

N° 1107

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 septembre 2008.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI *en faveur des revenus du*
travail (n° 1096)

PAR M. GÉRARD CHERPION,

Député.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I.- PROMOUVOIR L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION	7
A. DES AVANCÉES RÉELLES EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE	7
1. Le dynamisme de l'épargne salariale.....	7
2. Des évolutions législatives significatives	10
B. UN DÉVELOPPEMENT ENCORE INSUFFISANT DANS LES PETITES ENTREPRISES.....	12
C. LA NÉCESSITÉ D'UNE INCITATION COMPLÉMENTAIRE AU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE.....	16
1. La promotion et la modification de dispositifs déjà existants	16
2. Le dispositif proposé	18
II.- MODERNISER LA PROCÉDURE DE FIXATION DU SMIC	21
A. LE SMIC, ENJEU CENTRAL POUR LES RELATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES	21
B. LA NÉCESSITÉ D'UNE ÉVALUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL PRÉALABLE À LA FIXATION DU SALAIRE MINIMUM	22
C. LA DÉTERMINATION DES MOYENS EN DÉBAT	24
1. La modification du calendrier de fixation du SMIC.....	24
2. La création d'une commission d'experts.....	24
III.- INTRODUIRE UNE DOUBLE CONDITIONNALITÉ DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES	29
A. LES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES.....	29
1. Les allègements généraux	30
2. Les exonérations ciblées	32
B. UNE CONDITIONNALITÉ DOUBLEMENT OPPORTUNE	35
1. Un lien entre le montant des allègements généraux et le respect de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise.....	36
2. Un lien entre le montant des allègements généraux et l'évolution du salaire minimum conventionnel dans la branche.....	37
3. Des propositions qui ont fait l'objet d'une large consultation	40

TRAVAUX DE LA COMMISSION	43
I.- AUDITION DES MINISTRES	43
II.- EXAMEN DES ARTICLES	59
<i>Article 1^{er}</i> : Crédit d'impôt au profit des entreprises concluant un accord d'intéressement – Versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement.....	59
<i>Article additionnel après l'article 1^{er}</i> : Établissement d'un régime d'intéressement au niveau de la branche.....	80
<i>Après l'article 1^{er}</i>	80
<i>Article 2</i> : Modalités d'utilisation des sommes versées au titre de la participation.....	82
<i>Article additionnel après l'article 2</i> : Extension du bénéfice de la participation aux chefs d'entreprise et à leur conjoint dans les entreprises de un à cent salariés.....	92
<i>Article additionnel après l'article 2</i> : Possibilité d'abonder la participation dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou d'un plan d'épargne interentreprises.....	93
<i>Article additionnel après l'article 2</i> : Conclusion des avenants à un plan d'épargne interentreprises rendus nécessaires par des modifications législatives ou réglementaires.....	93
<i>Article additionnel après l'article 2</i> : Modalités d'adhésion des salariés aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO).....	93
<i>Article 3</i> : Modernisation de la procédure de fixation du SMIC.....	93
<i>Article 4</i> : Conditionnalité de certaines exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale au respect de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires.....	105
<i>Après l'article 4</i>	111
<i>Article 5</i> : Conditionnalité de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale à l'alignement du salaire minimum conventionnel sur le SMIC.....	112
TABLEAU COMPARATIF	119
AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	137
ANNEXES	139
ANNEXE 1 : Liste des personnes auditionnées.....	139
ANNEXE 2 : Avis du conseil d'orientation pour l'emploi sur la saisine du 20 décembre 2007.....	141
ANNEXE 3 : Chiffrage du coût fiscal direct du crédit d'impôt prévu à l'article 1 ^{er} du projet de loi.....	145
ANNEXE 4 : La commission pour les bas salaires (low pay commission) au Royaume-Uni.....	151

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale est saisie, en première lecture, du projet de loi en faveur des revenus du travail.

Après la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, une fois encore, le travail et sa valorisation constituent la finalité première de la démarche proposée.

Le présent projet de loi se place dans cette perspective d'ensemble tout en proposant, avec une modestie apparente qui ne doit pas masquer sa réelle ambition, quelques mesures ciblées : celles-ci doivent non seulement permettre une juste récompense du travail, mais sont aussi à même de favoriser une distribution plus équitable de la valeur ajoutée entre travail et capital. À cet effet, plusieurs leviers sont mobilisés :

– L'épargne salariale, par ailleurs forte d'un réel succès, se diffuse encore trop peu dans les plus petites entreprises : aussi est-il important de créer une incitation fiscale susceptible d'y favoriser le développement de l'intéressement.

– De manière à laisser au salarié la possibilité de choisir entre le versement immédiat et le blocage des droits qui lui sont attribués au titre de la participation, les règles d'indisponibilité de ces sommes sont modifiées, de même que la fiscalité y afférente.

– La procédure de fixation du SMIC doit être modernisée. Le projet de loi s'engage dans cette réforme capitale en proposant un dispositif d'expertise économique préalable à la fixation du niveau du salaire minimum, tout en avançant au 1^{er} janvier la date de la revalorisation annuelle de manière à accroître la lisibilité des négociations salariales.

– En mettant sous condition les principales exonérations sociales de cotisations patronales, le présent projet de loi vise aussi à encourager les entreprises qui ne s'y soumettraient pas à engager des négociations salariales.

– Enfin, le barème de la réduction générale de cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur est aménagé de façon à prendre en compte le premier niveau de la grille salariale de branche et non plus le niveau du SMIC.

L'ensemble de ces mesures convergent donc bien vers un même point : la promotion des revenus du travail. La discussion parlementaire qui s'ouvre permettra, à n'en pas douter, d'enrichir encore un texte dont on ne peut que redire la pertinence et l'opportunité.

I.- PROMOUVOIR L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION

Le premier volet du présent projet de loi regroupe des mesures en faveur de la promotion de l'intéressement et de l'établissement du libre choix du salarié quant à l'usage des montants issus de la participation. Ce faisant, il prend appui sur deux dispositifs qui connaissent une réelle diffusion aujourd'hui, même s'il faut regretter qu'ils pénètrent insuffisamment les plus petites entreprises.

A. DES AVANCÉES RÉELLES EN MATIÈRE D'ÉPARGNE SALARIALE

Le dynamisme de l'épargne salariale est indéniable : les différents dispositifs ont en effet connu ces dernières années une forte expansion.

1. Le dynamisme de l'épargne salariale

• *Des résultats très encourageants en 2006*

Il existe aujourd'hui un véritable dynamisme de l'épargne salariale, qu'attestent les études les plus récentes ⁽¹⁾.

Plus de 15 milliards d'euros ont ainsi été distribués par les entreprises pour l'exercice 2006 au titre de la participation, de l'intéressement ainsi que de l'abondement de l'employeur aux versements volontaires des salariés sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). En 2005, ce montant atteignait 14,5 milliards d'euros : sur une année, la progression a donc été de 7,2 % en euros courants et 5,6 % en euros constants. Ces sommes représentent 4,4 % de la masse salariale de ces entreprises.

La participation reste le dispositif qui génère les flux les plus importants : dans les entreprises de dix salariés ou plus, elle a permis de dégager 7,1 milliards d'euros, contre 6,5 milliards pour l'intéressement. On doit toutefois relever la forte progression de l'intéressement entre 2005 et 2006 : les montants versés à ce titre ont crû de plus de 13 %, cependant que les sommes attribuées au titre de la participation ont augmenté de 2,2 %.

Au total, fin 2006, ce sont 56,3 % des salariés du secteur marchand non agricole qui sont désormais couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale. Les quatre cinquième d'entre eux ont effectivement perçu une prime de participation ou d'intéressement ou ont bénéficié d'un abondement à leurs versements volontaires sur un PEE ou un PERCO.

(1) Voir notamment les Premières informations et premières synthèses de la DARES (direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère en charge du travail) : « L'épargne salariale en 2005 » (novembre 2007, n° 44.1), « L'épargne salariale en 2006 » (juin 2008, n° 25.3), publications dont s'inspire le présent développement.

Fin 2006 également, on dénombre 8,5 millions de salariés bénéficiant d'un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de dix salariés ou plus (contre 8,1 millions en 2005). Si l'on considère la totalité des entreprises, 8,8 millions de salariés ont accès à un tel dispositif.

Le montant moyen de la prime versée au titre de la participation s'élevait à 1 373 euros en 2006, en légère baisse par rapport à 2005. Mais à un niveau de 1 532 euros, le montant moyen de l'intéressement est, cette même année, en hausse de plus de 10 % sur un an.

Le tableau présenté ci-après synthétise ces différents résultats.

Les dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2005 et 2006

Exercice comptable	2005	2006
Participation		
Montant total brut distribué (<i>en millions d'euros</i>).....	6 989	7 144
Nombre de bénéficiaires (<i>en milliers</i>)	4 848	5 204
Montant moyen de la participation (<i>en euros</i>)	1 442	1 373
<i>Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	5,1	4,8
Intéressement		
Montant total brut distribué (<i>en millions d'euros</i>).....	5 708	6 496
Nombre de bénéficiaires (<i>en milliers</i>)	4 119	4 241
Montant moyen de l'intéressement (<i>en euros</i>)	1 386	1 532
<i>Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	4,5	4,9

Source : DARES, enquêtes activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) – participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise et actionnariat des salariés (PIPA) – 2006 et 2007

● ***Une évolution à la hausse sur le moyen terme***

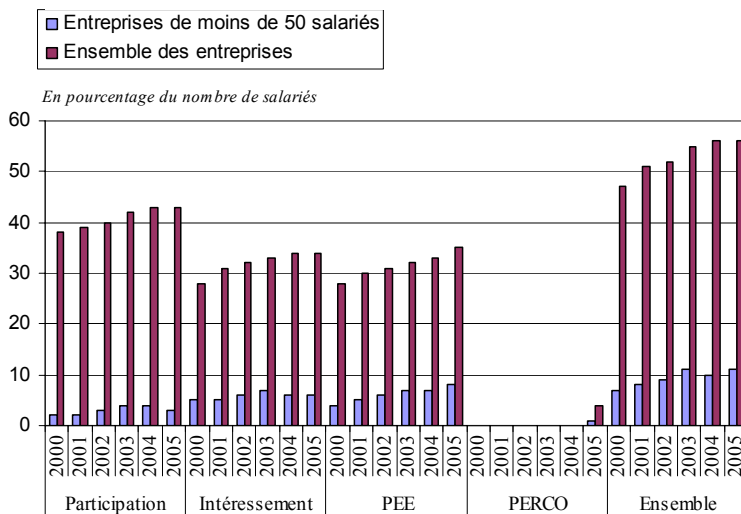
Ces résultats pour l'année 2006 sont d'autant plus significatifs qu'ils doivent être mis en relation avec l'évolution récente des montants versés au titre de la participation ou de l'intéressement, conformément au tableau et au diagramme présentés ci-après.

Les dispositifs d'épargne salariale entre 2000 et 2005

Exercice comptable	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Participation						
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018	7 027
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 254	4 299	4 243	4 401	4 670	4 865
Montant moyen de la participation (en euros)	1 158	1 177	1 161	1 207	1 289	1 444
<i>Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>4,7</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>4,8</i>	<i>5,1</i>
Intéressement						
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342	5 856
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 283	3 720	3 753	3 871	3 880	4 183
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 157	1 195	1 236	1 289	1 377	1 400
<i>Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>4,3</i>	<i>4,3</i>	<i>4,5</i>	<i>4,5</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>
Plan d'épargne entreprise (PEE)						
Versements totaux nets sur un PEE (en millions d'euros)	5 939	6 808	6 444	7 460	7 652	8 504
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	2 981	2 968	3 404	3 652	3 733	3 676
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	974	1 101	1 098	1 284	1 299	1 450
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 024	2 079	2 389	2 604	2 570	2 522
Montant moyen de l'abondement (en euros)	481	530	460	493	506	575
<i>Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,8</i>
Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)						
Versements totaux nets sur un PERCO (en millions d'euros)	—	—	—	—	—	360
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PERCO (en milliers)	—	—	—	—	—	162
Montant total brut distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	—	—	—	—	—	118
Participation, intéressement et abondement du PEE et du PERCO						
Montant brut distribué (en millions d'euros)	9 700	10 604	10 662	11 588	12 659	14 452
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 780	5 941	6 065	6 317	6 361	6 613
Montant moyen (en euros)	1 678	1 785	1 758	1 834	1 990	2 187
<i>Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)</i>	<i>6,5</i>	<i>6,7</i>	<i>6,5</i>	<i>6,5</i>	<i>7,0</i>	<i>7,5</i>
Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)	7 163	7 768	7 997	8 194	8 315	8 406
Pour information						
Masse salariale totale (en millions d'euros)	337 682	361 036	365 055	373 889	378 847	395 047
Nombre total de salariés (en milliers)	15 037	15 286	15 428	15 393	15 371	15 526

Source : Dares, enquêtes Acemo-PIPA

Evolution de la part de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale



Source : Dares, enquêtes Acemo-PIPA

Ces données attestent le caractère positif des évolutions à moyen terme : les montants distribués au titre de la participation, en passant de 4,9 à 7,1 milliards d'euros de 2000 à 2006, sont en hausse de 45 %. Quant aux montants attribués au titre de l'intéressement, ils passent de 3,8 à 6,5 milliards d'euros sur la même période, ce qui représente une augmentation de 140 %.

2. Des évolutions législatives significatives

Les évolutions législatives récentes ont contribué à cet essor de l'épargne salariale. Au début des années 2000, la loi du 19 février 2001 a créé le plan d'épargne interentreprises, qui a connu un indéniable succès. Elle a contribué aussi au développement de la négociation collective en instituant une négociation annuelle obligatoire sur l'épargne salariale, en l'absence de tout autre dispositif d'épargne salariale.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites n'a pas eu pour objet direct la promotion de la participation et de l'intéressement mais, en créant le plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (aujourd'hui renommé PERCO), avant tout conçu comme un produit d'épargne retraite, elle a donné naissance à un support susceptible d'accueillir les sommes issues de la participation ou de l'intéressement et à ce titre a favorisé, de manière indirecte, ces dispositifs.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, même si cela n'en était pas l'objet principal, a également modifié le régime de certains mécanismes d'épargne salariale, en prévoyant notamment la faculté pour une entreprise de reporter la mise en œuvre du régime de la participation à l'expiration de l'accord d'intéressement et l'obligation de négocier la mise en place des plans d'épargne d'entreprise pour les entreprises comportant au moins un délégué syndical ou un comité d'entreprise.

Dans les années les plus récentes, on pourrait aussi citer la loi du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement, la loi de finances pour 2005 (loi du 30 décembre 2004), la loi du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux ou encore la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, qui ont modifié certaines règles de la participation.

Mais c'est surtout la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social qui a, en tout dernier lieu, modernisé l'épargne salariale. Aux termes de cette loi :

– l'assiette du calcul de la réserve de participation est élargie, par la limitation de l'imputation des déficits antérieurs (à compter du 1^{er} janvier 2008), sauf accord dérogatoire, ainsi que par l'intégration des bénéficiaires exonérés d'impôt sur les sociétés au titre de dispositifs spécifiques ;

– un livret d'épargne salariale doit être remis à tout salarié lors de son embauche, dans les entreprises proposant au moins un dispositif d'épargne salariale ;

– un supplément de participation et d'intéressement peut être versé, au titre de l'exercice clos, dans la limite des plafonds existants ;

– un « intéressement de projet » peut être créé au bénéfice des salariés travaillant dans des entreprises juridiquement indépendantes ou concourant à un projet commun ;

– les branches professionnelles doivent négocier un accord de participation dans un délai de trois ans à partir de la publication de la loi ;

– la sécurité juridique des accords d'épargne salariale est renforcée : les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) disposent d'un délai de quatre mois à compter de leur dépôt pour se prononcer sur leur conformité, délai au-delà duquel les accords ne peuvent être remis en cause ;

– les entreprises ayant signé un accord de participation après la publication de la loi sont tenues de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE).

B. UN DÉVELOPPEMENT ENCORE INSUFFISANT DANS LES PETITES ENTREPRISES

En dépit de ces avancées certaines, on ne saurait se satisfaire de ce seul bilan.

Comme le note la direction statistique du ministère en charge du travail dans la publication précitée (2008), « *malgré cette diffusion accrue de l'épargne salariale, c'est toujours dans les entreprises proposant les salaires les plus élevés et dans celles employant le plus grand nombre de personnes que les dispositifs sont les plus fréquents* », ce que confirme le tableau présenté ci-après.

Importance des dispositifs d'épargne salariale en 2006 selon la taille de l'entreprise et le salaire annuel moyen dans l'entreprise

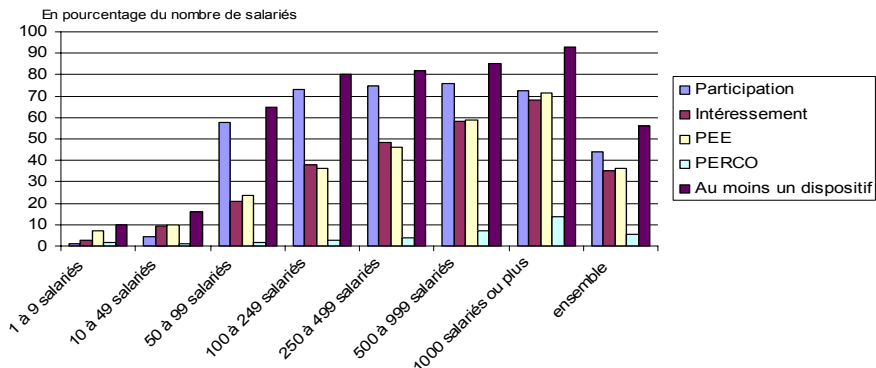
(en pourcentage)

Taille de l'entreprise	Salaire annuel moyen dans l'entreprise	Part des salariés	Part des salariés ayant accès à un dispositif	Part des salariés ayant reçu une prime parmi les salariés couverts	Part des salariés ayant reçu une prime parmi l'ensemble des salariés
1 à 49 salariés			12,9	72,9	9,4
<i>dont : inférieur au troisième décile</i>		20,7	5,6	66,2	3,7
<i>supérieur au septième décile</i>		35,2	19,3	78,2	15,1
50 à 499 salariés			76,3	76,9	58,7
<i>dont : inférieur au troisième décile</i>		6,9	36,1	68,4	24,7
<i>supérieur au septième décile</i>		53,6	82,1	76,6	62,9
500 salariés ou plus			91,5	81,7	74,8
<i>dont : inférieur au troisième décile</i>		6,0	86,2	85,3	73,6
<i>supérieur au septième décile</i>		62,5	92,7	88,0	81,6
Total			56,3	79,2	44,6
<i>dont : inférieur au troisième décile</i>		12,1	23,9	78,4	18,8
<i>supérieur au septième décile</i>		49,3	68,9	83,3	57,4

Source : DARES, enquêtes Acemo PIPA 2007 et TPE 2007

De fait, si 92 % des salariés des entreprises de 500 salariés ou plus sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, ils ne sont que 12,9 % dans les entreprises de moins de vingt salariés, comme l'illustre le diagramme suivant.

