



N° 2329

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 mai 2005.

## AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TERRITOIRE SUR LES ARTICLES 15 À 20 DU PROJET DE LOI (n° 2249), APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, *pour la confiance et la modernisation de l'économie*,

PAR M. PATRICK OLLIER,

Député.

---

---

Voir les numéros : 2249, 2333 et 2342.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	19
<b>I.— DISCUSSION GENERALE</b> .....	19
<b>II.— EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	25
<b>TITRE IV – FINANCER LA CROISSANCE PAR LA MOBILISATION DE L’EPARGNE</b> .....	25
<i>Article 15</i> : Extension du bénéfice des accords d’intéressement aux chefs d’entreprise et aux mandataires sociaux. ....	25
<i>Article additionnel après l’article 15</i> : Participation des conjoints associés ou conjoints collaborateurs au Plan d’épargne d’entreprise.....	29
<i>Article additionnel après l’article 15</i> : Versement obligatoire des sommes de la réserve spéciale de participation non distribuées en application du plafond d’attribution.....	30
<i>Article 16</i> : Application d’un rabais aux actions distribuées par les sociétés non cotées aux adhérents d’un plan d’épargne d’entreprise.....	31
<i>Article additionnel après l’article 16</i> : Périodicité des assemblées générales extraordinaires ayant pour obligation de débattre du développement de l’actionnariat salarié .....	33
<i>Article 17</i> : Transferts individuels et collectifs de l’épargne salariale.....	34
<i>Article 18</i> : Evaluation des titres des sociétés non cotées. ....	38
<i>Article 19</i> : Information des salariés de l’existence d’un plan d’épargne octroyé.....	40
<i>Article 20</i> : Crédit d’impôt au bénéfice des PME offrant à leurs salariés des actions de formation sur l’épargne salariale. ....	41
<b>AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION</b> .....	47



MESDAMES, MESSIEURS,

L'exposé des motifs du présent projet de loi constate avec justesse que l'existence d'un certain nombre de blocages au sein de notre économie a pour effet d'entraver des projets qui pourraient être porteurs d'emplois et de croissance.

Dans le but de surmonter ces difficultés, une des pistes proposées consiste à mobiliser l'épargne notamment « grâce à une plus grande diffusion des mécanismes d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise », ce qui suppose également que l'information et la formation des salariés leur permettent d'apprécier l'intérêt que comporte pour eux un tel dispositif.

Votre rapporteur ne peut que souscrire à une telle proposition. Néanmoins l'intérêt que comporte l'ensemble des mécanismes d'épargne salariale et incidemment, d'actionnariat salarié, ne saurait être réduit à cette unique dimension.

En atteste la complexité de ces dispositifs qui répondent à des objectifs variés, mais dont le dénominateur commun réside dans l'ambition politique et sociale qui a présidé à leur construction progressive.

Cette ambition, c'est l'ambition gaulliste de la participation, déclinée sous la forme de l'intéressement aux résultats, de la participation aux bénéfices, de l'actionnariat salarié et de la gouvernance de l'entreprise. Formulée par le Général de Gaulle dès la fin de la Seconde guerre mondiale, et non à la suite des événements de 1968 comme on l'a souvent prétendu, elle est le prolongement au niveau économique d'une volonté de conférer aux rapports sociaux une dimension plus humaine, fondée sur le dialogue et l'association entre travail et capital. Il s'agit non plus d'opposer capital et travail, mais de leur permettre de coopérer de manière constructive.

L'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié, dans la forme sous laquelle nous les connaissons aujourd'hui, sont l'aboutissement d'un processus initié dès 1957, et qui, au cours des nombreuses étapes franchies, a concouru à diffuser cette ambition participative à l'ensemble du salariat.

Le moment est aujourd'hui venu de franchir une nouvelle étape ; certes le monde du travail n'a plus guère de points communs avec celui des années 1960 ; mais le concept de participation conserve toute son actualité ; en effet, c'est une idée moderne ! Une réflexion approfondie doit permettre d'identifier comment favoriser sa diffusion et accroître son efficacité au niveau de l'organisation de notre société.

C'est notamment l'objet du rapport confié par le Premier ministre à M. Jacques Godfrain et M. François Cornut-Gentille, dont les conclusions sont attendues pour la fin du mois de juin.

Les dispositions contenues dans ce texte présentent donc nécessairement une portée limitée. Aménagements à la marge davantage que bouleversements en profondeurs, ils constituent des avancées modestes mais utiles.

Il appartiendra à la Commission saisie au fond d'améliorer la rédaction du texte, mais votre rapporteur vous proposera de l'appréhender comme une étape de la réflexion, une occasion de débattre devant déboucher, à brève échéance, sur une impulsion législative de plus grande envergure. Celle-ci devra créer les conditions d'une transformation des relations dans le monde du travail et de l'entreprise.

Les deux commissions saisies de ces articles partagent d'ailleurs la volonté de ne pas disperser les initiatives et de les réserver pour le moment où la réflexion menée actuellement aura abouti.

## **LA PARTICIPATION GAULLISTE : UNE TRANSFORMATION RADICALE DES RAPPORTS ENTRE CAPITAL ET TRAVAIL**

Lancée par le général de Gaulle dès 1947, l'idée de participation se présente comme une profonde modification des rapports entre capital et travail au sein de l'entreprise, tendant à transformer le statut du salarié et à privilégier, dans l'intérêt de chacun, une démarche partenariale plutôt qu'une démarche conflictuelle. Il convient de faire en sorte que les hommes ne soient plus des adversaires, mais deviennent des partenaires.

Prolongement dans le domaine économique du projet de concorde nationale que formait le général de Gaulle pour la France, la participation vise à transcender les antagonismes de classe, non pour acheter la paix sociale par une association en trompe l'œil, mais pour favoriser la réussite des projets économiques en reconnaissant à sa juste valeur la contribution de chacun.

Il s'agit là d'un dessein visionnaire au cœur du projet du Rassemblement du Peuple Français dès 1946, et non d'une réaction hâtive et embarrassée aux événements de mai 1968. La première réalisation de cette vision interviendra d'ailleurs bien avant, dès 1959 <sup>(1)</sup>.

Lancée par le général de Gaulle, développée notamment par Marcel Loichot, Louis Vallon et René Capitant, la participation présente une triple dimension :

1. La participation financière :

Elle consiste à admettre que la réussite d'un projet doit autant au facteur travail qu'au facteur capital ; la reconnaissance de la contribution des salariés doit se matérialiser, outre le versement d'un salaire, par l'octroi de sommes reflétant la performance de l'entreprise.

2. L'actionnariat salarié :

Il consacre la responsabilité accrue de ceux qui se sentiront ainsi un peu propriétaires de leur outil de travail.

3. La participation à la gestion de l'entreprise :

Il convient d'associer à la gestion de l'entreprise l'ensemble des acteurs qui participent à son activité ; le salarié doit dès lors être considéré comme un partenaire, et non comme un simple exécutant.

Partenaire légitime, le salarié l'est à double titre : sans sa contribution, l'entreprise ne peut mener à bien son projet ; en outre, en prise directe avec les réalités de la production, il apporte un point de vue éclairé et éclairant sur les conditions de réalisation concrète du projet de l'entreprise.

Cette participation à la gestion peut également découler de l'affectation par le salarié des sommes perçues au titre de la participation financière à l'achat de titres de l'entreprise (actions ou obligations).

De Gaulle exposa longuement sa vision de la participation lors d'un entretien télévisé en 1968 :

« Il y a une troisième solution : c'est la participation. Elle change la condition de l'homme au milieu de la civilisation moderne. Dès lors que des gens se mettent ensemble pour réaliser une œuvre économique commune, en apportant, qui les capitaux nécessaires, qui le travail, ils forment une société dans laquelle chacun doit être intéressé tant au fonctionnement qu'à la rentabilité, donc au profit. Cela implique que soit attribuée, de par la loi, la juste part à chacun. Cela implique aussi que tous soient informés de la vie de l'entreprise et puissent, par des représentants qu'ils auront nommés librement, participer à la marche de la

---

(1) Ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959, qui crée le mécanisme d'intéressement.

société, à ses conseils, afin de faire valoir leurs intérêts, leurs points de vue et leurs propositions ».

Cette troisième solution, heurtant paradoxalement tant les conservatismes de droite que de gauche, s'est pourtant concrétisée juridiquement, de manière progressive, pour aboutir à l'intéressement, à la participation <sup>(1)</sup> et à l'épargne d'entreprise tels que nous les connaissons aujourd'hui.

## **UNE CONSTRUCTION PAR STRATES SUCCESSIVES**

La participation telle que nous la connaissons aujourd'hui est l'aboutissement d'un long processus, et résulte d'une construction par strates et améliorations successives de dispositifs dont les fondements ont été posés sous la présidence du Général de Gaulle.

On peut citer notamment, et de manière non exhaustive :

- l'ordonnance du 7 janvier 1959, qui crée l'intéressement ;
- les ordonnances du 17 août 1967, qui créent « la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise », obligatoire dans toutes les entreprises de plus de cent personnes, et le plan d'épargne d'entreprise ;
- les ordonnances du 21 octobre 1986, simplifiant les systèmes précédemment mis en place et facilitant l'accès des représentants de salariés aux conseils d'administration des entreprises ;
- la loi du 27 décembre 1973, qui développe l'actionnariat dans le secteur privé ;
- la loi du 25 juillet 1994, dite loi Giraud, qui doit beaucoup à M. Edouard Balladur, alors Premier ministre, et qui fut votée dans le prolongement du rapport établi par notre collègue Jacques Godfrain ; outre le volet financier de la participation, ce texte abordait également le volet « participation aux décisions ».
- la loi du 19 février 2001, qui crée notamment le plan d'épargne interentreprise et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire, encourage l'investissement dans des fonds communs de placements solidaires, et rend plus fréquente la négociation sur le développement de l'actionnariat.

Depuis lors, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a créé le Plan d'épargne pour la retraite collectif ; la loi du 4 mai 2004 relative à la

---

*(1) Juridiquement, le terme de participation vise un mécanisme précis de distribution d'une partie des bénéfices aux salariés pour la constitution d'une épargne ; il est donc plus réducteur que le terme « participation » dans son acception politique, qui vise l'ensemble des mécanismes précités.*



formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a profondément modifié les modalités de conclusions des accords collectifs, et comporte en outre un certain nombre de dispositions, introduites par amendement, relatives à la participation ; la loi du 31 mars 2005 a également renforcé les liens existants entre l'organisation du temps de travail et l'épargne salariale en favorisant l'affectation des droits détenus sur ces comptes au Perco ; enfin, la loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement a autorisé un déblocage exceptionnel de l'épargne salariale et de la participation jusqu'au 31 décembre 2004.

Il convient également de saluer l'initiative d'Edouard Balladur qui a permis, à l'occasion de l'examen de la loi de finances pour 2005, de porter de 50 à 80 % la majoration du plafond applicable à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par un salarié sur un plan d'épargne d'entreprise dans le cas où les sommes sont utilisées pour l'achat d'actions de l'entreprise <sup>(1)</sup>; cette initiative a également prévu un nouveau dispositif d'attribution d'actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux de l'entreprise.

## **LES DIFFERENTS MECANISMES DE PARTICIPATION**

Aujourd'hui, trois dispositifs coexistent :

### **– l'intéressement :**

Facultatif, il peut être mis en place dans toutes les entreprises qui satisfont à leurs obligations en matière de représentation du personnel, au bénéfice des salariés, sans qu'il puisse être tenu compte de leur catégorie professionnelle ou de leur performance individuelle.

