du travail Article L.443-3</i></p> <p><i>Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :</i></p> <p><i>.....</i></p> <p><i>.....</i></p> <p><i>b) De parts de fonds communs de placement régis</i></p>

	<p><i>II. Dans le troisième alinéa de l'article L. 443-3 du code du travail, après les mots : fonds communs de placement », il est inséré les mots : « ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable. »</i></p>	
<p>Loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales</p>		<p>Article L.186-3 ..... .....</p>
<p><b>- l'augmentation de capital n'est réalisée qu'à concurrence du montant des actions souscrites par les salariés individuellement ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement ; elle ne donne pas lieu aux formalités prévues aux articles 189, 191 et 192 ;</b> ..... .....</p>		<p><b>III. Dans le sixième alinéa de l'article 186-3 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, après les mots : « fonds communs de placement », il est inséré les mots : « ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable, régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée. »</b> (Amendement n° 43)</p>
		<p>TITRE II TITRE II</p>
		<p>extension de l'épargne salariale extension de l'épargne salariale</p>
	<p>Code général des impôts</p>	<p>Article 4 Article 237 bis A I.- Les sommes portées au cours d'un exercice à la réserve spéciale de participation constituée en application du chapitre II du titre IV du livre IV du code du travail sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel</p>

	<p>Les entreprises ayant adopté un régime facultatif conformément à l'article L. 442-15 du code du travail peuvent également constituer, dans les mêmes conditions, une provision pour investissement égale à 25 % du montant des sommes portées à la réserve de participation au cours du même exercice et qui correspondent à la participation de droit commun.</p>	<p>1° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Ce taux est porté à 50 % pour tous les accords conclus au plus tard deux ans après la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale. » ; 1° Alinéa sans modification</p> <p>« Ce taux est porté à <b>50 %</b> pour tous les accords existants à la date de publication de la loi n° du sur l'épargne salariale et ceux conclus au plus tard deux ans après cette publication. » ; (Amendement n° 44)</p>
--	---	--

	<p>Le montant de la provision visée aux premier et deuxième alinéas est réduit de moitié lorsque les accords prévoient que les sommes attribuées sont indisponibles pendant trois ans seulement.</p>	<p>2° Il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :</p> <p><i>2° Alinéa sans modification « Les entreprises employant moins de cent salariés ayant conclu un accord d'intéressement en application du chapitre Ier du titre IV du livre IV du code du travail au plus tard deux ans après la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale et ayant un plan d'épargne mis en place en application du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 50 % du montant des sommes mentionnées à l'article L. 443-7 dudit code qui complètent le versement du salarié issu de l'intéressement et affecté au plan d'épargne. »</i></p>
<p>« Les entreprises... ... du code du travail à la date de la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale ou dans un délai de deux ans après cette publication et ayant ...  ... au plan d'épargne. » (Amendement n° 45)</p>		<p>2- Les sociétés anonymes à participation ouvrière peuvent constituer en franchise d'impôt, à la clôture de chaque exercice, une provision pour investissement d'un montant égal à 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours du même exercice et admises en déduction du bénéfice imposable. Ce montant est porté à 75 % lorsque les entreprises concernées affectent, au titre de chaque exercice, à un compte de réserve non distribuable, par prélèvement sur les résultats, une somme égale à 25 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours du même exercice et admises en déduction des bénéfices imposables. En cas de dissolution, la réserve provenant de cette affectation ne peut être répartie qu'entre les seuls détenteurs d'actions de travail.</p>

<p>3- Le montant de la provision pour investissement que les sociétés coopératives ouvrières de production peuvent constituer à la clôture d'un exercice est au plus égal à celui des sommes portées à la réserve spéciale de participation au titre du même exercice. Les dotations à la réserve légale et au fonds de développement de ces sociétés peuvent tenir lieu, à due concurrence, de provision pour investissement.</p>		
<p>Cette disposition n'est pas applicable aux sociétés coopératives ouvrières de production dont le capital est détenu pour plus de 50 % par des personnes définies au 1<sup>er</sup> quinquies de l'article 207 et des titulaires de certificats coopératifs d'investissement, à l'exception de celles dont la majorité du capital est détenue par une autre société coopérative ouvrière de production dans les conditions prévues à l'article 25 de la loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives ouvrières de production.</p>		

<p>4- La provision visée aux 1 à 3 est rapportée au bénéfice imposable si elle n'est pas utilisée dans le délai d'un an à l'acquisition ou la création d'immobilisations. Ce délai est porté à quatre ans pour les sociétés coopératives ouvrières de production lorsque la provision pour investissement est représentée par des dotations à la réserve légale et au fonds de développement.</p>		
<p>5- Lorsqu'un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés et aboutit à dégager une réserve globale de participation, la provision pour investissement est constituée par chacune des sociétés intéressées dans la limite de sa contribution effective à la participation globale. Toutefois, chacune de ces sociétés peut, sur autorisation du ministre chargé des finances, transférer tout ou partie de son droit à constitution de ladite provision à l'une des autres sociétés du groupe dont il <i>s'agit, ou à plusieurs</i> d'entre elles.</p>		

<p>III.- Les dispositions du présent article s'appliquent pour chaque entreprise au premier jour du premier exercice ouvert après le 23 octobre 1986. Code du travail Article L. 441-2II.- L'article L. 441-2 du code du travail est ainsi modifié :II.- Alinéa sans modification</p>	<p>Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après, les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.</p>	<p><i>1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</i>  <i>« Les résultats de filiales d'une entreprise au sens de l'article 354 de la loi du 24 juillet 1966 précitée peuvent être pris en compte dans la formule de calcul de l'intéressement applicable aux salariés de cette entreprise dès lors qu'ils reflètent les performances de ceux-ci et que les filiales dont les résultats sont pris en compte sont couvertes par un accord d'intéressement. » ;</i></p>
<p><i>1° Le premier alinéa est complété comme suit :</i>  <i>« ou aux résultats de l'une ou l'autre de ses filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, dès lors que les filiales dont les résultats sont pris en compte sont couvertes par un accord d'intéressement ou, pour les filiales situées à l'étranger, un dispositif de même nature. »</i>          (Amendement n° 46)</p>		<p>Ces accords doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'exécution de l'accord. Ils comportent notamment un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.</p>

		<p>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.</p>
		<p>Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les modalités de calcul de l'intéressement. Ces modalités peuvent varier selon les établissements et les unités de travail ; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement.</p>
		<p>Le montant global des primes distribuées aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.</p>
		<p>Les accords intervenus en application de l'article L. 441-1 doivent définir les critères de répartition des produits de l'intéressement. La répartition entre les salariés peut être uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement ces différents critères. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1. Ces critères peuvent varier selon les établissements et les unités de travail ; l'accord peut, à cet effet, renvoyer à des accords d'établissement. Les accords ayant fait l'objet d'une homologation en application de l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise peuvent toutefois continuer de retenir les critères de répartition fondés sur l'ancienneté et la qualification tels qu'ils ont</p>

avoir été conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet et déposés par la partie la plus diligente au plus tard dans les quinze jours suivant la conclusion à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été conclus.

<p>2° Après le huitième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Sans modification</p>	
	<p>« Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. Aucune contestation ultérieure de la conformité des termes d'un accord aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut 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. L'accord peut alors être dénoncé à l'initiative d'une des parties en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires. » ;</p>	

	<p>Lorsqu'un accord a été déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les exercices ouverts postérieurement au dépôt.</p>	<p>3° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsqu'un accord a été conclu ou déposé <i>hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul</i> <b>ouvertes postérieurement au dépôt.</b> »</p>
<p><b>3° Sans modification</b></p>		<p><b>Article L.441-4</b></p>
<p><b>III.- Après le deuxième</b> alinéa de l'article L. 441-4 du même code, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III.- Supprimé (Adoption de l'amendement n° 2 de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales)</p>	
<p>Les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'application de la législation de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.</p>		
<p>Toutefois, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues tant au présent article qu'aux articles L. 441-5 et L. 441-6 ci-après, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de cet accord.</p>		<p>« La règle de la non-substitution ne s'applique pas lorsque les sommes sont distribuées en vertu d'un accord d'intéressement conclu, modifié ou prévu dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail fixant la durée du travail à un niveau au plus égal à la durée mentionnée aux articles L. 212-1 et L. 212-8. » Les sommes mentionnées au premier alinéa n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.</p> <p>Article 5 Article 5I.- Il est inséré, après l'article L. 441-1 du code du travail, un</p>

effectuent des versements complémentaires à ceux de leurs salariés ;

« f) Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils.

« Le plan d'épargne inter-entreprises peut recueillir des sommes provenant de l'intéressement prévu au chapitre I du présent titre, de la participation prévue au chapitre II du même titre, de versements volontaires des personnes mentionnées à l'article L. 443-1 appartenant aux entreprises entrant dans le champ de l'accord et, le cas échéant, des versements complémentaires de ces entreprises.

*« Lorsqu'il prévoit de recueillir les sommes issues de la participation, l'accord instituant le plan d'épargne interentreprises dispense les entreprises mentionnées à l'article L. 442-15 de conclure l'accord de participation prévu aux articles L. 442-5 et L. 442-10. Son règlement doit alors inclure les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5. Il peut prévoir que les sommes issues de la participation mise en place dans une entreprise peuvent être affectées à un fonds d'investissement créé dans l'entreprise en application du 3 du deuxième alinéa de l'article L. 442-5.*

« Sans préjudice des dispositions particulières du présent article et du cinquième alinéa de l'article L. 443-3, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au **plan d'épargne interentreprises.** » *I.- Alinéa sans modification*

« Art. L. 443-1-1.-  
Des plans ...

... *par accord passé*  
**dans les conditions** prévues à l'article L. 443-1.

L'accord...

... notamment :

(Amendement n° 47)

« a) Soit les

entreprises signataires, soit le champ d'application professionnel ou territorial ;

(Amendement n° 48)

*Alinéa sans*

*modification*

*Alinéa sans modification*

*Alinéa sans*

*modification*

*Alinéa sans*

*modification*

*Alinéa sans  
modification*

*Alinéa sans  
modification*

*« Le règlement peut prévoir  
que les sommes issues de la  
participation mise en place  
dans une entreprise peuvent  
être affectées à un fonds  
d'investissement créé dans  
l'entreprise en application du  
**3 du deuxième alinéa de  
l'article L. 442-5.** »  
« Lorsqu'il ...*

...  
*participation prévu à  
l'article L. 442-5. Son  
règlement doit ...*

*... aux articles L. 442-4 et  
L. 442-5.  
(Amendements n°s 49  
et 50)*

*« Par dérogation aux  
dispositions du troisième  
alinéa de l'article L. 443-3,  
le plan d'épargne  
interentreprises ne peut pas  
prévoir l'acquisition de parts  
de fonds communs de*

*placement régis par l'article 21 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée.*  
*Lorsque le plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article 20 de cette même loi, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes **de placement collectif en** valeurs mobilières éventuellement détenus par le fonds. »*

« Sous réserve des dispositions particulières du présent article, les dispositions...

... interentreprises. »  
 (Amendements n°s 51 et 52)

	Article L. 443-3	II.- Il est ajouté, à l'article L. 443-3 du même code, un cinquième alinéa ainsi rédigé :
II.- Sans modification.	Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :	
	a) De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances ;	

	<p>b) De parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée ;</p>	
	<p>c) D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.</p>	
	<p>Les actifs des 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.</p>	
	<p>Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.</p>	
	<p>Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.</p>	

		<p>« Par dérogation au b du premier alinéa, le plan d'épargne interentreprises mentionné à l'article L. 443-1-1 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 précitée. Lorsque ce plan prévoit l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par l'article 20 de ladite loi, ceux-ci ne peuvent détenir plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières éventuellement détenues par le fonds. »</p>
		Article 6
Article 6 Article L.443-1	I.- Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail, un troisième alinéa ainsi rédigé :	I.- Alinéa sans modification.
Tout 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 constitue un plan d'épargne d'entreprise.		
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.		