Proportion de salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale en 2006



Source : Dares, enquêtes Acemo PIPA 2007 et TPE 2007

Ce propos peut certes être nuancé. Ce qui est vrai de l'accès aux dispositifs eux-mêmes ne vaut pas pour l'accès aux primes : la même étude note ainsi qu'« à niveau de salaire identique, la part de salariés bénéficiaires d'une prime en 2006 parmi les salariés couverts est équivalente dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans celles de 50 à 499 salariés ». Il reste que le tableau présenté ci-dessous montre que ce résultat n'est pas vérifié si l'on considère l'ensemble des salariés.

Part et nombre de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale en 2006 selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus
Nombre total de salariés (en milliers)	3 194	12 310
<i>Part de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (en %)</i>	10,1	69,0
<i>Part de salariés bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale (en %)</i>	7,0	54,9
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale (en milliers)	322	8 495
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime d'épargne salariale (en milliers)	224	6 759

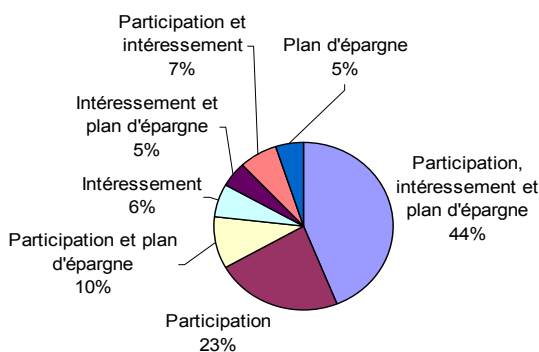
Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique
Source : DARES, enquêtes Acemo PIPA 2007 et TPE 2007

Il faut ajouter que si l'épargne salariale est davantage développée dans les entreprises les plus grandes, l'accès à l'ensemble des dispositifs n'y est pas pour autant généralisé : ainsi, 68,2 % des salariés employés par une entreprise de 1000 salariés ou plus sont couverts par un accord d'intéressement, soit un peu plus des deux tiers seulement.

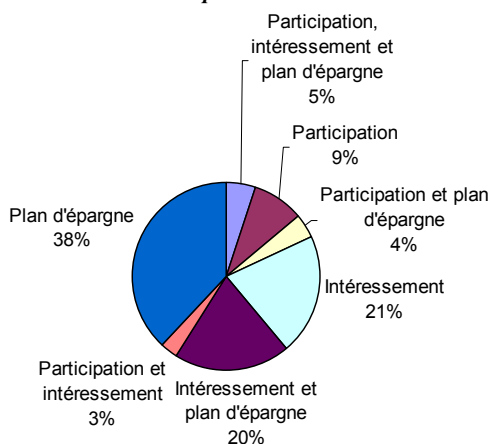
Toutefois, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, 5 % des salariés seulement sont couverts par un triple dispositif de participation d'intéressement et de plan d'épargne, quand ce taux est de 44 % dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, conformément aux graphes présentés ci-après.

Répartition des salariés couverts selon le(s) dispositif(s) d'épargne salariale au(x)quel(s) ils ont accès en 2006

Salariés couverts des entreprises de 50 salariés et plus



Salariés couverts des entreprises de moins de 50 salariés



Source : Dares, enquêtes Acemo PIPA 2007 et TPE 2007

Ces constats sont d'autant plus préoccupants que l'on garde à l'esprit le nombre d'entreprises de petites tailles en France : 39 % des entreprises françaises

ont entre 1 et 49 salariés. De même, il est essentiel de se rappeler que près de la moitié des salariés (44 %) travaillent dans ces entreprises de 1 à 49 salariés, conformément aux deux tableaux présentés ci-après.

Nombre d'entreprises selon leur taille

Taille d'entreprise	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	Plus de 250 salariés	Ensemble
Nombre d'entreprises	1 746 000	984 000	163 000	26 000	5 500	2 925 000
		1 147 000		31 000		
Part des entreprises	60 %	34 %	5 %	1 %	0,2 %	100 %
		39 %		1,2 %		

Secteur marchand non agricole, au 1^{er} janvier 2007

Source : INSEE, Répertoire SIRENE (répertoire des entreprises et des établissements)

Répartition des salariés par taille d'entreprises

Taille d'entreprise	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	Plus de 250 salariés	Ensemble
Nombre de salariés	0	3 996 000	3 854 000	3 304 000	6 625 000	17 761 000
		7 850 000		10 962 000		
Part des salariés	0 %	22 %	22 %	19 %	37 %	100 %
		44 %		56 %		

Secteur marchand non agricole, au 1^{er} janvier 2007

Source : INSEE, Répertoire SIRENE (répertoire des entreprises et des établissements)

Il faut enfin prendre en considération le fait que, même si cela ne correspond pas à l'objectif premier du présent projet de loi, d'autres inégalités persistent en matière d'épargne salariale, liées aux secteurs d'activité des entreprises concernées.

Les études les plus récentes montrent ainsi que la pratique de l'épargne salariale reste plus répandue dans certains secteurs d'activité comme les banques et les assurances, ou encore le conseil et les activités informatiques.

Mais il est vrai aussi que la répartition sectorielle de l'épargne salariale recouvre dans un certain nombre de cas la répartition par tailles d'entreprises : la forte implantation de l'épargne salariale dans les secteurs de l'énergie, de l'industrie automobile, des industries de biens d'équipement et de biens intermédiaires correspond à des domaines d'activité qui comptent de nombreuses grandes entreprises.

À l'inverse, l'épargne salariale est moins présente dans la construction ou le secteur des services aux particuliers, secteurs où sont implantées davantage de petites et moyennes entreprises. À titre d'exemple, on dénombre plus de neuf salariés sur dix bénéficiant d'un dispositif d'épargne salariale dans l'industrie automobile ou le domaine de l'énergie, contre moins de trois sur dix dans les services aux particuliers.

C. LA NÉCESSITÉ D'UNE INCITATION COMPLÉMENTAIRE AU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉPARGNE SALARIALE

En s'assignant pour principaux objectifs la promotion de l'intéressement et l'établissement du principe du libre choix entre versement immédiat et blocage des droits issus de la participation, le présent projet de loi fait le choix de la modification de dispositifs existants et qui ont fait leurs preuves.

1. La promotion et la modification de dispositifs déjà existants

Deux régimes de l'épargne salariale sont anciens et ont fait leurs preuves, la participation et l'intéressement.

● *Le régime de la participation*

Le régime de la participation remonte à 1967⁽¹⁾. Ce régime particulier peut se définir par son caractère collectif – la participation doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise – et obligatoire, puisque la mise en place d'un dispositif de participation est une obligation dans les entreprises employant au moins cinquante salariés pendant au moins six mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré, et réalisant des bénéfices imposables.

La participation est mise en œuvre par l'application d'une formule de calcul minimale reposant sur deux principes : il n'y a pas de versement au titre de la participation si le montant des bénéfices n'est pas au moins égal à 5 % des capitaux propres ; au-delà de ce seuil minimum, les salariés bénéficient d'une partie du bénéfice de la société, déterminée en fonction de la part de la main d'œuvre dans le développement de l'entreprise, minorée par un coefficient ½.

Contrairement à ce qui prévaut en matière d'intéressement, l'existence d'un accord collectif ne constitue pas un préalable obligatoire à l'établissement de la participation. Mais la conclusion d'un accord collectif de travail présente de nombreux avantages : en l'absence d'accord prévaut un régime dit « d'autorité » moins favorable aux salariés comme à l'employeur.

Cet accord peut être conclu selon différentes modalités : dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'entreprise ou de branche⁽²⁾ ; l'accord peut être conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ; il peut être conclu au sein du comité d'entreprise ; il peut l'être enfin à la suite de la ratification par les deux tiers du personnel. Cet accord, quelle que soit sa modalité de conclusion, peut être signé pour une durée déterminée, fixée librement, ou même indéterminée.

(1) Ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion économique.

(2) On rappelle pour mémoire que la conclusion de ces accords est soumise désormais à de nouvelles règles, résultant de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Le code du travail définit de manière limitative les possibilités de répartition de la réserve spéciale de participation, à savoir le montant issu de l'application de la formule de calcul : la répartition est soit uniforme, soit proportionnelle aux salaires, soit proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise (une combinaison des différents critères pouvant être envisagée).

Il est possible aux entreprises de déroger à la formule de participation : les accords, dits alors dérogatoires, doivent cependant dans ce cas impérativement respecter le principe de faveur, selon lequel le résultat doit être au moins équivalent à la participation résultant de l'application de la formule légale et ne peut en aucun cas lui être inférieur. En outre, le caractère aléatoire de l'avantage résultant de la mise en œuvre de l'accord doit être préservé. En pratique, rares sont les entreprises à opter pour la mise en œuvre d'une formule de calcul dérogatoire : elles préfèrent souvent recourir à l'intéressement.

Après répartition, les droits à participation font l'objet d'un placement pendant toute la durée de la période d'indisponibilité (cinq ans, voire huit ans en cas d'application du régime d'autorité). Le placement doit être effectué, depuis la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, sur un plan d'épargne d'entreprise ou sur un fonds que l'entreprise décide de consacrer à des investissements.

Ce principe du blocage quinquennal est toutefois tempéré par l'existence d'un certain nombre de cas de déblocage, prévus par l'article R. 3324-22 du code du travail. La condition de blocage constitue traditionnellement la contrepartie des avantages fiscaux et sociaux applicables aux sommes issues de la participation. C'est cette condition qui fait l'objet de la modification prévue par le présent projet de loi.

● *Le régime de l'intéressement*

Créé en 1959⁽¹⁾, l'intéressement, contrairement à la participation, présente un caractère facultatif. Il traduisait alors la volonté du législateur de permettre aux employeurs de motiver à court terme leurs salariés en leur conférant des compléments aléatoires de revenu, exonérés de charges sociales, salariales comme patronales.

Comme la participation, l'intéressement présente un caractère collectif. Le montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement doit être aléatoire, fixé librement par accord de travail, l'aléa étant lié soit aux résultats de l'entreprise – deux tiers des accords sont ainsi signés, concernant prioritairement les plus petites entreprises –, soit aux performances.

La répartition des sommes versées au titre de l'intéressement peut être, comme en matière de participation : proportionnelle au salaire, proportionnelle à

(1) Ordonnance du 7 janvier 1959.

la durée de présence dans l'entreprise, uniforme ou mixte (combinant plusieurs de ces critères).

Les sommes ainsi versées font l'objet d'un double plafonnement : un plafond égal à 20 % de la masse salariale représentant l'ensemble des salariés ; un plafond individuel, par salarié, égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les modalités de conclusion de l'accord et de répartition des sommes sont identiques à celles qui prévalent en matière de participation. Mais la durée de l'accord est fixée par le code du travail à trois ans : cette durée est impérative. Les sommes une fois versées sont immédiatement disponibles, sauf si le salarié a fait le choix, dans les quinze jours après leur perception, du placement de ces sommes sur un plan d'épargne d'entreprise. Un tel placement permet au salarié d'échapper à la fiscalité au titre de l'impôt sur le revenu.

2. Le dispositif proposé

Au cours des dernières années, le législateur a déjà, à partir des dispositifs existants de l'intéressement et de la participation, mis en œuvre des mesures destinées à favoriser le pouvoir d'achat.

C'est ainsi que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a autorisé les employeurs à verser en 2006 à l'ensemble de leurs salariés un « bonus exceptionnel » exonéré de cotisations sociales d'un montant maximal de 1000 euros par salarié, après conclusion d'un accord salarial préalable.

Très récemment, la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a ouvert la possibilité, par accord collectif, du versement d'une prime exceptionnelle de 1000 euros par salarié pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mise en place de la participation.

En matière de participation, on peut évoquer des mesures de déblocage exceptionnel prévues par les lois du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement ainsi que du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie, sans compter la mesure récente figurant dans la loi du 8 février 2008 précitée à ce même titre.

Cependant, la logique au fondement des présentes mesures est différente, qu'il s'agisse de l'intéressement ou de la participation.

● *En matière d'intéressement*

Le projet de loi institue d'abord un crédit d'impôt au titre des sommes versées en application d'un accord d'intéressement. Ce nouveau dispositif, qui se veut très incitatif, s'adresse aux entreprises qui, à compter de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2014, concluront un accord d'intéressement ou un avenant à un accord existant. Le crédit d'impôt sera calculé par application d'un

taux de 20 % sur la différence entre le montant d'intéressement versé en application d'un accord préexistant et celui attribué en application du nouvel accord, le cas échéant : au total, l'incitation est donc la plus forte pour les entreprises aujourd'hui totalement dépourvues d'intéressement, en particulier les petites entreprises. L'objectif affiché est de parvenir à un doublement des montants attribués au titre de l'intéressement entre 2008 et 2012.

Dès 2009, les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours pourront verser à leurs salariés, au plus tard le 30 septembre, une prime exceptionnelle, dans la limite d'un plafond de 1500 euros par salarié. La logique au fondement de cette dernière mesure se distingue donc de celle inspirant les mesures prises par le passé : le versement de la prime exceptionnelle a vocation à amorcer la mise en œuvre de l'intéressement suscitée par la création du crédit d'impôt.

● *En matière de participation*

S'agissant de la participation, le projet de loi se distingue également des mesures de déblocage prises par le passé, tout en s'inscrivant dans une logique voisine. En modifiant de manière pérenne les conditions de disponibilité des droits à participation, le dispositif proposé vise à laisser au salarié, pour l'avenir, le libre choix entre le versement des sommes issues de la participation et le placement de ces droits sous la forme existante du « blocage ». En cas de versement immédiat, ces sommes seront assujetties à l'impôt sur le revenu.

Il s'agit donc moins d'un déblocage des sommes attribuées au titre de la participation que de l'ouverture d'une option de non-blocage de ces sommes, à compter de la publication de la loi.

II.- MODERNISER LA PROCÉDURE DE FIXATION DU SMIC

La modernisation de la procédure de fixation du SMIC constitue le deuxième volet du projet de loi en faveur des revenus du travail. Cette question, centrale pour l'évolution des relations économiques et sociales, a fait l'objet récemment de propositions concrètes, que reprend en partie le présent projet de loi.

A. LE SMIC, ENJEU CENTRAL POUR LES RELATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Le SMIC – ou salaire minimum interprofessionnel de croissance – peut être défini comme le seuil minimal de rémunération que tous les salariés doivent percevoir : il s'applique quelles que soient les dispositions du contrat de travail et notamment quel que soit le mode de rémunération retenu (rémunération à l'heure, au mois, *etc.*). Il doit être versé dès le début du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai. Il n'existe que peu d'exceptions à ces règles : à titre d'exemple, même un travailleur à domicile à grande autonomie a droit au SMIC, indépendamment de la formulation des clauses de son contrat de travail (*Cass. soc., 10 mai 2007*).

Aux termes de l'article R. 3233-1 du code du travail, une entreprise qui ne respecte pas les règles de rémunération relatives au SMIC est passible d'une amende, applicable au titre de chacun des salariés rémunérés dans des conditions illégales.

C'est que le SMIC constitue un élément central des politiques économiques et sociales, ce que rappelle le code du travail et son article L. 3231-2, aux termes duquel « *le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles : 1° La garantie de leur pouvoir d'achat ; 2° Une participation au développement économique de la nation* ».

Il s'agit donc non seulement de maintenir le pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix mais aussi de garantir un pouvoir d'achat progressant en même temps que le développement économique de la nation et d'éviter ainsi toute distorsion durable entre l'évolution du salaire minimum et celle de la moyenne des salaires horaires. Cet objectif figurait expressément dans le rapport établi au nom de la commission des affaires sociales du Sénat par M. Gravier préalablement à la discussion de la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance : le salaire minimum doit permettre aux salariés une « *participation plus étroite à l'expansion générale de l'économie* ».

En pratique, la garantie pour le pouvoir d'achat que représente le SMIC est assurée par son indexation sur l'indice national des prix à la consommation. L'indice servant de référence au SMIC est fixé par décret après avis de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) (*art. L. 3231-4 du code du travail*).

En outre, les articles L. 3231-5 et suivants du code du travail prévoient que la révision du SMIC est assurée dans les conditions suivantes :

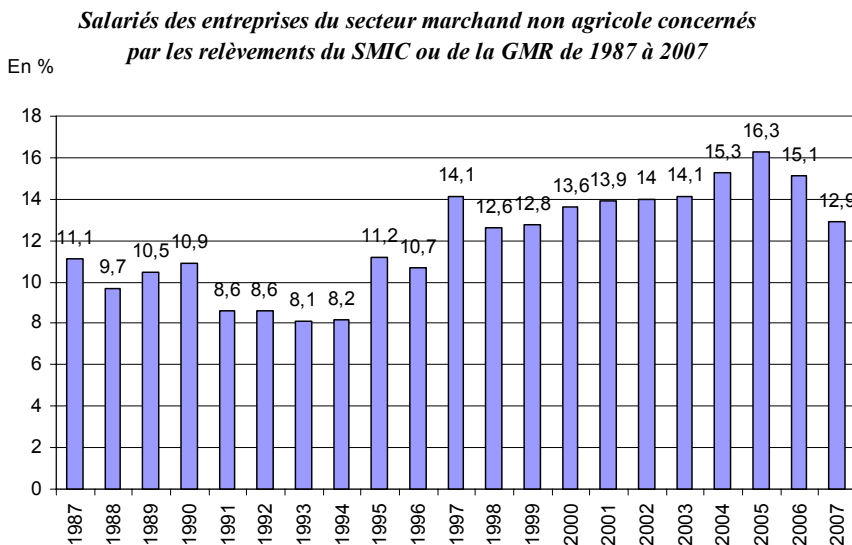
– pour permettre une participation au développement économique et éviter, en particulier, une distorsion avec les salaires réels, le SMIC est révisé chaque année par décret, avec effet au 1^{er} juillet : cette revalorisation est effectuée par une indexation automatique sur le coût de la vie et sur la moitié de la progression du pouvoir d'achat du salaire moyen ouvrier, indexation à laquelle s'ajoute, le cas échéant, une augmentation décidée par le gouvernement (appelée parfois « coup de pouce ») ;

– chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix est automatiquement suivie d'un relèvement du SMIC dans les mêmes proportions, par arrêté ;

– le gouvernement peut décider, par décret, de porter en cours d'année le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulterait de la seule évolution des prix ; cette révision facultative doit permettre une évolution parallèle à celle des salaires réels, lorsque la seule indexation se révèle insuffisante.

B. LA NÉCESSITÉ D'UNE ÉVALUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL PRÉALABLE À LA FIXATION DU SALAIRE MINIMUM

Comme le note le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) dans son rapport de 2006 consacré à *La France en transition*, « l'évaluation approfondie et contradictoire des effets du salaire minimum ne donne pas lieu, en France, à des travaux comparables à ceux réalisés annuellement par la Low Pay Commission [en Grande-Bretagne] et les décisions annuelles de revalorisation sont largement conditionnées par des considérations plus politiques qu'économiques ». Il ajoute : une telle « évaluation est d'autant plus nécessaire que la fraction des salariés payés sur la base du SMIC est importante », ce que confirme le diagramme ci-après.



Source : Rapport du Conseil d'analyse économique, « Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? », juillet 2008.

Cet impact, également analysé par le Conseil d'analyse économique dans son rapport de 2008 consacré aux bas revenus ⁽¹⁾, résulterait d'une dynamique du SMIC plus forte que celle du salaire médian, liée au fait que la proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du SMIC aurait sensiblement augmenté depuis 1994.