L'intéressement est calculé selon une formule, définie par l'accord, qui repose sur les performances ou les résultats de l'entreprise.

Versées chaque année, les primes sont immédiatement disponibles, et peuvent être affectées par le salarié à un plan d'épargne d'entreprise.

L'entreprise comme les salariés bénéficient, sous certaines conditions, d'avantages fiscaux et sociaux ;

### **– la participation**

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, facultative dans les autres, elle permet d'attribuer aux salariés de l'entreprise une part des bénéfices réalisés par l'entreprise.

---

*(1)Le deuxième alinéa de l'article L. 443-7 du code du travail dispose désormais que dans le cas des plans prévus à l'article L. 443-1, l'entreprise peut majorer les versements des adhérents à concurrence du montant de ces versements, sans que cette majoration puisse excéder 80%.*

Celle-ci constitue une « réserve spéciale de participation », dont le montant global est calculé selon une formule définie par la loi ou par l'accord, si la formule de calcul est plus avantageuse pour le salarié.

Les sommes sont indisponibles pendant cinq ans, sauf exception.

L'accord de participation peut prévoir plusieurs types de placement des sommes constituant la réserve spéciale de participation : attribution d'actions de l'entreprise, ouverture de comptes courants bloqués, acquisition de SICAV ou de parts de fonds communs de placement, affectation à un plan d'épargne.

Lorsqu'elle répond aux conditions légales, la mise en place de la participation ouvre droit à divers avantages fiscaux et sociaux tant pour l'entreprise que pour les salariés.

– **les plans d'épargne** (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) :

Ils permettent aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise (l'abondement, notamment), un portefeuille de valeurs mobilières.

Le Perco n'est pas à proprement parler un dispositif d'actionnariat salarié, où s'il l'est, ce n'est que de manière accessoire ; en effet, il doit permettre au salarié de se constituer un complément de retraite grâce à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ; ce portefeuille doit être diversifié afin de ne pas concentrer le risque sur les titres d'un émetteur unique ou majoritaire, fût-il l'employeur du salarié. Il ne s'agit donc pas ici de lui permettre de bénéficier de l'accroissement de la valeur patrimoniale de son entreprise et de participer à sa gestion.

Les plans d'épargne sont des dispositifs facultatifs, mis en place par accord ; par exception, le Plan d'épargne d'entreprise peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Peuvent y être affectés les versements volontaires des salariés, dont les primes d'intéressement, l'abondement de l'entreprise, ou la participation des salariés pendant la période de blocage, ou après cette période.

Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans (PEE et PEI) ; la liquidation intervient lorsque l'adhérent fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Là encore, entreprise et bénéficiaires de ces plans bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

**LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION FINANCIÈRE**

<b>Exercice comptable</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<i><b>Participation</b></i>				
Montant total brut distribué (million d'euros bruts)	4 307	4 927	5 058	4 927
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 903	4 254	4 299	4 243
Montant moyen de la participation (en euros)	1 104	1 158	1 177	1 161
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	4,5	4,7	4,6	4,6
<i><b>Intéressement</b></i>				
Montant total brut distribué (millions euros bruts)	3 161	3 799	4 445	4 637
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 050	3 283	3 720	3 753
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 036	1 157	1 195	1 236
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	3,8	4,3	4,3	4,5
<i><b>Abondement du plan d'épargne entreprise</b></i>				
Montant total brut distribué (million d'euros bruts)	863	974	1 101	1 098
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	1 803	2 024	2 079	2 389
Montant moyen de l'abondement (en euros)	479	481	530	460
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	1,7	1,7	1,8	1,6
<i><b>Participation, intéressement et abondement du PEE</b></i>				
Montant total brut distribué (millions euros bruts)	8 331	9 700	10 604	10 662
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 278	5 780	5 941	6 065
Montant moyen (en euros)	1 578	1 678	1 785	1 758
Equivalent en % de la masse salariale des bénéficiaires	6,1	6,5	6,7	6,5
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs (en milliers)	6 922	7 163	7 768	7 997
<i><b>Plan d'épargne entreprise</b></i>				
Versements totaux sur PEE (millions euros nets)	5 370	5 939	6 808	6 444
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	2 730	2 981	2 968	3 404
Valeur cumulée des plans au 31 décembre (millions euros)	43 726	43 214	43 447	38 969
<i>Pour information</i>				
Masse salariale totale	318 157	337 682	361 036	365 055
Nombre total de salariés (en milliers)	14 424	15 037	15 286	15 428

Source : Conseil supérieur de la participation, rapport annuel pour 2003/2004.

Fin 2002, 52 % des salariés travaillaient dans une entreprise ayant mis en place au moins un dispositif de participation financière.

Près de 6 millions de salariés ont reçu une prime pour un montant total de 10,6 milliards d'euros, soit en moyenne 1756 euros par salarié.

## **LA PARTICIPATION : UNE IDEE MODERNE QUE LE GOUVERNEMENT ENTEND RELANCER**

On peut s'interroger sur l'opportunité de relancer une idée développée dans un contexte idéologique, mais aussi économique et social, entièrement différent de celui que nous connaissons aujourd'hui.

Les « Trente Glorieuses », caractérisées par le plein emploi, un modèle de production fordiste et une relative homogénéité des modes de rémunération, sont une période révolue.

Notre régime de croissance actuel présente des caractéristiques bien distinctes : niveau élevé de chômage structurel, diversification des modes de rémunération, développement des emplois de services...la mondialisation fait peser sur les entreprises de fortes contraintes de rentabilité et de compétitivité, tandis que la structure du capital des entreprises françaises (caractère relativement marginal de l'actionnariat des ménages, poids des investisseurs institutionnels et des actionnaires non résidents) éloigne les lieux de décision des sites sur lesquels elles produiront leurs conséquences.

Dans ce contexte, la participation constitue, ainsi que l'a indiqué le Premier ministre lors de son intervention devant le Conseil économique et social, « une voie française dans la mondialisation ». Cette voie française doit reposer sur la mise en place d'un véritable « dividende du travail » dont le principe développé par votre rapporteur a recueilli l'approbation du Premier ministre, notamment lors de la séance des questions au Gouvernement du 30 mars 2005.

Elle permet ainsi de développer une logique « gagnant/gagnant », et ce par l'action de plusieurs leviers :

### **Associer plus largement les salariés aux résultats sans alourdir les coûts fixes des entreprises**

Dissipons immédiatement tout malentendu : la participation n'a pas pour objet de se substituer au salaire.

Elle peut en revanche s'y ajouter afin d'accroître la rémunération globale des salariés, sans grever les coûts fixes de l'entreprise.

Le rapport remis par MM. Jean-Pierre Balligand et Jean-Baptiste de Foucauld au Premier ministre d'alors, M. Lionel Jospin <sup>(1)</sup>, ne disait d'ailleurs pas autre chose que ce que les tenants de la pensée gaulliste réaffirment aujourd'hui :

« L'objectif n'est pas qu'elle se substitue au salaire, dans une conception de flexibilité défensive — ce qui n'est d'ailleurs pas autorisé par la réglementation — mais qu'elle ajoute sans risque pour l'entreprise, c'est-à-dire chaque fois que la situation de celle-ci le permet, un complément temporaire de rétribution à un salaire qui doit, pour sa part, continuer à croître modérément et régulièrement. Il s'agit ici d'une flexibilité vers le haut et non vers le bas, d'une épargne salariale offensive, qui modifie temporairement le partage de la valeur ajoutée, au profit des salariés, sans risque pour l'entreprise ni pour l'emploi ».

La participation financière est aujourd'hui d'autant plus légitime que, comme l'ont montré les développements récents de l'analyse économique, la production repose sur les deux facteurs capital et travail d'une part, mais aussi sur un facteur plus immatériel : le capital humain. La contribution du capital humain, c'est-à-dire de la dimension qualitative du facteur travail, à la réussite de l'entreprise justifie pleinement un surcroît de rémunération reflétant l'augmentation de la performance (intéressement), du bénéfice (participation) ou de la valeur patrimoniale de l'entreprise.

### **Renforcer l'assise domestique du capital des entreprises françaises et faire bénéficier les salariés de l'accroissement de la valeur patrimoniale de celles-ci**

Le constat est connu depuis longtemps : la place des non-résidents dans le capital des entreprises françaises est relativement importante (par rapport à la place des capitaux français investis dans les entreprises étrangères).

En outre, l'actionnariat des ménages s'avère également relativement faible, leur épargne s'orientant majoritairement vers l'assurance-vie, dont les encours représentent environ la moitié de la capitalisation boursière de la place de Paris. Mais les gestionnaires de ces fonds ont une préférence pour les titres obligataires plutôt que pour les actions (dans un rapport de l'ordre de 1 à 4).

Partant, l'augmentation de la valorisation patrimoniale des entreprises ne bénéficie pas aux investisseurs domestiques, non plus qu'aux salariés.

Les investisseurs s'avèrent beaucoup plus soucieux de la création de valeur à court terme que du projet de l'entreprise, et leurs arbitrages nombreux et rapides ne contribuent pas à inscrire ce projet dans le long terme. Les conséquences pour l'emploi et l'aménagement du territoire sont négligées, car éloignées.

---

(1) Rapport au premier ministre : l'épargne salariale au cœur du contrat social.

Le développement de l'actionnariat salarié, à travers l'affectation des sommes issues de l'intéressement et de la participation, les versements volontaires effectués par les salariés, les abondements et les distributions d'actions gratuites par l'entreprise, répond dès lors à plusieurs objectifs :

- permettre aux gestionnaires de s'appuyer sur un actionnariat fidèle afin de tenir en échec les tentatives d'OPA hostiles ;
- diffuser chez les actionnaires une culture de projet inscrite dans le long terme ;
- faire bénéficier les salariés de l'augmentation de la valeur patrimoniale de l'entreprise à laquelle ils ont contribué.

### **Faire émerger une nouvelle gouvernance d'entreprise**

L'entreprise, dans toutes ses composantes, a collectivement intérêt à ce que les salariés soient associés à sa gestion et à la définition de sa stratégie.

Les salariés se voient en effet reconnus non comme simple exécutants de décisions qui leur échappent, mais comme véritables acteurs de leur collectivité de travail.

Les managers et les actionnaires peuvent avoir accès à un point de vue privilégié sur le fonctionnement et les réalités de l'entreprise, tandis que la connaissance de son environnement général et des paramètres des prises de décisions stratégiques se diffuse.

## **LES DISPOSITIONS QUI NOUS SONT PRESENTES S'AVERENT NECESSAIRES, MAIS INSUFFISANTES**

Cinq articles de ce projet sont consacrés aux dispositifs de participation.

L'article 15 étend aux mandataires sociaux, aux chefs d'entreprises et à leurs conjoints le bénéfice des accords d'intéressement, afin de créer une incitation à leur conclusion.

L'article 16 étend aux entreprises non cotées les possibilités de décote qu'accorde l'entreprise sur les actions qu'elle propose à ses salariés d'acquérir dans le cadre d'une augmentation de capital ; l'article 18 peut lui être associé, dans la mesure où il incite les entreprises non cotées à améliorer l'évaluation de leurs titres, et ce afin de sécuriser les placements des salariés.

L'article 17 procède à un regroupement des dispositions du code du travail relatives aux transferts des droits du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, en introduisant un certain nombre d'innovations de nature à préserver la continuité de ces droits ; il introduit en outre une faculté de transfert des avoirs

détenus sur un plan d'épargne, en cas de changement de la situation juridique de l'entreprise.