	<p>« Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les <i>chefs de ces entreprises, ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise. Sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 443-7, les conditions d'application <b>du présent alinéa</b> et le montant maximal des versements et des abondements dont peuvent bénéficier les intéressés sont définis par décret. »</i></p>	<p>« Dans...  ...d'épargne d'entreprise. » (Amendement n° 53)</p>
<p>Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application des chapitres Ier et II ci-dessus.</p>		
<p>Article L.443-2  Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir participer aux plans d'épargne d'entreprise ; toutefois une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>	<p>Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.</p>	<p>II.- Au deuxième alinéa de l'article L. 443-2 du même code, après les mots : « d'un salarié » et les mots : « sa rémunération annuelle », sont respectivement insérés les mots : « ou d'une personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 » et les mots : « ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. »</p>

<p>II.- Sans modification. Article L.443-7 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. 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.</p> <p>III.- L'article L. 443-7 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Aux premier et deuxième alinéas, après le mot : « salarié », sont insérés les mots : « ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1. » ;</p>	<p>III.- Alinéa sans modification.</p> <p>1° Sans modification.</p>	
<p>L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 %.</p>	<p>2° <i>Il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :</i></p>	<p>2° <i>Alinéa sans modification.</i></p>

		<p>« Au titre d'une même année, le montant global des sommes versées par l'entreprise aux personnes mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 443-1 ne peut excéder 20 % du montant total des sommes versées aux salariés ou, dans les entreprises de moins de cinq salariés, la somme la plus élevée attribuée à l'un quelconque d'entre eux. »</p>
<p>« La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à <b>caractère général</b>, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié croissant avec la rémunération de ce dernier. » (Amendement n° 54)</p>		
<p>Article 6 bis (nouveau)</p>		
<p>I.- Il est créé un fonds de solidarité de l'épargne salariale, chargé de contribuer au financement de la mise en place du livret d'épargne salariale mentionné à l'article L. 444-5 du code du travail, ainsi que des études préalables nécessaires à la mise en place des plans d'épargne interentreprises définis à l'article L. 443-1-1 du même code.</p>		

<p><i>Les modalités de fonctionnement de ce fonds sont définies par décret en Conseil d'État.</i></p>		
<p><i>II.- Les ressources de ce fonds sont constituées des sommes issues de l'application du titre IV du livre quatrième du code du travail et reçues en consignation par la Caisse des dépôts et consignations, au terme de la prescription fixée par l'article 2262 du code civil.</i></p> <p>(Amendement n° 55)</p>		
		<p>TITRE IIITITRE IIplan partenarial d'épargne salariale volontaireplan partenarial d'épargne salariale volontaireArticle 7Article 7</p>
<p>Il est inséré, après l'article L. 443-1-1 du code du travail, un article L. 443-1-2 ainsi rédigé : « Art. L. 443-1-2.- I.- Il peut être mis en place, dans les conditions prévues au titre III du livre Ier, un plan partenarial d'épargne salariale volontaire dans lequel 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. Pour les titres souscrits en application de l'article L. 443-5, ce délai minimum est fixé à sept ans à compter de chaque sous-cRIPTION. Toutefois, les titres souscrits dans les trois années suivant le premier versement dans le plan devront être détenus jusqu'à l'expiration du délai de dix ans suivant ce premier versement.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Art. L. 443-1-2.- I.- Il peut...  ...volontaire qui peut prendre l'une des deux formes suivantes : a) Soit les sommes...  ...ce premier versement.</p>	

		<p>« b) Soit les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants doivent être détenues jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de dix ans après leur versement ». (Amendement n° 56)</p>
		<p>« Un décret en Conseil d'État énumère les cas, liés à la situation ou aux projets du participant, dans lesquels les sommes ou valeurs mentionnées ci-dessus peuvent être exceptionnellement débloquées avant l'expiration de ces délais. « Les sommes ou valeurs mentionnées ci-dessus peuvent être exceptionnellement débloquées avant l'expiration des délais notamment en cas : « a) de décès du titulaire ;</p>
« 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 ;

		<p>« 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. » (Adoption de l'amendement n° 5 de la commission des Affaires culturelles)« Ce plan peut également être créé en tant que plan d'épargne interentreprises dans les conditions prévues à l'article L. 443-1-1.</p>
<p>Alinéa sans modification.</p>		<p>« Il ne peut être mis en place que si les participants mentionnés à l'article L. 443-1 ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte régi par ledit article ou par l'article L. 443-1-1. Alinéa sans modification. » <b>Le participant</b> peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte au-delà de la date d'expiration du plan, sans pouvoir y affecter de nouveaux versements à quelque titre que ce soit ». (Amendement n° 57)</p>
<p>« II.- Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire peut recevoir, à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement, de la participation ainsi que d'autres versements volontaires. <i>Peuvent également</i> lui être transférées les sommes <i>inscrites dans les plans d'épargne prévus aux articles L. 443-1 ou L. 443-1-1</i>, avant l'expiration du délai fixé à l'article L. 443-6. Toutefois, ces versements et transferts ne peuvent être effectués plus de cinq ans après la date du premier versement dans le plan.</p>	<p>« II.- Le plan...  ...d'autres versements volontaires et des contributions des entreprises prévues à l'article L. 443-7. <i>Peuvent...</i>  ...à l'article L. 443-6. Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 443-2. Toutefois, les versements de sommes issues de l'intéressement ou de la participation et ces transferts ne peuvent être effectués moins de cinq ans avant la date d'échéance du plan. (Amendements n°s 58-59-60 et 61)</p>	

	<p>« Par dérogation à l'article L. 443-7, les sommes issues de la participation qui sont versées au plan partenarial d'épargne salariale volontaire dans les trois ans suivant la date du <i>premier versement dans le plan peuvent donner lieu à versement complémentaire de l'entreprise dans les limites prévues audit article.</i> » Par dérogation...</p> <p>...volontaire moins de sept ans avant la date d'échéance du plan peuvent...</p> <p>...article.</p> <p>(Amendement n° 62)</p>	
	<p>« <b>Dans</b> le cas où le plan partenarial d'épargne salariale volontaire prend la forme mentionnée au b) du paragraphe I, la condition de délais prévue au premier alinéa ne s'applique pas. »</p> <p>(Amendement n° 56)</p>	
<p>II. bis- Le règlement du plan partenarial d'épargne salariale volontaire peut prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 précitée, dans les entreprises solidaires définies à l'article L. 443-3-1. »</p> <p>(Amendement n° 63)</p>		

<p>« III.- L'accord qui établit le plan partenarial d'épargne salariale volontaire détermine les modalités de délivrance, en une fois ou échelonnée avec aliénation du capital, des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants ainsi que les conditions dans lesquelles chaque participant au plan exprime, s'il y a lieu, son choix lors du déblocage de ces sommes ou valeurs.</p>	<p>« III.- L'accord...  ...les modalités de délivrance en une fois, des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participant s. A la demande du participant, la délivrance peut être effectuée de manière fractionnée.  (Adoption de l'amendement n° 6 de la commission des Affaires culturelles et amendement n° 64)</p>	
	<p>« IV.- Sans préjudice des dispositions particulières tant du présent article que des articles L. 443-2, L. 443-5 et L. 443-7, les dispositions relatives au plan d'épargne d'entreprise sont applicables au plan partenarial d'épargne salariale volontaire. »</p>	<p>« IV.- Sous réserve des dispositions...  ...volontaire. »  (Amendement n° 65)</p>
	Code du travail	Article 8
Article 8	Article L. 443-1Le premier alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail est ainsi rédigé :	<p>Tout 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 constitue un plan d'épargne d'entreprise.</p> <p>..... .....</p>

	<p>« <i>Le plan d'épargne d'entreprise est 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.</i> » (Amendement n° 66)</p>	
<p>Article L. 443-2 (voir supra article 6)</p>		
	<p>I.- A l'article L 443-2 du code du travail, est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« De même, les sommes ou valeurs transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 443-1 et L. 443-1-1 au plan partenarial d'épargne salariale volontaire, au terme du délai fixé à l'article L. 443-6, ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa. Ce transfert peut donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 443-7. »<i>I.- Sans modification. Article L. 443-2</i></p> <p><i>Les versements annuels d'un salarié à un plan d'épargne d'entreprise ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle.</i></p> <p>.....</p> <p>.....«<i>I bis.- Au premier alinéa</i> de l'article L. 443-2 du code du travail, les mots :« à un plan d'épargne d'entreprise » sont remplacés par les mots : « aux plans d'épargne d'entreprise auxquels il participe ».</p> <p>(Amendement n° 67)</p>	

<p>Article L. 443-5</p>		
<p>Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne d'entreprise.</p>		
<p>Lorsque les titres sont cotés, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse ; le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, fixant la date d'ouverture de la souscription ni inférieur de plus de 20 % à cette moyenne.</p> <p>II.- A la fin du deuxième alinéa de l'article L. 443-5 du même code, sont ajoutés les mots : « ou de 30 % dans le cas d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire mis en place en application de l'article L. 443-1-2. »</p>	<p align="center">II.- Sans modification.</p>	
<p>Lorsque les titres ne sont pas cotés, le prix de cession est fixé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net calculé d'après le bilan le plus récent ou, à défaut, à dire d'expert désigné en justice à la demande du président du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas. Le prix de cession doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes. Article L. 443-7III.- L'article L. 443-7 du même code est ainsi modifié : III.- Alinéa sans modification. Les sommes versées annuellement par</p>	<p><i>1° Dans la première phrase du premier alinéa, après les mots : « 15 000 F », sont insérés les mots : « ou 30 000 F dans le cas d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire mis en place en application de l'article L. 443-1-2 » ;</i></p>	<p><i>1° Les mots : « 15 000 F » sont remplacés par les mots : « 2.300 euros pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise et à 4.600 euros pour les versements à un ou plusieurs plans partenariaux d'épargne salariale volontaire mis en place en application de l'article L. 443-1-2. »</i> (Amendement n° 68)</p>

<p>L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 %.</p> <p>2° Au début du second alinéa, sont ajoutés les mots : « <i>Dans le cas des plans prévus à l'article L. 443-1</i> » ;</p> <p>3° Il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé : 2° Sans modification.</p> <p>3° Alinéa sans modification.</p>		
---	--	--

<p>« Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 443-8, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de <b>l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé</b> et la date de mise en place du plan. »</p>	<p>« Cette contribution ne peut se substituer...  ...en place du plan. »  (Amendement n° 69)</p>	
<p>Code général des impôts</p>	<p>IV.- Le code général des impôts est ainsi modifié : IV.- Alinéa sans modification. Article 81 Sont affranchis de l'impôt : ..... .....</p>	
	<p>18° Les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise établi conformément aux dispositions du chapitre III du titre IV du livre IV du <i>code</i> du travail ;</p>	<p>1° Au 18° de l'article 81, les mots : « d'un plan d'épargne d'entreprise établi » sont remplacés par les mots : « de plans d'épargne constitués » ;</p>
<p>1° Sans modification.</p>		<p>18° bis Dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les sommes reçues au titre de l'intéressement et affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise. L'exonération s'applique sous réserve du dépôt de l'accord d'intéressement, dans les conditions prévues au huitième alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la</p>

<p>2° Au 18° bis du même article, les mots : « d'un plan d'épargne d'entreprise » sont remplacés par les mots : « de plans d'épargne constitués conformément au chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail » ;</p>	<p>2° Sans modification.</p>	
<p>Article 163 bis AA</p>		
<p>Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, en application du chapitre II du titre IV du livre IV du code du travail, sont exonérées d'impôt sur le revenu.</p>		
<p>L'exonération porte seulement sur la moitié des sommes en cause lorsque la durée de l'indisponibilité a été fixée à trois ans. Toutefois, l'exonération est totale lorsque les sommes reçues sont, à la demande des salariés, affectées à un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 442-5 du code susvisé. Les dispositions de l'article L. 443-6 de ce code sont alors applicables.</p>	<p>3° Au deuxième alinéa de l'article 163 bis AA, les mots : « à un plan d'épargne d'entreprise » sont remplacés par les mots : « aux plans d'épargne constitués conformément au chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail » ;</p>	<p>3° Sans modification.</p>

	<p>Les revenus provenant de sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation qu'elles sont exonérés dans les mêmes conditions. Ils se trouvent alors <i>frappés</i> de la même indisponibilité que ces sommes et sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante. Par dérogation aux dispositions du I de l'article 158 bis et de l'article 199 ter, les avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés à ces revenus sont restituables. Ils sont exonérés dans les mêmes conditions que ces revenus.</p>	
	<p>Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux-ci sont énumérés au 4 de l'article L. 442-5 du code précité, tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.</p>	
	<p>Cette exonération est maintenue dans les mêmes conditions dans le cas où les salariés transfèrent sans délai au profit des mêmes organismes de placement les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 3 dudit article L. 442-5.</p>	

	<p>Cette exonération est également maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis.</p>	
	<p>Pour ouvrir droit aux exonérations prévues au présent article, les accords de participation doivent avoir été déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.</p>	
	<p>Article 163 bis B</p>	
	<p>I. Les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise, constitué conformément aux dispositions du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail, sont exonérées de l'impôt sur le revenu établi au nom du salarié. 4° Au I de l'article 163 bis B, les mots : « d'un plan d'épargne d'entreprise, constitué » sont remplacés par les mots : « de plans d'épargne, constitués » 4° Sans modification.</p>	

<p>II. Les revenus des titres détenus dans un plan d'épargne d'entreprise mentionné au I sont également exonérés d'impôt sur le revenu s'ils sont réemployés dans ce plan et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent. Ils sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante. Par dérogation aux dispositions du I de l'article 158 bis et de l'article 199 ter, les avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés à ces revenus sont restituables. Ils sont exonérés dans les mêmes conditions que ces revenus.</p>	<p>et au II du même article, les mots : « dans un plan d'épargne d'entreprise mentionné » sont remplacés par les mots : « dans l'un des plans d'épargne mentionnés » ;</p>	
	<p>Cette exonération est maintenue tant que les salariés et anciens salariés ne demandent pas la délivrance des parts ou actions acquises pour leur compte.</p>	
	<p>III. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.</p>	

<p>Article 231 bis E</p>	<p>Les sommes versées par l'entreprise en application d'un plan d'épargne d'entreprise établi conformément aux dispositions du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail sont exonérées de la taxe sur les salaires prévue à l'article 231. 5° A l'article 231 bis E et à l'article 237 ter, les mots : « d'un plan d'épargne d'entreprise établi » sont remplacés par les mots : « de plans d'épargne constitués » ;</p> <p>5° Sans modification. Article 237 ter Les sommes versées par l'entreprise, en application d'un plan d'épargne d'entreprise établi conformément aux dispositions du chapitre III du titre IV du livre IV du code du travail, sont déduites de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés selon le cas.</p>	
	<p>Article 237 bis A (voir supra article 4)</p>	<p>6° Il est ajouté, au 1 du II de l'article 237 bis A, un cinquième alinéa ainsi rédigé :</p>