Ce constat d'une insuffisante expertise économique préalable à la fixation du SMIC a été fait encore récemment. Saisi le 20 décembre 2007 par le gouvernement, le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) a rendu le 6 février 2008 un avis (reproduit en annexe 2) contenant l'observation suivante : « *Afin que la décision de revalorisation du SMIC réponde autant aux légitimes aspirations des salariés les moins qualifiés en termes de pouvoir d'achat qu'à l'impératif d'amélioration du niveau global de l'emploi dans l'économie, le Conseil estime qu'il serait utile au gouvernement et à la commission nationale de la négociation collective de disposer d'informations enrichies portant notamment sur l'évolution de la productivité, le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité des entreprises, l'évolution du salaire minimum dans les pays voisins, la relation salaires/emploi, l'évolution des prix et la structure des salaires* ».

De fait, les effets du salaire minimum sur le marché du travail sont contradictoires mais significatifs, ce qu'ont mis en évidence de très nombreux rapports.

À titre d'illustration, le CERC fait le rappel suivant dans son rapport précité : « *L'existence d'un salaire minimum peut avoir des effets contradictoires sur l'emploi. Si le niveau auquel il est fixé conduit à un coût du travail supérieur à celui correspondant au point d'équilibre entre offre et demande de travail, le salaire minimum réduisant la demande de travail par les entreprises a un effet négatif sur l'emploi. En sens inverse, dans un marché du travail dominé par les entreprises (...), le salaire offert, en l'absence de salaire minimum, peut dissuader l'offre de travail : mettre en place un salaire minimum conduit alors à accroître l'emploi* ».

Sans doute convient-il de relativiser, dans une certaine mesure, ce constat. Dans son rapport de juillet 2008, le Conseil d'analyse économique, prenant appui sur les travaux du CERC, souligne que « *le principal facteur d'évolution des inégalités est la durée d'emploi sur l'année alors que le taux de rémunération (...) a une importance moindre* ». Il fait dans le même temps le constat selon lequel « *les augmentations du salaire minimum pourraient avoir un impact positif sur l'emploi pour des niveaux faibles du salaire minimum, mais leur impact deviendrait négatif au-delà d'un certain seuil* ».

Quoi qu'il en soit, la seule existence de ces études montre que leur objet – les liens entre salaire et emploi – mérite des analyses approfondies.

(1) « *Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?* », juillet 2008.

C. LA DÉTERMINATION DES MOYENS EN DÉBAT

Un certain nombre de travaux menés récemment par différents organismes administratifs montrent qu'il semble se dégager un consensus sur la question de l'opportunité d'une modernisation de la procédure de fixation du SMIC. En revanche, la question des moyens à privilégier à cet effet ne paraît pas appeler de réponse univoque.

1. La modification du calendrier de fixation du SMIC

• *Des propositions convergentes*

L'avancée au 1^{er} janvier de la date de revalorisation du salaire minimum constitue une piste souvent évoquée pour moderniser le SMIC.

C'est ainsi que dans l'avis du 6 février précité, le COE prend position en faveur d'une telle modification : « *En ce qui concerne la date de revalorisation du SMIC, celle-ci pourrait être avancée au 1^{er} janvier, le Conseil ayant constaté que la plupart des négociations de branche et d'entreprise se tiennent en début d'année. Ce changement de date aurait pour avantage, dans la majorité des cas, de rendre plus aisée la mise en adéquation des minima de branche avec le salaire minimum* ».

Dans le rapport rendu en juillet 2008, le Conseil d'analyse économique, prenant appui sur l'avis du COE, reprend à son compte cette solution, en rappelant aussi que « *la plus grande part des négociations de branche et d'entreprise se tiennent en début d'année* ».

• *L'avancée au 1^{er} janvier de la date de revalorisation du SMIC*

En avançant du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier la date de revalorisation annuelle du SMIC, le projet de loi reprend donc une proposition pragmatique à même de favoriser une négociation collective salariale plus efficace, que ce soit dans les branches s'agissant du relèvement des grilles des minima conventionnels ou dans les entreprises concernant la discussion des augmentations salariales.

Si la fixation au 1^{er} janvier de la date de revalorisation annuelle du SMIC ne semble ainsi pas soulever d'objections majeures, la création d'une commission laisse ouvertes certaines questions.

2. La création d'une commission d'experts

• *Une proposition déclinée sur différents modes*

Le COE s'est prononcé dans son avis du 6 février 2008 en faveur de la création d'une commission d'experts qui aurait pour mission de mener les analyses économiques préalables à la fixation du salaire minimum. Cette commission serait « *de format réduit – par exemple trois membres nommés dans*

des conditions garantissant leur indépendance et pour une durée suffisante, afin de disposer d'une vision de moyen terme. Elle remettrait chaque année à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au gouvernement un avis sur le niveau souhaitable de revalorisation du SMIC à partir d'un ensemble d'informations pertinentes produites à sa demande par les administrations compétentes et/ou des laboratoires de recherche. Le Gouvernement prendrait sa décision sur la base de l'avis de la commission et des débats au sein de la CNNC ».

Dans son rapport précité, remis le 23 juillet dernier à M. Éric Besson, secrétaire d'État chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, et à M. Martin Hirsch, haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, le Conseil d'analyse économique a aussi pris position en faveur de la création d'une commission, en des termes cependant un peu différents.

S'il estime utile la création d'une commission indépendante destinée à *« dépolitiser et dépassionner progressivement les débats dans un domaine aussi crucial pour l'économie française »*, il ajoute que cette commission devrait toutefois être compétente en matière non seulement de salaire minimum mais également plus généralement de minima sociaux : *« Une commission d'experts pourrait être créée, les membres en étant nommés dans des conditions garantissant leur indépendance et pour une durée suffisante afin de se situer dans une perspective de moyen et long terme. Elle disposerait de moyens conséquents et rassemblerait des informations de manière systématique sur le rôle du salaire minimum et des minima sociaux. Elle commanditerait, le cas échéant, des études spécifiques sur le sujet et avancerait sur cette base des avis sur les conséquences des revalorisations du salaire minimum et des minima sociaux. Les études sur l'impact de ces dispositifs en France sont pour l'instant insuffisamment nombreuses et il y aurait donc un incontestable bénéfice à développer des recherches appliquées dans ce domaine ».*

Le Conseil insiste sur l'étendue de la mission qui doit être impartie à la commission indépendante, en rappelant que *« la priorité souvent donnée au salaire minimum repose sur une conception étroite des politiques de lutte contre les inégalités et la pauvreté ».*

La place que devrait occuper la commission constitue un autre point de débat aux yeux du Conseil, pour qui il est essentiel de bien distinguer entre l'expertise et la prise de décision : *« Il convient de préciser que le rôle d'une telle commission ne peut être de décider de l'évolution du salaire minimum et des minima sociaux. Ce choix demeure une décision politique, qui avantage certains groupes et en désavantage d'autres. La commission évoquée ne peut rendre des avis que sur les conséquences d'une modification de tel ou tel dispositif. Donner, par exemple, un avis sur le niveau « souhaitable » du salaire minimum et des bas revenus fait nécessairement appel à des jugements de valeur qui ne sont pas du ressort des experts, mais de celui du politique ».*

● ***La solution retenue par le projet de loi***

L'article 3 du présent projet de loi crée une commission d'experts indépendante à caractère consultatif. Placée auprès du Premier ministre, cette « *commission du salaire minimum de croissance* » a pour mission principale de se prononcer « *chaque année sur l'évolution souhaitable du salaire minimum de croissance* ».

Ce faisant, le projet tranche donc certaines questions qui avaient été évoquées par les instances consultées préalablement à la préparation du projet de loi : détermination du champ d'application de la mission ; choix d'une instance indépendante qui dans le même temps se prononce sur l'évolution souhaitable du SMIC. Mais d'autres sujets restent en débat.

● ***La question de l'opportunité de la création d'une nouvelle instance consultative***

La création d'un nouvel organisme pose des questions de deux ordres : des questions générales liées à l'apparition d'une nouvelle instance administrative, compte tenu du foisonnement institutionnel que l'on peut déjà constater en France aujourd'hui ; des questions particulières liées à l'articulation de la mission de la commission avec les instances préexistantes aux champs de compétences voisins.

La multiplication des instances administratives

La multiplicité des instances administratives engendre, de longue date, des critiques récurrentes, reprises ces dernières années par plusieurs études :

– Le rapport remis le 31 mars 2006 par M. Dominique-Jean Chertier au Premier ministre, intitulé *Pour une modernisation du dialogue social*, après avoir fait le constat de la multiplicité des instances contribuant à des degrés divers au dialogue et à la préparation des décisions publiques – évoquant à cet égard l'image de la Tour de Babel –, émet le regret que « *selon un processus hélas classique, les créations d'instances nouvelles donnent rarement lieu à suppression concomitante d'autres instances* ». L'une des propositions du rapport est de « *réexaminer l'utilité, et la composition des multiples instances existantes pour en réduire drastiquement le nombre* ».

– Dans un rapport d'information fait au nom de la commission des finances du Sénat en février 2007 par MM. François Marc et Michel Moreigne sur une enquête de la Cour des comptes relative aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès du Premier ministre, on retrouve, s'agissant très précisément des seuls organismes placés auprès du Premier ministre, des préoccupations voisines : en dépit d'un effort de rationalisation certain entrepris en 2003, les rapporteurs déplorent un manque de lisibilité des structures existantes. En outre, ils qualifient d'« *ensemble hétérogène* » les différentes commissions administratives placées auprès du Premier ministre.

Ils rappellent aussi la teneur du décret n° 2006-672 du 8 juin 2006 relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif. Aux termes de ce décret, « *sauf lorsque son existence est prévue par la loi (...) une commission est créée par décret pour une durée maximale de cinq ans. Cette création est précédée de la réalisation d'une étude* » d'impact sur la nécessité de la création de ladite commission.

Il est vrai qu'en l'espèce c'est la loi qui porte création d'une nouvelle instance ; mais ces règles ne pourraient-elles pas néanmoins inspirer le législateur ?

— On pourrait enfin citer, plus récemment encore, le rapport d'information établi en mars 2008 par MM. Gaëtan Gorce et Frédéric Lefebvre au nom de la commission des finances de l'Assemblée nationale sur l'évaluation des politiques de l'emploi : le constat qui en découle, à savoir la coexistence d'une politique de l'emploi en mal d'évaluation et de dispositifs d'évaluation pourtant nombreux, pourrait peut-être être transposé en matière de politique salariale...

La spécificité française

L'exemple de la *Low pay commission* britannique est parfois avancé pour justifier la création de la commission.

La *Low pay commission* a été créée en 1997, à l'initiative de Tony Blair alors Premier ministre (voir en annexe 4 la note consacrée à la *Low pay commission*). Composée de neuf membres désignés par le gouvernement, cette commission a un rôle consultatif, dans le respect des prérogatives du gouvernement, qui lui seul fixe le salaire minimum. Elle dispose d'une réelle autonomie et se trouve dotée d'une capacité d'expertise.

Intéressante, cette source d'inspiration doit cependant être analysée avec prudence. La situation britannique est en effet assez différente de la situation française, pour plusieurs raisons :

— alors que l'établissement d'un salaire minimum remonte à l'année 1970 en France, la commission britannique a été créée pour éclairer la mise en place d'un salaire minimum (*national minimum wage*) qui n'existe que depuis avril 1999 ; elle a proposé le niveau initial (faible) en 1998 puis s'est prononcée sur les revalorisations ⁽¹⁾ ;

— contrairement à ce qui prévaut en France, il n'existe pas en Grande-Bretagne de dispositif légal d'indexation du salaire minimum : il revient à la *Low pay commission* de « recommander » au gouvernement le taux de réévaluation du SMIC ; si le gouvernement décide de ne pas suivre la recommandation de la commission, il doit alors justifier les considérations qui ont motivé sa décision ;

(1) Le salaire minimum britannique a été augmenté de 60 % de 1999 à 2008, soit près d'un tiers hors inflation et près de 15 % de plus que la hausse du salaire moyen.

– il n'existe pas de commission nationale de la négociation collective (CNNC) au Royaume-Uni et la *Low pay commission* comprend non seulement des experts, mais également des représentants des partenaires sociaux ;

– la proportion des salariés rémunérés au salaire minimum est très faible au Royaume-Uni : on dénombre 920 000 salariés payés au salaire minimum, soit 3 % à 4 % de la totalité des salariés, alors qu'en France ce taux est de l'ordre de 12 % à 15 % ; en outre, en France, la diffusion des hausses du SMIC dans l'ensemble de la distribution des bas salaires conduit à ce qu'environ 35 % des salariés seraient, directement ou indirectement, concernés par les hausses du salaire minimum (selon des données publiées par le Conseil d'analyse économique en 2008).

La question de l'articulation avec les organismes existants

Autre élément de discussion à prendre en compte pour évaluer la pertinence de la création d'une commission en France aujourd'hui, le fait qu'il existe déjà certains organismes administratifs compétents en matière salariale, placés auprès du Premier ministre (ou du ministre en charge du travail) : on peut citer ainsi le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), le Conseil d'analyse économique (CAE) ou bien sûr la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Immanquablement, la question de la création d'un nouvel organisme ne manquera pas de soulever celle des modalités de l'articulation de son intervention avec l'action des organismes existants.

III.- INTRODUIRE UNE DOUBLE CONDITIONNALITÉ DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Modifiant le code de la sécurité sociale, les articles 4 et 5 du présent projet de loi aménagent le régime de certaines exonérations de cotisations sociales, mais ils n'en visent pas moins le même objectif que les trois premiers articles : favoriser les revenus du travail tout en relançant le dialogue social. Il s'agit en effet à la fois d'introduire une contrepartie aux exonérations de cotisations sociales patronales et de dynamiser la politique salariale, conformément aux engagements pris par le Président de la République durant la campagne électorale.

Il s'était en effet clairement déterminé en ce sens dans un discours prononcé à Périgueux le 12 octobre 2006 : « *Je propose que le maintien des exonérations de charges pour les entreprises soit dorénavant conditionné à la hausse des salaires et à la revalorisation des grilles de rémunérations fixées par les conventions collectives.* » Précisément, les deux volets de cet engagement – salaires dans l'entreprise, revalorisation des grilles à l'échelon de la branche – trouvent respectivement leur traduction dans les articles 4 et 5 du présent projet de loi.

Avant d'exposer en quoi une telle conditionnalité paraît à la fois possible et souhaitable, le rapporteur procédera à une brève présentation des mécanismes d'exonération de cotisations sociales et de leur coût – rappel d'autant plus succinct que la mission d'information commune aux commissions des affaires sociales et des finances sur les exonérations de cotisations sociales vient tout récemment de remettre un rapport sur cette question ⁽¹⁾.

A. LES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

La mission d'information commune a regroupé en trois grandes catégories les très nombreux dispositifs d'exonération de contributions et cotisations sociales qui se sont empilés depuis plus de vingt ans, pour un total de plus de 33 milliards d'euros de pertes de recettes en 2008 : allègements généraux, exonérations ciblées et « niches sociales ».

Par le jeu, même imparfait, de la compensation, près de 90 % des montants en jeu sont financés, directement (crédits budgétaires) ou non (recettes affectées), par le budget de l'État, 10 % demeurant donc finalement à la charge des organismes de sécurité sociale.

(1) « Vers une révision générale des exonérations de cotisations sociales », rapport d'information présenté par M. Yves Bur au nom de la mission d'information commune sur les exonérations de cotisations sociales (25 juin 2008, Documents d'information de l'Assemblée nationale, n° 1001).

Exonérations de cotisations et contributions sociales (2006-2008)

(en millions d'euros)

	2006	2007	2008 (1)
Allègements généraux (2)	19 490	21 726	26 707
Réduction générale	19 490	21 463	22 951
Heures supplémentaires	–	263	3 387
Exonération des rachats exceptionnels de jours de congés	–	–	369
Exonérations ciblées	6 081	6 867	6 696
Niches sociales (3)	33	53	62
Ensemble des exonérations	25 604	28 646	33 465

(1) Prévisions actualisées (régime général) et LFSS 2008 (autres régimes).

(2) En encaissements-décaissements.

(3) Instaurées depuis 2004.

Source : d'après le rapport d'information n° 1001.

Les « niches sociales », à savoir les exemptions d'assiette, n'entrant pas dans le champ du présent projet de loi, le rapporteur se bornera par conséquent à décrire les principales caractéristiques des allègements généraux et des exonérations ciblées.

1. Les allègements généraux

Les allègements généraux constituent, de loin, la part la plus importante de ces exonérations et ont considérablement évolué depuis qu'ils ont été instaurés par la loi n° 93-953 du 27 juillet 1993 relative au développement de l'emploi et de l'apprentissage. La forte progression des sommes consacrées à cette politique de baisse du coût de l'emploi peu qualifié traduit non seulement l'augmentation du taux d'allègement et l'élargissement du seuil de référence – et, partant, l'extension du nombre des salariés concernés (plus de 10 millions aujourd'hui) – mais aussi les incidences des revalorisations successives du SMIC et du rattrapage des SMIC consécutif aux incitations à la réduction du temps de travail ainsi que la montée en charge du nouveau régime des heures supplémentaires.

Défini à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, le mécanisme se présente aujourd'hui sous la forme d'une réduction (dite « Fillon » depuis 2003) de cotisations sociales patronales au profit de l'ensemble des employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'assurance chômage (à l'exception des particuliers employant des salariés à domicile).

Il consiste en une baisse de la part patronale des cotisations sociales fixée par décret au niveau du SMIC, puis s'annulant progressivement au fur et à mesure que le salaire parvient à un seuil de 1,6 SMIC, seuil fixé par l'article 129 de la loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004). Au niveau du SMIC, le taux de la réduction a été fixé à 26 points par ce même texte, mais pour les

rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2007 par les entreprises comptant jusqu'à dix-neuf salariés inclus, l'article 41 de la loi de finances pour 2007 (n° 2006-1666 du 21 décembre 2006) a porté à 28,1 points le coefficient de la réduction, soit l'intégralité des cotisations patronales au titre de la maladie, de la famille et de la retraite et une part très significative de l'ensemble des cotisations obligatoires, de l'ordre de 38 % (incluant notamment chômage, apprentissage et construction-logement).

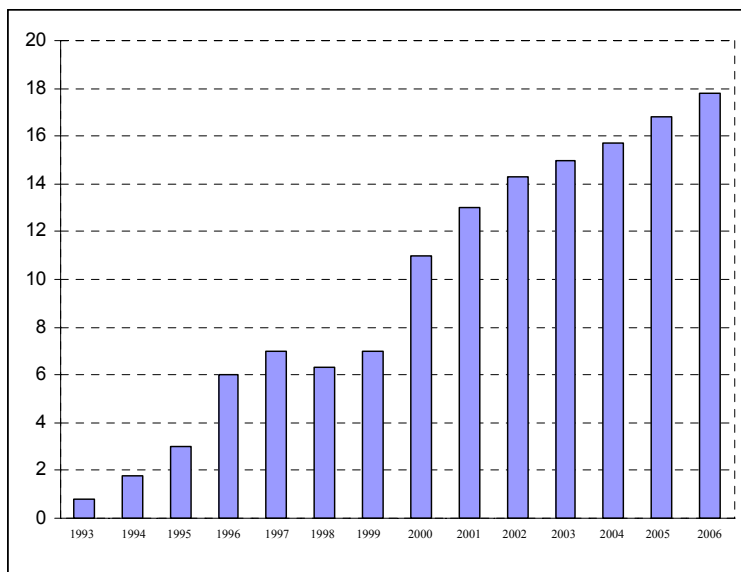
En outre, la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « TEPA », a institué, à compter du 1^{er} octobre 2007, une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales (article L. 241-18 du code de la sécurité sociale) pour les heures supplémentaires. Fixé par décret, le montant de cette déduction s'élève à 1,50 € par heure pour les entreprises comptant au plus vingt salariés et à 0,50 € par heure pour les autres entreprises.