L'article 19 a pour objet de permettre à chaque salarié d'être informé de l'existence d'un Plan d'épargne d'entreprise dans l'hypothèse où ce plan n'est pas mis en œuvre par voie d'accord mais par une décision unilatérale de l'entreprise.

Enfin, l'article 20 crée un crédit d'impôt au bénéfice des PME qui disposent d'un plan d'épargne entreprise, et qui proposent à leurs salariés des formations aux dispositifs d'épargne salariale. Ce crédit d'impôt sera plafonné et s'appliquera uniquement aux dépenses engagées au titre des exercices 2006 et 2007.

On le voit, il s'agit de mesures techniques, même si elles ne sont pas dénuées d'intérêt.

Certaines des dispositions annoncées par Jean-Pierre Raffarin devant le Conseil économique et social sont reprises ici ; on peut en revanche s'étonner de l'absence dans ce texte de la prime exceptionnelle d'intéressement, de la suppression de l'indisponibilité de cinq ans applicable aux sommes versées au titre de la participation, et de la modification de la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.

On peut également déplorer que ce texte n'explore pas la piste de « dividende du travail » proposée par votre rapporteur.

S'agissant de la prime exceptionnelle d'intéressement, les informations recueillies par votre rapporteur permettent de penser que ce dispositif fera l'objet d'une initiative du gouvernement au cours de la discussion du texte. Il faut s'en féliciter.

En revanche, les mesures annoncées par le Premier ministre, et qui concernent plus particulièrement la participation, semblent devoir faire l'objet d'une réflexion plus approfondie.

S'agissant du calcul de la réserve spéciale de participation, la formule légale qui s'applique sous réserve du choix, dans l'accord de participation, d'une formule plus avantageuse, date de plus de trente ans.

Elle s'avère tout d'abord complexe et assez peu lisible.

Calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = 1/2 [B - 5\%C] \times [S/VA]$$

B : bénéfice net (c'est-à-dire le bénéfice fiscal diminué du montant de l'impôt dû et éventuellement majoré de la provision pour investissement prévue à l'article L. 442-...du code du travail)

C : capitaux propres

S : salaires

VA : valeur ajoutée.

En outre, les salariés constatent à juste titre, que l'existence d'un bénéfice n'entraîne pas systématiquement le versement de la participation, puisque la formule de calcul suppose que celui-ci soit supérieur de 5 % aux fonds propres. Le montant du bénéfice net peut également varier artificiellement, du fait du jeu des provisions.

Le Premier ministre avait évoqué la substitution du bénéfice comptable au bénéfice fiscal, ce qui paraît judicieux dans la mesure où celui-ci reflète d'avantage la réalité de l'entreprise.

On pourrait également s'interroger sur le taux de rémunération des fonds propres dans un contexte où ceux-ci ont augmenté et où les exigences de rentabilité vont croissantes.

On le voit, la modification de la formule de calcul appelle une réflexion approfondie, d'autant que les premières études consacrées à l'impact d'une telle modification sur les versements dus par les entreprises montrent qu'il présenterait une certaine ampleur <sup>(1)</sup>. On peut toutefois envisager de modifier dès maintenant la notion de bénéfice en substituant au bénéfice fiscal, le bénéfice comptable.

S'agissant de ce qu'on a qualifié de « débloqué de la participation », autrement dit la fin de l'indisponibilité de cinq ans applicable aux sommes versées au titre de la participation, il présente l'intérêt de laisser au salarié le choix de disposer immédiatement des sommes en question ou de décider seul de les bloquer pendant cinq ans.

Par ailleurs, le taux d'épargne des ménages français paraît suffisant et les entreprises peuvent trouver aisément des financements autres que les fonds d'investissement auxquels les sommes issues de la participation peuvent être affectées (notamment sous forme de comptes courants bloqués).

---

(1) INSEE, étude de simulation sur la participation versée aux salariés par les entreprises, mai 2005.



En revanche, la liberté de choix entre blocage ou disponibilité immédiate risque d'être extrêmement réduite pour les salariés les plus fortement soumis à la contrainte de liquidité. Le blocage apparaît alors comme la garantie d'une diffusion large, quel que soit le niveau de revenu, de l'épargne salariale et corrélativement (par l'affectation de l'épargne à l'achat de titres) de l'actionnariat salarié.

Là encore, la réflexion doit se poursuivre ; une solution médiane pourrait peut-être consister à élargir les cas de déblocage anticipé.

## **LA REFLEXION DOIT SE POURSUIVRE AFIN DE DEBOUCHER SUR UNE INITIATIVE DE PLUS GRANDE AMPLEUR**

L'ambition gaulliste de participation fondée sur le projet de société conçu par le Général de Gaulle, dont votre rapporteur s'est attaché à démontrer l'actualité et la modernité, ne saurait se contenter de quelques mesures, qui, en dépit de leur incontestable intérêt, présentent une portée limitée.

Elle appelle une réflexion approfondie et une initiative de grande ampleur.

Dans ce contexte, la mission confiée par le Premier ministre à MM. Godfrain et Cornut-Gentile s'avère particulièrement opportune, dans la mesure où elle a pour objet d'identifier les voies législatives, réglementaires et contractuelles que pourrait emprunter une réforme de la participation.

On peut d'ailleurs se féliciter de ce que le champ de leur mission leur permette d'explorer comment les partenaires sociaux pourront contribuer à ce grand dessein et s'approprier pleinement un mécanisme dont le succès leur doit beaucoup, et qui n'a d'autre ambition que de les placer au cœur de la réflexion économique.

Le temps n'est donc pas encore venu de modifier en profondeur notre système de participation, à plus forte raison si cette modification doit intervenir au détour d'un texte qui ne lui est pas exclusivement consacré.

Votre rapporteur estime que lorsque les conclusions des deux parlementaires en mission auront été rendues, après avoir auditionné celles et ceux qui souhaitent faire sur ce plan des propositions concrètes, le processus législatif devra être engagé afin de concrétiser ces propositions.

Nous sommes à la croisée des chemins et il faut insuffler une dimension nouvelle afin que les salariés et les chefs d'entreprise puissent clairement identifier l'initiative sans que celle-ci crée des polémiques hors du débat ! C'est en cela que l'idée d'un « dividende du travail » que vous propose votre rapporteur pourrait être novatrice et efficace. En effet, dans le cadre de l'association capital-travail et donc de l'actionnariat salarié, on peut imaginer qu'au-delà de la légitime rémunération du capital, par le dividende, et de la rémunération non moins

légitime du travail, par le salaire, les surplus de richesse dégagés grâce à l'action commune des deux puissent être, à due proportion, répartis entre le capital et les salariés ! Une fraction du bénéfice pourrait être distribuée chaque année aux salariés, serait immédiatement disponible sous forme de liquidités, ou consacrée à l'achat d'actions réservées à ces salariés. Les titres distribués aux salariés, qui produisent chaque année le « dividende du travail », doivent demeurer au sein de l'entreprise, ce qui suppose que des possibilités de rachat existent, notamment dans les sociétés non cotées, afin que ces actions soient reproposées à la souscription des salariés de l'entreprise.

## TRAVAUX DE LA COMMISSION

La Commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire, s'est saisie pour avis de six articles du projet de loi : les articles 15 à 20.

### I.— DISCUSSION GENERALE

M. Patrick Ollier, rapporteur, a rappelé que l'exposé des motifs du présent projet de loi constatait l'existence d'un certain nombre de blocages au sein de notre économie, et leurs effets négatifs sur l'emploi et la croissance. Dans le but de surmonter ces difficultés, une des pistes proposées consiste à mobiliser l'épargne notamment « grâce à une plus grande diffusion des mécanismes d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise », ce qui suppose également que l'information et la formation des salariés leur permettent d'apprécier l'intérêt que comporte pour eux un tel dispositif.

Le rapporteur a souscrit à cet objectif, mais a estimé que l'intérêt que comporte l'ensemble des mécanismes d'épargne salariale et incidemment, d'actionnariat salarié, ne saurait être réduit à cette unique dimension.

Il a rappelé que le dénominateur commun de ces dispositifs réside dans l'ambition politique et sociale qui a présidé à leur construction progressive, c'est-à-dire l'ambition gaulliste de la participation. Il a indiqué qu'elle avait été inventée et formulée par le Général de Gaulle dès la fin de la Seconde guerre mondiale, dans le cadre du programme du Conseil national de la résistance, et non à la suite des événements de mai 1968, comme on l'a souvent prétendu.

Il a estimé qu'il s'agissait d'un véritable projet de société, qui dans sa dimension économique et sociale, s'appuie sur la participation entendue comme l'ensemble des dispositifs d'intéressement aux résultats, de participation aux bénéfices et d'actionnariat salarié. Il a jugé que la participation constitue le prolongement, au niveau économique, d'une volonté de conférer aux rapports sociaux une dimension plus humaine, fondée sur le dialogue et l'association entre le capital et le travail. Il s'agit de réconcilier les adversaires pour en faire des partenaires.

Il a ensuite estimé que la participation était une idée moderne, mais inaboutie compte tenu des oppositions nombreuses, y compris à droite, auxquelles elle s'est heurtée, et qu'il convenait d'en parachever la concrétisation. La participation doit en effet permettre d'associer plus largement les salariés aux résultats des entreprises, sans alourdir leurs coûts fixes, de renforcer l'assise domestique du capital des entreprises françaises, de faire bénéficier les salariés de l'accroissement de la valeur patrimoniale de celles-ci, ainsi que de faire émerger une nouvelle gouvernance d'entreprise.

Le rapporteur a ensuite rappelé que l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié, dans la forme sous laquelle nous les connaissons aujourd'hui, sont l'aboutissement d'un processus initié dès 1957, et qui, au cours des nombreuses étapes franchies, a concouru à diffuser cette ambition participative à l'ensemble du salariat. Il a ainsi cité, de manière non exhaustive, l'ordonnance du 7 janvier 1959, qui crée l'intéressement, les ordonnances du 17 août 1967, qui créent la participation obligatoire et le plan d'épargne d'entreprise, la loi du 25 juillet 1994, dite loi Giraud, votée dans le prolongement du rapport remis par M. Jacques Godfrain à M. Edouard Balladur, alors Premier ministre, et la loi du 19 février 2001. Il a également tenu à saluer les initiatives prises par M. Edouard Balladur à l'occasion de l'examen de la loi de finances pour 2005.

Il a rappelé les différents dispositifs existant à l'heure actuelle. Il a tout d'abord abordé l'intéressement ; facultatif, il peut être mis en place dans toutes les entreprises qui satisfont à leurs obligations en matière de représentation du personnel, au bénéfice des salariés, sans qu'il puisse être tenu compte de leur catégorie professionnelle ou de leur performance individuelle ; l'intéressement est calculé selon une formule, définie par l'accord, qui repose sur les performances ou les résultats de l'entreprise ; versées chaque année, les primes sont immédiatement disponibles, et peuvent être affectées par le salarié à un plan d'épargne d'entreprise.

Il a ensuite abordé la participation ; obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, facultative dans les autres, elle permet d'attribuer aux salariés de l'entreprise une part des bénéfices réalisés par l'entreprise. Celle-ci constitue une « réserve spéciale de participation », dont le montant global est calculé selon une formule définie par la loi ou par l'accord, si la formule de calcul est plus avantageuse pour le salarié. Les sommes sont indisponibles pendant cinq ans, sauf exception. Il a estimé qu'il était nécessaire de mettre fin à cette indisponibilité, et de laisser les salariés libres de décider de l'usage de ces sommes. Ceux-ci doivent pouvoir en disposer immédiatement s'ils le souhaitent.