<p>6° Sans modification.</p>	<p>« Les entreprises peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 25 % du montant des versements complémentaires effectués dans le cadre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire défini à l'article L. 443-1-2 du code du travail. Le taux de 25 % est porté à 50 % pour les versements complémentaires investis en titres donnant accès au capital de l'entreprise. »</p>	<p>« Les entreprises ...</p> <p>...de l'entreprise. Les taux de 25 % et 50 % sont portés respectivement à 37,5 % et 75 % pour les sociétés assujetties à l'impôt sur les sociétés bénéficiant d'un taux d'imposition à l'impôt sur les sociétés réduit par rapport au taux au I de l'article 219. »</p> <p>(Amendement n° 70)</p>
		<p>7°) Le 4 du II de l'article 237 bis A du code général des impôts est complété par l'alinéa suivant :</p>
		<p>« La provision visée au cinquième alinéa du 1 peut être également utilisée au titre des dépenses de formation prévues à l'article L. 444-1 du code du travail. »</p> <p>(Amendement n° 71)</p>
<p>8°) Il est ajouté au II de l'article 237 bis A du code général des impôts un alinéa ainsi rédigé :</p>		

<p>« 6. Lorsqu'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire défini à l'article L. 443-1-2 du code du travail est créé par un accord de groupe prévu par l'article L. 444-3 du même code, la provision pour investissement est constituée par chacune des sociétés intéressées dans la limite des contributions complémentaires effectivement versées dans ce cadre. Toutefois, chacune de ces sociétés peut transférer tout ou partie de son droit à constitution de ladite <b>provision à l'une</b> des autres sociétés du groupe dont il s'agit, ou à plusieurs d'entre elles. Ce transfert est soumis à une autorisation, dont les modalités sont définies par un décret en Conseil d'État. » (Amendement n° 72)</p>		<p>Loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales</p>
		<p>Article 186-3</p>
		<p>L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut, en faveur d'une ou plusieurs personnes, supprimer le droit préférentiel de souscription. Les bénéficiaires de cette disposition ne peuvent, à peine de nullité de la délibération, prendre part au vote. Le quorum et la majorité requis sont calculés après déduction des actions qu'ils possèdent. La procédure prévue à l'article 193 n'a pas à être suivie.</p>

		<p>Le prix d'émission ou les conditions de fixation de ce prix sont déterminés par l'assemblée générale extraordinaire sur rapport du conseil d'administration ou du directoire et sur rapport spécial du commissaire aux comptes.</p>
		<p>L'émission doit être réalisée dans un délai de deux ans à compter de l'assemblée générale qui l'a autorisée. Lorsqu'elle n'a pas été réalisée à la date de l'assemblée générale annuelle suivant la décision, les dispositions du dernier alinéa de l'article 186-2 s'appliquent.</p>
		<p>Pour l'application du deuxième alinéa de l'article 25 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, lorsque l'assemblée générale a supprimé le droit préférentiel de souscription en faveur des salariés de la société ou des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 :</p>

		<p>- le prix de souscription demeure déterminé dans les conditions définies à l'article L 443-5 du code du travail ; - l'augmentation de capital n'est réalisée qu'à concurrence du montant des actions souscrites par les salariés individuellement ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement ; elle ne donne pas lieu aux formalités prévues aux articles 189, 191 et 192 ; - l'émission par une société dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, peut être réalisée dans un délai de cinq ans à compter de l'assemblée générale qui l'a autorisée ;</p>
	<p>- le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération de leurs titres ne peut être supérieur à trois ans ;</p>	<p>- les actions souscrites peuvent être libérées, à la demande de la société ou du souscripteur, soit par versements périodiques, soit par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire du souscripteur ;</p>
	<p>- les actions ainsi souscrites délivrées avant l'expiration du délai de cinq ans prévu à l'article L. 443-6 du code du travail ne sont négociables qu'après avoir été intégralement libérées ;</p>	<p>V.- 1° A l'avant-dernier tiret du quatrième alinéa de l'article 186-3 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, après les mots : « L. 443-6 du code du travail », sont insérés les mots : « ou du délai de sept ans prévu au <b>premier alinéa du I</b> de l'article L. 443-1-2 dudit code » ;</p>

<p>V.- 1° A l'avant-dernier alinéa...</p> <p>...les mots : « ou des délais de sept ou dix ans prévus au premier alinéa...</p> <p>...dudit code » ;</p> <p>(Amendements n°s 73 et 74)</p>		<p>- l'émission d'actions nouvelles à libérer en numéraire est autorisée alors même que les actions mentionnées au sixième alinéa ne seraient pas intégralement libérées.</p>
<p>2° Au même article, est ajouté un cinquième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les participants aux plans mentionnés respectivement aux articles L. 443-1 et L. 443-1-2 du code du travail peuvent obtenir la résiliation ou la réduction de leur engagement de souscription ou de détention d'<i>actions émises par l'entreprise</i> dans les cas et conditions fixés par les décrets en Conseil d'Etat prévus aux articles L. 442-7 et L. 443-1-2. »</p>	<p>2° Sans modification.</p>	
<p><b>Code du travail</b> <b>Article L. 442-7</b></p>		<p>Article 8 bis (nouveau)</p>

	<i>Les droits constitués au profit des salariés en vertu des dispositions du présent chapitre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.</i>	A la dernière phrase de l'article L. 442-7 du code du travail, après les mots : « fixe les conditions » sont insérés les mots : « , liées à la situation ou aux projets du salarié, » (Amendement n° 75)
	L'accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 442-10 peut ramener ce délai à trois ans. Cette disposition ne s'applique pas aux sociétés coopératives ouvrières de production ni aux sociétés anonymes à participation ouvrière.	
	Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles les droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.	
	TITRE IV	TITRE IV
	encouragement à l'économie solidaire et diversification des placements	encouragement à <i>l'économie solidaire et diversification des placements</i>
	<i>Article 9</i>	<i>Article 9</i>
	<i>Article L. 443-3</i>	
	<b>Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :</b> I.- A l'article L. 443-3 du code du travail, est ajouté un sixième alinéa ainsi rédigé :	I.- Supprimé. (Amendement n° 76)

	a) De titres émis par des sociétés d'investissement à capital <i>variable</i> régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement <i>collectif</i> en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances ;	
	b) De parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée ;	
	c) D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.	
	Les actifs des 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.	Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.

	<p>Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.» Le règlement du plan partenarial d'épargne salariale volontaire peut prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article 20 de la loi précitée du 23 décembre 1988, dans les entreprises solidaires définies à l'article L. 443-3-1.</p> <p>»II.- Il est inséré, après l'article L. 443-3 du code du travail, un article L. 443-3-1 ainsi rédigé :</p>	<p>II.- Alinéa sans modification.</p>
	<p>« Art. L. 443-3-1.- Sont considérées comme entreprises solidaires les entreprises dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui :« Art. L. 443-3-1.- <b>Sont...</b></p> <p>...solidaires au sens de la loi n° du sur l'épargne salariale les entreprises dont les titres de capital, s'ils existent, ne sont pas admis...</p> <p>...et qui : (Amendements n°s 77 et 78)</p>	
	<p>« a) Ou bien employent des salariés dont un tiers au moins a été recruté parmi des personnes mentionnées au premier alinéa de l'article L. 322-4-2 ou pouvant invoquer une décision les classant, en application de L. 323-11, dans la catégorie correspondant aux handicaps graves ou les déclarant relever soit d'un atelier protégé, soit d'un centre d'aide par le travail ;</p> <p>« a) Ou bien...</p>	

	<p>« b) Ou bien sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus directement ou indirectement par les salariés, les adhérents ou les sociétaires à condition que l'ensemble des sommes perçues de l'entreprise par l'un quelconque de ses membres, à l'exception des remboursements de frais dûment justifiés, n'excède pas, au titre de l'année et pour un emploi à temps complet, quarante-huit fois la rémunération mensuelle perçue par un salarié à temps plein sur la base du salaire minimum de croissance ; pour <b>les sociétés, les dirigeants s'entendent des personnes mentionnées au premier alinéa</b> du 1° de l'article 885 O bis du code général des impôts.« b) Ou bien...</p> <p>...ou les sociétaires. (Adoption de l'amendement n° 7 rect. de la commission des Affaires culturelles)</p>	
--	--	--

<p>« Les entreprises solidaires répondant aux conditions fixées ci-dessus sont agréées par décision conjointe du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé de l'économie solidaire. »</p>	<p>Alinéa sans modification. Loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux OPCVM.</p>	
	<p>Article 20</p>	
	<p>Le règlement du fonds constitué en vue de gérer les sommes investies en application de l'article 208-9 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée et de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés prévoit l'institution d'un conseil de surveillance et les cas où la société de gestion doit recueillir l'avis de ce conseil.</p> <p>III.- A l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux <i>organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances</i>, est inséré un avant-dernier alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III.- A l'article 20...</p> <p>...communs de créances, avant l'avant-dernier alinéa, sont insérés quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>(Amendement n° 80)</p>
	<p>Le règlement prévoit que le conseil de surveillance est composé de représentants des salariés porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise ou, si le fonds réunit les valeurs acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne d'entreprise constitués dans plusieurs entreprises, des représentants de ces entreprises.</p>	

		<p>Le conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le fonds. Toutefois, lorsque celui-ci est constitué exclusivement en vue de gérer des titres de l'entreprise ou de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, le règlement peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces titres sont exercés individuellement par les porteurs de parts, et, pour les fractions de droits formant rompus, par le conseil de surveillance ; s'il y a lieu, il fixe en outre les modalités d'exercice des droits de vote double.</p>
		<p>Le conseil de surveillance décide des transformations, fusions, scissions ou liquidations. Le règlement peut prévoir que :</p> <p>1° Les actifs du fonds sont conservés par plusieurs dépositaires ;</p>
<p>2° Les produits des actifs du fonds sont réinvestis dans le fonds. Le fonds ne peut être dissous que si sa dissolution n'entraîne pas la perte des avantages accordés aux salariés dans les conditions prévues à l'article 208-16 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée et aux articles L. 442-6, L. 442-7 et L. 443-6 du code du travail et 29 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 précitée.</p>		

<p>Aucune modification du règlement du fonds ne peut être décidée sans l'accord du conseil de surveillance.</p>		
	<p>« Les dispositions du présent article sont également applicables aux fonds solidaires mentionnés au sixième alinéa de l'<i>article</i> L. 443-3 du code du travail qui peuvent être souscrits dans le cadre du plan partenarial d'épargne volontaire mentionné à l'article L. 443-1-2 du même code. L'actif de ces fonds solidaires est composé :</p> <p>« a) pour une part comprise entre 5 et 10 %, de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code du travail ou par des organismes dont l'actif est composé en totalité de titres émis par ces entreprises,</p> <p>« b) pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités.</p> <p>« Ces fonds ne peuvent, par ailleurs, détenir plus de 10 % de titres de l'entreprise qui a mis en place le plan ou de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 444-3 du code du travail. »</p>	

	<p><i>Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux fonds communs de placements gérés par une société soumise au statut de la coopération et constitués entre les salariés de l'entreprise.</i></p>	
	<p>Code général des impôts</p>	<p>Article 237 bis A (Voir supra article 4)IV.- Il est ajouté, au 1 du II de l'article 237 bis A du code général des impôts, un sixième alinéa ainsi rédigé : IV.- Il est inséré, au 1 du II de l'article 237 bis A du code général des impôts, un sixième alinéa ainsi rédigé :« Les entreprises qui versent, au titre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire créé à l'article L. 443-1-2 du code du travail et dans le cadre des dispositions de l'article L. 443-7 du même code, des sommes complémentaires au montant versé par leurs salariés pour l'acquisition de parts de fonds régis par l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée peuvent constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement. Elle est égale au montant des sommes complémentaires qu'elles versent au cours du même exercice, multiplié par le pourcentage de titres d'entreprises solidaires agréées ou d'organismes mentionnés au a de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 précité détenus par le fonds solidaire bénéficiaire des versements. Le pourcentage des titres d'entreprises solidaires agréées ou d'organismes susmentionnés détenus par le fonds s'apprécie au 31 décembre de l'année du versement. Les titres d'entreprises solidaires ou d'organismes acquis doivent être conservés pendant deux ans au moins par le fonds. »«</p>

Les entreprises qui versent, au titre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire créé à l'article L. 443-1-2 du code du travail et dans le cadre des dispositions de l'article L. 443-7 du même code, des sommes complémentaires au montant versé par leurs salariés pour l'acquisition de parts de fonds régis par les neuvième à douzième alinéas de l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 peuvent constituer, en franchise d'impôt, une **provision pour investissement** égale à 35 % des versements complémentaires. Les titres d'entreprises solidaires ou d'organismes acquis doivent être conservés pendant deux ans au moins par le fonds. »

(Amendement n°

81)Code du travailArticle 10Article 10Article L.443-4L'article L. 443-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :Alinéa sans modification.Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévoit au moins :

1° Soit l'acquisition de valeurs mentionnées au a de l'article L. 443-3 ;

2° Soit l'acquisition de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise n'employant pas plus de 10 % de son actif en titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée.

Il peut être dérogé à cette règle en affectant les sommes recueillies à un seul fonds commun de placement d'entreprise. Dans ce cas,

l'actif du fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides.