Enfin, la conversion en rémunération de journées correspondant notamment, au 31 décembre 2007, à la réduction du temps de travail, ouverte par la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, bénéficie d'une exonération totale de cotisations patronales.

Le graphique ci-après illustre l'évolution, pour le seul régime général, du montant des allègements généraux de cotisations sociales de 1993 à 2006, qui dépasse désormais le quart des dépenses publiques pour l'emploi.

Évolution du montant des allègements généraux de cotisations sociales (1993-2006)

(en milliards d'euros)



Source : ACOSS.

2. Les exonérations ciblées

Sont regroupés sous ce vocable les dispositifs d'exonération de prélèvements sociaux bénéficiant à des secteurs économiques ou zones géographiques donnés. La mission d'information commune en a recensé soixante-douze : si seules cinq d'entre elles sont concernées par ce texte, les pertes de recettes que celles-ci occasionnent ne s'en élèvent pas moins à 1,2 milliard d'euros environ.

• *Création d'emploi en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)*

Dans ces territoires reconnus comme fragiles ou ces quartiers prioritaires pour la politique de la ville, il s'agit depuis 1997 d'accroître les effectifs des entreprises en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins douze mois (art. L. 131-4-2 et L. 131-4-3 du code de la sécurité sociale). Sont exclus du dispositif le secteur public, les associations, les syndicats et les particuliers employeurs.

Cotisations exonérées	Effectifs exonérés en 2006	Coût	Mesure compensée	Cumul
Exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf AT-MP) dans la limite de 1,5 SMIC	11 585	97 M€ en 2006	Oui	Impossible avec une autre aide d'État à l'emploi ou une autre exonération totale ou partielle, sauf heures supplémentaires
		126 M€ en 2007		
		44 M€ en 2008		

• *Zones franches urbaines (ZFU)*

Les ZFU, éléments emblématiques de la politique de la ville, dont la délimitation géographique est des plus précises, ont été créées par la loi en trois temps : une « première génération » datant du 1^{er} janvier 1997, une deuxième ajoutée au 1^{er} janvier 2004 et une troisième à compter du 1^{er} août 2006 (soit 100 zones au total). Le dispositif ne s'applique qu'aux implantations effectuées avant le 31 décembre 2011. Outre les critères propres à l'exonération elle-même, certaines conditions limitent sa mise en œuvre : un chiffre d'affaires ou un total de bilan égal au plus à 10 millions d'euros, le respect du plafond des aides *de minimis* au regard de la réglementation communautaire (soit 200 000 euros par entreprise sur trois ans) et une condition de résidence.

Cotisations exonérées	Effectifs exonérés en 2006	Coût	Mesure compensée	Cumul
<p>Exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (ainsi que des cotisations au FNAL et du versement de transport) dans la limite de 1,4 SMIC et pour 50 salariés au plus</p> <p>Exonération à taux plein pendant 5 ans puis dégressive pendant 3 ans (60 % la 1^{re} année, 40 % la 2^e puis 20 % la 3^e)</p> <p>Sortie dégressive sur 9 ans si l'entreprise emploie moins de 5 salariés (60 % pendant cinq ans, 40 % les deux années suivantes et 20 % les deux dernières)</p>	69 103	<p>288 M€ en 2006</p> <p>338 M€ en 2007</p> <p>336 M€ en 2008</p>	Oui	Impossible avec une autre aide d'État à l'emploi ou une autre exonération totale ou partielle, sauf heures supplémentaires

• *Associations en ZFU et ZRU*

Afin de renforcer l'activité économique dans ces zones, la loi a prévu des exonérations spécifiques aux associations qui y œuvrent. Toutes sont concernées, qu'elles soient à assujetties à la TVA ou à la taxe sur les salaires, et éventuellement à l'impôt sur les sociétés. Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004, l'exonération est applicable aux salariés en CDI ou CDD d'au moins douze mois qui résident dans la zone et y travaillent à titre principal. La date limite d'implantation des associations est le 31 décembre 2008 en ZRU et le 31 décembre 2011 en ZFU.

Cotisations exonérées	Effectifs exonérés en 2006	Coût	Mesure compensée	Cumul
<p>Exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (ainsi que des cotisations au FNAL et du versement de transport), sauf AT-MP, dans la limite de 1,4 SMIC et pour 15 salariés au plus</p> <p>Exonération à taux plein pendant 5 ans puis dégressive pendant 3 ans (ou 9 ans si l'association emploie moins de 5 salariés)</p>	Inclus dans les mesures précédentes	Inclus dans les mesures précédentes à hauteur de 12 M€	Oui	Impossible avec une autre aide d'État à l'emploi ou une autre exonération totale ou partielle, sauf heures supplémentaires

● **Bassins d'emploi à redynamiser (BER)**

Nouveau type de zone créé par le VII de l'article 130 de la loi de finances rectificative pour 2006 (n° 2006-1771 du 30 décembre 2006), les BER répondent à des critères précis de chômage élevé, de population active déclinante et d'emploi total dégradé. La mesure, prévue pour durer jusqu'en 2011, s'applique aux créations, installations ou extensions d'établissements – sous réserve dans ce dernier cas de recrutement en CDI ou en CDD d'au moins douze mois, sans licenciement économique l'année précédente. L'employeur doit également être à jour de ses cotisations et respecter le plafond communautaire des aides *de minimis*.

Cotisations exonérées	Coût	Mesure compensée	Cumul
Exonération totale, pour 7 ans, de cotisations patronales de sécurité sociale (ainsi que des cotisations au FNAL et du versement de transport), sauf AT-MP, dans la limite de 1,4 SMIC	450 000 € en 2007	Oui	Impossible avec une autre aide d'État à l'emploi ou une autre exonération totale ou partielle, sauf heures supplémentaires

● **Entreprises implantées dans les DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon**

Succédant au 1^{er} janvier 2001 à l'exonération jusqu'alors applicable en vertu de la loi « Perben » de juillet 1994, cette mesure est destinée à tenir compte des particularités de l'emploi dans les collectivités qu'elle couvre : l'exonération s'applique à des activités limitativement énumérées et dans des proportions variables (jusqu'à 1,3 SMIC pour les entreprises d'au plus 10 salariés, ou les entreprises du BTP jusqu'à 50 salariés, ou certaines entreprises de transport ; jusqu'à 1,4 SMIC sans limitation d'effectif dans les secteurs exposés à la concurrence (agriculture, pêche, industrie, presse ou audiovisuel, NTIC, centres d'appel, restauration sauf en zone touristique) ; jusqu'à 1,5 SMIC pour le tourisme, la restauration en zone touristique ou l'hôtellerie).

Cotisations exonérées	Effectifs exonérés en 2006	Coût	Mesure compensée	Cumul
Exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf AT-MP) dans la limite de 1,3 SMIC, 1,4 SMIC ou 1,5 SMIC selon l'effectif et le secteur d'activité	214 878	1 043 M€ en 2006 1 122 M€ en 2007 843 M€ en 2008	Oui	Impossible avec une autre aide d'État à l'emploi ou une autre exonération totale ou partielle, sauf heures supplémentaires

B. UNE CONDITIONNALITÉ DOUBLEMENT OPPORTUNE

Les articles 4 et 5 du présent projet de loi introduisent une double conditionnalité pour le bénéfice de certaines exonérations de cotisations sociales patronales, respectivement au regard du respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires dans l'entreprise et du niveau des minima conventionnels.

Le coût des allègements généraux de cotisations sociales patronales pour les finances publiques pourrait justifier que soit exigée des entreprises une contrepartie, même si l'utilité de ces aides, ainsi que l'ont confirmé les travaux de la mission d'information commune de l'Assemblée nationale, est clairement établie, puisque leur suppression serait susceptible de remettre en cause de l'ordre de 800 000 emplois.

De façon générale, les exonérations de cotisations sociales sont assorties de peu de conditions. L'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale prévoit certes que le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale, appliquée par un employeur ou un travailleur indépendant sans qu'il soit tenu d'en faire une demande préalable, est subordonné au respect par l'employeur ou le travailleur indépendant des dispositions relatives au travail dissimulé, tel que défini aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail. Mais l'introduction d'un tel principe est récente, puisqu'elle résulte de l'article 25 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 (n° 2005-1579 du 19 décembre 2005), modifié par l'article 112 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (n° 2007-1786 du 19 décembre 2007).

D'autres conditions sont toutefois prévues pour certaines exonérations ciblées, exigeant l'absence de licenciement dans la période précédant le recrutement ouvrant droit à l'exonération ou des embauches sous certaines formes (CDI, CDD de plus de douze mois, durée hebdomadaire de travail minimale). Dans des rédactions variables, il peut être également précisé que l'employeur doit être « *à jour de ses cotisations et contributions sociales* », avoir « *rempli ses obligations de déclaration et de paiement* » ou avoir « *souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes* » comme c'est le cas pour les exonérations en ZFU, ZRU et BER.

Mais chacun admettra aisément que le présent projet de loi, relatif aux revenus du travail et au dialogue social, ne constitue pas le cadre approprié d'un débat plus général sur les barèmes, régimes et conditions d'application des exonérations de cotisations sociales.

Cela étant, il n'est pas surprenant que l'idée d'introduire une conditionnalité pour le bénéfice de ces allègements soit relativement ancienne – ils ont d'ailleurs été liés, entre 1998 et 2003, à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Dans un rapport relatif aux aides publiques remis au Premier

ministre en février 2006, le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) s'était déjà prononcé sur la question. Il avait alors estimé que « *la priorité est moins d'assortir les aides existantes de nouvelles conditions que de vérifier qu'elles répondent effectivement aux objectifs qui leur sont assignés. [...] Il paraît dès lors assez vain d'envisager de nouvelles contreparties aux aides, si la puissance publique n'est pas en mesure de garantir le respect de ces dernières.* »

Les propositions n'ont pas manqué en vue d'utiliser le levier des allègements généraux afin de promouvoir des objectifs très divers : la création d'emploi, la parité professionnelle, le développement durable, la diversité sociale, l'emploi des seniors, l'emploi non qualifié, la réduction de l'emploi à temps partiel, la limitation de l'emploi précaire, l'ouverture à la concurrence internationale – mais on pourrait sans doute aisément en trouver d'autres.

Sans que la légitimité et la pertinence de chacun de ces objectifs soient en cause, la plupart d'entre eux sont cependant inadaptés à la conditionnalité, car ils sont dépourvus de lien avec la logique des allègements généraux et supposent des dispositifs administratifs lourds et complexes destinés à garantir le respect de cette conditionnalité.

De fait, la mission d'information commune a fait apparaître un consensus politique et technique sur la possibilité de conditionner ces allègements aux seules négociations salariales, et ce tant à l'échelon de l'entreprise que de la branche.

1. Un lien entre le montant des allègements généraux et le respect de l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise

En vertu de l'article L. 2242-1 et du 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail, il revient au chef d'entreprise d'engager chaque année une négociation au niveau central sur les salaires effectifs, sans que l'application de la grille salariale de branche ou d'un accord d'entreprise antérieur puisse l'en dispenser. Le champ de cette obligation comprend les entreprises comportant au moins une section syndicale d'organisation représentative. Sont ainsi exclues les entreprises de moins de cinquante salariés, à l'exception de celles dans lesquelles un délégué du personnel a été désigné comme délégué syndical. Le champ de cette obligation désormais ancienne, puisqu'elle remonte à l'une des lois dites « Auroux »⁽¹⁾, recouvre donc environ les deux tiers des établissements d'au moins cinquante salariés et un quart de ceux de moins de cinquante salariés. De ce point de vue, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail devrait contribuer à accroître la présence syndicale dans les entreprises et, partant, le champ de l'obligation de négocier.

(1) Dispositions de l'article 4 de la loi n° 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, anciennement codifiées à l'article L. 132-27 du code du travail.

En 2006, selon l'enquête annuelle « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (ACEMO) réalisée par la DARES ⁽¹⁾, seules 77 % des entreprises d'au moins dix salariés dotées d'au moins un délégué syndical avaient ouvert une négociation, quel qu'en fût le thème. Ce taux varie considérablement en fonction de la taille de l'entreprise, évoluant de 64 % pour les entreprises de moins de cinquante salariés à 91 % pour celles d'au moins deux cents salariés. Parmi les motifs déclarés d'absence de négociation vient d'abord l'application directe d'une convention collective de branche (57,8 %), souvent invoquée par les petites et moyennes entreprises. En matière de minima, il faut toutefois rappeler le rôle central de la négociation de branche, de même qu'en matière de formation professionnelle et de prévoyance. La finalité et le contenu de la négociation de branche sont ainsi fondamentalement différents de ceux d'un accord d'entreprise, qui permet quant à lui la discussion sur le niveau des salaires.

Les grandes entreprises ont davantage tendance à invoquer l'application d'un accord d'entreprise toujours en vigueur (35,6 %). Enfin, 17,9 % des entreprises n'ayant pas ouvert de négociation font valoir qu'une ou plusieurs négociations sont prévues pour l'année suivante.

Les articles L. 2243-1 et L. 2243-2 du code du travail prévoient certes que le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier aussi bien qu'aux obligations relatives au contenu de cette négociation annuelle obligatoire est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €. Mais ces sanctions semblent à la fois disproportionnées et inadaptées, ce qui explique qu'elles ne soient, en pratique, pas appliquées et se révèlent ainsi totalement inefficaces, d'autant qu'elles ne sont pas immédiates et qu'elles passent par des procédures coûteuses.

La conditionnalité apparaît donc comme une piste autrement plus prometteuse.

2. Un lien entre le montant des allègements généraux et l'évolution du salaire minimum conventionnel dans la branche

Le salaire est un élément qui est librement fixé par l'employeur dans la mesure où il respecte le salaire minimum légal (SMIC) mais également le salaire minimum conventionnel. Si le SMIC est fixé par les pouvoirs publics, le salaire minimum conventionnel résulte de la convention collective applicable dans l'entreprise.

(1) Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves, *DARES, Premières informations et premières synthèses (juillet 2008, n° 27.3)*.

Depuis la loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail, les salaires sont négociés par les acteurs sociaux. Ainsi, les conventions collectives fixent désormais un large éventail de compléments de salaire. Elles déterminent également un salaire minimum conventionnel par catégorie de salariés, distinct du SMIC, qui ne constitue en aucun cas une base de la hiérarchie des salaires. Ces minima conventionnels, qui déterminent en quelque sorte « l'ordre public social » à l'intérieur de la branche, peuvent permettre le cas échéant la détermination d'avantages conventionnels (primes diverses), mais leur objet principal est de fixer une rémunération minimale garantie, qui peut être inférieure à la rémunération effective.

La détermination d'un salaire minimum conventionnel peut même être rendue obligatoire par la loi. En effet, le 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dispose que, pour être étendue, une convention de branche doit obligatoirement contenir des clauses sur « *le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles* ». La loi reconnaît ainsi le principe selon lequel la hiérarchie des salaires est établie en fonction des qualifications des travailleurs.

Les salaires sont hiérarchisés en fonction des qualifications des travailleurs, la rémunération de chacun d'eux résultant du produit de l'indice qui leur est attribué par application de la classification conventionnelle et de la valeur du point qui a été retenue par la convention. La rémunération augmente donc corrélativement à la qualification, les écarts hiérarchiques n'étant nullement affectés par les augmentations de la valeur du point.

La qualification, au sens du droit du travail, n'est pas nécessairement synonyme de compétences. En effet, elle ne révèle pas la qualification personnelle du salarié, acquise par la formation initiale, la formation continue et l'expérience, mais elle ne fait que traduire l'aptitude individuelle du salarié, convenue par accord entre les parties, à occuper le poste proposé par l'employeur. De la confrontation de cette qualification et de la classification professionnelle conventionnellement établie et applicable dans l'entreprise résulte la détermination de la catégorie professionnelle dont relève le travailleur.

Le salaire minimum conventionnel peut néanmoins être écarté lorsqu'il est inférieur au SMIC. La clause reste la base licite de calcul de l'ensemble des salaires conventionnels, mais le SMIC est substitué aux salaires réels qui lui sont inférieurs, notamment grâce au rôle des primes conventionnelles.

Pour les organisations qui sont liées par une convention de branche ou un accord professionnel, le code du travail prévoit une obligation de négocier au moins une fois par an sur les salaires (article L. 2241-1) et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications (article L. 2241-7).

Ces dispositions ne précisent pas si l'obligation de négocier porte sur la détermination des salaires minima ou des salaires effectifs. Bien qu'il soit traditionnellement considéré que la négociation sur les salaires dans la branche intéresse le plus souvent les salaires minima, rien n'empêche en fait qu'elle ait pour objet les salaires effectifs. La lettre de la loi incite même à aller dans ce sens. Aux termes du 3° de l'article L. 2241-2 du code du travail, cette négociation annuelle est en effet l'occasion d'un examen par les parties de « *l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant des salaires minima hiérarchiques* ». Les conventions fixent d'ailleurs parfois une « rémunération garantie » ou une « garantie de ressources », montant en-deçà duquel la rémunération effectivement versée au salarié ne peut être réduite. Cette rémunération garantie, qui comprend tout ou partie des primes prévues par la convention, se rapproche ainsi d'une certaine façon des salaires effectifs.

En tout état de cause, les rôles fondamentalement différents joués par le SMIC et le salaire minimum conventionnel dans les mécanismes de fixation des salaires en France expliquent que le second puisse, tout en respectant les dispositions légales, être inférieur au premier.

Cette situation n'est cependant pas satisfaisante, car elle conduit nécessairement à un écrasement de la base des rémunérations. Elle est toutefois le plus souvent de nature purement conjoncturelle, le temps que la négociation de branche puisse rattraper les évolutions du SMIC. Il faut d'ailleurs souligner que les nouvelles modalités de fixation du SMIC, au 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet, résultant de l'article 3 du présent projet de loi, devraient permettre de limiter ces décalages temporels, dans la mesure où la négociation se déroule au premier semestre.

Mais elle peut parfois s'avérer également de nature structurelle, même si l'action volontariste lancée en 2005 par M. Gérard Larcher, alors ministre délégué aux relations du travail, et menée par le comité de suivi des négociations salariales a grandement contribué à résorber le problème. En 2005, à la fin de la convergence des garanties de rémunération issues de la réduction du temps de travail, plus de la moitié des 160 branches du secteur général (dont le champ est supérieur à 5 000 salariés) avaient une grille démarrant à un niveau inférieur au SMIC. Au 30 avril 2008, à la veille de l'augmentation du SMIC, il ne se trouvait plus que dix-sept branches dans ce cas.