Il a également évoqué les plans d'épargne (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif) ; ceux-ci permettent aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise (l'abondement, notamment), un portefeuille de valeurs mobilières. Il s'agit d'un dispositif facultatif, mis en place par accord, ou, s'agissant du Plan d'épargne d'entreprise, par décision unilatérale de l'employeur. Peuvent y être affectés les versements volontaires des salariés, dont les primes d'intéressement, l'abondement de l'entreprise, ou la participation des salariés pendant la période de blocage, ou après cette période. Les avoirs sont indisponibles pendant 5 ans (PEE et PEI) ; la liquidation du Perco peut intervenir lorsque le bénéficiaire en fait la demande, ou intervient en tout état de cause lorsque celui-ci fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Il a estimé que ce dispositif s'avérait complexe et manquait de souplesse.

Il a ensuite rappelé que, fin 2002, 52 % des salariés travaillaient dans une entreprise ayant mis en place au moins un dispositif de participation financière, et que près de 6 millions de salariés avaient reçu une prime pour un montant total de 10,6 milliards d'euros, soit en moyenne 1 756 euros par salarié.

Le rapporteur a ensuite exposé les différentes dispositions des articles dont la Commission était saisie.

Sans en contester l'intérêt, il a jugé que les dispositions contenues dans ce texte présentaient donc une portée limitée, et a considéré qu'il s'agissait d'aménagements à la marge davantage que de bouleversements en profondeur.

Le rapporteur a ensuite précisé qu'il allait proposer à la Commission un certain nombre d'amendements qui améliorent le texte, et les dispositifs existants.

Il a également indiqué qu'il travaillait à la rédaction d'un amendement qui concerne la modification du mode de calcul de la réserve spéciale de participation, afin de la lier davantage à la performance de l'entreprise.

Il a regretté de ne pas être en mesure de présenter cet amendement à la Commission, compte tenu de la brièveté des délais dans lesquels le travail du rapporteur avait dû être accompli, mais s'est engagé à associer la Commission à cette démarche lors du débat en séance publique.

Il a ensuite demandé à la Commission d'émettre un avis favorable à l'adoption de ces articles.

Le rapporteur a enfin souligné qu'il concevait ce texte comme une étape, et qu'il souhaitait demander au gouvernement de s'engager sur une initiative de grande ampleur, permettant de parachever l'œuvre initiée en 1957. Il a indiqué que les contacts établis avec M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, ainsi qu'avec M. Thierry Breton, ministre de l'économie, auguraient d'une issue favorable à cette démarche.

Il a estimé que la majorité s'honorerait, dans un contexte où le libéralisme et la mondialisation suscitent un certain nombre d'inquiétudes, à concrétiser ce grand projet de société.

Il a estimé que le rapport confié à MM. Jacques Godfrain et François Cornut-Gentille constituerait un support utile pour un projet ou une proposition de loi consacré à la participation.

Il a également évoqué la possibilité de créer, à l'occasion de l'examen d'un tel texte, un « dividende du travail », assis sur le bénéfice de l'entreprise et versé chaque année au salarié sous forme d'actions gratuites ou de liquidités. Ces actions devraient demeurer au sein de l'entreprise lorsque le salarié la quitte. Elles lui ouvriraient le droit de participer à la gestion de l'entreprise et au bénéfice des dividendes que tout actionnaire perçoit.

Après avoir confirmé le bon accueil réservé par le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie aux suggestions du président Ollier, M. Léonce Deprez a rappelé son attachement ancien à l'idée gaullienne d'économie partenariale en évoquant son essai de 1987 « Le partenariat pour faire gagner la France et les Français ». Il a toutefois souligné les difficultés rencontrées pour mettre en œuvre l'association du capital et du travail tout en estimant néanmoins que nous étions entrés dans le siècle de l'économie partenariale.

Puis, il a exprimé son soutien aux propositions du président Ollier tout en soulignant la nécessité de clarifier les dispositifs et en invitant, à cette fin, à associer le plus en amont possible dans la réflexion les élus des chambres de commerce et d'industrie qui représentent les forces vives de la Nation. Il a, en effet, estimé que le droit en vigueur manquait de lisibilité, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME) même si la distinction entre, d'une part, la participation obligatoire au bénéfice et, d'autre part, l'intéressement facultatif et reposant sur des critères de performance définis par l'entreprise et les salariés était généralement bien comprise.

Il a ensuite regretté la difficulté à mettre en place, dans les établissements publics locaux et les collectivités territoriales, des formes de rémunération prenant en compte la performance de l'institution, performance pourtant évaluable. En effet, il a estimé que la mise en place de tels dispositifs serait de nature à accroître la motivation des personnels.

S'exprimant au nom du groupe socialiste, M. François Brottes a indiqué qu'il comprenait pleinement le malaise exprimé par le rapporteur à l'égard du texte du projet de loi, et a déclaré partager le regard critique qu'il lui avait semblé porter sur un dispositif manquant de souffle et d'ambition. Rappelant les grands principes défendus par le général de Gaulle dans le domaine économique, et notamment les principes d'économie mixte et de volontarisme de l'Etat, il a estimé que les gaullistes seraient probablement déçus à la lecture du projet de loi.

Evoquant l'économie générale du texte, il a estimé qu'il s'agissait d'un « bon texte de droite », puisqu'il comprenait aussi bien des dispositions d'assouplissement du droit des licenciements, que la définition de modalités peu contraignantes de conclusion des contrats de travail, et que, s'agissant du volet sur lequel la commission s'était saisie pour avis, le texte n'avait d'autre objet que la précarisation de la rémunération des salariés. Observant, en effet, un glissement du mode de rémunération par le salaire vers d'autres modes de rémunération, tels que les primes d'intéressement et l'épargne salariale, il a ajouté que cette précarisation croissante fondée sur le principe de la « carotte et du bâton », avait désormais tendance à être érigée en principe général de la condition salariale dans notre pays.

Enfin, déplorant l'approche de « pompier-pyromane » du volet du texte relatif à l'adaptation de l'environnement juridique de l'entreprise, que révèle l'affaire des retraites des grands patrons et qui est la conséquence de l'abrogation sous la présente législature de nombreuses dispositions de la loi NRE, telles celles prévoyant l'encadrement du cumul des fonctions dans le conseil d'administration

des entreprises, il a néanmoins soutenu trois idées utiles contenues dans le projet de loi :

– tout d’abord, la création d’une agence industrielle de l’innovation. Il a néanmoins regretté que la commission, pourtant compétente dans le domaine de la recherche, n’ait pas été saisie de cette partie du texte ;

– ensuite, l’ouverture du champ de l’appel public à l’épargne ;

– enfin, la sécurisation de l’investissement ; cependant, il a estimé que le dispositif proposé relevait davantage du vœu pieux que de dispositions normatives.

M. Serge Poignant a indiqué que ce projet de loi et celui présenté par M. Christian Jacob, qui aborde notamment le volet relatif aux relations commerciales, devaient être regardés comme un tout, destiné à soutenir le financement et le développement des très petites entreprises et PME/PMI. Il a souligné que le projet de loi de modernisation de l’économie avait été accueilli favorablement par de nombreuses organisations, telle la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME). Il a estimé que l’ensemble de ce texte contribuerait à améliorer le financement de l’entreprise et que la présence de dispositions sur l’intéressement et l’épargne salariale constituait un signal positif, qu’il ne fallait pas dénigrer, et a conclu en rappelant son attachement, ainsi que celui du président Patrick Ollier, à la participation.

En réponse à M. Léonce Deprez, le président Patrick Ollier a indiqué que les entreprises publiques, les établissements publics à caractère industriel et commercial, de même que les établissements publics assurant tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, avaient la faculté de conclure des accords d’intéressement, conformément à l’article L 131-2 du Code du Travail. Il a également fait observer que des dispositions traitant des chambres de commerce et d’industrie figuraient dans le projet de loi Jacob et pourraient éventuellement être amendées. En réponse à M. François Brottes, il a souligné que les dispositions relatives à la participation figurant dans le projet de loi avaient le mérite d’exister, même si celles-ci ne vont pas assez loin, et qu’elles constituaient une première étape qui devrait être suivie d’un texte de grande portée sur l’association capital/travail. S’agissant de l’extension du bénéfice des accords d’intéressement aux chefs d’entreprise et aux mandataires sociaux, le président Ollier a estimé qu’il s’agissait d’une incitation, et que la majorité socialiste n’avait pas procédé différemment, en 2001, en étendant le bénéfice des plans d’épargne d’entreprise aux chefs d’entreprise et mandataires sociaux. Il a également estimé qu’il s’agissait, non de fragiliser la rémunération du salarié, mais d’ajouter un complément au salaire, et que le rapport de MM. Balligand et de Foucauld, remis au Premier ministre d’alors, qui n’était autre que Lionel Jospin, développait la même analyse. Enfin, il a souligné que l’article 17 du projet de loi visait, à travers des mécanismes de transfert de l’épargne salariale d’une entreprise à l’autre, à assurer la continuité des droits des salariés et qu’il constituait, comme les autres dispositions, une approche utile.





## II.— EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE IV

#### FINANCER LA CROISSANCE PAR LA MOBILISATION DE L'EPARGNE

##### *Article 15*

##### **Extension du bénéfice des accords d'intéressement aux chefs d'entreprise et aux mandataires sociaux**

Cet article a pour objet d'étendre le champ des bénéficiaires potentiels d'un accord d'intéressement.

Un tel accord, prévu aux articles L 444-1 et suivants du code du travail, permet à toute entreprise qui satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel <sup>(1)</sup> (délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) d'instituer un intéressement collectif des salariés qui résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

L'intéressement présente un caractère facultatif, et est assorti d'avantages fiscaux et sociaux tant pour l'entreprise que pour ses salariés.

En 2002, 4,637 milliards d'euros ont été distribués à 3,753 millions de salariés, soit une prime moyenne de 1236 euros. 7097 accords et renouvellement d'accords d'intéressement ont été signés par 7352 entreprises couvrant 1 154 200 salariés<sup>(2)</sup>.

Ces chiffres ne doivent toutefois pas masquer l'inégale diffusion de l'intéressement, inégalité dont pâtissent les salariés des petites entreprises.

Certes, en 2002, 71 % des accords conclus l'ont été dans des entreprises de moins de 50 salariés, et seulement 4 % dans celles de plus de 500 salariés ; mais seuls 10 % des personnes couvertes par ces accords travaillaient dans des entreprises de moins de 50 salariés, et 70 % dans des entreprises de plus de 500 salariés.

Afin d'encourager le développement de l'intéressement dans les petites entreprises, **le premier paragraphe** de cet article modifie l'article L. 441-1 du code du travail afin d'élargir le champ des bénéficiaires des accords d'intéressement dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés.

---

(1) Cette condition n'est évidemment pas requise lorsque les effectifs de l'entreprise n'atteignent pas les seuils de désignation des institutions représentatives du personnel.

(2) Chiffres : Rapport annuel du Conseil supérieur de la participation (2003/2004).

Cette notion d'effectif habituel doit être entendue au sens de l'article L. 442-1 du code du travail qui détermine le champ d'application de la participation obligatoire. La circulaire interministérielle du 6 avril 2005 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. »

L'introduction de ce seuil d'effectif constitue un compromis entre l'objectif d'encouragement à la diffusion de l'intéressement au sein des petites et moyennes entreprises et le coût social et fiscal de cette extension.