Les dispositions visées *ci-dessus ne s'appliquent pas aux actions acquises pour un plan d'épargne d'entreprise ou un fonds commun de placement d'entreprise dans le cadre d'une opération de reprise d'entreprise par ses salariés.*

« Art. L. 443-4.- Les règlements du plan d'épargne d'entreprise prévu à l'article L. 443-1 et du plan partenarial d'épargne salariale volontaire prévu à l'article L. 443-1-2 doivent ouvrir à leurs participants au moins une possibilité d'acquérir soit des valeurs mentionnées au a de l'article L. 443-3, soit des parts de fonds communs de placement dont l'actif est composé de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé et, à titre accessoire, de liquidités, selon les règles fixées en application de l'article 25 de la loi du 23 décembre 1988 précitée, ou de parts d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières dont l'actif est ainsi composé. Cette disposition n'est pas exigée lorsqu'un plan d'épargne de groupe ou un plan d'épargne interentreprises de même durée *minimum de placement offre aux participants de l'entreprise la possibilité de placer les sommes versées dans un organisme de placement collectif en valeurs mobilières présentant les mêmes caractéristiques.*

« Art. L. 443-4.- Le règlement du plan d'épargne d'entreprise prévu à l'article

L. 443-1 doit ouvrir à ses participants...

...caractéristiques.

(Amendement n° 82)

		<p>« Lorsqu'un fonds commun de placement mentionné au b de l'article L. 443-3 est investi en titres de l'entreprise et que ceux-ci ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, l'actif de ce fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides. »</p>
--	--	--

	<p>« Un fonds commun de placement mentionné au b de l'article L. 443-3 peut détenir au plus 30 % de titres émis par <b>un fonds commun de placement</b> visé aux chapitres IV ou V de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant fonds communs de créances.</p> <p>»</p> <p>(Amendement n° 83)</p>	
	Article 10 bis (nouveau)	
	Le code du travail est ainsi modifié : il est inséré un article L. 444-6 nouveau ainsi rédigé :	
	<p>« Les organismes de placement collectif en valeurs mobilières auxquels sont affectés des fonds recueillis par les plans d'épargne entreprise, les plans d'épargne interentreprises, les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire, sont tenus de rendre compte annuellement de la mesure dans laquelle ils prennent en compte des considérations sociales, environnementales ou éthiques tant dans la sélection, la conservation et la liquidation des titres de placement composant leur portefeuille que dans l'exercice des droits attachés à la détention des titres comme les droits de vote.</p>	
	Le contenu de ces compte-rendus annuels est précisé par un règlement de <b>la Commission des opérations de bourse</b> .	

	Ces compte-rendus annuels sont notamment transmis aux conseils de surveillance des fonds communs de placement qui les intègrent à leur propre rapport annuel. » (Amendement n° 84)	
	TITRE V	TITRE V
		renforcement des droits des SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE renforcement des droits des SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE
		Article 11Article 11
		Le code du travail est ainsi modifié : Alinéa sans modification.
Article L. 132-27	I.- A l'article L. 132-27, est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :	I.- Alinéa sans modification.
Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions		Dans les entreprises visées à l'alinéa précédent, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager <i>chaque année une négociation sur ce thème.</i>

fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

		<p><i>Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.</i></p>
<p>« Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord conclu en application des <b>articles L. 441-1, L. 442-10, L. 443-1, L. 443-1-1 ou L. 443-1-2</b>, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation, sur un ou plusieurs des dispositifs prévus par ces articles et, s'il y a lieu, sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan mis en place en application de l'article L. 441-1-2 à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 443-3. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>« 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. » (Adoption de l'amendement n° 9 de la commission <i>des Affaires culturelles</i>).</p>

	<i>Article L. 133-5</i>	<i>II.- A l'article L. 133-5, est ajouté un 15° ainsi rédigé : II.- Sans modification. La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :</i> ..... .....
	<i>« 15.-° Les modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus au titre IV relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, et notamment la possibilité d'affecter une partie des sommes collectées dans le cadre du plan prévu à l'article L. 443-1-2, s'il est mis en place, à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 443-3. »</i>	
Article L. 441-3	III.- A l'article L. 441-3, après le 5°, est inséré un 5° bis ainsi rédigé :	III.- Le troisième alinéa de l'article L. 443-1 est complété par une phrase ainsi rédigée :
Tout accord doit préciser notamment : 1° La période pour laquelle il est conclu ; 2° Les établissements concernés ;		<i>« Lors de la négociation des accords prévus aux chapitres précités, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise doit être posée. »</i> <i>(Amendement n° 85)</i>

	<p>3° Les modalités d'intéressement retenues ;</p> <p>4° Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues à l'article L. 441-2 ;</p>	
		<p>5° Les dates de versement. Toute somme versée aux salariés en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 441-4 et L. 441-6 ci-après ;</p>
	<p>« 5° bis.- La possibilité ou non d'affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à des comptes ouverts au nom des salariés dans un des plans prévus au chapitre III du présent titre. »6° Les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;</p>	
	<p>7° Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.</p>	
	<p>Quand il existe un comité d'entreprise, le projet doit lui être soumis pour avis au moins quinze jours avant la signature.</p>	

	Article L. 442-4	IV.- La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 442-4 du même code est remplacée par les dispositions suivantes :
IV.- Sans modification.		La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds fixés par décret. Toutefois, les accords prévus à l'article L. 442-5 peuvent décider que cette répartition sera calculée, dans la limite de la moitié de la réserve suivant la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, et, pour le solde, proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds prévus au présent alinéa. Sont assimilées à des périodes de présence, quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord, les périodes visées aux articles L. 122-26 et L. 122-32-1.
« Toutefois, les accords prévus à l'article L. 442-5 peuvent décider que cette répartition entre les salariés est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs des critères précités. »		

<p>Ces accords peuvent en outre fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.</p>		
<p>Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation ; toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise, qui ne peut excéder six mois, peut être exigée.</p>		<p>Pour l'application des dispositions qui précèdent, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter six mois d'ancienneté dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'utilisateurs, par cette entreprise, pendant une durée totale de cent vingt jours au moins.</p>
		<p>Pour l'application des dispositions précédentes, la durée totale de cent vingt jours est appréciée au cours des deux derniers exercices.</p>
		<p>Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.</p>
		<p>Article L. 442-5</p>
		<p>Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application des dispositions du présent chapitre ainsi que la nature et les modalités de gestion des droits reconnus aux salariés sur les sommes définies à l'article L. 442-2 sont déterminées par voie d'accord entre les parties intéressées conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10.</p>

		Ces accords peuvent prévoir :
<p>V.- Au deuxième alinéa de l'article L. 442-5, après les mots : « Ces accords », sont ajoutés les mots : « qui doivent préciser si les sommes perçues au titre de la participation peuvent être affectées à des comptes ouverts au nom des salariés dans un des plans visés au chapitre III du présent titre, ».</p>	<p>V.- Supprimé. (Amendement n° 85)</p>	
<p>1. L'attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise, ces actions ou coupures d'actions provenant d'une incorporation de réserve au capital ou d'un rachat préalable effectué par l'entreprise elle-même dans les conditions fixées par l'article 217-1 de la loi du 24 juillet 1966 ;</p>		
<p>2. La souscription d'actions émises par les sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique ;</p>		
<p>3. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue à l'article L. 442-2 ci-dessus à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements ; les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées ;</p>		

<p>4. L'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation :</p>		<p>a) Soit à l'acquisition de titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances ;</p>
		<p>b) Soit à l'acquisition de parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée ;</p>
		<p>c) Soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise remplissant les conditions fixées au chapitre III du présent titre.</p>
	<p>Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne d'entreprise bénéficiant des avantages fiscaux prévus au chapitre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit ; le plan est, en ce cas, alimenté par les sommes ainsi affectées et, s'il y a lieu et suivant les modalités qu'il fixe, par les versements complémentaires de l'entreprise et les versements opérés volontairement par les salariés. Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre chargé du travail. Article L. 443-1</p> <p>Tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec</p>	<p>VI.– Alinéa sans modification.</p>

	<p>Les anciens <i>salariés</i> 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.</p>	
<p>Les plans d'épargne d'entreprise peuvent être établis dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements faits en application des chapitres Ier et II ci-dessus.</p>		
<p>« Lorsque le plan d'épargne d'entreprise n'est pas établi en vertu d'un accord avec le personnel, le comité d'entreprise quand il existe ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être consultés sur le projet de règlement du plan au moins quinze jours avant son dépôt, prévu à l'article L. 443-8, auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le personnel est informé de l'existence et du contenu du règlement du plan d'épargne d'entreprise. » ;« Lorsque...</p> <p>...formation professionnelle.</p>		

	<p>« Le règlement du plan d'épargne d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles le personnel est informé de son existence et de son contenu. » ; (Amendement n° 86)</p>	
Article L. 443-8		
<p>Les sommes mentionnées à l'article L. 443-7 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 le cas.</p> <p>Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.</p> <p>Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.</p>	<p>2° A l'article L. 443-8, est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Sans modification.</p>
	<p>« Pour ouvrir droit à ces exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise établis à compter de la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale doivent être déposés à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où ils ont été établis. »</p>	
	Article 12	Article 12
	<p>Article L. 443-3 Les sommes recueillies par un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées à l'acquisition :</p>	<p>I.- 1° A l'article L. 443-3 du code du travail, est ajouté un septième alinéa ainsi rédigé :</p>

<p>I.— Alinéa sans modification.</p>	<p>a) De titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régies par les dispositions du chapitre Ier de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de créances ;</p>	
	<p>b) De parts de fonds communs de placement régis par le chapitre III de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée ;c) D'actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi du 9 juillet 1984 sur le développement de l'initiative économique.</p>	<p>Les actifs des fonds communs de placement peuvent également comprendre soit exclusivement <i>des valeurs mobilières émises</i> par l'entreprise, soit des valeurs mobilières françaises <i>diversifiées</i> comprenant ou non des titres de l'entreprise.</p>
		<p><i>Ces fonds communs de placement peuvent être gérés par l'entreprise dans les conditions prévues par le plan d'épargne.</i></p>
		<p><i>Lorsque tout ou partie de l'épargne recueillie par le plan est destinée à être consacrée à l'acquisition de valeurs mobilières émises par l'entreprise, l'institution d'un fonds commun de placement n'est pas obligatoire.</i></p>
	<p>« Le règlement du plan d'épargne d'entreprise peut prévoir que les fonds communs de placement régis par l'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 précitée, qui peuvent recevoir les sommes versées dans le plan, disposent d'un conseil de surveillance commun. En ce cas, il est fait application des dispositions du deuxième alinéa dudit article. Le règlement précise les modalités de désignation de ce conseil. » ; « Le règlement...</p> <p>...commun. Il peut également fixer la</p>	

<p>Loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux OPCVM</p>		<p>Article 20</p>
<p>2° L'article 20 de la loi du 23 décembre 1988 précitée est modifié comme suit :</p>	<p>2° Alinéa sans modification.</p>	<p>Le règlement du fonds constitué en vue de gérer les sommes investies en application de l'article 208-9 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée et de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés prévoit l'institution d'un conseil de surveillance et les cas où la société de gestion doit recueillir l'avis de ce conseil.</p>
		<p><i>Le règlement prévoit que le conseil de surveillance est composé de représentants des salariés porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise ou, si le fonds réunit les valeurs acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne d'entreprise constitués dans plusieurs entreprises, des représentants de ces entreprises.</i></p> <p><i>a) Au deuxième alinéa, avant les mots : « porteurs de parts », le mot : « salariés » est supprimé. A la fin de cet alinéa, sont ajoutées les phrases suivantes :</i></p> <p><i>« a) Le deuxième alinéa est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :</i>  <i>« Le conseil de surveillance est composé de représentants des salariés porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise ou, si le fonds réunit les valeurs acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne d'entreprise constitués dans plusieurs entreprises, des</i></p>

représentatives aux sens de l'article L. 132-2.« Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

<p>« Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.</p>		<p>Lorsque le règlement du plan d'épargne constitué en application des articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code du travail prévoit un conseil de surveillance commun, le règlement du fonds fait référence aux dispositions précisées par le règlement du plan d'épargne. » ;</p>
<p>« Lorsqu'il est fait application du dernier alinéa de l'article L. 443-3, le règlement fait référence aux dispositions précisées par le règlement du plan d'épargne. » (Amendement n° 88)</p>		
<p>b) Les troisième et quatrième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes:</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Le conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le fonds. Toutefois, lorsque celui-ci est constitué exclusivement en vue de gérer des titres de l'entreprise ou de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, le règlement peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces titres sont exercés individuellement par les porteurs de parts, et, pour les fractions de droits formant rompus, par le conseil de surveillance ; s'il y a lieu, il fixe en outre les modalités d'exercice des droits de vote double.</p> <p><i>« Le conseil de surveillance est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable. Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions ou</i></p>

surveillance exerce les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans le fonds et décide de l'apport des titres aux offres d'achat et d'échange. Toutefois le règlement peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces titres sont exercés par la société de gestion et que celle-ci peut décider de l'apport des titres. Le conseil de surveillance...