Au 30 juin 2008, seules sept branches, regroupant au total 223 000 salariés, présentaient encore des difficultés structurelles, à savoir une grille salariale située en-dessous du SMIC depuis au moins deux ans : commerce succursaliste de l'habillement, grands magasins et magasins populaires, parfumerie de détail et esthétique, industrie de la céramique, industrie de la chaussure, fabrique d'articles de papeterie et de bureau, ports autonomes. Dans deux de ces branches, le dernier accord salarial remonte à 2000 ou 2001, tandis que l'écart entre le bas de la grille et le SMIC peut atteindre 16 %, voire 28 %.

Si ces situations sont heureusement devenues marginales, tant en nombre de branches que de salariés concernés, l'instauration d'une conditionnalité prenant en compte les écarts entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel, outre l'effet de propagation qu'elle peut induire dans la grille des rémunérations et sans dispenser les partenaires sociaux d'une réflexion sur les classifications, pourra surtout contribuer à ce que le comportement des branches demeure actif en matière salariale.

3. Des propositions qui ont fait l'objet d'une large consultation

Le rapporteur tient à souligner qu'outre les consultations traditionnelles préalables ou postérieures à l'adoption du projet de loi en Conseil des ministres, les dispositifs qui font l'objet de ses articles 4 et 5 ont été également soumis au Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), instance de dialogue qui associe des personnalités qualifiées, des partenaires sociaux, des parlementaires ainsi que des représentants du Conseil économique et social, des collectivités locales et des administrations.

En effet, dès le 20 décembre 2007, le ministre des relations sociales et de la solidarité et le ministre de l'économie, des finances et de l'emploi ont demandé au COE de leur remettre un avis sur un projet comportant deux volets :

– dans les branches où les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC, un calcul des allègements en rapportant le salaire au minimum conventionnel au lieu du SMIC ;

– dans les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire, une réduction de 50 % des allègements de cotisations sociales en l'absence d'ouverture d'une négociation, et de 100 % l'année suivante en cas de prolongation de cette carence.

Dans son avis, rendu le 6 février dernier, le COE s'est montré favorable au dispositif que lui soumettait le gouvernement. Il a en même temps suggéré un « *second scénario* », dans lequel « *les allègements de cotisations sociales patronales seraient conservés à leur niveau actuel à condition que :*

« *– l'entreprise soit couverte par un accord salarial de branche de moins de deux ans ;*

« *– ou, à défaut, l'entreprise soit couverte par un accord salarial d'entreprise de moins de deux ans. »*

Il proposait que dans le cas contraire, 10 % des allègements bénéficiaient à l'entreprise soient amputés, et ce jusqu'à ce qu'elle soit à nouveau couverte, soit par un nouvel accord salarial de branche, soit par un nouvel accord salarial d'entreprise. Pour des raisons de faisabilité technique, il prévoyait d'exclure de ce

mécanisme de conditionnalité, au moins dans un premier temps, les entreprises non soumises à la négociation annuelle obligatoire.

Le rapporteur estime que, si « *ambitieux* » ce second scénario soit-il, comme le relève le COE lui-même, lier le bénéfice des allègements généraux à la conclusion d'une négociation présenterait deux inconvénients fondamentaux :

– le risque, en privant d'une partie du bénéfice des allègements les entreprises qui connaissent des difficultés, d'aggraver ces difficultés qui constituent précisément l'une des raisons pour lesquelles elles ne sont pas en mesure d'offrir davantage en termes de salaires ;

– une obligation de conclure qui paraît difficilement compatible avec les principes de liberté et d'autonomie des partenaires sociaux.

Dans ces conditions, le dispositif du projet de loi apparaît donc comme un compromis de nature à pouvoir être à la fois accepté et mis en œuvre.

*

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DES MINISTRES

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, sur le projet de loi en faveur des revenus du travail au cours de sa séance du mardi 16 septembre 2008.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : Le texte que nous présentons aujourd'hui est important. Il tient en cinq articles. Ses objectifs sont simples : faire en sorte que les entreprises distribuent plus à leurs salariés ; faire en sorte que les salariés des petites entreprises et des très petites entreprises soient associés à l'intéressement ; faire confiance aux salariés en leur laissant le choix de l'utilisation des sommes qui leur sont attribuées par la participation et l'intéressement. C'est donc un texte ambitieux, qui pose une volonté de développer la participation et l'intéressement et aussi de permettre en permanence les négociations et les discussions sur les salaires ; il est bien clair que la participation et l'intéressement se comprennent comme des dispositifs qui viennent en plus des salaires et non pas à leur place.

L'article 1^{er} institue un crédit d'impôt de 20 % des sommes versées au profit des entreprises qui concluent un accord d'intéressement nouveau en faveur de leurs salariés. Toutes les sommes nouvelles seront éligibles à ce crédit d'impôt. De façon à obtenir une mise en œuvre rapide, le texte prévoit la possibilité de signer des avenants à des dispositifs existants en vue d'augmenter les primes, ainsi que celle de verser, pour les accords conclus avant le 30 juin 2009, une prime collective de 1500 euros par salarié dès septembre 2009. Le dispositif est instauré pour six ans.

L'article 2 institue la liberté de choix du salarié quant à l'utilisation des sommes reçues : blocage ou disponibilité immédiate ; dans ce dernier cas, les sommes sont bien sûr soumises à l'impôt sur le revenu.

L'article 3 a pour objet de moderniser la procédure de fixation du SMIC, notamment en prévoyant désormais sa revalorisation annuelle au 1^{er} janvier.

Les articles 4 et 5 instituent l'un un dispositif de conditionnalité des allègements généraux de cotisations patronales en fonction du respect de l'obligation annuelle de négociation salariale, l'autre un aménagement des barèmes de réduction générale de ces cotisations ; le ministère du travail s'efforce que les minima de branche ne demeurent pas structurellement inférieurs au SMIC ; dans ce cas en effet, même si les salaires effectifs ne sont jamais inférieurs au SMIC, la pyramide salariale n'est pas dynamique.

Il s'agit donc d'un texte souple, lisible et efficace. Bien entendu, une fois le texte voté, le gouvernement sera attentif au SAV, ou « service après vote ». Souvent des dispositifs profitables aux salariés sont mal ou pas appliqués, notamment dans les petites entreprises, parce qu'insuffisamment connus.

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi : S'agissant des articles 4 et 5, le projet s'inscrit dans une série de dispositions législatives et réglementaires destinées à revaloriser le travail des salariés, tout particulièrement celui des salariés des classes moyennes. Ces salariés ont été les oubliés des efforts conduits depuis 25 ans en matière salariale ; ces efforts ont essentiellement porté sur le SMIC : les « coups de pinceau » ont représenté 60 % de sa progression. Ainsi, la France compte une proportion de salariés payés au SMIC très supérieure à ses partenaires de l'OCDE. Cela induit un étalement insuffisant des salaires et une dynamisation insuffisante de l'économie : les salariés restent payés au SMIC au lieu de voir leur rémunération progresser au cours de leur carrière. L'objectif des articles 4 et 5 est ainsi de restaurer l'étalement des salaires. Un groupe d'experts sera créé. Il donnera son avis sur chaque revalorisation du SMIC. Il s'agit de sortir d'une approche exclusivement politique et de disposer d'un éclairage pour évaluer la hausse du SMIC au vu de l'évolution de la croissance économique et des autres salaires.

Autre volet du texte, les entreprises ont l'obligation de conduire des négociations annuelles sur les salaires ; or toutes ne jouent pas le jeu. Celles qui ne le jouent pas verront la réduction de leurs allègements de charges patronales minorée de 10 %. Des projets d'amendements du rapporteur devraient permettre d'avancer encore dans cette voie.

Il reste aussi six branches professionnelles dans lesquelles les minima salariaux sont inférieurs au SMIC ; cela a pour conséquence un écrasement de la pyramide salariale et une proportion importante de salariés au SMIC. L'objectif est que, dans le cadre des négociations annuelles, les pyramides salariales des entreprises relevant de ces branches soient réétagées ; les entreprises des branches où, dans un délai de deux ans, les *minima* n'auront pas été alignés sur le SMIC verront leurs allègements de cotisations diminués : ils seront en effet calculés non pas sur le SMIC mais sur les minima en vigueur dans ces branches.

Le dispositif du projet est donc équilibré, centré sur les salariés modestes et incitatif pour le développement du dialogue social dans les entreprises.

M. Gérard Cherpion, rapporteur : Ce texte est important pour la politique des revenus et pour le dialogue social. Le besoin de pédagogie souligné par le ministre est aussi essentiel pour la bonne mise en œuvre de ces dispositions.

J'ai cependant trois interrogations à formuler. La première porte sur l'impact du crédit d'impôt prévu à l'article 1^{er} du projet. Peu de voix contestent le bien-fondé de cette mesure destinée à favoriser le pouvoir d'achat des salariés, en

particulier dans les petites et les moyennes entreprises. Mais des questions portent sur sa mise en œuvre.

Le projet est, à juste titre, fondé sur la situation des entreprises ; il vise à encourager celles qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement à le faire, et celles qui disposent d'ores et déjà d'un accord à distribuer davantage qu'elles ne le font aujourd'hui. On ne peut que se féliciter de la promotion du dialogue social au sein des entreprises, au plus près du terrain. Cependant, au cours des auditions, plusieurs personnes m'ont fait part de ce qu'elles ressentent comme un manque dans le dispositif proposé : alors qu'aujourd'hui le code du travail prévoit la possibilité d'accords d'intéressement conclus au niveau de la branche, le projet ne donne droit ni au bénéficiaire du crédit d'impôt, ni au versement de la prime exceptionnelle, aux entreprises qui relèveraient d'un tel accord de branche conclu après la publication de la loi. Certes, ces entreprises ne sont pas nécessairement majoritaires mais il semble que l'équité et la pleine efficacité du dispositif requièrent, dans un souci de cohérence, un ajustement leur donnant également accès au crédit d'impôt.

La deuxième préoccupation tient à la création de la commission du salaire minimum, prévue à l'article 3. La modernisation de la procédure de fixation du SMIC est, de fait, au cœur du développement des relations économiques et sociales. J'ai entendu des représentants des différents organismes consultatifs déjà compétents en matière de revenus : Conseil d'orientation économique, Conseil d'analyse économique, Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale. Aujourd'hui, je suis convaincu que, s'il est nécessaire, préalablement à la fixation annuelle du SMIC, de procéder à une évaluation du salaire minimum – mais aussi, me semble-t-il, des revenus envisagés de manière globale – ainsi que du marché du travail, et que cette évaluation soit impartiale, il n'est pas indispensable de créer une nouvelle instance. « *Une loi, un organisme consultatif nouveau* » : je ne crois pas exagérer la réalité en décrivant ainsi le rythme auquel naissent les instances administratives, sans qu'aucune ne soit jamais supprimée. De multiples rapports dénoncent cette inflation. Dans son rapport de 2006, M. Dominique-Jean Chertier parlait de « Tour de Babel », pour souligner la confusion des rôles et des responsabilités. Ne pourrait-on pas imaginer qu'un groupe d'experts, relevant d'un organisme existant, prenne en charge cette mission d'évaluation, dont le bien-fondé est par ailleurs incontestable ?

Enfin, le projet se conclut par deux articles instaurant une conditionnalité pour certaines exonérations de cotisations sociales patronales, principalement la réduction générale dite « Fillon ». Sont ainsi mis en œuvre à la fois un engagement constant du Président de la République et l'une des conclusions du récent rapport de notre collègue Yves Bur au nom de la mission d'information sur les exonérations de charge commune à nos commissions des affaires sociales et des finances.

L'article 5 incitera fortement les branches qui ne l'auraient pas encore fait à ajuster leurs minima salariaux. Le dispositif peut paraître sévère, puisque toutes

les entreprises d'une même branche sont susceptibles de voir ainsi leurs allègements de cotisations sociales réduits du seul fait de leur appartenance à cette branche si celle-ci n'a pas porté ses minima au niveau du SMIC. Ce dispositif se justifie toutefois pleinement, pour trois raisons au moins. D'abord, parce qu'aujourd'hui, grâce au succès du processus entrepris depuis 2005 sous l'impulsion de M. Gérard Larcher, seules sept branches employant environ 200 000 salariés présentent encore des difficultés structurelles d'ajustement de leurs minima salariaux ; ensuite, un temps d'adaptation de deux ans sera laissé aux branches, avant même l'entrée en vigueur du dispositif, puis lorsqu'il s'appliquera ; enfin, nous devons recourir à des incitations fortes si nous voulons vraiment stimuler la négociation là où elle demeure encore insuffisante et ce, au demeurant, pour des raisons pas nécessairement liées aux questions salariales.

L'article 4 conditionne le bénéfice de certaines exonérations de cotisations à l'ouverture par l'entreprise de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Le projet prévoit que les entreprises qui ne respecteront pas cette obligation seront privées de 10 % du montant de ces exonérations. Dans sa proposition transmise en décembre dernier au Conseil d'orientation pour l'emploi, le gouvernement avait songé à un taux de 100 % dès la deuxième année de non-respect de cette obligation. Pourrait-on envisager de porter ce taux à 100 % au bout de trois ans, afin à la fois de permettre à l'entreprise de disposer d'un temps suffisant d'adaptation mais aussi d'assurer le respect d'une disposition qui, issue des « lois Auroux », remonte maintenant à plus de vingt-cinq ans ?

M. Patrick Ollier, président et rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire : Ce projet mérite d'être approuvé et soutenu, et avec lui l'ensemble du travail des ministres sur les questions évoquées par le rapporteur au fond. Tout ce qui va dans le sens de l'amélioration de l'association du capital et du travail, concept qui est aussi un projet de société, va dans le bon sens. C'est ainsi qu'il faut faire évoluer les relations sociales ; ce texte montre que la majorité a un projet dans ce domaine. La question est simplement celle de la position du curseur. Pour ma part, je serai toujours favorable à ce qu'on le place le plus loin possible.

S'agissant du texte, j'insisterai sur deux points. D'abord, les salariés des entreprises publiques ne doivent pas être laissés à l'écart : j'ai déposé un amendement en ce sens. Ensuite, pour aller vers une meilleure association des revenus du capital et du travail, il faut mieux identifier la part revenant au travail dans le cadre de cette association, qu'elle soit constituée par l'actionnariat salarié, par des participations ou par un intéressement. Il faut donc identifier dans la distribution des capitaux ce qu'on pourrait appeler le « dividende du travail », qui doit être codifié dans la loi ; je déposerai un amendement à cette fin car il est nécessaire que chacun puisse savoir, parmi les surplus dégagés par la production des entreprises, quelle part va au travail.

Enfin, je présenterai, en association avec le rapporteur au fond, des amendements incitant à aller plus loin dans la généralisation du système et ouvrir un débat sur l'emplacement souhaitable du curseur.

M. Louis Giscard d'Estaing, rapporteur pour avis de la commission des finances, de l'économie générale et du plan : La commission des finances s'est saisie pour avis des articles 1^{er} et 2.

Les dispositions du projet de loi répondent à la nécessité de moderniser l'épargne salariale dans le sens d'une meilleure cohérence et d'une plus grande efficacité. Ce texte correspond aussi au souci du Président de la République de remédier aux inquiétudes des Français quant à l'évolution du pouvoir d'achat.

J'observe en outre qu'il s'agit du premier projet examiné depuis la réforme constitutionnelle votée en juillet dernier, réforme qui a, entre autres, accru les pouvoirs de contrôle du Parlement. Je déposerai donc un amendement pour que l'évaluation du dispositif soit assurée, sous son contrôle.

Certains évoquent par ailleurs le risque que l'ouverture d'une option de déblocage de l'épargne salariale ne déstabilise cette épargne ainsi que le financement des entreprises ; il serait donc utile de compléter le dispositif pour que les entreprises qui n'ont pas de plans d'épargne entreprise ou interentreprises en instaurent un à l'occasion des négociations prévues par le projet de loi. Cela vaut aussi pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, on peut également se poser la question d'éventuels avenants aux plans d'épargne interentreprises.

M. Didier Migaud, président de la commission des finances, de l'économie générale et du plan : On ne peut que regretter que ce texte, comme bien d'autres sur les mêmes types de sujets, soit examiné selon la procédure d'urgence. En outre, il participe d'une forme de démembrement des lois de finances et des lois de financement de la sécurité sociale. En effet, la question des exonérations de cotisations sociales est une question d'ensemble. Or un travail de fond a été accompli par une mission d'information commune aux commissions des finances et des affaires culturelles ; elle a abouti à des propositions très intéressantes formulées par son rapporteur, M. Yves Bur. La Cour des comptes a aussi fait des observations sur ces exonérations dans son dernier rapport. Il conviendrait donc pour le moins que se tienne, avant la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale, un débat parlementaire sur les propositions de la mission d'information commune.

Sur le fond, le texte prévoit le versement d'une prime exceptionnelle de 1500 euros ; la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a quant à elle prévu le versement, avant le 30 juin, d'une prime de 1 000 euros par salarié pour les entreprises non concernées par la participation. Est-ce en conséquence d'une évaluation positive de l'application des dispositions de cette loi que le nouveau dispositif est proposé ?

Ensuite, y a-t-il eu une évaluation par le gouvernement des conséquences des retraits anticipés des avoirs détenus au titre de la participation à la suite des mesures prises en 2004 et 2005 ? Connaît-on le potentiel de retraits ? Quelles répercussions attend-on de ces retraits sur la consommation et le pouvoir d'achat ?

Enfin, le gouvernement a-t-il fait des études pour évaluer le risque de substitution entre salaire et épargne salariale ?

Le président Pierre Méhaignerie : L'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires, qui représente une masse importante, n'a pas forcément l'efficacité qu'on attend lorsque les entreprises réfléchissent sur leur avenir. Une réflexion sur leur stabilisation est nécessaire. Le Premier président de la Cour des comptes, M. Philippe Séguin juge, souhaitable de limiter ces allègements aux salaires jusqu'à 1,3 SMIC. Cependant, jusqu'à 1,2 SMIC, ils représentent des montants importants. En revanche, entre 1,2 SMIC et 1,5 SMIC, ils correspondent à des montants beaucoup plus limités. Or ces cotisations concernent des entreprises soumises à la concurrence internationale. L'écart avec nos partenaires de l'Union européenne est considérable et il est forcément tentant pour les entreprises de construire des politiques de contournement de cette obligation de cotiser en maintenant les rémunérations à un faible niveau et en le compensant par d'autres modes de rémunération que le salaire proprement dit. Une réflexion sur les allègements de cotisations sociales est nécessaire pour y introduire une lisibilité dans le temps.

Par ailleurs, la pédagogie est en effet un élément très important. Aujourd'hui, et de plus en plus, la dernière ligne de la feuille de paye est un élément du salaire, mais plus le seul : s'y ajoutent le treizième mois, l'intéressement, la participation, le titre-restaurant, la prime pour l'emploi, le revenu de solidarité active (RSA), *etc.* La lecture d'une feuille de paye ne permet plus forcément de connaître la rémunération réelle du salarié.

Enfin, un récent rapport du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) a fait apparaître que l'effort de productivité de la nation a été absorbé par des prestations plutôt que par le salaire direct. Dans ces conditions ne faudrait-il pas que la nouvelle commission chargée du SMIC soit liée au CERC de façon qu'elle puisse replacer l'évolution du SMIC dans le cadre global de l'évolution des revenus ?