Sont tout d'abord concernés les mandataires sociaux, c'est-à-dire 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 de l'intéressement dans les entreprises moyennes. En effet, le fait d'être exclu du bénéfice d'un accord d'intéressement n'incite pas le dirigeant d'une telle entreprise à se lancer dans le processus de mise en place d'un tel accord, dont la complexité requiert souvent le concours de prestataires spécialisés dont l'entreprise supporte seule le coût.

Sont également concernés les conjoints des chefs d'entreprise lorsqu'ils ont le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur. Ces statuts, prévus à l'article L. 121-4 du code de commerce, ont pour objet de conférer certains droits au conjoint du chef d'entreprise qui collabore régulièrement et effectivement au fonctionnement de l'entreprise sans en être salarié.

Or, beaucoup de petites entreprises sont gérées par un couple, sans que le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ne puisse bénéficier d'un accord d'intéressement, puisqu'il n'a pas la qualité de salarié. Dans un souci d'équité, il paraît donc légitime de reconnaître leur contribution à la performance ou au résultat de l'entreprise, à travers l'intéressement.

Précisons que l'article précité dispose également que le conjoint du chef d'entreprise peut choisir le statut de conjoint salarié. Salarié particulier, mais salarié tout de même, il est inutile de préciser, dans son cas, qu'il bénéficie de l'accord d'intéressement.

La présente rédaction appelle une précision relative aux entreprises dont l'effectif est constitué d'un unique salarié.

La circulaire interministérielle du 6 avril 2005 dispose que de telles entreprises peuvent conclure un accord d'intéressement, à condition que le mode de calcul de la prime versée reflète, non la performance individuelle du salarié, mais la performance globale de l'entreprise, afin de conserver au mécanisme le caractère collectif qu'il doit présenter.

Elle dispose également que par exception, une entreprise dont le salarié unique est également le mandataire social ne saurait conclure d'accord d'intéressement. Il s'agit d'une précision utile, dans la mesure où il ne paraît ni souhaitable ni légitime qu'un chef d'entreprise mette en place un accord d'intéressement dont il sera le seul, en tant que titulaire de l'unique contrat de travail de l'entreprise, à bénéficier.

Or cette règle pourrait être contestée du fait de l'extension, par le présent article, du bénéfice des accords d'intéressement aux mandataires sociaux.

Afin de dissiper toute ambiguïté et de maintenir une exception de nature à conférer au dispositif un caractère équilibré, il paraît opportun d'en mentionner l'existence au présent article.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur Patrick Ollier, précisant les bénéficiaires potentiels de l'extension prévue par l'article 15. Approuvant l'objectif poursuivi par l'article 15, qui vise à inciter les gestionnaires à mettre en place des accords d'intéressement, notamment dans les petites entreprises, le rapporteur a proposé à ses collègues de fixer dans la loi la règle prévue actuellement par une circulaire interministérielle, disposant que des accords d'intéressement peuvent être conclus dans les entreprises où il n'y a qu'un seul salarié, sauf si le salarié unique est le mandataire social. Le rapporteur a en effet indiqué qu'il n'était pas normal que le chef d'entreprise fût le seul bénéficiaire d'un dispositif qui devait profiter aux salariés.

Le **deuxième paragraphe** de l'article 15 modifie l'article L. 441-2 du code du travail, qui concerne notamment l'exonération des cotisations de sécurité sociale des sommes issues de l'intéressement, le plafonnement du montant global de l'intéressement susceptible d'être distribué, ainsi que le plafonnement du montant des primes distribuées.

Le *deuxième alinéa* du deuxième paragraphe vise à préciser que les accords d'intéressement conclus dans les groupes de sociétés établies dans l'Union européenne ouvrent droit aux exonérations prévues aux articles L. 441-4 à L. 441-6 non seulement pour les primes versées aux salariés, mais aussi pour celles distribuées aux mandataires sociaux, aux chefs d'entreprise et à leurs conjoints.

Le *troisième alinéa* modifie le cinquième alinéa de l'article L. 441-2, qui concerne le plafonnement du montant global de l'intéressement. A l'heure actuelle, le montant des primes distribuées ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées, c'est-à-dire les salariés.

Le champ des bénéficiaires de ces accords devant être modifiée, la définition de ce plafond paraît devoir être revue.

D'après les informations recueillies par votre rapporteur, les primes distribuées ne pourraient excéder la somme du montant découlant de l'application

des règles de plafond actuelles (20 % des salaires) d'une part, et du montant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente des mandataires sociaux ou du chef d'entreprise, d'autre part. C'est ce que suggère l'emploi du terme « bénéficiaires », que cet alinéa propose de substituer au terme « salariés » dans le code du travail.

Le montant de ces rémunérations ou de ces revenus ne serait intégré, pour le calcul du plafond, que si l'accord use de la faculté ouverte au présent article du projet de loi, ainsi que le laisse entendre l'emploi du terme « le cas échéant ».

Précisons que l'extension du bénéfice des accords d'intéressement aux conjoints s'avère sans incidence sur le montant du plafond, les conjoints collaborateurs ou associés ne percevant, par définition, aucune rémunération.

Le *quatrième alinéa* concerne la répartition des primes versées à chaque bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

Le montant global de l'intéressement est réparti entre chaque salarié, selon des critères limitativement énumérés dans le code du travail et qui peuvent prévoir :

- soit une répartition uniforme ;
- soit une répartition proportionnelle au salaire <sup>(1)</sup>;
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence ;
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères <sup>(2)</sup>.

Dans l'ensemble, ces règles demeureront inchangées, à une exception près, qui concernerait les mandataires sociaux.

Dans leur cas, et si l'accord d'intéressement stipule que la répartition de l'intéressement doit être proportionnelle, totalement ou partiellement, au salaire, cette répartition ne pourra reposer que sur le montant de leur rémunération qui n'excède pas le salaire versé au salarié le mieux rémunéré de l'entreprise.

Précisons que les conjoints collaborateurs et conjoints associés ne percevant pas de rémunération, cette règle n'a naturellement pas vocation à leur être appliquée.

Cette disposition contribue à maintenir l'équilibre indispensable entre l'incitation à la conclusion d'un accord que constitue pour les mandataires sociaux la faculté d'en bénéficier, et le caractère équitable que le dispositif doit conserver.

---

(1) Les conjoints ayant qualité de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ne percevant pas de rémunération, ne recevront, dans cette hypothèse, aucune prime d'intéressement.

(2) Si le critère de rémunération figure parmi les clés de répartition définies par l'accord, seuls les autres critères pourront être appliqués pour calculer le montant de la prime à distribuer au conjoint collaborateur ou au conjoint associé.

Il convient notamment de ne pas contribuer à reproduire voire amplifier la hiérarchie des rémunérations au sein de l'entreprise.

Le *cinquième alinéa* du deuxième paragraphe de cet article vise à substituer, au septième alinéa de l'article L. 441-1, le mot « bénéficiaire » au mot « salarié ».

Cet alinéa dispose que les primes distribuées en application des critères de répartition précités ne doivent pas excéder, au titre d'un exercice, la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale, soit 30 192 euros pour 2005. Ce plafonnement doit notamment permettre de ne pas pénaliser les salariés les plus modestes et inciter les entreprises à trouver un mode calcul qui permette de lisser la répartition de l'intéressement. C'est pourquoi il demeurera inchangé.

Le **troisième paragraphe** tire les conséquences rédactionnelles de l'extension des accords d'intéressement aux mandataires sociaux, chefs d'entreprise et leurs conjoints.

Il substitue le mot « bénéficiaire » au mot « salarié » au sixième alinéa de l'article L. 441-3, au premier alinéa de l'article L. 441-4 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 441-5 du code du travail.

Les dispositions visées seront donc applicables à l'ensemble des bénéficiaires dans des conditions identiques, que ce soit le versement d'intérêts en cas de retard dans le paiement de la prime, ou l'exonération de cotisations sociales pour les primes distribuées.

Pour l'entreprise, les primes versées aux mandataires sociaux seront déductibles de l'assiette de calcul de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, et seront exonérées de taxe sur les salaires.

Le **quatrième paragraphe** recourt au même procédé rédactionnel afin d'étendre aux versements, dans un plan d'épargne entreprise, des primes d'intéressement reçues par les mandataires sociaux, l'exonération partielle d'impôt sur le revenu.

Suivant l'avis de son rapporteur, la Commission a alors donné un *avis favorable* à l'adoption de cet article *ainsi modifié*.

#### *Article additionnel après l'article 15*

#### **Participation des conjoints associés ou conjoints collaborateurs au Plan d'épargne d'entreprise**

L'extension du bénéfice des accords d'intéressements aux mandataires sociaux, prévue à l'article 15 du présent projet de loi, s'inspire d'un mécanisme créé en 2001 et applicable aux plans d'épargne d'entreprise, visés aux articles L. 443-1 et suivants du code du travail.

Elle s'en distingue néanmoins en ce qu'elle vise également le conjoint du chef d'entreprise lorsque celui-ci a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, au sens de l'article L 121-4 du code de commerce.

Afin d'établir un strict parallélisme entre les deux formules, il paraît donc opportun de permettre au conjoint du chef d'entreprise de participer au PEE.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur Patrick Ollier élargissant le champ des participants potentiels aux plans d'épargne entreprise au conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

#### *Article additionnel après l'article 15*

### **Versement obligatoire des sommes de la réserve spéciale de participation non distribuées en application du plafond d'attribution**

La réserve spéciale de participation, lorsqu'elle est constituée, est distribuée à chaque salarié selon un certain nombre de clés de répartition établies dans l'accord, ou, à défaut selon un mécanisme prévu par l'article L 442-4 du code du travail.

En tout état de cause, la somme distribuée à chaque salarié ne peut excéder un plafond, égal aux trois quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale, soit, pour 2005, 30 192 euros, conformément à l'article R. 442-6 du code du travail).

L'article L. 442-4 du code précité prévoit que les sommes qui excéderaient ce plafond demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être distribuées au cours des exercices ultérieurs.

Toutefois, et sur le fondement de la circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale, les accords de participation peuvent prévoir que ces sommes sont distribuées aux salariés qui ont perçu des sommes n'excédant pas ce plafond.

Faire de cette faculté une obligation présenterait plusieurs avantages.

Ce mécanisme permet d'augmenter la participation des salariés qui ont contribué à ce que l'entreprise réalise un bénéfice, plutôt que de maintenir ces sommes bloquées dans les comptes de l'entreprise.

En outre, il augmente les sommes versées aux salariés les plus modestes

Il permet également d'éviter que ces sommes n'échappent définitivement aux salariés en cas de transfert ultérieur de l'activité et des salariés à une autre entreprise.

Enfin, pour l'entreprise, ce mécanisme permet d'obtenir la déductibilité fiscale immédiate des sommes redistribuées.

Dans un souci d'équité, le plafond des droits individuels ne devra pas être dépassé du fait de cette seconde distribution.

Si, au terme de cette redistribution, demeure un reliquat, en particulier du fait que l'ensemble des salariés a reçu une somme égale au montant du plafond individuel, celui-ci demeurera alors dans la réserve spéciale de participation et pourra être reversé au cours des exercices ultérieurs, conformément au troisième alinéa de l'article L. 442-4 du code précité.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur Patrick Ollier rendant obligatoire la répartition immédiate des sommes excédant le plafond applicable à chaque salarié, au bénéfice des salariés ayant reçu des sommes inférieures à ce plafond individuel.

### *Article 16*

#### **Application d'un rabais aux actions distribuées par les sociétés non cotées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise**

Le présent article a pour objet d'unifier le régime des sociétés cotées et des sociétés non cotées s'agissant de la décote pratiquée sur les actions offertes aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise dans le cadre de l'augmentation de capital qui leur est réservée en vertu de l'article L. 443-5 du code du travail.