...des porteurs.  
(Amendement n° 89)

	<p>Le conseil de surveillance décide des transformations, fusions, scissions ou liquidations.</p>	<p>« Le conseil de surveillance adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par un règlement de la Commission des opérations de bourse. » ;Alinéa sans modification..... .....</p> <p>Aucune modification du règlement du fonds ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de surveillance.</p> <p>Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux fonds communs de placements gérés par une société soumise au statut de la coopération et constitués entre les salariés de l'entreprise.c) Les septième et huitième alinéas sont remplacés par l'alinéa suivant :</p> <p>« Les dispositions du présent article sont applicables aux fonds dont l'actif comprend au plus un tiers de titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail. Elles ne sont pas</p>
--	---	--

<p>II.– Alinéa sans modification.</p>		<p>1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :1° Sans modification.Un fonds peut être constitué en vue de gérer des titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée et acquis soit directement par les salariés, les anciens salariés ou, dans les conditions prévues à l'article 11 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités d'application des privatisations, par les mandataires exclusifs de la société, soit, à travers le fonds, en emploi des sommes reçues visées au premier alinéa de l'article 20. « Sont soumis aux dispositions du présent article les fonds dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise <b>ou par toute autre</b> société qui lui est liée dans les conditions prévues à l'article L. 444-3 du code du travail. » ;</p> <p>2° Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>
---------------------------------------	--	---

<p>2° Alinéa sans modification.</p>		<p>Le conseil de surveillance du fonds est composé exclusivement de représentants des porteurs de parts en activité ou en exercice. Il décide des transformations, fusions, scissions et liquidations.</p>
<p>« Le règlement du fonds précise la composition et les modalités de désignation de ce conseil, qui peut être effectuée soit par élection sur la base du nombre de parts détenues par chaque salarié porteur de parts, soit dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 20.</p>	<p>« Le règlement...  ... prévues au troisième alinéa de l'article 20.  (Amendement n° 90)</p>	
<p>Le règlement prévoit les cas où la société de gestion doit recueillir l'avis du conseil de surveillance.</p>	<p>« Lorsque les membres du conseil de surveillance sont exclusivement des représentants des salariés porteurs de parts en activité, élus sur la base du nombre de parts détenues et eux-mêmes salariés de l'entreprise et porteurs de parts du fonds, 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, de ses votes aux porteurs de parts.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

	<p>« Lorsque la composition et la désignation du conseil sont régies par le deuxième alinéa de l'article 20, le règlement du fonds prévoit que le conseil de surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui lui est liée et rend compte, en les motivant, de ses votes aux porteurs de parts. Toutefois, il peut prévoir que les droits de vote relatifs à ces titres sont exercés individuellement par les porteurs de parts, et, pour les fractions de parts formant rompus, par le conseil de surveillance. Le conseil met alors à la disposition des porteurs les informations économiques et financières, portant sur les trois derniers exercices, qu'il détient sur l'entreprise.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>« Dans les entreprises qui disposent d'un comité d'entreprise, doivent être transmises au conseil de surveillance les informations communiquées à ce comité en application des articles L. 432-4 et L. 432-4-2 du code du travail, ainsi que, le cas échéant, copie du rapport de l'expert comptable désigné en application de l'article L. 434-6 de ce même code.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

<p>« Dans les entreprises qui n'ont pas mis en place de comité d'entreprise, le conseil de surveillance peut se faire assister d'un expert comptable dans les conditions précisées à l'article L. 434-6 du code du travail ou convoquer les commissaires aux comptes de l'entreprise pour recevoir leurs explications sur les comptes de l'entreprise : il peut également inviter le chef d'entreprise à expliquer les événements ayant eu une influence significative sur la valorisation des titres.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>« Lorsqu'une offre publique est effectuée en application de l'article 33 de la loi du 2 juillet 1996 précitée ou, dans les autres cas d'offre, lorsque le règlement du plan d'épargne le permet, le conseil décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange. Le règlement du fonds précise les cas où le conseil doit recueillir l'avis préalable des porteurs.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	

<p>« Le conseil de surveillance est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du fonds. Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions ou liquidations. Le règlement du fonds précise les transformations et les modifications du règlement qui ne peuvent être décidées sans l'accord du conseil de surveillance. Sans préjudice des compétences de la société de gestion mentionnées à l'article 12 et de celles du liquidateur prévues à l'article 18, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>« Le conseil de surveillance adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par un règlement de la Commission des opérations de bourse. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
<p>Les porteurs de parts peuvent opter pour un rachat en espèces des parts du fonds.</p>		
<p>Dans une société dont les actions sont admises à la négociation par le conseil des bourses de valeurs, un fonds rassemblant en majorité les actions de cette société détenues par des salariés ou anciens salariés doit être géré par un intermédiaire indépendant. Le conseil de surveillance de ce fonds ou un groupe de salariés ou d'anciens salariés ayant des droits sur au moins 1 % de ses actifs peut demander en justice la</p>		<p>III.- Les règlements des fonds communs de placement d'entreprise existants à la date de publication de la présente loi doivent être mis en conformité avec les dispositions du présent article dans un délai de neuf mois à compter de ladite publication.</p>

<p>III.– Sans modification.</p>	<p>Loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales</p>	<p>Article 13</p>
<p>Article 13 Article 93-1 La loi du 24 juillet 1966 précitée est ainsi modifiée : Alinéa sans modification. Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article 157-2 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 5 % du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux 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 soit en même temps que l'assemblée générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2, dans des conditions fixées par décret. Ils ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs</p>	<p>I.- Au premier alinéa de l'article 93-1, les mots : « 5 % » sont remplacés par les mots : « 3 % » et les mots : « un ou deux <i>administrateurs</i> » par les mots : « un ou <i>plusieurs administrateurs</i> ».</p>	<p>I.– Sans <i>modification.</i></p>

prévus à l'article 89.

	<p><i>Les sociétés dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs administrateurs nommés parmi les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus en application des dispositions de l'article 97-1, ne sont pas tenues aux obligations prévues à l'alinéa précédent.</i></p>	<p><i>Si l'assemblée générale extraordinaire décide d</i> ne pas modifier les statuts en application du présent article, les dispositions du premier alinéa sont à nouveau mises en œuvre, le cas échéant, dans un délai de cinq ans.</p> <p>Au dernier alinéa de ce même article, les mots : « cinq ans » sont remplacés par les mots : « trois ans. »</p>
		<p>I bis.– Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>
		<p>« Lorsque l'assemblée générale extraordinaire est convoquée en application du premier alinéa, elle se prononce également sur un projet de résolution prévoyant l'élection d'un ou plusieurs administrateurs par le personnel de la société et des filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé en France. Le cas échéant, ces représentants sont désignés dans les conditions prévues à l'article 97-1. »</p> <p>(Amendement n° 91)Article 129-2</p>
	<p>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 des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 5 % du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux membres du conseil de surveillance doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de</p>	<p>II.- Au premier alinéa de l'article 129-2, les mots : « 5 % » sont remplacés par les mots : « 3 % » et les mots : « un ou deux membres du conseil de surveillance » par les mots : « un ou plusieurs membres du conseil de surveillance ».</p>

<p><b>II.– Sans modification.</b></p>		<p><b>Les sociétés dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres nommés parmi les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus en application des dispositions de l'article 137-1, ne sont pas tenues aux obligations prévues à l'alinéa précédent.</b></p>
		<p><b>Si l'assemblée générale extraordinaire</b> décide de ne pas modifier les statuts en application du présent article, les dispositions du premier alinéa sont à nouveau mises en œuvre, le cas échéant, dans un délai de cinq ans.</p>
<p>Au dernier alinéa de ce même article, les mots : « cinq ans » sont remplacés par les mots : « trois ans. »</p>		
	<p>II bis.– Avant le dernier alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	

	<p>« Lorsque l'assemblée générale extraordinaire est convoquée en application du premier alinéa, elle se prononce également sur un projet de résolution prévoyant l'élection d'un ou plusieurs administrateurs par le personnel de la société et des filiales directes <i>ou</i> indirectes dont le siège social est fixé en France. Le cas échéant, ces représentants sont désignés dans les conditions prévues à l'article 137-1. » (Amendement n° 92)</p>	
	TITRE VI	
	ACTIONNARIAT SALARIÉ	ACTIONNARIAT SALARIÉ
		Article 14
Article 14	Article 180	I.- La loi du 24 juillet 1966 est ainsi modifiée :
I.- Alinéa sans modification.		1° A l'article 180, le VII devient VIII et il est inséré un VII ainsi rédigé :
1° Sans modification.	<p>I.- L'assemblée générale extraordinaire est seule compétente pour décider, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, une augmentation de capital. Celle-ci s'effectue par l'émission de valeurs mobilières donnant accès, immédiat ou à terme, à une quotité du capital de la société.</p> <p>..... .....</p>	

<p>« VII.- Lors de toute décision d'augmentation du capital, l'assemblée générale extraordinaire doit se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital effectuée dans les conditions prévues à l'article L. 443-5 du code du travail.</p>		
<p>« Tous les trois ans, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur un projet de résolution tendant à réaliser une augmentation de capital effectuée dans les conditions prévues à l'article L. 443-5 du code du travail, si au vu du rapport présenté à l'assemblée générale par le conseil d'administration ou le directoire en application de l'article 157-2, les actions détenues par le personnel de la société et des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent moins de 3 % du capital. » ;</p>		<p>Article 186-3</p>
<p>2° Le dernier tiret du quatrième alinéa de l'article 186-3 est remplacé par la disposition suivante :</p>	<p>2° Alinéa sans modification.</p>	<p>L'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut, en faveur d'une ou plusieurs personnes, supprimer le droit préférentiel de souscription. Les bénéficiaires de cette disposition ne peuvent, à peine de nullité de la délibération, prendre part au vote. Le quorum et la majorité requis sont calculés après déduction des actions qu'ils possèdent. La procédure prévue à l'article 193 n'a pas à être suivie.</p>

		<p>Le prix d'émission ou les conditions de fixation de ce prix sont déterminés par l'assemblée générale extraordinaire sur rapport du conseil d'administration ou du directoire et sur rapport spécial du commissaire aux comptes.</p>
		<p>L'émission doit être réalisée dans un délai de deux ans à compter de l'assemblée générale qui l'a autorisée. Lorsqu'elle n'a pas été réalisée à la date de l'assemblée générale annuelle suivant la décision, les dispositions du dernier alinéa de l'article 186-2 s'appliquent.</p>
	<p>Pour l'application du deuxième alinéa de l'article 25 de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, lorsque l'assemblée générale a supprimé le droit préférentiel de souscription en faveur des salariés de la société ou des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 :</p>	<p>- le prix de souscription demeure déterminé dans les conditions définies à l'article L. 443-5 du code du travail ;</p>
		<p>- l'augmentation de capital n'est réalisée qu'à concurrence du montant des actions souscrites par les salariés individuellement ou par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement ; elle ne donne pas lieu aux formalités prévues aux articles 189, 191 et 192 ;</p>

		<p>- l'émission par une société dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, peut être réalisée dans un délai de cinq ans à compter de l'assemblée générale qui l'a autorisée ;</p>
		<p>- le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération de leurs titres ne peut être supérieur à trois ans ;</p>
		<p>- les actions souscrites <i>peuvent être libérées, à la demande de la société ou du souscripteur, soit par versements périodiques, soit par prélèvements égaux et réguliers</i> sur le salaire du souscripteur ;</p>
		<p>- les <b>actions ainsi souscrites</b> délivrées avant l'expiration du délai de cinq ans prévu à l'article L. 443-6 du code du travail ne sont négociables qu'après avoir été intégralement libérées ;</p>
		<p>- l'émission d'actions nouvelles à libérer en numéraire est autorisée alors même que les actions mentionnées au sixième alinéa ne seraient pas intégralement libérées.</p>

<p>« - les actions réservées aux adhérents aux plans d'épargne mentionnés aux articles L. 443-1 et L. 443-1-2 du code du travail peuvent, par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 182, être émises alors même que le capital social n'aurait pas été intégralement libéré. » ;</p>	<p>« - les actions... ...et L. 443-1-2 du code du travail, ainsi que l'avantage dont auraient bénéficié les adhérents au plan d'épargne dans le cadre du versement complémentaire visé à l'article L. 443-7 peuvent, par... ...libéré. »  (Amendement n° 93)</p>	
<p>Article 217-9</p>	<p>3° Le deuxième alinéa de l'article 217-9 est ainsi rédigé :</p>	<p>3° Sans modification.</p>
<p>Une société ne peut avancer des fonds, accorder des prêts ou consentir une sûreté en vue de la souscription ou de l'achat de ses propres actions par un tiers.</p>		<p>Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux opérations courantes des entreprises de crédit, ni aux opérations effectuées en vue de l'acquisition par <i>les salariés d'actions</i> de la société ou de l'une de ses filiales.</p>
<p>« Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux opérations courantes des entreprises de crédit ni aux opérations effectuées en vue de l'acquisition par les salariés d'actions de la société, d'une de ses filiales ou d'une société comprise dans le champ d'un plan d'épargne de groupe prévu à l'article L. 444-3 du code du travail. » ;</p>		<p>Voir annexe.</p>
<p>4° Les articles 208-9 à 208-19 de la loi du 24 juillet 1966 précitée sont abrogés ;</p>	<p>4° Sans modification.</p>	<p>5° Il est inséré un article 208-9-1 ainsi rédigé :</p>

<p>5° Sans modification.</p>		<p>« Art. 208-9-1.- Les articles 208-14 à 208-16 et l'article 208-19 demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de cette publication. »</p>
		<p><i>Code du travail</i></p>
		<p>Article L. 443-5II.- L'article L. 443-5 du code du travail est ainsi modifié :II.- Alinéa sans modification.Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne d'entreprise. Lorsque les titres sont cotés, le prix de cession est fixé d'après les cours de bourse ; le prix de souscription ne peut être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, fixant la date d'ouverture de la souscription ni inférieur de plus de 20 % à cette moyenne.1° Au deuxième alinéa, les mots : « lorsque les titres sont cotés » sont remplacés par les mots : « lorsque les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé » ;1° Sans modification.</p>
		<p><i>Ibis.- La première phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée :</i></p>
	<p><i>Lorsque les titres ne sont pas cotés, le prix de cession est fixé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net calculé d'après le bilan le plus récent ou, à défaut, à dire d'expert désigné en justice à la demande du président du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas. Le prix de cession doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.</i></p>	<p>« Lorsque les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés le cas échéant sur</p>

constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnés au deuxième alinéa et le cas échéant par l'attribution gratuite d'actions ou de titres donnant accès au capital est exonéré d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires et n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