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : La dimension pédagogique est en effet indispensable. Nous sommes conscients qu'il faut, pour l'application de tous les textes relatifs au travail, donner des outils clés en main aux acteurs de l'entreprise, aux prescripteurs : bien des entreprises n'ont pas de dispositif d'intéressement, non pas parce qu'elles refusent d'en établir mais parce qu'elles considèrent qu'ils sont trop compliqués à mettre en place et à gérer. Le ministère travaille donc à simplifier la mise en œuvre des dispositifs favorables aux salariés.

Faut-il que les entreprises fonctionnant par accord de branche puissent bénéficier du crédit d'impôt ? La logique de l'intéressement est une logique souple, de « sur mesure ». La logique des branches n'est absolument pas de cette nature. Dans ce cadre, on peut cependant envisager des solutions : les branches pourraient élaborer des canevas, que les entreprises adapteraient ensuite dans le cadre des procédures souples désormais mises en place, comme le référendum des salariés à la majorité des deux tiers. Car, depuis la loi sur la démocratie sociale, c'est le choix de l'entreprise et non de la branche qui a été fait, y compris par les partenaires sociaux.

Le président Patrick Ollier a évoqué un thème qui lui est cher, l'association capital-travail. Pour la construction de son projet de société, le gouvernement a une approche qui se veut à la fois libérale et sociale. Dans ces conditions, il ne faut pas que les entreprises publiques soient exclues du dispositif instauré par le projet de loi : leurs salariés souhaitent en bénéficier, et nombre de leurs dirigeants sont prêts à les y faire participer. Le gouvernement doit donc pouvoir faire droit à l'amendement présenté en ce sens ; de même, la mise en œuvre politique du « dividende du travail » est importante. La revalorisation des revenus du travail est bien au cœur de la politique de ce quinquennat.

Procéder à des évaluations, comme le souhaite M. Louis Giscard d'Estaing, est important : l'évaluation est indispensable pour pouvoir rectifier les choses lorsque les mesures adoptées n'ont pas les effets attendus.

Simplifier les dispositifs d'épargne interentreprises est en effet un souci du gouvernement. La difficulté est qu'il ne faut pas heurter les principes constitutionnels sur la liberté contractuelle et les conditions de modification des contrats.

Le risque de déstabilisation du capital des entreprises par le déblocage, rendu possible, de l'épargne salariale, est une crainte qui a été formulée par nombre de dirigeants d'entreprise. Elle l'avait déjà été lors de la discussion du texte précédent. Or 3,9 milliards d'euros ont été débloqués en application de ce texte. Pour autant, ces craintes ne se sont pas concrétisées et il n'y a pas eu de déstabilisation.

Le gouvernement est très heureux de la demande formulée par M. Migaud d'un débat de fond. Voici nos propositions et nos réalisations : la majoration des heures supplémentaires, qui a profité à 6 millions de Français, le paiement des journées attribuées au titre de la réduction du temps de travail (RTT), le déblocage de la participation, le présent projet. Nous ne cessons de revaloriser le travail ! Quant aux mesures de déblocage, elles ont porté sur des montants de 7,5 milliards d'euros en 2004, 865 millions d'euros en 2005, 3,9 milliards d'euros en 2008. Des économistes estiment que cela a créé 0,3 % de croissance supplémentaire. Je n'entrerai pas dans ce débat, je sais simplement que cela a profité à des millions de Français.

Un premier bilan des primes exceptionnelles prévues par la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat peut être établi ; en juin 2008, 9 % des entreprises avaient signé ou allaient signer un accord en application de la loi. Grâce aux sondages effectués par l'ACOSS et aux enquêtes des services déconcentrés, le gouvernement continue à affiner les chiffres ; dans les entreprises de 50 salariés et plus, 73 % des salariés ont montré leur intérêt pour le dispositif de déblocage. Mais c'est bien parce qu'il savait qu'il y avait une demande que le gouvernement a élaboré un projet.

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi : Pour répondre d'abord au rapporteur, il me semble que l'idée d'un groupe d'experts rattaché à une commission qui fonctionne déjà permet d'éviter la création d'une structure administrative lourde. L'intervention du Parlement a donc été très utile. Il serait également bon d'enclencher en commun un travail de toilettage de la politique de l'emploi.

M. Gérard Cherpion a évoqué la question du lien entre les entreprises et les branches. Il est vrai que si le dialogue social n'aboutit pas au niveau d'une branche qui compte pourtant des entreprises vertueuses, elles sont pénalisées. Mais cela ne touche que six ou sept branches, qui disposeront d'un temps d'adaptation de deux ans. Nous avons fait le choix politique de placer le dialogue social au niveau de la branche, sachant qu'une fois que la loi aura été votée, nous ferons un travail très actif d'incitation à la négociation. L'idée est de ne pas avoir à en arriver à la sanction pour faire bouger les choses en faveur des salariés les plus modestes.

En ce qui concerne la sanction de 10 % : si une entreprise refuse décidément de se soumettre à ses obligations au bout de deux ou trois ans, nous sommes tout à fait ouverts à l'idée de la majorer. Nous avons même déjà évoqué la possibilité de monter jusqu'à 50 %. En tout cas, nous sommes favorables à ce que les sanctions soient progressives.

MM. Pierre Méhaignerie et Didier Migaud ont soulevé la question des allègements de charges. Même si tous les dispositifs d'allègements ont des sorties en sifflet, on sait que 90 % des allègements sont concentrés sur une fourchette de 1 à 1,35 SMIC et permettent de baisser le coût du travail de douze points. Et le temps très partiel, qu'a évoqué le rapport de la mission d'information commune sur les exonérations de cotisations sociales de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et de la commission des finances de l'Assemblée nationale, présidée par M. Gérard Bapt et dont le rapporteur était M. Yves Bur, ne représente que 1 % du volume total des heures travaillées. Les allègements de charges sont donc un outil extrêmement performant et il faut en conserver une vision globale. Ils jouent par ailleurs un rôle très précieux pour l'insertion dans l'emploi des jeunes et des populations les plus fragiles. Même si le débat s'impose, il faudra donc bien veiller, surtout dans le contexte économique difficile dans lequel nous entrons, à ne pas compromettre le meilleur outil dont nous disposons pour l'emploi, qui bénéficie surtout aux bas salaires. Par ailleurs, si

l'État fait un effort financier important d'allègements de charges, c'est pour obtenir en contrepartie une réelle dynamique salariale. C'est en cela que l'approche de ce projet de loi est équilibrée, même s'il reste, comme toujours, à travailler sur les effets pervers intrinsèques à tous les dispositifs sociaux.

M. Christian Eckert : Je ne vous cache pas l'enthousiasme que nous avons ressenti à voir arriver comme premier texte de la session extraordinaire un projet de loi sur les revenus du travail. Nous étions quelque peu ébaubis, il faut l'avouer, mais surtout pleins d'espoir. C'est dire l'ampleur de notre déception. Car pour nous, gens simples, la première contrepartie du travail est le salaire. Malgré l'imagination colossale dont vous faites preuve, malgré les dispositifs toujours plus complexes que vous présentez sous prétexte de simplification, il nous semble que lorsque l'inflation repart, la première question à aborder est celle des salaires. C'est le salaire qui constitue un revenu régulier, alors que l'intéressement est soumis à des aléas et des fluctuations, et ne bénéficie en outre pas à tous les salariés. Je regrette donc que nous ayons de si mauvaises conditions de travail sur un tel sujet. C'est habituel certes, malgré vos promesses récurrentes, mais nous ne disposerons sans doute pas du rapport avant lundi – il est vrai que le rapporteur a été nommé il y a moins d'une heure – et les amendements seront déposés selon la procédure prévue par l'article 88 du Règlement.

Néanmoins quelques questions se posent déjà. D'abord, combien coûte ce projet ? Si vous voulez doubler les sommes attribuées au titre de l'intéressement, soit six ou sept milliards, et qu'on se fonde sur un taux du crédit d'impôt de 20 %, on arrive en gros entre un et deux milliards de pertes pour le budget de l'État. Confirmez-vous ces chiffres ?

Ensuite, quelles sont les intentions du Gouvernement concernant la *flat tax* de 5 % proposée par M. Yves Bur dans son très intéressant rapport précité ? S'il y a une taxation supplémentaire, le crédit d'impôt paraît tout de suite moins intéressant ! Par ailleurs, nous ne sommes pas rassurés quant au fait que votre dispositif ne se substitue pas à des augmentations de salaires. Qui a dit que les dispositifs relatifs à l'épargne salariale donnent lieu à des arbitrages avec la politique salariale de l'entreprise ? Si l'on se réfère aux propos de M. Philippe Séguin, premier président de la Cour des comptes, dans un rapport de 2007, la Cour des comptes craint elle-même une substitution au salaire !

En outre, nous nous inquiétons de ce que la commission qui était prévue devienne un groupe d'experts. Jusqu'à présent, l'augmentation du SMIC prenait en compte l'inflation et l'évolution du coût du travail, et il fallait ajouter un éventuel coup de pouce décidé par le gouvernement – solution que vous n'avez d'ailleurs pas retenue. Le comité d'expert que vous voulez créer sera en fait plus chargé d'analyser la situation économique que celle des salariés. Or il existe déjà une commission nationale de la négociation collective, qui a l'avantage de comprendre les partenaires sociaux. Comment les deux vont-ils cohabiter ? Enfin, à propos de ce que vous appelez la conditionnalité des aides, vous ne vous montrez pas très coercitifs : les entreprises qui ne respecteraient pas la loi verraient

simplement leurs allègements réduits de 10 % ! Et ladite loi ne demande qu'une simple ouverture des négociations, sans plus de précisions : vous pouvez être sûrs que les entreprises vont les ouvrir ces négociations, mais que beaucoup n'iront pas plus loin ! Ce n'est donc plus la déception qui prime, mais l'inquiétude, en attendant que nous puissions examiner les amendements.

M. Jean-Pierre Balligand : Je voudrais revenir sur les conséquences de l'article 2 sur la situation des petites et moyennes entreprises (PME). Il y a neuf mois, vous avez décidé, avec la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, de changer les règles de la participation. Vous comptiez que 12 milliards seraient dégagés, mais il n'y en a eu que 3,9. La question n'est donc pas si simple que vous le pensiez. Par ailleurs, la situation des PME est bien pire qu'il y a neuf mois. Je le dis avec solennité : elles vont vivre deux ou trois trimestres catastrophiques. Les patrons – et pas ceux qui connaissent déjà des ennuis ! – nous disent que les banques ne débloquent plus suffisamment de crédits. La question des fonds propres est donc plus déterminante que jamais, et les fonds de participation des entreprises de plus de cinquante salariés sont des quasi-fonds propres. Il y a neuf mois, le financement de l'économie ne revenait pas cher. Aujourd'hui, le coût du crédit n'est plus le même. On n'obtient pas d'argent pour investir en dessous d'un taux de 5,4 ou 5,6 %. Le dispositif de l'article 2 est donc procyclique. Il va augmenter les difficultés des PME au lieu de les résoudre, et je ne pense pas qu'il réponde en quoi que ce soit à la question du pouvoir d'achat. En revanche, il revient à aligner le régime de la participation sur celui de l'intéressement. Il n'y a plus de réelle différence entre les deux aujourd'hui. Le dispositif que vous mettez en place va siphonner les fonds de participation, qui bénéficient certes aux salariés, mais qui offrent aussi un financement non négligeable aux PME. C'est une question très importante.

M. Jérôme Cahuzac : Nous sommes en train de revivre le début des années 1970 : un choc externe, aux causes certes différentes mais aux conséquences identiques, avec un renchérissement considérable du coût des matières premières. Dans les années 1970, les pouvoirs publics avaient choisi de faire payer ce choc par les entreprises, ce qui avait causé une inflation à deux chiffres que le pays a eu beaucoup de mal à résorber, n'y parvenant vraiment qu'à partir de 1981. Certains estiment qu'il ne faut pas répéter ce qu'ils considèrent comme une erreur et que ce choc doit être supporté non par les entreprises, mais par les ménages. L'inflation officielle est en France de 1,6 % mais on sait qu'elle sera en réalité deux ou trois fois plus élevée. Ses conséquences sur le pouvoir d'achat ne sont en rien amoindries par les textes qui se succèdent. Faut-il en conclure que le gouvernement a décidé de faire payer ce choc externe par les ménages, d'où la modération salariale qu'il faut compenser en mobilisant la seule épargne dont les salariés disposent, celle des fonds de participation ? Ce serait la raison pour laquelle vous alignez les régimes d'intéressement et de participation, qui sont pourtant fondamentalement différents. Ce faisant, vous courez le risque de mettre les PME dans une situation extrêmement délicate, car leurs fonds propres seront siphonnés. En outre, l'intéressement qui sera débloqué sera

désormais soumis aux cotisations sociales. C'est donc une taxation supplémentaire, soit la dix-septième ou dix-huitième depuis 2002...

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : Cela n'en fera jamais autant que sous le gouvernement Jospin.

M. Jérôme Cahuzac : Autre question : à combien estimez-vous le gain pour la sécurité sociale ? Celle-ci pourra-t-elle ainsi réduire un peu son déficit, puisque la réforme de 2004, qui devait ramener les comptes de l'assurance maladie à l'équilibre pour 2007, a manifestement échoué ? Enfin, n'estimez-vous pas que le calendrier prévu à l'article 5 pourrait être resserré ? Un rapport pour juin 2010 et des actions l'année suivante... Vous vous laissez le temps de réfléchir ! Mais cela confirme sans doute votre choix de faire supporter la rigueur aux salariés.

M. Jean-Pierre Brard : On nous avait promis que la réforme constitutionnelle donnerait au Parlement plus de temps – et même six semaines ! – pour travailler sur les textes. Je plains ceux qui ont été assez naïfs pour le croire.

Les propos grandiloquents qui viennent d'être tenus ne permettent pas de cacher la véritable destination de ce texte : continuer l'opération de démantèlement de notre socle social. Et quand M. Xavier Bertrand parle de procéder à une évaluation, je dois lui rappeler qu'il existe déjà des experts pour la mener : ceux de la Cour des comptes. Mais je comprends qu'il ne veuille pas les entendre, puisqu'ils disent que les exonérations de cotisations sociales ne servent à rien ! M. Pierre Méhaignerie lui-même est hostile à toute nouvelle niche fiscale. C'est peut-être pour cette raison qu'il a quitté cette réunion...

M. Xavier Bertrand nous a annoncé vouloir « moderniser » le SMIC. C'est le terme qu'on utilise dès qu'on veut faire un coup tordu. M. Laurent Wauquiez, qui n'a pas encore son habileté, même s'il y travaille, compare plutôt le SMIC à l'alpha et l'oméga, à un plafond de verre. Un plafond que vous voulez faire sauter, en écartant toute responsabilité politique de la fixation du SMIC. C'est pour cela que vous insistez tellement sur la pédagogie : il faudra en effet sortir toute la propagande disponible pour vendre votre salade ! Car votre dispositif va aboutir en fait à réduire le pouvoir d'achat et va faire se substituer l'épargne salariale aux salaires déficients. Et la sanction de 10 % n'est qu'un leurre : en fait, vous dites clairement aux patrons que s'ils ne négocient pas, ils recevront quand même 90 % de leurs exonérations ! Peut-être, après un petit-déjeuner avec les élus de l'UMP, irez-vous dans l'hémicycle jusqu'à une sanction de 20 ou 25 %... Bref, vous êtes en train de détruire l'épargne salariale. M. Patrick Ollier a parlé de l'association entre le capital et le travail. Pour ma part, je sais bien, entre le cheval et le cavalier, qui galope et qui se laisse porter, mais s'il y croit encore... Ce que je constate, c'est que malgré vos efforts, vous n'avez pas réussi à chasser la lutte des classes.

Pour finir, ce texte est un mauvais coup porté aux régimes sociaux et au pouvoir d'achat. Nous ferons notre propre travail de pédagogie et vous resterez tout nus à la fin du débat, aussi obscènes que l'est votre politique.

M. Régis Juanico : Deux questions s'imposent d'abord quant à ce nième texte sur le pouvoir d'achat : à combien de salariés doit-il bénéficier, et quelle efficacité peut-on en attendre, compte tenu de ce qu'on sait de celle des textes précédents ? En effet, l'intéressement ne concerne que 15 à 20 % de l'ensemble des salariés et tous les textes votés dans ce domaine depuis six ans n'ont eu qu'une utilité marginale, qu'il s'agisse du déplaçonnement du contingent d'heures supplémentaires, du rachat des journées attribuées au titre de la réduction du temps de travail (RTT) ou de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA. Certes, on attend les résultats de la loi Bertrand sur le temps de travail avec impatience, mais cela ne changera rien : l'ensemble des dispositifs bâtis par le gouvernement ne concerne en fait qu'environ 20 % des salariés.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : C'est faux !

M. Régis Juanico : Ce serait pourtant la moindre des choses que de s'occuper de l'ensemble des salariés, sachant déjà que toutes les victimes des plans sociaux – qui se multiplient – sont exclues de ces dispositifs. C'est d'un point de vue global qu'il faut envisager le problème de l'emploi salarié. La situation est désastreuse. Au deuxième trimestre, l'économie française a détruit plus d'emplois qu'elle n'en a créés. Les entreprises dégraissent massivement, qu'il s'agisse du secteur de l'automobile avec Renault, des banques ou de l'industrie agroalimentaire, avec les entreprises Doux ou Jean Caby par exemple. Comment comptez-vous accompagner tous ces salariés, en termes de reclassement ou de revitalisation des territoires ?

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : Quel bonheur que ce débat, où l'on entend à nouveau dans la bouche des socialistes des mots tels que « travail » ou « salaire » ! Je vois aussi que vous attendiez avec impatience l'application de la réforme constitutionnelle. Que n'avez-vous poussé la cohérence jusqu'à la voter ? Certain, chez vous, a eu le courage de le faire. Quant à la substitution aux salaires, je rappelle que ce projet touche à la fois à l'intéressement et à la participation, à la question du SMIC et aux salaires minimums, à la négociation de branche. La question des salaires n'étant pas laissée de côté, il n'y a aucun risque de substitution. Quitte à vous contrarier, l'évolution des salaires a été proche de 3,5 % en 2007 et devrait être équivalente cette année ! L'intéressement et la participation ne sont pas nouveaux. Les risques de substitution existaient déjà, mais ne se sont jamais concrétisés. Sinon, comment expliquer que toutes les entreprises ne se précipitent pas sur ces dispositifs ? Il y a longtemps que gauche et droite voulaient agir dans ce domaine. Je comprends que cela vous gêne que ce soit nous qui le fassions, mais il faut quand même agir. Et je ne soulèverai même

pas un argument juridique incontestable, dont vous êtes parfaitement conscients : il n'est pas possible d'imposer une obligation de résultat dans une loi.