Cet article ménage un régime spécifique à ces augmentations de capital, distinctes de celles pratiquées sur le fondement de l'article L. 225-138 du code de commerce.

S'agissant des modalités d'une telle augmentation de capital, notamment de la détermination du prix de souscription, deux cas doivent pour l'heure être distingués selon que celle-ci est pratiquée dans une société cotée ou dans une société non cotée.

Dans le premier cas, deux hypothèses doivent être envisagées ; si l'augmentation de capital coïncide avec une première introduction sur un marché réglementé, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché, qu'il ne peut excéder. Si l'augmentation de capital est réalisée dans une société déjà cotée, le prix de souscription ne peut être supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription.

Dans le second cas, les modalités de détermination du prix de souscription sont précisées au troisième alinéa de l'article L. 443-5, c'est-à-dire 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 de l'entreprise. Ces critères sont appréciés sur une base consolidée, ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives.

Le régime des augmentations de capital des deux catégories de sociétés diffère également en ce que le deuxième alinéa de l'article précité réserve aux sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé la possibilité de pratiquer une décote allant jusqu'à 20 % du prix de cession, voire 30 % lorsque la durée d'indisponibilité du plan est égale ou supérieure à 10 ans.

Le **premier alinéa** de l'article 16 du présent projet de loi modifie l'article L. 442-5 du code du travail afin d'étendre cette possibilité de décote aux sociétés non cotées.

Le **second alinéa** modifie ainsi le troisième alinéa de l'article codifié, afin d'unifier le régime des sociétés cotées et des sociétés non cotées.

Il est précisé que le prix de souscription ne peut excéder le prix de cession déterminé en application des principes déjà évoqués.

Il précise également qu'il peut lui être inférieur de 20 % au plus, voire de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité du plan est supérieure ou égale à 10 ans.

Le **troisième alinéa** modifie le quatrième alinéa de l'article codifié.

Celui-ci prévoit en effet la distribution d'actions gratuites aux adhérents du plan lors d'une augmentation de capital.

Cette distribution d'actions gratuites revêt à l'heure actuelle deux formes.

Il est tout d'abord loisible à l'entreprise, cotée ou non, d'attribuer des actions gratuites ou d'autres titres donnant accès au capital ; le nombre et les conditions d'attribution de ces titres sont libres. Précisons que dans la mesure où il s'agit de titres de l'entreprise, la contre-valeur de ces titres, évaluée au prix de souscription, s'impute sur le plafond d'abondement prévu à l'article L. 443-7, qui encadre les versements auxquels l'entreprise procède au bénéfice d'un adhérent au PEE.

En outre, les sociétés cotées (et uniquement celle-ci) peuvent également attribuer des actions gratuites en substitution totale ou partielle à la décote maximale de 20 ou 30 % qu'elles peuvent accorder sur le prix de souscription des titres réservés aux adhérents du PEE. Autrement dit, une entreprise peut accorder 20 % de décote sur ces titres, ou distribuer une action gratuite pour quatre actions distribuées, ou bien encore accorder une décote de 10 % et une action gratuite pour neuf actions souscrites.

Le présent alinéa étend cette faculté aux sociétés non cotées, en les mentionnant dans la première phrase du quatrième alinéa de l'article codifié.



Le **quatrième alinéa** modifie le dernier alinéa de l'article codifié, lequel concerne le régime fiscal de cette décote, ainsi que celui des titres souscrits gratuitement.

Pour l'heure, seules bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux les distributions directes d'actions gratuites.

Le présent alinéa a pour objet de prévoir que les décotes pratiquées par les sociétés non cotées, ainsi que les distributions d'actions gratuites, quelles que soient les modalités de ces distributions, seront exonérées d'impôt sur le revenu, de taxe sur les salaires et n'entreront pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

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

#### *Article additionnel après l'article 16*

#### **Périodicité des assemblées générales extraordinaires ayant pour obligation de débattre du développement de l'actionnariat salarié**

La loi prévoit donc un certain nombre de dispositifs afin de favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

Elle prévoit tout d'abord, sur le fondement du premier alinéa de l'article L. 225-129-6 du code de commerce, que les assemblées générales des sociétés qui procèdent à une augmentation de capital par apport en numéraire se prononcent sur une résolution tendant à réaliser une augmentation de capital réservée aux salariés dans le cadre de l'article L. 443-5 du code du travail.

Elle prévoit en outre, sur le fondement du second alinéa de l'article L. 225-129-6, une clause de « rendez-vous » obligatoire au cours duquel, dans les entreprises où les actions détenues par les salariés représentent moins de 3 % du capital social, l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires se prononce sur la réalisation d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

La loi du 19 février 2001 prévoyait que ce rendez-vous obligatoire devait avoir lieu tous les trois ans.

L'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, a modifié ce régime, en renvoyant à un décret pour fixer la périodicité de ces rendez-vous.

Dans le but de conférer davantage de clarté à ce dispositif, et afin de souligner l'importance de ce rendez-vous, il apparaît toutefois opportun de réintroduire dans l'article L. 225-129-6 la mention de son caractère triennal.

La Commission a en conséquence *adopté* à l'unanimité un amendement du rapporteur visant à préciser la périodicité des assemblées générales extraordinaires ayant pour obligation de débattre du développement de l'actionnariat salarié.

### *Article 17*

#### **Transferts individuels et collectifs de l'épargne salariale**

L'article 17 a pour objet de clarifier le régime des transferts individuels et d'étendre aux PEE les possibilités de transferts existant en matière d'intéressement et de participation en cas de changement de la situation juridique de l'entreprise.

Cette opération consiste à transférer des avoirs d'un plan d'épargne à un autre, ou de la participation à un plan d'épargne, sans demander la délivrance de ces avoirs.

Il s'agit donc d'une situation distincte de celle où des sommes devenues disponibles sont replacées sur un plan d'épargne.

Ces transferts font l'objet de dispositions éparses dans le code du travail, que le présent article entend regrouper dans un nouvel article L. 444-9 ; cet article comporte en outre une novation importante puisque, outre les transferts opérés individuellement par chaque salarié, il crée également une possibilité de transfert collectif en cas de fusion, cession, absorption ou scission rendant impossible la poursuite du plan d'épargne.

Le **premier paragraphe** de cet article crée un nouvel article L. 444-9 dans le code du travail.

L'économie générale de ce nouvel article appelle quelques précisions.

Celui-ci décline les différentes possibilités de transferts individuels dans ses trois premiers alinéas : transfert de la participation vers un plan d'épargne en cas de rupture du contrat de travail d'abord, transferts entre plan d'épargne d'entreprise (PEE), et plan d'épargne interentreprises (PEI), avec ou sans rupture du contrat de travail, ensuite, transfert d'un PEE ou d'un PEI vers un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), avec ou sans rupture du contrat de travail, enfin.

Les principes applicables en matière d'imputation, sur le plan « destinataire », des délais d'indisponibilité échus sur le plan « expéditeur », sont déclinés à chaque alinéa compte tenu de la spécificité des différents plans en la matière.

Les autres principes généraux applicables en matière de plafonnement des versements et d'abondement de l'employeur font l'objet d'un quatrième alinéa qui concerne l'ensemble des transferts décrits aux alinéas précédents.

Ces quatre premiers alinéas ont vocation à regrouper les dispositions existantes, mais introduisent également quelques novations qui seront signalées.

Enfin, le dernier alinéa du nouvel article codifié crée une possibilité de transfert collectif en cas de changement de la situation juridique de l'entreprise.

Le *premier alinéa* de l'article codifié concerne tout d'abord le transfert de la participation vers le plan d'épargne du nouvel employeur, en cas de rupture du contrat de travail.

Il reprend le dixième alinéa de l'article L. 442-5 du code précité, en précisant que les plans d'épargne « destinataires » auxquels peuvent être affectées les sommes issues de la participation sont le PEE, le PEI ou le Perco. Il est également précisé que le délai d'indisponibilité échu s'impute sur le délai d'indisponibilité du plan « destinataire », lorsque ce plan est un PEE ou un PEI.

Il va de soi qu'imputer ce délai sur celui d'un Perco n'a pas de sens, dans la mesure les sommes versées sur ce plan ne sont pas rendues indisponibles pour une durée fixe ; en effet la liquidation du Perco intervient lorsque l'adhérent fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Les autres dispositions de l'article L. 442-5, relatives au plafond de versement et à l'abondement sont reprises dans le quatrième alinéa du nouvel article L. 444-9.

Le *deuxième alinéa* de l'article codifié concerne les transferts, avec ou sans rupture du contrat de travail, entre PEE et PEI.

Il convient donc de distinguer deux hypothèses :

– Transfert avec rupture du contrat de travail :

Il peut s'opérer, du PEE vers un autre PEE, d'un PEE vers un PEI, d'un PEI vers un PEE, ou d'un PEI vers un PEI.

Les autres dispositions de l'article L. 443-2, relatives au plafond de versement et à l'abondement sont reprises dans le quatrième alinéa du nouvel article L. 444-9.

– Transfert sans rupture du contrat de travail :

Actuellement, il est possible de transférer des avoirs d'un PEI vers un PEE ou un autre PEI, sans rupture du contrat de travail sur le fondement du troisième alinéa de l'article L. 443-2.

Le deuxième alinéa de l'article L. 444-9 introduirait ainsi deux nouveautés : le transfert d'un PEE vers un PEE, ainsi que d'un PEE vers un PEI.

La première novation a pour objet de permettre de faciliter la mobilité des salariés au sein des groupes ; a ainsi été évoqué, devant votre rapporteur, l'exemple de la Snecma, société qui ne compte pas moins de 21 PEE .

La seconde a pour objet de permettre le transfert des sommes versées sur un PEE vers un PEI conclu postérieurement ; le PEI est en effet un dispositif récent, créé par la loi du 19 février 2001 relative à l'épargne salariale.

Dans chacune des hypothèses, le transfert ne sera possible qu'à condition que le règlement du plan destinataire comporte une durée de blocage au moins équivalente à celle prévue par le plan d'origine.

Déjà prévue pour les transferts d'un PEI vers un PEE ou un autre PEI sans rupture du contrat de travail, il s'agit là d'une condition nouvelle s'agissant des autres hypothèses décrites : d'après les informations recueillies par votre rapporteur, elle a pour effet d'empêcher qu'un salarié bénéficie des avantages afférents à un plan « expéditeur » caractérisé par un délai d'indisponibilité très long, tout en devenant adhérent d'un plan lui permettant de disposer plus rapidement de ses avoirs. Toutefois, il ne s'agit là que d'une situation relativement exceptionnelle, dans la mesure où la grande majorité des plans ont une durée d'indisponibilité de cinq ans.

Lorsque cette condition n'est pas satisfaite, le transfert est impossible, et les sommes demeurent sur le plan « expéditeur » ; en cas de rupture du contrat de travail, les droits de l'adhérent sont alors automatiquement débloqués.

Lorsque cette condition est satisfaite, le délai d'indisponibilité échu s'imputera sur le délai d'indisponibilité du nouveau plan.

Le *troisième alinéa* du nouvel article codifié concerne les transferts vers un Perco.

Seront possibles les transferts, avec ou sans rupture du contrat de travail, de PEE à Perco, de PEI à Perco, et de Perco à Perco.

Ce dispositif appelle deux commentaires.