<p>« L'avantage...</p> <p>... sécurité sociale. Cette disposition s'applique également en cas de contributions complémentaires de l'entreprise versées sous forme d'attribution de titres aux salariés dans les conditions prévues à l'article L. 443-7. » (Amendement n° 95)</p>		<p><i>Article L. 443-7</i></p>
---	--	--------------------------------



<p>III.— L'article L. 443-7 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p><i>Les sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié sont limitées à 15 000 F, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. 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.</i></p> <p><b>L'entreprise peut majorer ces sommes à concurrence du montant consacré par le salarié à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 p 100.</b></p>	
<p>« 1°) Dans la première phrase du premier alinéa, remplacer les mots : « les sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié » par les mots : « la contribution annuelle accordée au salarié ».</p> <p>« 2°) Dans la première phrase du deuxième alinéa, remplacer les mots : « ces sommes » par les mots : « cette contribution ».</p> <p>« 3°) Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé : « Le versement de cette contribution peut être effectué soit en numéraires, soit en actions de l'entreprise, soit en titres donnant accès au capital de l'entreprise ».</p> <p>(Amendement n° 96)</p>		<p>Loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités des privatisations</p>

Article 15

Article 15 Article 2

Les dispositions du présent titre sont applicables aux opérations mentionnées au 1° de l'article 5 de la loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 précitée et à l'article 2 de la loi de privatisation n° 93-923 du 19 juillet 1993. L'article 2 de la loi n° 86-912 du 6 août 1986 modifiée relative aux modalités des privatisations est complété par les dispositions suivantes :

	Alinéa sans modification.	
« Toutefois : <p>« 1° Les prises de participation au capital d'une entreprise dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et dont l'État détient directement plus de la moitié du capital social peuvent être réalisées en application de l'article L. 443-5 du code du travail ou des articles <b>208-1 à 208-8-2</b> de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales lorsqu'elles n'ont pas pour effet de transférer au secteur privé la majorité du capital de l'entreprise ;</p>		
Alinéa sans modification.		
1° Sans modification.		
« 2° Les opérations mentionnées au troisième alinéa du I de l'article 2 de la loi du 19 juillet 1993 précitée peuvent également être réalisées en application des dispositions du code du travail ou de la loi du 24 juillet 1966 précitée mentionnées au 1°. 2° Alinéa sans modification. « Dans les cas prévus aux 1° et 2°, le ministre chargé de l'économie saisit la commission des participations et des transferts d'une demande d'évaluation. Celle-ci est réalisée selon les modalités fixées au septième alinéa de l'article 3. Elle est rendue publique. « Dans...		

...selon les modalités  
fixées au neuvième alinéa...

... publique.  
(Amendement n° 97)

« Le prix de souscription ne peut être inférieur à 80 % de l'évaluation de la commission et ne peut être fixé plus de soixante jours après la date de cette évaluation. » Alinéa sans modification.

ANNEXE
--------

Articles de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales dont l'abrogation est proposée au 4° de l'article 14 du projet de loiArticle 208-9
--

Les sociétés peuvent, lorsqu'elles ont distribué au moins deux dividendes au cours des trois derniers exercices, procéder à des augmentations de capital par émission d'actions destinées à être souscrites exclusivement :

- soit par leurs salariés ;
  - soit par les salariés des sociétés ou des groupements d'intérêt économique dont le dixième au moins du capital ou des droits est détenu, directement ou indirectement, par la société émettrice ;
- soit par les salariés des sociétés ou des groupements d'intérêt économique détenant, directement ou indirectement, au moins le dixième du capital de la société émettrice ;

- soit par les salariés des sociétés et des groupements d'intérêt économique dont 50 % au moins du capital ou des droits sont détenus, directement ou indirectement, par une société détenant elle même, directement ou indirectement, au moins 50 % du capital de la société émettrice.

Les salariés peuvent souscrire à l'augmentation de capital, soit individuellement, soit par l'intermédiaire du fonds commun de placement propre à la société, titulaire des droits acquis par les salariés mentionnés au premier alinéa au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises prévue par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 (Code du travail L. 442-1 et suivants) ou qui a été constitué dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise auquel les salariés de la société émettrice sont susceptibles de participer en application de l'ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967 (Code du travail L. 443-1 et suivants).

Un salarié ne peut, au cours d'une année civile, souscrire dans les conditions prévues au présent article que dans la limite d'une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 208-10

L'assemblée générale extraordinaire fixe, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, le montant maximum de l'augmentation de capital et le prix de souscription des actions.

Le montant de l'augmentation de capital, ajouté à celui des augmentations de capital réalisées selon les dispositions de l'article 208-9 ci-dessus pendant l'exercice en cours et les quatre exercices antérieurs, ne pourra excéder une fraction de capital déterminée par décret.

Le prix de souscription ne pourra être ni supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, fixant la date d'ouverture de la souscription, ni inférieur de plus de 10 % à cette moyenne.

La décision de l'assemblée générale entraîne de plein droit renonciation au droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit des salariés mentionnés à l'article 208-9.

Les augmentations de capital visées à l'article 208-9 ne donnent pas lieu aux formalités prévues aux articles 189, 191 et 192.

Par dérogation aux dispositions de l'article 182, premier alinéa, les actions réservées aux salariés visées à l'article 208-9 peuvent être émises alors même que le capital social n'aurait pas été intégralement libéré. En outre, l'émission d'actions nouvelles à libérer en numéraire est autorisée alors même que les actions émises en application de l'article 208-9 ne seraient pas intégralement libérées.

Article 208-11		
L'assemblée générale extraordinaire fixe :		

1° Les conditions d'ancienneté, à l'exclusion de toute autre condition, qui seront exigées des salariés pour bénéficier de l'émission, la durée de présence dans la société ainsi exigée ne pouvant toutefois être inférieure à un minimum ni supérieure à un maximum fixés par décret ;

2° Le délai accordé aux salariés pour l'exercice de leur droit, ce délai ne pouvant être inférieur à trente jours ni supérieur à trois mois, à dater de l'ouverture de la souscription ;

3° Le délai susceptible d'être accordé aux souscripteurs pour la libération de leurs titres, ce délai ne pouvant être supérieur à trois ans, à compter de l'expiration du délai accordé aux salariés pour l'exercice de leurs droits.

Outre ceux qui sont prévus à l'article 180, alinéa 3, l'assemblée générale extraordinaire peut déléguer au conseil d'administration ou au directoire, selon le cas, les pouvoirs nécessaires pour fixer les conditions énumérées ci-dessus.

Article 208-12
Trente jours au moins avant l'ouverture de la souscription, tous les salariés susceptibles de souscrire, ainsi que le gestionnaire du fonds commun de placement, doivent être informés des conditions proposées. Ils peuvent obtenir communication des documents sociaux mentionnés à l'article 170.

Article 208-13		Lorsque les demandes de souscription dépassent le montant de l'augmentation de capital, la réduction porte d'abord sur les demandes les plus élevées.
----------------	--	---

Si les salariés, individuellement ou par l'intermédiaire du fonds commun de placement, n'ont pas souscrit dans le délai imparti la totalité de l'augmentation de capital, celle-ci n'est réalisée qu'à concurrence du montant des actions souscrites.

Article 208-14		Dans le cas où un délai est accordé pour la libération des actions par application de l'article 208-11 (3°), les actions souscrites sont libérées par prélèvements égaux et réguliers sur le salaire du souscripteur, dans les conditions fixées par décret.
----------------	--	--

La société peut compléter les prélèvements mentionnés à l'alinéa ci-dessus, le montant de ce versement complémentaire ne pouvant toutefois excéder ni celui des versements de chaque salarié, ni le maximum fixé par l'article 7 de l'ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967 (Code du travail L. 443-7 codifiant l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986).  
 Article 208-15 Les cas dans lesquels les salariés pourront, à leur demande, obtenir la résiliation ou la réduction de leur engagement et les conditions dans lesquelles les actions souscrites seront, dans ces cas, libérées par anticipation ou annulées sont fixés par décret.  
 Article 208-16

Les actions souscrites par les salariés dans les conditions définies aux articles précédents sont obligatoirement nominatives. Elles sont incessibles pendant cinq ans à dater de leur souscription.

Elles ne peuvent, avant l'expiration de ce délai, être transmises ou converties en titres au porteur, sauf application de l'article 281 ci-après ou dans les cas prévus à l'article 208-15 ci-dessus.

Elles peuvent être également transmises ou converties en titres au porteur au profit des salariés bénéficiaires d'un congé pour la création d'entreprises prévu à l'article L. 122-32-12 du code du travail.

Les droits d'attribution afférents à ces actions et les actions gratuites obtenues sur présentation de ces droits sont négociables ou cessibles à la même date que les actions qui ont donné droit à cette attribution. Toutefois, les droits d'attribution formant rompus sont immédiatement négociables ainsi que les actions gratuites obtenues sur présentation de droits d'attribution régulièrement négociés.

Tous les droits de souscription afférents aux actions visées à l'alinéa 1er sont immédiatement négociables.

*Article 208-17*

Lorsque la souscription d'actions émises dans les conditions définies aux articles précédents est effectuée par le gestionnaire d'un fonds commun de placement, l'accord préalable du conseil de surveillance du fonds est requis. *Article 208-18*

L'assemblée générale ordinaire peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, à proposer aux salariés la possibilité d'acquérir en bourse des actions émises :

*- par la société ;*

*- par les sociétés dont le dixième au moins du capital est détenu, directement ou indirectement, par la société émettrice ;*

*- par les sociétés détenant, directement ou indirectement, au moins le dixième du capital de la société émettrice ;*

*- par les sociétés dont 50 % au moins du capital est détenu, directement ou indirectement, par une société détenant elle-même, directement ou indirectement, au moins 50 % du capital de la société émettrice.*

***Ces sociétés doivent avoir leur siège social en France ou dans un état membre de la communauté économique européenne, et répondre aux conditions prévues à l'article 208-9. Cette acquisition est réalisée au moyen d'un compte spécial ouvert à leur nom et alimenté par des prélèvements égaux et réguliers sur leur salaire et, éventuellement, par des versements complémentaires de la société, le montant de ces versements complémentaires ne pouvant toutefois excéder ni celui des versements de chaque salarié ni le maximum fixé par l'article 7 de l'ordonnance n° 67-694 du 17 août 1967 (Code du Travail L. 443-7, reprenant l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986) .***

*Cette possibilité doit être offerte à l'ensemble des salariés, soit individuellement, soit par l'intermédiaire du fonds commun de placement propre à la société, visé à l'article 208-9 ci-dessus, dès lors qu'ils possèdent, à l'exclusion de toute autre condition, une ancienneté fixée par l'assemblée générale et qui ne peut être ni inférieure à un minimum, ni supérieure à un maximum fixés par décret.*

*Un salarié ne peut, au cours d'une année civile, acheter en bourse des actions dans les conditions prévues au présent article que dans la limite d'une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.*

*Lorsque l'acquisition visée au présent article est effectuée par le gestionnaire d'un fonds commun de placement, l'accord préalable du conseil de surveillance de ce fonds est requis.*

***Tous les salariés susceptibles de bénéficier des possibilités prévues au présent article, ainsi que le gestionnaire du fonds commun de placement, doivent être informés des conditions proposées. Ils peuvent obtenir communication des documents sociaux mentionnés à l'article 170.***

***Les sommes versées aux comptes sociaux prévus ci-dessus demeurent sous le contrôle des commissaires aux comptes.*** Elles sont indisponibles jusqu'à l'acquisition des actions, sauf dans les cas prévus à l'article 208-15, où elles peuvent être restituées aux intéressés sur leur demande. Article 208-19

Les actions acquises dans les conditions définies à l'article précédent doivent être mises sous la forme nominative. Elles sont incessibles pendant cinq ans à dater de leur achat. A vant l'expiration de ce délai, les dispositions des alinéas 2 et suivants de l'article 208-16 sont applicables.

Laisser cette page blanche sans numérotation.