À propos du déblocage de la participation, M. Jean-Pierre Balligand, je ne peux que constater qu'à chaque fois qu'il est question de laisser un libre choix au salarié, vous êtes contre. Mais en quoi le Parlement ou le gouvernement pourraient-ils décider de ce qui est le mieux pour le salarié ? Nous sommes assurément favorables à ce libre choix, même si des règles sont indispensables pour l'encadrer. D'ailleurs, alors que certains craignaient que le capital des entreprises de grande distribution ne soit déstabilisé par cette possibilité, cela n'a pas été le cas. Les salariés savent parfaitement qu'il peut être de leur intérêt de placer de l'argent dans la participation. Certes, le montant qui a été débloqué, 3,9 milliards, est inférieur à ce qui avait été prévu, mais ce chiffre est loin d'être négligeable si l'on prend en compte le contexte boursier que nous connaissons depuis le début de l'année, et l'injection de ces fonds a eu un effet important pour notre économie. Enfin, il y a d'autant moins de raison de déstabilisation que nous parlons ici de flux, et non de stocks. Rien n'est ajouté aux déblocages qui existent déjà. Il nous semble raisonnable de garder les mesures de déblocage pour des cas exceptionnels et de faire prévaloir, au quotidien, le libre choix des salariés.

M. Jean-Pierre Balligand : Je serai d'accord avec votre analyse s'il est démontré que les 1,6 million de salariés qui ont débloqué leur participation sont dans des conditions diverses. Mais s'ils sont tous parmi les plus pauvres, si ces gens n'ont que cette solution pour vivre, ce qui aboutit à appauvrir leur entreprise et à hypothéquer leur niveau de retraite, vous avez tort.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : L'évaluation est donc indispensable. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé aux directions du travail de faire remonter leurs informations au plus vite. Mais ces données sont influencées par un autre facteur : l'accès à l'information. En tout état de cause, même s'il existe des tensions salariales, même si l'inflation a relancé les discussions à ce sujet – sans oublier que les hausses de salaires entretiennent elles-mêmes l'inflation – les évolutions salariales ne sont pas contestables.

J'en viens à la question du forfait social, ou de la *flat tax*. M. Jérôme Cahuzac, en l'évoquant, s'est montré l'exemple type de l'orthodoxie, qui confine hélas souvent au conservatisme. Lors de la réforme de 2004, le déficit de l'assurance maladie se montait à 12 milliards et filait vers les 20 milliards. Notre réforme doit ramener l'équilibre.

M. Jérôme Cahuzac : Donc vous êtes content de vous...

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : Nous sommes passés à 4 milliards ! Un déficit divisé par trois, cela ne s'est pas produit souvent ! Et il est clair que si cette réforme avait été engagée avant 2002, nous n'aurions pas connu tant de difficultés. Mais pour

faire des réformes, il faut du courage politique, ce qui n'était pas le plus courant à l'époque.

Le forfait social sur l'intéressement et la participation contribuera donc à revenir à l'équilibre. C'est une idée qui transcendait les clivages politiques avant de trouver son application dans ce texte. Même si son taux n'a pas encore été arrêté, le rendement attendu est de 300 millions. Quant au crédit d'impôt, si l'intéressement est doublé, il atteindra 500 millions pour 2009 et progressera ensuite en fonction du succès de l'opération. Vos propos confinent à la sinistrose. Notre pays a des atouts. Il fait des réformes. La seule façon d'assurer notre avenir est de continuer dans cette voie. C'est ce à quoi visent la libération du travail, la hausse des rémunérations et l'ensemble de nos choix politiques. Le débat dans l'hémicycle nous permettra de confronter nos arguments sur ce point.

Enfin, M. Régis Juanico a évoqué la question de l'incitation fiscale. Aujourd'hui, 4,3 millions de salariés sont concernés par l'intéressement, et 5,2 par la participation. L'incitation fiscale a une cible clairement prioritaire : les salariés des PME, qui ne sont que 6 % à profiter de l'intéressement, contre 53 % dans les entreprises de plus de cinquante salariés. C'est sur les PME et les très petites entreprises (TPE) que nous devons faire porter nos efforts.

M. Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi :

M. Christian Eckert a souligné que ce texte était centré sur les salariés les plus modestes, mais s'est demandé s'il était assez coercitif. Le problème est que nous ne voulons pas qu'il soit coercitif, car nous ne voulons pas forcer le dialogue social. C'est pourquoi nous avons choisi l'incitation.

Par ailleurs, je ne suis pas sûr d'avoir bien suivi votre raisonnement, M. Cahuzac. Pour vous, entre 1975 et 1983, on a fait payer l'inflation aux entreprises, ce qui est une erreur à ne pas réitérer. Pour notre part, nous pensons que l'erreur réside dans un traitement uniforme de situations très diverses et dans la coercition : faire supporter automatiquement l'effort à une seule catégorie, que ce soit les salariés ou les entreprises. C'est pourquoi ce texte prévoit aussi un effort sans précédent pour les minima de branche, qui ne pourront être durablement inférieurs au SMIC. En outre, je ne pense pas qu'on puisse craindre que les entreprises se contentent d'ouvrir formellement des négociations pour éviter les sanctions. Le code du travail encadre en effet strictement le déroulement des négociations. Nous pourrions débattre de l'opportunité d'aller plus loin, mais des garanties existent déjà. Je ne pense pas non plus que deux ans soient un délai trop long pour les sept branches et les 200 000 salariés concernés. Notre but est d'aboutir au plus vite et nous lancerons dès l'adoption de la loi un travail d'accompagnement des branches, mais l'important est surtout de trouver le bon équilibre entre l'effort demandé aux salariés et aux entreprises.

M. Jean-Pierre Brard a parlé de plafond de verre à propos du SMIC. Je pense que de nombreux salariés sont « scotchés » au SMIC pour toute leur carrière et qu'il faut établir un étalement des salaires pour leur assurer une progression. Un

rééchelonnement des grilles salariales est indispensable. M. Juanico, je me tiens à votre disposition pour travailler sur le cas de l'entreprise Jean Caby.

M. Charles de Courson : L'exonération de cotisations sociales entraîne-t-elle une compensation pour les organismes de sécurité sociale ? Et comment avez-vous pu estimer le coût du crédit d'impôt : vous vous fondez sur un doublement de l'intéressement, mais quelle est la sensibilité des entreprises à ces nouvelles dispositions ?

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : Notre dispositif ne consiste aucunement en une substitution aux salaires. Il n'y a donc aucune perte de recettes pour la sécurité sociale. Le seul coût budgétaire est fiscal : c'est le crédit d'impôt. Il a été évalué par un travail en commun avec les associations du secteur, les entreprises, quelle que soit leur taille, et les prescripteurs. Nous tablons sur une évolution annuelle linéaire de 25 %, puis de 22 %, puis de 17 %, mais il pourrait y avoir de bonnes surprises. D'où l'importance de nos efforts de pédagogie.

M. Gérard Bapt : Le rapport de M. Yves Bur précité avait posé comme exigence de ne pas créer de nouvelle dépense fiscale, et la Cour des comptes s'est toujours exprimée dans ce sens. Vous allez donc à leur rencontre. Quant à votre politique d'incitation, vous avez prévu de la rendre plus contraignante si le rapport d'étape, destiné à évaluer la diffusion de l'intéressement en 2010, en faisait apparaître la nécessité. Mais pourquoi ne pas choisir tout de suite cette option, s'il y a vraiment urgence ?

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité : C'est comme pour le libre choix du salarié : il y a un véritable clivage entre nous. Vous êtes hostiles à l'incitation. Moi, j'y crois. Surveiller n'est pas se méfier et le bilan de 2010 sera très utile pour constater le rythme de progression du dispositif. Mais, en attendant, j'assume de préférer l'incitation. Quant au rapport de M. Yves Bur, je rappelle qu'il n'y a aucune substitution entre notre dispositif et les salaires et que, puisqu'il n'y avait pas de cotisations auparavant, il n'y a aucune perte de recettes. Pour tenter de semer la confusion, vous évoquez sans cesse le rapport de M. Bur. Heureusement qu'il est là pour vous donner des idées... Pour finir, je voudrais préciser les chiffres que je vous ai donnés tout à l'heure : selon *Les Échos*, l'augmentation du salaire moyen serait de 3,26 % en 2008 pour l'ensemble des salariés, et de 3,73 % en 2009. Celles des employés et des ouvriers seraient respectivement de 3,24 % et de 3,20 % en 2008.

*

M. Pierre Morange, vice-président : Je prends acte de ce que les commissaires présents ne souhaitent pas s'exprimer au titre de la discussion générale du projet de loi, l'audition des ministres ayant permis à chacun de le faire longuement.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

La commission a examiné les articles du présent projet de loi au cours de sa séance du mercredi 17 septembre 2008.

Article 1^{er}

Crédit d'impôt au profit des entreprises concluant un accord d'intéressement Versement d'une prime exceptionnelle d'intéressement

Cet article a deux objets : il crée un crédit d'impôt au profit des entreprises concluant un accord d'intéressement ; il rend possible pour les entreprises concluant un accord d'intéressement le versement d'une prime d'intéressement exceptionnelle pour leurs salariés.

1. La création d'un crédit d'impôt au profit des entreprises concluant un accord d'intéressement

Les paragraphes I à V de cet article (alinéas 1 à 15) portent création d'un nouveau crédit d'impôt, de manière à encourager le développement de l'intéressement dans les entreprises, et tout particulièrement les plus petites d'entre elles.

Le régime de ce crédit d'impôt est fixé selon des modalités assez usuelles en matière fiscale. On rappellera qu'un crédit d'impôt peut être défini comme un montant susceptible d'être déduit de l'impôt dû. Sept types de règles doivent être déterminées : le champ des entreprises concernées ; le montant du crédit d'impôt ; les règles éventuelles de cumul avec d'autres crédits d'impôt ; le régime applicable en cas de fusion ; les obligations déclaratives ; les règles d'imputation ; les règles applicables aux groupes de sociétés ; les modalités d'entrée en vigueur.

a) Le champ des entreprises concernées

Aux termes de l'**alinéa 1** de l'article 1^{er}, il est créé un nouvel article 244 *quater* T dans le code général des impôts. Cet article est inséré après l'article 244 *quater* S du code général des impôts, soit – assez naturellement – à la fin d'une longue série d'articles relatifs aux crédits d'impôt déjà existants.

Ce nouvel article comporte un premier paragraphe I définissant le champ des entreprises concernées (**alinéa 2** de l'article 1^{er}). Les entreprises concernées sont déterminées d'une double manière : il s'agit des entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées dans certaines conditions ; ces entreprises doivent en outre conclure un accord d'intéressement.

• *Des entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées dans certaines conditions*

Il reviendra à une instruction fiscale de préciser ce qu'il faut entendre par « *entreprises imposées d'après leur bénéfice réel* » : mais d'ores et déjà on peut penser que bénéficieront ainsi du crédit d'impôt les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel d'imposition, qu'il soit normal ou simplifié, de plein droit ou sur option, ainsi que les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu selon le régime de la déclaration contrôlée.

De même, pourraient sans doute bénéficier du dispositif les établissements publics et les associations, dès lors qu'ils sont soumis à l'impôt sur les sociétés.

En revanche, ne pourraient pas bénéficier du crédit d'impôt les entreprises non soumises à l'impôt sur les sociétés – par exemple les associations n'exerçant pas d'activités lucratives au sens de l'article 206-1 du code général des impôts – ou exonérées de l'impôt sur les sociétés par une disposition particulière, par exemple les sociétés anonymes de crédit immobilier exonérées de l'impôt sur les sociétés en application du 4^o *ter* du 1 de l'article 207 du code général des impôts.

Devraient également être exclues du bénéfice du crédit d'impôt, lorsqu'elles n'ont pas opté pour l'imposition selon un régime réel, les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu selon le régime du forfait prévu par l'article 64 du code général des impôts en matière de bénéfices agricoles, selon le régime des micro-entreprises prévu par l'article 50-0 du code précité en matière de bénéfices industriels et commerciaux ou selon le régime déclaratif spécial prévu par l'article 102 *ter* du même code en matière de bénéfices non commerciaux.

En tout état de cause, il serait opportun que le gouvernement puisse confirmer, à l'occasion de la séance publique, la teneur de l'instruction fiscale qui sera prise en application du présent article afin que soit défini sans ambiguïtés le champ des entreprises concernées par le dispositif.

S'agissant des entreprises exonérées totalement ou partiellement d'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu par application d'un abattement sur les bénéfices réalisés, le projet de loi précise expressément qu'elles pourront dans le même temps bénéficier du dispositif du crédit d'impôt.

Il s'agit : des entreprises nouvellement créées (article 44 *sexies* du code général des impôts) ; des entreprises qualifiées par le code général des impôts de jeunes entreprises innovantes (article 44 *sexies* A du code général des impôts) ; des entreprises créées pour reprendre une entreprise industrielle en difficulté (article 44 *septies* du code général des impôts) ; des entreprises implantées dans les zones franches urbaines (articles 44 *octies* et 44 *octies* A du code général des impôts) ; des entreprises implantées en Corse (article 44 *decies* du code général des impôts) ; des entreprises participant à un projet de recherche et de développement (article 44 *undecies* du code général des impôts) ; et des

entreprises présentes dans les bassins d'emploi à redynamiser (article 44 *duodecies* du code général des impôts).

Ces dispositions correspondent à une pratique courante, qui consiste à permettre à certaines entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôt alors même qu'elles bénéficient déjà par ailleurs d'une exonération, ce double avantage étant justifié par leur situation particulière.

En l'absence de mention spécifique concernant la nature de l'activité des entreprises susceptibles de bénéficier du nouveau dispositif, on peut penser que le crédit d'impôt s'appliquera quelle que soit la nature de cette activité : activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole, et ce quel que soit le mode d'exploitation de l'entreprise (entreprise individuelle, sociétés de personnes, sociétés de capitaux, *etc.*).

- *Des entreprises ayant conclu un accord d'intéressement*

Les entreprises doivent aussi avoir « *conclu un accord d'intéressement en application des dispositions du titre I^{er} du livre III de la troisième partie du code du travail* ».

On rappellera que le titre I^{er} du livre III (« *Intéressement, participation et épargne salariale* ») de la troisième partie (« *Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale* ») du code du travail est consacré au régime de l'intéressement et comporte les articles L. 3311-1 à L. 3315-5, relatifs à l'ensemble des règles définissant ce régime : champ d'application ; modalités de mise en place de l'intéressement ; contenu et régime des accords d'intéressement ; procédures de dépôt des accords et de mise en œuvre du contrôle administratif ; règles applicables en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise ; règles de calcul, de répartition et de distribution de l'intéressement ; régime social et fiscal applicable (*voir un résumé de ce régime dans la partie générale du rapport*).

Le projet de loi choisit donc de centrer le crédit d'impôt sur la situation des entreprises pratiquant l'intéressement, non la participation. Le crédit d'impôt sera en effet attribué « *au titre des primes d'intéressement* » – et à ce seul titre – dues en application d'un accord d'intéressement conclu par les entreprises concernées. Ce choix est justifié notamment par la souplesse que permet la mise en œuvre des accords d'intéressement, en particulier par la latitude laissée dans le choix de la formule de calcul et la prise en compte de critères permettant d'apprécier les performances ou les résultats de l'entreprise concernée.

Parce que le projet de loi vise à encourager le développement de l'intéressement par la conclusion d'accords nouveaux, seuls les accords conclus à compter de la date de publication de la loi seront pris en considération, conformément à la règle posée par le V de cet article 1^{er} (*voir infra le commentaire de l'alinéa 15*).

b) Le montant du crédit d'impôt

Le II du nouvel article 244 *quater* T (alinéas 3 à 5 de l'article 1^{er}) définit le montant du crédit d'impôt. Le montant retenu correspond à un taux de 20 % appliqué à l'ensemble des primes nouvelles versées au titre de l'intéressement. Il est donc établi une forme de proportionnalité entre l'avantage attribué et l'effort effectué par l'entreprise, ce qui aurait été moins le cas avec l'institution d'un crédit d'impôt dont le montant aurait été défini par une somme fixe.

Le montant du crédit d'impôt n'est pas plafonné, conformément à l'objectif poursuivi d'une incitation maximale au développement de l'intéressement. En outre, il aurait été malaisé de déterminer un plafond unique compte tenu de l'application à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, du crédit d'impôt et en prévoir plusieurs aurait été facteur de complexité. Mais il faut rappeler aussi que les sommes versées au titre de l'intéressement font elles-mêmes l'objet de dispositions de droit commun établissant des plafonds.

Le projet de loi distingue deux situations, selon que les entreprises sont ou non déjà couvertes par un accord d'intéressement.

• *Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement*

Pour les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement, il convient de procéder au calcul de la différence entre la moyenne des primes dues en application de l'accord préexistant et les primes d'intéressement versées en application du nouvel accord conclu, au titre de l'exercice considéré. L'objectif poursuivi est de favoriser l'accroissement des montants versés au titre de l'intéressement, dont on rappellera qu'ils étaient en moyenne de 1 386 euros par salarié en 2005 et de 1 532 euros par salarié en 2006 ⁽¹⁾.

La moyenne peut porter en pratique sur trois années car tout accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans (*article L. 3312-5 du code du travail*).

Exemple

Une entreprise est couverte par un accord d'intéressement conclu de 2006 à 2008, ayant conduit à des versements de 100, 102 et 105 pour chacune de ces années : soit une moyenne de 102,3.

L'entreprise conclut en 2009 (soit après la publication de la nouvelle loi) un nouvel accord : en 2009, l'intéressement est de 110.

Le crédit d'impôt attribué au titre de l'année 2009 sera de $20\% \times (110 - 102,3) = 1,5$.

Si, en 2010, l'intéressement n'est que de 100, le crédit d'impôt attribué au titre de l'année 2010 sera de $20\% \times (100 - 102,3)$ soit un montant nul.

(1) Chiffres de la direction statistique du ministère en charge du travail (DARES, juin 2008).

• *Les entreprises non couvertes par un accord d'intéressement*

Pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord d'intéressement au moment de la publication de la loi et « *lorsque aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours* », le crédit d'impôt est calculé sur le seul exercice considéré.

Exemples

– *Une entreprise conclut pour la première fois un accord d'intéressement pour la période 2009-2011. L'intéressement s'élève à 110 en 2009.*

Le montant du crédit d'impôt attribué au titre de l'année 2009 sera de $20\% \times 110 = 22$.

– *Une entreprise a été couverte par un accord d'intéressement entre 2005 et 2007, pour un montant annuel moyen de 102,3. Elle conclut un nouvel accord pour les années 2011 à 2013. Si en 2011, l'intéressement s'élève à 110, le crédit d'impôt accordé au titre de l'année 2011 sera de $20\% \times (110 - 102,3) = 1,5$.*

– *En revanche, si l'entreprise a été couverte par un accord d'intéressement entre 2005 et 2007 pour un montant annuel moyen de 102,3 et qu'elle conclut un nouvel accord pour les années 2012 à 2014, quatre années (et en l'espèce quatre exercices) se sont écoulés depuis le dernier accord : si en 2012, l'intéressement s'élève à 110, le crédit d'impôt accordé au titre de cette année 2012 sera de $20\% \times 110 = 22$.*

On arrive donc à la situation dans laquelle les entreprises pratiquant déjà l'intéressement sont d'une certaine manière défavorisées par rapport à celles qui ne le pratiquent pas encore. Mais il faut garder à l'esprit que le dispositif vise à encourager le développement de l'intéressement dans les petites entreprises, où par définition il existe assez peu : dès lors il est compréhensible de prévoir l'incitation la plus forte au profit des entreprises jusqu'ici dépourvues de tout intéressement.