Tout d'abord, le transfert de Perco à Perco, sans rupture du contrat de travail, est une novation introduite par le projet de loi, et a pour objet de faciliter la mobilité des salariés au sein d'un groupe de sociétés.

En outre, il demeure impossible de transférer des sommes d'un Perco à un autre type de plan. En cas de rupture du contrat de travail, les sommes demeurent sur le Perco de l'ancien employeur et demeurent bloquées jusqu'à la retraite du salarié. Les frais de tenue du compte lui sont alors facturés ; il ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Les délais de blocage déjà échus des sommes transférées d'un PEE, d'un PEI, ou encore d'un Perco vers un Perco ne peuvent être imputés sur le délai de

blocage du Perco, puisque celui-ci n'en comporte pas, son échéance normale étant la retraite du salarié.

Le *quatrième alinéa* de l'article L. 444-9 précise les règles concernant le plafond annuel des versements qu'un adhérent peut effectuer à un PEE, un PEI, ou un Perco, d'une part, ainsi que celles relatives aux abondements de l'employeur.

Dans le premier cas, et conformément au droit actuellement appliqué, en particulier au troisième alinéa de l'article L. 443-2, les sommes transférées ne seront pas prises en compte pour l'appréciation du plafond en question.

Dans le second cas, les versements effectués ne pourront donner lieu à l'abondement du plan par l'employeur, à deux exceptions près, conformes au droit existant : d'une part, si les sommes sont transférées d'un PEE ou d'un PEI, ou bien encore de la participation vers un Perco ; d'autre part, si le transfert a lieu à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Le *cinquième alinéa* concerne les transferts des sommes versées sur un plan d'épargne, en cas de changement dans la situation juridique d'une entreprise.

Cette disposition s'inspire de celles applicables en matière d'intéressement et de participation, prévues aux articles L. 441-7 et L. 442-17 du code du travail.

La présente rédaction appelle plusieurs observations.

La première concerne la définition de la modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise. Il s'agit d'une définition restrictive, dans la mesure où sont visées la fusion, la cession ou l'absorption ou la scission

S'agissant de l'impossibilité de poursuivre l'ancien plan d'épargne, celle-ci découle du changement de la situation juridique de l'entreprise, et s'apprécie indépendamment de la volonté de l'employeur initial. En revanche, elle peut découler du refus du nouvel employeur de poursuivre ce plan.

Le texte dispose que les sommes peuvent être transférées d'un plan d'épargne d'entreprise vers un autre PEE, un PEI ou un Perco.

Les transferts d'un PEI vers un autre plan d'épargne ne sont pas envisagés ; en effet, le changement de la situation juridique de l'entreprise n'est pas de nature à entraver la poursuite d'un plan généralement conclu au niveau d'une branche.

S'agissant du Perco, le code du travail prévoyant que toutes les dispositions relatives au PEE s'appliquent de plein droit sauf dispositions contraires, les transferts des sommes issues d'un Perco vers un autre Perco seront également possibles. En revanche, le transfert d'un Perco vers un autre plan sera impossible.

Le présent alinéa dispose également que les délais d'indisponibilité écoulés s'imputent sur le délai d'indisponibilité du nouveau plan ; cette disposition n'a pas vocation à s'appliquer aux transferts d'un PEE vers un Perco, qui ne comporte pas, à proprement parler, de délai d'indisponibilité.

Enfin, et contrairement aux mécanismes prévus en matière d'intéressement et de participation, s'il n'existe pas de plan d'épargne dans l'entreprise du nouvel employeur, aucune obligation de négocier en vue de conclure un tel plan n'incombera aux partenaires sociaux de l'entreprise en question.

Il s'agit de ne pas décourager le rachat d'entreprises par la multiplication de dispositifs par trop contraignants.

Le **second paragraphe** du présent article abroge les dispositions du code du travail qui ont vocation à être reprises dans l'article L. 444-9.

### *Article 18*

#### **Evaluation des titres des sociétés non cotées**

Cet article a pour objet de renforcer l'information des salariés et de sécuriser leur investissement, en sanctionnant le refus de l'entreprise non cotée de procéder à l'évaluation de ses titres d'une part, et en prévoyant une évaluation des obligations offertes par les sociétés non cotées aux adhérents des plans d'épargne d'autre part.

Le **premier paragraphe** vise à priver du bénéfice des avantages fiscaux et sociaux afférents aux plans d'épargne, les entreprises qui ne procéderaient pas à l'évaluation de leurs titres conformément aux obligations qui leur incombent en vertu de la loi et du règlement ; il introduit un alinéa supplémentaire à l'article L. 443-3 du code du travail, qui précise les affectations possibles des sommes recueillies dans un plan d'épargne.

Il est ici fait allusion à l'article R. 443-8-1, qui prévoit que lorsque les instruments de placement d'un PEE ou d'un PEI comportent la possibilité d'investir en titres de l'entreprise qui ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé, leur évaluation est déterminée conformément aux méthodes définies à l'article L. 443-5.

Celui-ci prévoit que cette évaluation repose sur l'application des 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 une base consolidée, ou à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives. A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué

d'après le bilan le plus récent, déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Cette évaluation doit avoir lieu tous les ans, sous le contrôle du commissaire aux comptes, et chaque fois qu'un événement ou une série d'événements intervenus au cours de l'exercice sont susceptibles de conduire à une évolution substantielle de la valeur des actions de l'entreprise.

Il est en outre procédé à une évaluation à dire d'experts au moins tous les cinq ans.

Ces évaluations sont indépendantes de celles pratiquées, sur le fondement de l'article L. 443-5, lors d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne.

Or, selon les informations recueillies par votre rapporteur, l'Autorité des marchés financiers a relevé plusieurs cas d'entreprises se soustrayant délibérément à cette obligation d'évaluation ; les salariés ne disposent alors d'aucun moyen fiable pour apprécier la sécurité d'un placement dans les titres de leur entreprise.

Il importe donc de prévoir une sanction à ces comportements, le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux afférents aux plans d'épargne ne devant bénéficier qu'aux entreprises vertueuses.

Le présent paragraphe prévoit donc que lorsqu'une société non cotée méconnaît les obligations qui lui incombent en matière d'évaluation de ses titres, elle ne pourra prétendre aux avantages prévus à l'article L. 443-8 du code du travail, c'est-à-dire l'exonération d'impôt sur les sociétés ou d'impôt sur le revenu des versements volontaires qu'elle effectue au bénéfice des adhérents du plan d'épargne (l'abondement), l'exonération desdites sommes de taxe sur les salaires ainsi que des cotisations de sécurité sociale.

Précisons toutefois que dans cette hypothèse, les sommes versées demeurent exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Précisons également le champ d'application de cette mesure : sont visées l'ensemble des entreprises et l'ensemble des plans d'épargne, PEE, PEI et Perco.

Or à l'heure actuelle, les sociétés non cotées mettant en place un Perco ne sont pas soumises à cette obligation d'évaluation de leurs titres.

Il est vrai, néanmoins, que l'affectation des sommes recueillies dans un Perco à l'acquisition de titres de sociétés non cotées s'avère extrêmement marginale ; en effet, en vertu de l'article L. 443-2-1, le règlement du Perco ne peut prévoir l'acquisition de parts de Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dont l'actif est composé jusqu'à deux tiers d'actions de l'entreprise qui a mis en place le plan (FCPE prévus à l'article L. 214-40 du code monétaire et financier), ni d'actions de Sicav d'actionnariat salarié, non plus que de titres de

l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée ; lorsque les sommes sont investies sur un FCPE relevant de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier (dont l'actif est composé à moins d'un tiers d'actions de l'entreprise qui a mis en place le plan), les actions de l'entreprise ne peuvent excéder 5 % du total des parts de ce FCPE ; enfin, les FCPE régis par l'article L. 214-39 ne peuvent détenir plus de 5 % de titres émis par des sociétés non cotées.

Le **second paragraphe** concerne la détermination du prix de cession des obligations émises par une société non cotée et offertes à la souscription des adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Le présent paragraphe prévoit d'inscrire à l'article L. 443-5 du code du travail une référence à un décret en Conseil d'Etat qui fixerait les modalités de détermination du prix de cession des obligations émises par une entreprise et offertes à la souscription des adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise, entendu au sens large, c'est-à-dire à la fois un PEE, un PEI, ou un Perco.

Il s'agit là encore de sécuriser l'investissement des salariés en leur permettant d'accéder à une information complète et sincère sur la santé financière de leur entreprise.

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

### *Article 19*

#### **Information des salariés de l'existence d'un plan d'épargne octroyé**

Le présent article vise à compléter l'article L. 443-1 du code du travail afin de garantir l'information des salariés d'une entreprise lorsque celle-ci a mis en place un plan d'épargne d'entreprise prévu au même article.

En effet, le PEE présente une spécificité par rapport aux autres dispositifs d'épargne salariale, qui tient à ses modalités de conclusion.

Celle-ci peut faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux, ou faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur ; dans ce cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés.

Cette possibilité facilite la mise en place de tels plans lorsque les conditions ne sont pas réunies pour la conclusion d'un accord, et permettent ainsi aux salariés d'en bénéficier.

En tout état de cause, le règlement du plan prévoit les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de son existence. Cette information s'avère primordiale, dans la mesure où l'adhésion à un plan d'épargne salariale ne peut être qu'individuelle et volontaire.



Toutefois, dans les petites entreprises n'atteignant pas les seuils de désignation des instances représentatives du personnel, il importe de s'assurer que les salariés auront connaissance de la faculté de bénéficier de ce dispositif d'épargne salariale. En outre, le règlement du plan peut s'avérer très insuffisant s'agissant des modalités d'information des salariés.

Or on ne peut totalement exclure l'octroi, par décision unilatérale de l'employeur, d'un PEE auquel est adossé un abondement important, dont les salariés méconnaissent l'existence et auquel seuls les mandataires sociaux déclarent souhaiter participer.

Il paraît dès lors légitime d'encadrer davantage l'information des salariés dans le cadre des PEE octroyés.

C'est la raison pour laquelle l'entreprise se verra dans l'obligation de communiquer à l'établissement teneur de compte, dont la définition relève de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, la liste de ses salariés, afin que celui-ci les informe individuellement, par courrier, de l'existence de ce plan.

La prise en charge des frais afférents à l'envoi de ce courrier incombera à l'entreprise, puisqu'elle supporte les frais de tenue du compte.

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

#### *Article 20*

#### **Crédit d'impôt au bénéfice des PME offrant à leurs salariés des actions de formation sur l'épargne salariale**

Le présent article a pour objet de favoriser la formation des salariés aux dispositifs d'épargne salariale, en particulier dans les PME, où la diffusion de ces mécanismes doit être tout particulièrement encouragée.

Il convient, pour cela, de donner aux salariés les moyens d'apprécier l'intérêt que comporte pour eux l'ensemble de ces dispositifs.

A cette fin, la **première partie** de l'article 20 crée un article 244 quater K nouveau dans le code général des impôts, qui prévoit un crédit d'impôt pour les PME offrant à leurs salariés des formations aux dispositifs d'épargne salariale.

Le **premier paragraphe** du nouvel article L. 244 quater L précise le champ d'application de ce crédit d'impôt.

En vertu du *premier alinéa*, pourraient prétendre au bénéfice du crédit d'impôt les petites et moyennes entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application :

– des dispositions particulières à certaines entreprises nouvelles créées dans certaines zones prioritaires d'aménagement du territoire : zones éligibles à la prime d'aménagement du territoire, territoires ruraux de développement prioritaire, zones de redynamisation urbaines (article 44 *sexies* du code général des impôts) ;

– de l'exonération d'impôt applicable aux jeunes entreprises innovantes (article 44 *sexies* A) ;

– des dispositions relatives aux entreprises implantées dans les zones franches urbaines (article 44 *octies*) ;

– des dispositions relatives aux entreprises implantées en Corse (article 44 *decies*) ;

– des dispositions relatives aux pôles de compétitivité (article 44 *undecies*).