*Amendements non adoptés par la Commission  
Avant l'article premier*

*Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou et Charles de Courson :*

*I.— Insérer l'article suivant :*

*« l'article L. 443-5 du code du travail est ainsi complété :*

*Au deuxième alinéa, après les mots : « ni inférieure à plus de 20 % à cette moyenne,  
insérer la phrase suivante :*

**« Sous réserve de sa réalisation, les sociétés dont l'introduction en bourse est prévue dans un délai d'un mois peuvent faire bénéficier leurs salariés souscrivant à une augmentation de capital réservée du rabais de 20 % sur le prix d'introduction fixé ou de 30 % dans le cas d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire mis en place en application de l'article L. 443-1-2. »**

**II.— Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du Code général des impôts.**

**Article 2**

**Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou et Charles de Courson :**

**Le deuxième alinéa du 1° du I est ainsi modifié :**

**« Après les mots : « ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées »**

**« Ajouter les mots : « au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs prévus aux chapitre I à III du présent titre, ou transférées conformément à l'article L. 443-2 ; »**

*Amendement n° 1 présenté par la commission des affaires culturelles :*

*Substituer à la deuxième phrase du cinquième alinéa 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 ».*

*Article 3*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au second alinéa du paragraphe I, remplacer les mots :*

*« Les dispositifs prévus aux chapitres Ier, II et III du présent titre peuvent être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises incluses dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes en application de l'article 357-1 de la loi du 24 juillet précité, » par les mots : « Les dispositifs visés aux chapitres Ier, II et III du présent titre peuvent être mis en place au sein de groupes d'entreprises tels que définis aux articles 357-1 et 208-4 de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales ou qui ont entre elles des liens économiques, financiers, sociaux ou juridiques, même non capitalistiques, ou des sociétés qui ont conclu entre elles des accords de groupe sur ces dispositifs selon les modalités prévues pour la conclusion des accords de participation, »*

*Article 4*

*Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou, Charles de Courson et Jacques Barrot :*

*I. Au I, le 1<sup>o</sup> est ainsi modifié : remplacer : « 50 % » par : « 100 % ».*

*II. La perte de recettes pour le budget de l'État et les régimes sociaux est compensée à due concurrence par la création de taxes additionnelles aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

*Au 1er du I : remplacer « 50 % » par « 35 % ».*

*Au 2ème du I : remplacer « 50 % » par « 35 % ».*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet, Jean-Pierre Brard et les commissaires membres du groupe communiste :*

*Au 1er du I : remplacer « 50 % » par « 40 % ».*

*Au 2ème du I : remplacer « 50 % » par « 40 % ».*

*Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou et Charles de Courson :*

*Au 1<sup>o</sup> du I, insérer un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :*

*« Cependant, 18 mois après l'entrée en vigueur de cette loi, la mesure prévue à l'alinéa précédent fera l'objet d'une étude d'impact présentée au Parlement, pour juger de l'opportunité de la prolonger au-delà de deux ans. »*

**Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet, Jean-Pierre Brard et les commissaires membres du groupe communiste :**

*Insérer après le II un paragraphe ainsi rédigé :*

**« Il est inséré, après l'article L. 441-2 du Code du travail, un article L. 441-2-1 ainsi rédigé :**

*« Art. L. 441-2-1 – La mise en place d'un plan d'épargne entreprise s'accompagne de celle d'un comité d'entreprise. ».*

*Après l'article 4*

**Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou et Charles de Courson :**

*Insérer l'article suivant :*

*I.- Au I de l'article 219 du Code général des impôts, après le 2ème alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :*

**« Le taux est réduit à 15 % pour la part des bénéficiaires réinvestis dans le capital de l'entreprise lorsque au moins 10% des titres sont cédés aux salariés. »**

**II.- La perte de recettes pour le budget de l'État est compensée à due concurrence par la création de taxes additionnelles aux articles 575 et 575 A du code général des impôts ».**

*Avant l'article 5*

**Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Vila :**

*I.- Insérer l'article suivant :*

*I.- À l'article L. 442-1, à la fin du premier alinéa, ajouter : « et à contrôler l'utilisation des fonds qui leur reviennent de droit ».*

**2.— Le 3 du L. 442-5 est rédigé comme suit :**

*« l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue par l'article L. 442-2 ci-dessus et à hauteur d'au moins 50 % à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées et un droit de contrôle sur leur utilisation en particulier au regard de la création d'emplois et de l'amélioration des investissements sociaux ».*

**« 3.— Les deuxième à cinquième alinéas du II du L. 442-8 sont rédigés comme suit :**

*« Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et même ne recevant pas la même affectation qu'elles sont exonérés dans les mêmes conditions, ils ne se trouvent pas alors frappés de la même indisponibilité que ces sommes.*

*« Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est également maintenue pour les revenus provenant des sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieures à l'entreprise tels que ceux-ci sont énumérés au 4° de l'article L. 442-5 tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur profit.*

**« Cette exonération n'est pas maintenue dans le cas où les salariés transfèrent sans délai au profit des organismes de placement mentionnés au 4° de l'article L. 442-5 les sommes initialement investies dans l'entreprise conformément aux dispositions du 3° de cet article.**

*« Cette exonération est par contre maintenue dans les mêmes conditions lorsque ces mêmes sommes sont retirées par les salariés pour être affectées à la constitution du capital d'une société ayant pour objet exclusif de racheter tout ou partie du capital de leur entreprise dans les conditions prévues à l'article 83 bis du code général des impôts ».*

**4.— L'article 157 du code général des impôts est modifié comme suit : remplacer le 1° et le 2° par un nouveau 1° ainsi rédigé : « 1° les intérêts versés pendant la période d'indisponibilité des sommes inscrites sur les comptes courants bloqués dans l'entreprise ».**

**5.— Le deuxième alinéa de l'article L. 443-8 est complété par :**

*« hormis pour le calcul des cotisations au titre de l'assurance chômage et de l'assurance vieillesse ».*

**6.— Mention (dans les limites définies au troisième alinéa du L. 442-5 (modifié au 2) et à**

***l'alinéa 1 du L. 442-1 (modifié au 1)) ».***

*7.– Dans l'article L. 442-13, remplacer les mots : « dès lors que la période d'indisponibilité prévue par l'article L. 442-7 est expirée » par « dès lors que la période d'indisponibilité prévue par l'article L. 442-7 a été prolongée de 5 ans ».*

*8.– au L. 442-19 ajouter un C ainsi rédigé : « des indications sur l'impact qualitatif et quantitatif en termes d'emploi, de formation ou de recherche développement en cas de placement des sommes de la réserve de participation en fonds d'investissement prévus par l'article L. 442-5-3. »*

***II.– Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévues aux articles 575 et 575 A du code général des impôts ».***

*Article 5*

***Amendement n° 3 présenté par la commission des Affaires culturelles :***

*Rédiger ainsi le troisième alinéa (a) du I de cet article :*

***« a) Soit les entreprises concernées nominativement désignées, soit le champ d'application professionnel ou territorial ; ».***

***Amendement présenté par M. Yves Cochet :***

*Au troisième alinéa du paragraphe I, remplacer les mots : « professionnel et géographique » par les mots : « dont le périmètre professionnel ou la zone géographique est défini par les partenaires sociaux ; ».*

***Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Villa :***

*La deuxième phrase du neuvième alinéa de cet article est rédigé comme suit :*

***« Son règlement doit alors inclure les clauses prévues aux articles L. 442-4 et L. 442-5. Le troisième alinéa de ce dernier est rédigé comme suit : « l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue par l'article L. 442-2 ci-dessus et à hauteur d'au moins 50 % à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ont sur***

*l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées et un droit de contrôle sur leur utilisation en particulier au regard de la création d'emplois et de l'amélioration des conditions de travail ».*

***En application du 3 du deuxième alinéa de l'article L. 442-5 ainsi modifié, il peut prévoir l'affectation des sommes issues de la participation à un fonds d'investissement créé par l'entreprise.***

*À la fin du dixième alinéa de l'article, ajouter :*

***« qui se met en place dans les mêmes conditions que le plan d'épargne entreprise ».***

#### *Article 6*

***Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Vila :***

***Supprimer cet article.***

*Amendement présenté par MM. Jean-Jacques Jégou et Charles de Courson :*

***I.— Au deuxième alinéa du I, remplacer « 100 » par « 200 ».***

***II.— Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.***

*Amendement n° 4 présenté par la commission des Affaires culturelles :*

***Supprimer les deux derniers alinéas du III de cet article.***

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

***Au troisième alinéa du paragraphe III, remplacer les mots : « ne peut excéder 20 % du montant total des sommes versées aux salariés » par les mots : « ne peut excéder 10 % du montant total des sommes versées aux salariés ».***

#### *Article 7*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

*I.— Le troisième alinéa est ainsi rédigé :*

*« Les sommes versées au PPESV peuvent exceptionnellement être débloquées avant l'expiration du délai de 10 ans dans les cas suivants : achat de la résidence principale ou de la résidence secondaire, financement des études supérieures des enfants, mariage, divorce, décès du titulaire ou de son conjoint, invalidité du titulaire ou de son conjoint, départ en retraite du titulaire ou de son conjoint, licenciement, création d'entreprise ».*

*II.— Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du Code général des impôts.*

*Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Vila :*

***Au II, rédiger la première phrase comme suit :***

*« Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire peut recevoir à l'initiative des participants, les versements des sommes issues de l'intéressement et de la participation dans les conditions indiquées par l'article L. 442-5. Le troisième alinéa de ce dernier est rédigé comme suit : « l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale prévue par l'article L. 442-2 ci-dessus et à hauteur d'au moins 50 % à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées et un droit de contrôle sur leur utilisation, en particulier au regard de la création d'emplois et de l'amélioration des conditions de travail, il peut également recevoir d'autres versements volontaires ».*

***Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Vila :***

*Supprimer le deuxième paragraphe du grand II.*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au paragraphe III, remplacer les mots : « détermine les modalités de délivrance, en une fois ou échelonnée avec aliénation du capital, des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants ainsi que les conditions dans lesquelles chaque participant au plan exprime, s'il y a lieu, son choix lors du déblocage de ces sommes ou valeurs. » par les mots : « prévoit la délivrance en une fois des sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants ».*

*Après l'article 7*

***Amendement présenté par M. Yves Cochet :***

*Insérer l'article suivant :*

***I.– Dans le deuxième alinéa de l'article L. 443-8, supprimer les mots : « et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale ».***

*II.– Ces dispositions demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° du sur l'épargne salariale pour les PEE existant à cette date.*

**Article 8**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Le second alinéa du paragraphe III est supprimé.*

*Amendement présenté par MM. Christian Cuvilliez et Jean Vila :*

**Supprimer le 1° du III.**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au cinquième alinéa du paragraphe III, après les mots : « Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales », supprimer les mots : « et sociales ».*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

***Au 3° du III, remplacer « douze mois » par « 24 mois ».***

*Après l'article 8*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

*Insérer l'article suivant :*

*« Les abondements des employeurs aux plans épargne interentreprises, aux plans épargne entreprise et aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire, pour la partie supérieure à 15.000 francs par an, sont assujettis à un prélèvement de 16 % qui alimente le fonds de réserve pour les retraites ».*

***Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :***

*Insérer l'article suivant :*

*« Les abondements des employeurs aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire, pour la partie supérieure à 15.000 francs par an, sont assujettis à un prélèvement de 16 % qui alimente le fonds de réserve pour les retraites ».*

**Article 9**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*I.— Au deuxième alinéa du paragraphe I, remplacer les mots : « Le règlement du plan d'épargne salariale volontaire peut prévoir » par les mots : « Les règlements des plans d'épargne régis par les articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code du travail doivent prévoir ».*

***II.— Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.***

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au troisième alinéa du paragraphe II, après les mots : « centre d'aide par le travail ; », insérer les mots : « Pour une entreprise individuelle, l'entrepreneur individuel doit répondre aux conditions précitées ; »*

***Amendement présenté par M. Yves Cochet :***

*Au quatrième alinéa du paragraphe II, remplacer les mots :*

*« à condition que l'ensemble des sommes perçues de l'entreprise par l'un quelconque de ses membres, à l'exception des remboursements de frais dûment justifiés, n'excède pas, au titre de l'année et pour un emploi à temps complet, quarante-huit fois la rémunération mensuelle perçue par un salarié à temps plein sur la base du salaire minimum de croissance ; »*

*par les mots suivants :*

*« à condition que la rémunération individuelle moyenne, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 10 % des salariés, adhérents ou sociétaires, les plus fortement rémunérés, soit inférieure ou égale au quadruple de la rémunération individuelle moyenne des 10% des salariés, adhérents ou sociétaires, les plus faiblement rémunérés; pour les entreprises comptant moins de dix salariés, adhérents ou sociétaires, la rémunération du salarié, adhérent ou sociétaire le plus fortement rémunéré doit être inférieure au quadruple de la rémunération du salarié, adhérent ou sociétaire le plus faiblement rémunéré ».*

*Amendement présenté par M. Jean-Pierre Balligand, rapporteur :*

***Dans la première phrase du troisième alinéa (b) de cet article, substituer aux mots : « ses membres », les mots : « ceux-ci ».***

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au quatrième alinéa (b) du paragraphe II, après les mots : « la rémunération mensuelle », ajouter les mots : « , au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, »*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Après le b) du paragraphe II, insérer deux alinéas ainsi rédigés :*

*« c) Ou bien dont plus des deux tiers du capital est détenu par des entreprises solidaires, par des fonds solidaires ou par des organismes financiers solidaires mentionnés à l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988. ».*

*« Un organisme financier solidaire est un organisme dont au moins 60 % des engagements sont réalisés en direction de l'économie solidaire; pour le calcul de la part des engagements du fonds en direction de l'économie solidaire, les engagements qui portent sur les entreprises solidaires et les organismes financiers solidaires sont retenus pour leur totalité. Les engagements qui portent sur d'autres organismes ne sont retenus que dans la limite des engagements desdits organismes en direction de l'économie solidaire. Les engagements doivent être maintenus par le fonds pendant au moins deux ans et s'entendent nets de la part couverte par une provision ou une garantie ; ».*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au deuxième alinéa du paragraphe III, après les mots :*

*« l'article L. 443-3 du code du travail »,*

*supprimer les mots :*

*« qui peuvent être souscrits dans le cadre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire mentionné à l'article L. 443-1-2 du même code ».*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au troisième alinéa du paragraphe III, remplacer les mots :*

*« a) pour une part comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 433-3-1 du code du travail ou par des organismes dont l'actif est composé en totalité de titres émis par ces entreprises, »*

*par les mots :*

*« a) pour une part comprise entre 5 et 10 % d'engagements en direction de l'économie solidaire qui s'entendent des titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 433-3-1 du code du travail ou par des organismes réalisant des engagements en direction de l'économie solidaire, des apports ou des prêts à ces entreprises ou organismes, ou des dépôts auprès d'organismes financiers solidaires. »*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Après le cinquième alinéa du paragraphe III, insérer un sixième alinéa ainsi rédigé :*

**« Un décret fixe les modalités d'application du présent article, notamment le délai dont disposent les fonds solidaires pour remplir la condition relative à la part d'engagements en direction de l'économie solidaire. »**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*I. – Au deuxième alinéa du paragraphe IV, remplacer les mots : « au titre du plan d'épargne salariale volontaire créé à l'article L. 443-1-2 du code du travail », par les mots : « au titre des plans d'épargne régis par les articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2 du code du travail ».*

*II. – Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

**« I. Au deuxième alinéa du paragraphe IV, après les mots : « au cours du même exercice », supprimer les mots : « , multiplié par le pourcentage de titres d'entreprises solidaires agréés ou d'organismes mentionnés au a de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 précité détenus par le fonds solidaire bénéficiaire des versements. Le pourcentage des titres d'entreprises solidaires agréées ou d'organismes susmentionnés détenus par le fonds s'apprécie au 31 décembre de l'année du versement. »**

**II. Les pertes de recette sont compensées à due concurrence par une augmentation des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. ».**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

**I. – Après le paragraphe IV., insérer un paragraphe V ainsi rédigé :**

**« V. Le dernier alinéa de l'article 25 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988 précitée est ainsi modifié :**

**Le dernier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :**

**« Ce seuil est porté à 25 % pour les titres émis par les entreprises solidaires ou pour les apports ou les prêts consentis par le fonds à ces entreprises, telles que définies dans l'article 443-3-1 du code du travail et lorsque les fonds propres desdites entreprises sont inférieurs à 1 millions de francs ».**

*II.- Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.*

***Amendement présenté par M. Yves Cochet :***

*I.- Compléter cet article par un paragraphe V ainsi rédigé :*

*« V.- L'article du code général des impôts est ainsi complété :*

***« A compter de l'imposition des revenus 2000, les sommes versées par le salarié mentionnées à l'article L. 433-2 du code du travail, pour la part investie dans des fonds solidaires régis par l'article L. 443-3 dudit code, ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à :***

- 25 % de ladite part, lorsque les versements ont lieu dans le cadre d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire, régi par l'article L. 443-1-2 du code du travail ;*
- 15 % de ladite part, lorsque les versements ont lieu dans le cadre d'un plan d'épargne entreprise régi par l'article L. 443-1 dudit code ou dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises régi par l'article L. 443-1-1 dudit code. »*

*II.- Les pertes de recette pour l'État sont compensées à due concurrence par une augmentation des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. ».*

*Après l'article 10*

***Amendement présenté par M. Yves Cochet :***

*Insérer l'article suivant :*

*Les sociétés de gestion de l'épargne salariale adhérant à un fonds de garantie qui a pour objet d'indemniser les déposants en cas d'indisponibilité de leur dépôt ou autres fonds remboursables. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'intervention et de fonctionnement de ce fonds de garantie.*

***Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :***

*Insérer l'article suivant :*

*I. A l'article L. 443 -3 du code du travail, est ajouté un septième alinéa ainsi rédigé:*

**« le règlement du plan partenarial d'épargne salariale volontaire peut prévoir qu'une partie des sommes recueillies peut être affectée à l'acquisition de parts de fonds de capital-risque ou capital- investissement, agréés par le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, dont la liste est publiée par arrêté, dans les limites prévues à l'article 20 de la loi précitée du 23 décembre 1988.**

II. Il est ajouté au 1 du II de l'article 237 bis A du code général des impôts, un septième alinéa ainsi rédigé:

*« les entreprises qui versent au titre du plan partenarial d'épargne salariale volontaire, créé à l'article L. 443-1-2 du code du travail et dans le cadre des dispositions de l'article L.443-7 du même code, des sommes complémentaires au montant versé par leurs salariés pour l'acquisition de parts de fonds de capital-risque ou de capital-investissement agréés, peuvent constituer en franchise d'impôt, une provision pour investissement. Elle est égale au montant des sommes complémentaires qu'elles versent au cours du même exercice, multiplié par le pourcentage des titres d'entreprises de capital-risque ou de capital-investissement. Le pourcentage de titres détenus par le fonds s'apprécie au 31 décembre de l'année du versement. Les titres d'entreprises de capital-risque ou de capital-investissement doivent être conservés pendant 4 ans au moins, par le fonds.*

**III. Les pertes de recettes sont compensées par un relèvement à due concurrence des droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.**

Avant l'article 11

Amendement présenté par M. Yves Cochet :

**Insérer l'article suivant :**

Le dernier alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés:

**« La mise en place d'un nouveau plan d'épargne entreprise est subordonnée à l'accord des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour. Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales signataires. La mise en place d'un nouveau PEE, d'un PEI ou d'un PPESV peut être réalisée si elle est approuvée par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.**

*« Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L.433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L.433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail. ».*

*Article 11*

***Amendement n° 8 présenté par la commission des affaires culturelles :***

*Dans le dernier alinéa du I de cet article, supprimer les mots : « par un accord de branche ou ».*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au quatrième alinéa du paragraphe VI, après les mots : « exonérations fiscales », supprimer les mots : « et sociales ».*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

*Au dernier alinéa, supprimer les mots : « et sociales ».*

*Après l'article 11*

**Amendements présentés par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :**

*Insérer un article ainsi rédigé :*

*A l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ajouter in fine : « A compter de la publication de la loi n° .... du .... sur l'épargne salariale, les abondements des employeurs aux plans d'épargne entreprise, aux plans d'épargne interentreprises et aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire sont pris en compte pour le calcul de la cotisation de l'assurance vieillesse ».*

*Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :*

**Insérer un article ainsi rédigé :**

*A l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ajouter in fine*

*« A compter de la publication de la loi n° .... du .... sur l'épargne salariale, les abondements des employeurs aux plans d'épargne entreprise, aux plans d'épargne interentreprises et aux plans partenariaux d'épargne salariale volontaire sont pris en compte pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales ».*

*Article 12*

*Amendement n° 10 présenté par la commission des affaires culturelles :*

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

**« a) Le deuxième alinéa est complété par les phrases suivantes : »**

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

*Au quatrième alinéa (a) du paragraphe I, supprime les mots :*

*« Au deuxième alinéa, avant les mots : « porteurs de parts », le mot : « salariés » est supprimé ».*

*Amendement présenté par M. Jean-Jacques Jegou :*

*La première phrase du quatrième alinéa (a) du I est ainsi rédigée :*

*« Au deuxième alinéa, avant les mots : « porteurs de parts », les mots : « des salariés » sont remplacés par les mots : « élus parmi les ».*

*Amendement n° 11 présenté par la commission des affaires culturelles :*

*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 présenté par M. Yves Cochet :*

*Au troisième alinéa du 2°, remplacer les mots : « parmi les représentants des porteurs de parts. », par les mots : « parmi les représentants des salariés porteurs de parts. »*

*Amendement présenté par M. Jean-Pierre Balligand, rapporteur :*

***Après le deuxième alinéa du b du 2° du paragraphe I de cet article, insérer un alinéa ainsi rédigé :***

*« Le règlement peut prévoir les cas dans lesquels les droits de vote attachés aux valeurs détenues par le fonds sont exercés par le conseil de surveillance et ceux dans lesquels il décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange. »*

*Amendement présenté par M. Yves Cochet :*

***I.- Après le dernier alinéa du I, insérer deux alinéas ainsi rédigés :***

***« d) Après le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :***

*« Les salariés porteurs de parts qui sont membres du conseil de surveillance doivent bénéficier d'une formation spécifique ».*

***II.- Après le premier alinéa du II, insérer deux alinéas ainsi rédigés :***

***« d) Après le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :***

*« Les salariés porteurs de parts qui sont membres du conseil de surveillance doivent bénéficier d'une formation spécifique. »*

*Amendement n° 12 présenté par la commission des affaires culturelles :*

***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 présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :

Substituer aux cinquième, sixième et septième alinéas du II, les alinéas suivants :

**« Les conseils de surveillance sont composés des représentants des salariés porteurs de parts, dont la moitié au moins en activité, désignés dans les conditions fixées par l'article 443-10 du code du travail.**

*« Sur décision de leurs membres, les conseils exercent les droits de vote attachés aux titres émis par l'entreprise ou par toute autre société qui leur est liée et rendent compte en les motivant, de leurs votes aux porteurs de parts.*

*« A défaut d'une telle décision, les droits de vote attachés 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 porteurs, les informations économiques et financières, portant sur les trois derniers exercices, qu'il détient sur l'entreprise. »*

Article 13

Amendement n° 13 cor. présenté par la commission des affaires culturelles :

Rédiger ainsi cet article:

*« La loi du 24 juillet 1966 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 présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :

La loi du 24 juillet 1966 est ainsi modifiée :

I. article 931 : *« 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 le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 3% du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour désigner un ou plusieurs administrateurs 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 soit en même temps que l'assemblée*

générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2, dans des conditions fixées par décret. Ils ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article 89. Les sociétés dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs administrateurs nommés parmi les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus en application des dispositions de l'article 97-1, ne sont pas tenues aux obligations prévues à l'alinéa précédent ».

II. article 129-2 : « 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 le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article 208-4 représentent plus de 3% du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour désigner un ou plusieurs membres du conseil de surveillance, 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 soit en même temps que l'assemblée générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces membres du conseil de surveillance sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article 157-2, dans des conditions fixées par décret. Ils ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres du conseil de surveillance, prévus à l'article 129. Les sociétés dont le conseil de surveillance comprend un ou plusieurs membres nommés parmi les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les salariés, ou un ou plusieurs salariés élus en application des dispositions de l'article 137-1, ne sont pas tenues aux obligations prévues à l'alinéa précédent ».

Amendement présenté par M. Yves Cochet :

*Au deuxième alinéa*, il est inséré un paragraphe ainsi rédigé :

« I.— Dans le premier alinéa de l'article 93-1, les mots : « pour se prononcer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés », sont remplacés par les mots : « pour nommer un ou plusieurs administrateurs ».

Après l'article 13

Amendement présenté par MM. Daniel Feurtet et Jean-Pierre Brard :

Insérer l'article suivant :

*I.— L'article 97-1 de la loi du 24 juillet 1966 est ainsi rédigé :*

**« les statuts prévoient que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux**

**articles 89 et 90, des administrateurs élus soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ». (le reste sans changement).**

**II.— L'article 137-1 de la loi du 24 juillet 1966 est ainsi rédigé :**

**« les statuts prévoient que le conseil de surveillance, comprend outre les membres dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles 129 et 134, des membres élus, soit par le personnel de la société, soit par le personnel de la société et celui de ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ». (le reste sans changement).**

#### **Article 14**

**Amendement présenté par M. Yves Cochet :**

**Au cinquième alinéa du paragraphe II, après les mots : « est exonéré d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires », supprimer les mots : « et n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242 du code de la sécurité sociale. »**

**2594 - Rapport de M. Jean-Pierre Balligand relatif l'épargne salariale (n° 2560) (commission des finances)**

11)

**On peut d'ailleurs s'interroger sur la présence de telles dispositions dans la partie réglementaire du code du travail**

11)

**(10 ans + 9 ans + .... + 1 an) / 10 = 5 ans et demi**

11)

**La notion de projet n'est pas par elle-même très précise. L'interprétation intuitive consisterait à considérer que le déblocage doit être antérieur à la réalisation du projet, ce qui exclue a priori la possibilité d'un déblocage à due concurrence de justificatifs de dépenses relatives à un projet déjà réalisé. Ce mécanisme était pourtant celui retenu en 1994, s'agissant du financement de travaux immobiliers ou de l'acquisition d'une automobile.**

11)

**(10 ans + 9 ans + ... + 6 ans) / 5 = 8 ans**

11)

**Le montant moyen du dépôt annuel des épargnants sur un PEE s'est fortement accru sur les cinq dernières années pour lesquels il est connu, puisqu'il est passé de 6.500 F en 1993 à 14.280 F en 1997. Mais l'abondement moyen de l'entreprise ne correspond qu'à la moitié de celui-ci, soit environ 7.000 F, représentant la moitié du plafond de l'abondement autorisé, et le quart du plafond de l'abondement prévu par le présent projet pour le PPESV.**

11)

**Selon les informations fournies par la DARES, 1,3 millions d'épargnants ont bénéficié d'un abondement de l'entreprise de 3,6 milliards de francs en 1997 au titre des PEE.**

11)

**2.800 x 25 % x 35,2 % x 1,15 million d'épargnants = 285 millions de francs.**

11)

**Il est nécessaire de prévoir le cas du simple engagement de souscription. En effet, le même article 186-3 prévoit que l'émission effective des titres peut être réalisée jusqu'à cinq ans à compter de la date à laquelle s'est tenue l'assemblée générale qui l'a autorisée, s'il s'agit d'une société dont les actions sont cotées. Par ailleurs, les salariés qui se sont engagés à souscrire à cette augmentation de capital peuvent bénéficier d'un délai de trois ans pour la libération de ces titres.**

11)

**Le cas le moins favorable est celui d'un fonds solidaire ne comportant que 5 % de titres proprement solidaires. Il ouvre droit à la constitution d'une PPI de 100 % sur 5 % de l'abondement, et de 25 % sur les 95 % restants. Au total, la PPI sera égale à 28,75 % de l'abondement (le calcul étant : PPI = [100 % x 5 %] + [25 % x 95 %] = 28,75 %). Parallèlement, le cas le plus favorable est celui d'un fonds solidaire comportant 10 % de titres solidaires. Dans ce cas, la PPI s'élève**