Les dépenses ouvrant droit au bénéfice du crédit d'impôt seront les dépenses exposées par les entreprises au titre de la formation de leurs salariés aux dispositifs d'épargne salariale.

Ces dépenses devront être engagées auprès d'organismes de formation agréés, c'est-à-dire figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le **deuxième paragraphe** de l'article codifié précise que les entreprises éligibles au crédit d'impôt sont les petites et moyennes entreprises au sens communautaire du terme. Le règlement communautaire n° 70/2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du Traité CE aux aides d'Etats en faveur des PME, et en particulier son annexe I, définit comme une PME toute entreprise :

– de moins de 250 salariés, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 40 millions d'euros, ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 27 millions d'euros ;

– toute entreprise de moins de 50 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 7 millions d'euros, ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 5 millions d'euros.

Le *second alinéa* du deuxième paragraphe limite le bénéfice de ce crédit d'impôt aux entreprises qui ont mis en place un plan d'épargne d'entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du travail.

Ce plan d'épargne doit présenter des caractéristiques précises : les sommes recueillies doivent être affectées au moins en partie à l'acquisition de fonds communs de placement, dont les actifs comprennent soit exclusivement des valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe, soit des valeurs mobilières diversifiées émises par une personne morale ayant son siège dans un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, comprenant ou non des titres de l'entreprise.

Le **troisième paragraphe** de l'article codifié précise tout d'abord que le bénéfice de ce crédit d'impôt sera limité dans le temps, puisqu'il ne concernera que les dépenses de formation engagées au titre des exercices 2006 et 2007.

La prise en compte de ces dépenses sera plafonnée à 75 euros par heure de formation et par salarié ; le montant de ce crédit d'impôt sera égal à 25 % des dépenses engagées pour les 10 premières heures de formation de chaque salarié.

Le *second alinéa* prévoit que seules les dépenses effectivement supportées par l'entreprise ouvriront droit au crédit d'impôt, à l'exclusion des dépenses financées par des subventions publiques.

Enfin, le *troisième alinéa* tend à éviter que les mêmes dépenses entrent dans la base de calcul de deux crédits d'impôt différents. Cette précaution est devenue traditionnelle dans les dispositifs créant des crédits d'impôt, leur multiplication pouvant donner lieu à un cumul d'avantages qui n'a pas lieu d'être.

Le **quatrième paragraphe** précise que le crédit d'impôt sera plafonné à 5000 euros par entreprise pour les deux exercices 2006 et 2007.

Il tend également à reprendre les dispositions traditionnelles en matière de crédit d'impôt pour les entreprises. Il est indiqué que le plafond du crédit d'impôt s'applique en prenant en compte la fraction du crédit d'impôt dont bénéficie, le cas échéant, l'entreprise à raison de sa participation dans des sociétés de personnes ou dans des groupements.

Dans les sociétés de personnes et les groupements n'ayant pas opté pour l'imposition des bénéficiaires à l'impôt sur les sociétés, les bénéficiaires sont imposés, non pas au nom de la société, mais au nom personnel des associés. Chacun est imposé à proportion des parts détenues.

Les sociétés de personnes (lorsqu'elles n'ont pas opté pour l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés) et les groupements (qui ont un régime fiscal proche de celui des sociétés de personnes ou leur sont fiscalement assimilés) dont les bénéficiaires sont imposés entre les mains des détenteurs des parts et pour lesquels les parts de la société bénéficiant du crédit d'impôt doivent être prises en compte sont :

- les sociétés en nom collectif (article 8 du code général des impôts) ;
- les sociétés en commandite simple (article 8 du code général des impôts) ;
- les sociétés civiles n'exerçant pas une activité industrielle ou commerciale et ne revêtant pas le caractère d'une société de capitaux (article 8 du code général des impôts) ;

– les sociétés en participation pour l'imposition des membres qui sont indéfiniment responsables et dont les noms sont connus de l'administration (article 8 du code général des impôts) ;

– les sociétés à responsabilité limitée dont les membres ont opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes (SARL de famille) (article 8 du code général des impôts) ;

– les sociétés à responsabilité limitée dont l'associé unique est une personne physique (article 8 du code général des impôts) ;

– les exploitations agricoles à responsabilité limitée et à associé unique ou dont les associés sont parents, ou créées depuis le 1er janvier 1989 à l'occasion de l'apport d'une exploitation individuelle et constituées entre l'apporteur et un exploitant qui s'installe (article 8 du code général des impôts) ;

– les sociétés créées de fait (article 238 *bis* L du code général des impôts) ;

– les sociétés civiles ayant pour objet la construction d'immeubles en vue de la vente (article 239 *ter* du code général des impôts) ;

– les sociétés civiles de moyens (article 239 *quater* A du code général des impôts).

Sont également concernés par ces modalités d'imposition les groupements suivants :

– les groupements forestiers (article 238 *ter* du code général des impôts) ;

– les groupements d'intérêt économique (article 239 *quater* du code général des impôts) ;

– les groupements d'intérêt public (article 239 *quater* B du code général des impôts) ;

– les groupements européens d'intérêt économique (article 239 *quater* C du code général des impôts) ;

– les syndicats mixtes de gestion forestière et les groupements syndicaux forestiers (article 239 *quinquies* du code général des impôts).

Le crédit d'impôt calculé pour une entreprise n'ayant pas opté pour l'impôt sur les sociétés est donc soumis à un double plafond :

– au niveau de l'entreprise elle-même, puis

– au niveau de chaque associé pour qui le même plafond s'applique au montant cumulé des crédits d'impôt obtenus dans différentes sociétés.

Le *second alinéa* précise en outre que les personnes physiques membres de sociétés de personnes ne peuvent pas bénéficier du crédit d'impôt lorsqu'elles ne participent pas de manière personnelle, continue et directe à l'accomplissement

des actes nécessaires à l'activité (mention du 1<sup>o</sup>bis de l'article 156 du code général des impôts).

Le **cinquième paragraphe** dispose que ce crédit d'impôt s'appliquerait dans les limites prévues par le règlement (CE) n° 69/2001 de la Commission du 12 janvier 2001 concernant l'application des articles 87 et 88 aux aides *de minimis*. La règle dite *de minimis* instaure une dérogation à l'application de l'article 87, paragraphe 1, du traité instituant la Communauté européenne selon lequel « *sont incompatibles avec le marché commun dans la mesure où elles affectent les échanges entre États membres, les aides accordées par les États ou au moyen de ressources d'État sous quelque forme que ce soit qui faussent ou qui menacent de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions* ». Les aides instituées par les Etats doivent être notifiées en application du 3 de l'article 88 du traité instituant la Communauté européenne. La règle *de minimis* permet de ne pas appliquer ces dispositions à l'ensemble des aides perçues par une entreprise dans la limite de 100.000 euros d'aides sur trois ans. Il convient de souligner que lorsqu'une aide est accordée sous une forme autre qu'une subvention (ici, sous forme d'un crédit d'impôt), le montant de l'aide accordée est considéré comme étant son équivalent en subvention brute, avant impôts directs.

Enfin, le **sixième paragraphe** de ce nouvel article L. 244 *quater* L renvoie à un décret en Conseil d'Etat pour la définition de ses conditions d'application.

Le 2<sup>o</sup> et le 3<sup>o</sup> de l'article 20 insèrent des dispositions relatives à l'imputation du crédit d'impôt dans le chapitre premier du titre premier de la première partie du livre premier du code général des impôts, qui est consacré à l'impôt sur le revenu (le 2<sup>o</sup> créerait un nouvel article 199 ter K) et dans le deuxième chapitre ayant trait à l'impôt sur les bénéficiaires des sociétés et autres personnes morales (le 3<sup>o</sup> créerait un nouvel article 220 M). Ces dispositions sont nécessaires dans la mesure où l'article 244 *quater* L, qu'il est proposé de créer et qui fixerait le régime du crédit d'impôt, serait, quant à lui, inséré dans le chapitre quatre contenant les dispositions communes à l'impôt sur les sociétés et à l'impôt sur le revenu.

Le crédit d'impôt s'imputerait, de manière classique, sur l'impôt dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a engagé les dépenses. Si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent est restitué.

Enfin le 4<sup>o</sup> a pour objet d'insérer un *m* dans le 1 de l'article 233 O du code général des impôts, et concerne les groupes de sociétés. L'impôt n'étant pas dû par chaque société individuellement, mais par la société mère, le plafond du crédit d'impôt aura vocation à s'appliquer à chaque société individuellement, mais pas à la société mère, pour laquelle la somme des crédits d'impôt s'impute sur le montant global de l'impôt dont elle est redevable.

La Commission a *adopté* un amendement du président Patrick Ollier, rapporteur, précisant que le crédit d'impôt dont bénéficieraient les entreprises visées à l'article 20 ne concernerait pas seulement les formations aux dispositifs d'épargne salariale, mais également à ceux d'actionnariat salarié.

La Commission a ensuite *adopté* un second amendement, de coordination, présenté par le rapporteur.

La Commission a alors donné un *avis favorable* à l'adoption de cet article *ainsi modifié*.

\*

\* \*

La Commission a donné un *avis favorable* à l'adoption des articles 15 à 20 du projet de loi (n° 2249) relatif à la confiance et la modernisation de l'économie, modifié par les amendements figurant ci-après.

## AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION

### *Article 15*

#### **Amendement n° 1 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur :**

Compléter le dernier alinéa du I de cet article par la phrase suivante :

« Un tel accord ne peut être conclu dans les entreprises dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de mandataire social de cette entreprise. »

### *Article additionnel après l'article 15*

#### **Amendements n°s 2 et 3 présentés par M. Patrick Ollier, rapporteur :**

- Dans le troisième alinéa de l'article L 443-1 du Code du travail, après les mots : « membres du directoire, », sont insérés les mots : « ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ».

- Après le deuxième alinéa de l'article L. 442-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies au présent article font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versées, en application des règles précitées, des sommes d'un montant inférieur au plafond visé au premier alinéa. Le plafond des droits individuels ne peut en tout état de cause être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. »

### *Article additionnel après l'article 16*

#### **Amendement n° 4 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur :**

Au début du dernier alinéa de l'article L. 225-129-6 du code de commerce , les mots : « Selon une périodicité fixée par décret en Conseil d'Etat » sont remplacés par les mots : « Tous les trois ans ».

### *Article 20*

#### **Amendements n°s 5 et 6 présentés par M. Patrick Ollier, rapporteur :**

(article 244 quater L du CGI)

- I.- Dans le premier alinéa du I de cet article, après les mots : « aux dispositifs d'épargne salariale », insérer les mots : « et d'actionnariat salarié ».

II- La perte de recettes résultant de la présente disposition est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus par les articles 575 et 575 A du code général des impôts.

- I- Dans la deuxième phrase du premier alinéa du III de cet article, après les mots : « aux dispositifs d'épargne salariale », insérer les mots : « et d'actionnariat salarié ».

II- La perte de recettes résultant de la présente disposition est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus par les articles 575 et 575 A du code général des impôts.

-----

N° 2329 – Avis sur les articles 15 à 20 du projet de loi, après déclaration d'urgence, pour la confiance et la modernisation de l'économie (M. Patrick Ollier)