Le tableau présenté ci-après synthétise ces différents exemples sous une forme chiffrée.

Exemples chiffrés de mise en œuvre du crédit d'impôt prévu à l'article 1^{er} du projet de loi

Taux du crédit d'impôt		20%									
Cas 1 : accords consécutifs		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
A- Intéressement		100	102	105	110	100	105	110	112	115	
<i>Nombre de salariés</i>		200	205	210	210	210	220	250	270	280	
<i>Moyenne par salarié</i>		0,50	0,50	0,50	0,52	0,48	0,48	0,44	0,41	0,41	
B- Moyenne de l'accord précédent					102,3	102,3	102,3	105	105	105	
C- Accroissement : A-B					7,7	-2,3	2,7	5,0	7,0	10,0	
Crédit d'impôt					1,5	0,0	0,5	1,0	1,4	2,0	

Cas 2 : 1er accord en 2008		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A- Intéressement		0	0	0	110	113	116	120	122	124
B- Moyenne de l'accord précédent								113	113	113
C - Assiette du crédit d'impôt : = A, jusqu'en 2010 puis A-B(2011-2013)					110,0	113,0	116,0	7	9	11
Crédit d'impôt					22,0	22,6	23,2	1,4	1,8	2,2

Cas 3 : accords successifs avec interruption de trois ans au plus		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A- Intéressement		100	102	105	0	0	0	110	113	116
B- Moyenne de l'accord précédent								102,3	102,3	102,3
C - Accroissement A-B								7,7	10,7	13,7
Crédit d'impôt								1,5	2,1	2,7

Cas 4 : accords successifs avec interruption de 4 ans ou plus=comme si 1er accord		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
A- Intéressement		100	102	105	0	0	0	0	110	113	116
B - Assiette du crédit d'impôt = A					0	0	0	0	110,0	113,0	116,0
Crédit d'impôt									22,0	22,6	23,2

Source : *ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.*

c) Réglement de non-cumul avec un autre crédit d'impôt

Le III de l'article 244 *quater* T (**alinéa 6** de l'article 1^{er}) pose une règle de non-cumul du nouveau crédit d'impôt avec tout autre crédit existant : les primes d'intéressement ne doivent pouvoir faire l'objet que de la nouvelle mesure. Interrogés par le rapporteur sur l'existence de ces crédits, les services des ministères en charge du travail et de l'économie ont considéré que cette disposition vise essentiellement le crédit d'impôt recherche, susceptible de s'appliquer aux montants versés au titre de l'intéressement.

d) Régime applicable en cas de fusion, apports ou opérations assimilées

Ce régime, prévu au IV de l'article 244 *quater* T tel que rédigé par l'**alinéa 7** de l'article 1^{er} peut être ainsi résumé : en cas de fusion, d'apports ou d'opérations assimilées pendant l'application de l'accord en cours ou de l'accord précédent, ou au cours de l'un des trois exercices séparant l'accord en cours du précédent, le montant des primes auquel il est fait référence est égal au montant moyen des primes dues au titre de l'accord précédent, multiplié par le nombre de salariés constatés à l'issue de ces opérations.

L'idée d'une référence au montant moyen des primes versées, rapportées au nombre de salariés à l'issue des opérations, paraît légitime. Mais il conviendra de préciser, par voie réglementaire, les modalités de mise en œuvre de ce régime, difficile à appréhender aux termes de ce seul alinéa.

e) Détermination des obligations déclaratives

Le V de l'article 244 *quater* T (**alinéa 8** de l'article 1^{er}) renvoie, comme il est d'usage en matière de crédit d'impôt, le soin à un décret de fixer les conditions d'application de l'ensemble de l'article, notamment les obligations déclaratives. Ce décret pourrait ainsi comporter, très concrètement, un exemple de formulaire obligatoire à remplir par l'entreprise susceptible de bénéficier du crédit d'impôt.

À la suite de nombreux avis convergents recueillis au cours des auditions, le rapporteur souhaite insister sur la nécessité d'un effort de pédagogie de la part des pouvoirs publics de manière à ce qu'en pratique, les petites et moyennes entreprises soient véritablement incitées à se saisir du nouveau dispositif. Des documents lisibles et simples doivent donc impérativement être mis à la disposition des chefs d'entreprise.

Ce décret devrait avoir un objet plus large encore et il lui reviendra sans doute de définir d'autres règles relatives aux modalités de détermination et d'imputation du crédit d'impôt. Sur cette question, des explications du gouvernement au cours de la séance publique seront bienvenues.

f) Modalités d'utilisation du crédit d'impôt

Le crédit d'impôt peut être imputé sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés : s'il ne s'applique qu'aux entreprises, celles-ci peuvent en effet relever de l'un ou l'autre type d'imposition. Les sociétés redevables de l'impôt sur les sociétés sont, aux termes de l'article 206 du code général des impôts, les sociétés anonymes, sociétés en commandite par actions, sociétés à responsabilité limitée (SARL), sociétés coopératives et leurs unions ainsi que les sociétés par actions simplifiées ; en revanche, les bénéficiaires des sociétés de personnes sont imposables entre les mains des associés, chacun étant personnellement soumis à l'impôt sur le revenu à raison de la part de bénéfice correspondant à ses droits.

• *Les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu*

S'agissant des entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, le II de l'article 1^{er} (**alinéas 9 et 10** de l'article 1^{er}) insère un article 199 *ter* R après l'article 199 *ter* Q du code général des impôts, autrement dit à la fin d'une série d'articles consacrés – par des dispositions similaires au dispositif retenu au cas présent – aux modalités d'imputation sur l'impôt sur le revenu de différents crédits d'impôt.

Cet article prévoit que le nouveau crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable au titre de l'année « *ou de la période de douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues* ». Cette précision soulève deux types de questions.

– D'une part, il est opportun de prévoir le cas où l'accord d'intéressement a programmé le versement annuel des sommes à un moment ne coïncidant pas avec la fin de l'année civile. Cependant, il faut observer que l'article L. 3313-2 du code du travail, s'il fait obligation à l'accord d'intéressement de définir les dates du versement, ne comporte aucune clause obligatoire relative à une périodicité annuelle.

La circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale rappelle au contraire que « *les signataires de l'accord peuvent (...) retenir une période de calcul inférieure à l'exercice : [l'article L. 3314-2] du code du travail prévoit que la formule de calcul puisse retenir des périodes de calcul d'une durée inférieure à une année, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois. Il ne saurait donc y avoir de période de calcul inférieure au trimestre, non plus que plusieurs périodes infra-annuelles de durées différentes dans un accord (par exemple une année divisée en deux trimestres et un semestre), puisque la loi prévoit que l'accord doit choisir une période infra-annuelle de référence. On ne saurait donc segmenter l'année qu'en période de calcul de trois, quatre ou six mois* ».

Dans le cas, par exemple, où un accord prévoit le versement des sommes au titre de l'intéressement tous les six mois, il sera opportun de déterminer, par voie réglementaire, la modalité selon laquelle sera prise en compte une période plus longue d'une année.

– D’autre part, la question pourra se poser du cas de clôture de l’exercice en cours d’année. Pour un nombre non négligeable d’entreprises en effet, l’exercice ne coïncide pas avec l’année civile. Là encore, des précisions seront utilement apportées par voie d’instruction fiscale.

Comme il en va habituellement en matière de crédit d’impôt, la dernière phrase de l’article 220 Y pose la règle de la restitution des crédits d’impôt non imputés : l’excédent de crédit d’impôt qui ne pourra être imputé par une entreprise au cours d’un exercice (dans la mesure où il excède le montant de l’impôt dû au titre dudit exercice) devra être restitué à cette entreprise.

Exemple

Soit une entreprise dont l’exercice ainsi que la périodicité des versements des primes d’intéressement coïncident avec l’année civile. Au titre de l’exercice clos le 31 décembre 2009, elle bénéficie d’un crédit d’impôt d’un montant de 20 000 euros. L’entreprise est déficitaire au titre de cet exercice.

- Montant du crédit d’impôt dont bénéficie l’entreprise au titre de 2009 : 20 000 euros¹
- Impôt sur les sociétés dû par l’entreprise au titre de l’exercice clos en 2009 : 0 euros
- Montant de crédit d’impôt imputé sur l’impôt dû par l’entreprise : 0 euros
- Excédent de crédit d’impôt qui doit être restitué à l’entreprise : 20 000 euros

¹ Cas d’une entreprise de 100 salariés versant à chacun une prime annuelle de 1 000 euros, bénéficiant donc d’un crédit d’impôt de $20\% \times 100\,000 = 20\,000$ euros en l’absence d’accord d’intéressement antérieur.

● *Les entreprises soumises à l’impôt sur les sociétés*

S’agissant des entreprises soumises à l’impôt sur les sociétés, les **alinéas 11 et 12** de l’article 1^{er} insèrent après l’article 220 X du code général des impôts un nouvel article 220 Y. Là encore, ce nouvel article prend place à la suite d’une longue série d’articles similaires concernant les modalités d’imputation de différents crédits d’impôt sur l’impôt sur les sociétés.

L’article 220 Y prévoit que le nouveau crédit d’impôt s’impute sur l’impôt sur les sociétés de l’exercice au titre duquel les primes d’intéressement sont dues.

Cette disposition aussi peut conduire à poser certaines questions. La circulaire précitée du 14 septembre 2005 précise en effet que « *la période de calcul de l’intéressement est le plus souvent l’exercice. Mais cette période de calcul peut être différente de l’exercice comptable, fiscal ou social. Ainsi une entreprise dont l’exercice fiscal est l’année civile peut retenir, par exemple dans le cadre d’un accord d’intéressement aux performances, une période annuelle de calcul débutant le 1^{er} juillet et finissant le 30 juin de l’année suivante* ». Certes, la même circulaire précise : « *Toutefois, lorsque l’intéressement aux résultats se*

réfère à des ratios et indicateurs établis dans le bilan comptable, la période de calcul coïncide logiquement avec l'exercice comptable ».

Néanmoins, que se passera-t-il dans le cas de non-coïncidence entre l'exercice et la période au titre de laquelle l'intéressement est dû, sans même prendre en considération le fait que, comme cela a été évoqué plus haut, la périodicité peut n'être pas annuelle ? Même si cette précision relèvera sans doute des instructions fiscales prises pour l'application de cet article, il serait utile que la discussion en séance publique permette d'apporter de premiers éléments de réponse.

Dans tous les cas, sans doute l'imputation se fera-t-elle, en pratique, au moment du paiement du solde de l'impôt.

f) Détermination du crédit d'impôt d'un groupe de sociétés

Aux termes des **alinéas 13 et 14** de l'article 1^{er}, le 1 de l'article 223 0 du code général des impôts est complété par un nouvel alinéa x) qui s'ajoute à une série d'alinéas tous semblables, relatifs à divers crédits d'impôt applicables aux groupes de sociétés.

Cette nouvelle rédaction prévoit que la société mère se substitue aux sociétés du groupe pour l'imputation sur le montant de l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable au titre de chaque exercice des crédits d'impôt en matière d'intéressement calculés pour chaque société du groupe.

Cette solution se justifie par le fait que seule la société mère est redevable de l'impôt sur les sociétés du groupe.

Exemple

Soit un groupe de sociétés au sens de l'article 223 A du code général des impôts, composé de la société mère A, et de deux filiales B et C. La société mère A bénéficie d'un crédit d'impôt égal à 10 000 euros. La filiale B bénéficie d'un crédit d'impôt égal à 20 000 euros. La filiale C ne bénéficie d'aucun crédit d'impôt au titre de l'intéressement.

La société mère A pourra imputer sur l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable au nom du groupe un montant total de crédit d'impôt au titre de l'intéressement égal à 10 000 euros + 20 000 euros = 30 000 euros.

g) Modalités d'entrée en vigueur

Le V de l'article 1^{er} (**alinéa 15** de cet article) prévoit les modalités d'entrée en vigueur et d'extinction du crédit d'impôt, défini comme une mesure provisoire.

Celui-ci s'applique aux « *primes d'intéressement dues en application d'un accord d'intéressement ou d'un avenant à un accord d'intéressement en cours à la date de publication de la présente loi susceptible de permettre l'augmentation du*

volume des primes distribuables, conclus à compter de la date de publication de la présente loi et au plus tard le 31 décembre 2014 ».

Cette mesure appelle les observations suivantes :

– Il s’agit tout d’abord d’une mesure provisoire, applicable aux accords d’intéressement conclus à compter de la date de publication de la loi et au plus tard le 31 décembre 2014.

En pratique, la mesure sera vraisemblablement en vigueur dès l’année 2009 (voire toute fin 2008) : les accords conclus entre 2009 et 2014, soit sur une période de six ans, sont concernés. Compte tenu de la durée de vie d’un accord d’intéressement, à savoir trois ans, c’est donc sur une période de neuf ans qu’est applicable le nouveau crédit d’impôt, conformément au schéma présenté ci-après. Il est curieux dès lors que l’exposé des motifs énonce que « *le dispositif est créé pour une durée de six ans, soit deux accords d’intéressement triennaux* ».

Publication de la loi	31 décembre 2014	31 décembre 2017
Période de conclusion possible des accords		
Période de validité possible des accords		

Aux termes de l’exposé des motifs du projet de loi, il est prévu une évaluation du dispositif en deux temps : dans un premier bilan d’étape dès 2010 afin de « *mesurer la diffusion de l’intéressement dans les petites et moyennes entreprises* » ; dans une « *évaluation détaillée que le gouvernement présentera au Parlement au plus tard le 30 juin 2014* » afin de décider le renouvellement ou non du dispositif. On peut s’interroger sur l’absence de toute référence à ce dispositif d’évaluation dans le texte même du projet de loi.

– L’accord en question doit être « *susceptible de permettre l’augmentation du volume des primes distribuables* ».

Cette formulation est cohérente avec la définition du montant du crédit d’impôt, à savoir le pourcentage d’un différentiel entre les primes « nouvelles » et les primes « anciennes » (*voir supra les alinéas 3 à 5 de l’article 1^{er}*). Tel qu’il est construit, en l’absence d’augmentation du niveau des primes versées, le crédit d’impôt sera nul, car égal à 20 % d’un différentiel lui-même nul.

Cohérente, cette formule est cependant peut-être aussi maladroite. D’une part, on peut douter du caractère normatif de l’expression : « *susceptible de permettre* » l’augmentation du volume des primes. D’autre part, l’intéressement est défini par le code du travail comme « *présent[ant] un caractère aléatoire et résult[ant] d’une formule de calcul liée [aux] résultats ou performances [de l’entreprise]* » (*article L. 3312-1*) : par définition, il est prévu par un accord mais

donne lieu à des versements qui ne peuvent – ni ne doivent – être déterminés à l’avance. La Cour de cassation y veille scrupuleusement ⁽¹⁾. Cela ne signifie pas que la formule de calcul, liée aux résultats ou performances, ne puisse être établie sans réflexion préalable, avec la volonté de parvenir, même de manière aléatoire, à accroître *in fine* les montants distribués.

L’Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), dans l’avis qu’elle a rendu le 8 juillet 2008 sur le projet de loi, a expressément évoqué cette question : « *La conclusion d’un avenant à l’accord d’intéressement en cours, s’il doit permettre d’augmenter le volume des primes distribuables, ne peut en raison du respect de la condition liée au caractère aléatoire de la formule de calcul, aboutir à garantir le versement de l’intéressement* ».

En tout état de cause, c’est donc bien en fin d’exercice et une fois les versements au titre de l’intéressement effectués que pourra être calculé – donc appliqué – le crédit d’impôt. De deux choses l’une : soit l’accord a permis le versement de primes « en augmentation par rapport à l’existant », et dans ce cas le crédit d’impôt est positif ; soit l’accord ne l’a pas permis et rien n’empêche le calcul du crédit d’impôt, qui sera nul. Il semble donc inutile – et impraticable – de restreindre l’application du dispositif aux accords d’intéressement « *susceptible de permettre l’augmentation du volume des primes distribuables* » et il pourra être opportun de supprimer cette formule par voie d’amendement.

– Un accord d’intéressement étant conclu pour trois ans (ni plus, ni moins), une entreprise soumise à un accord d’intéressement avant la publication de la loi (donc, au plus, dans les trois années précédant celle-ci) devra par définition attendre l’expiration de l’accord d’intéressement précédemment conclu avant d’en conclure un nouveau et de prétendre au bénéfice du crédit d’impôt.

Le dispositif proposé permet cependant à ces entreprises de bénéficier du crédit d’impôt dans le cas où elles concluront, et ce dès la publication de la loi, un avenant modifiant l’accord d’intéressement encore en vigueur. Par définition, un accord étant conclu pour trois ans, cette possibilité ne vaut que pour les trois années suivant la publication de la loi, conformément au schéma présenté ci-après.

Publication de la loi

– 3 ans	+ 3 ans
<i>Période de conclusion possible d’un accord en vigueur au moment de la publication de la loi</i>	<i>Période de conclusion possible d’un avenant à l’accord en vigueur au moment de la publication de la loi</i>

(1) C’est ainsi que la Cour de cassation a déjà jugé que ne relève pas du régime d’intéressement un accord prévoyant un montant minimum d’intéressement individuel (Cass. soc. 26 novembre 1998, n° 96-19.367) ou fixant un seuil déclencheur d’intéressement laissé à la libre discrétion de l’employeur (Cass. soc. 20 mars 1997, n° 95-16930).

Le code du travail prévoit que l'accord d'intéressement ne peut être modifié par avenant que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que l'accord initial ; l'avenant modifiant l'accord d'intéressement est déposé selon les mêmes formalités et délais que l'accord (*articles D. 3313-5 et 3313-6*).

La circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale précise que *« pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, et comme l'accord d'intéressement lui-même, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir au plus tard que dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul. Cette condition de délai ne concerne pas les avenants de mise en conformité réclamés par l'administration »*.

Interrogés sur cette question par le rapporteur, les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ajoutent : *« Il est à souligner que l'avenant modifiant un accord d'intéressement ne peut remettre en cause le caractère triennal de l'accord d'intéressement voulu par la loi. Un accord devant s'appliquer trois ans, un avenant de modification ne peut changer complètement, d'une année sur l'autre, l'économie de l'accord, mais seulement adapter ses paramètres. Ainsi, un accord prenant en compte des critères de productivité au niveau des unités de travail ne peut se transformer en accord ne retenant que les résultats de l'entreprise. Par contre, il est bien sûr possible d'adapter les paramètres de départ, en rendant plus ambitieux des critères de déclenchement, en réévaluant à la hausse, par exemple, un niveau de productivité ou un indice de satisfaction client »*.

Ces éléments sont importants car ils permettent d'écartier tout risque d'effet d'aubaine lié à la renégociation d'accords d'intéressement par voie d'avenant dans le seul but de bénéficier du nouveau crédit d'impôt, sans respect des dispositions relatives à l'intéressement.

En revanche, il sera toujours possible aux parties à l'accord initial qui l'estiment mal négocié de dénoncer cet accord pour en conclure un nouveau, dans les conditions prévues par le code du travail, à savoir une dénonciation par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion (sauf en cas de dénonciation sur demande de l'autorité administrative, où une dénonciation unilatérale par l'une des parties peut être possible dans certaines conditions).

S'agissant de la conclusion d'un avenant par les parties à l'accord d'intéressement, le projet de loi précise que le calcul du crédit d'impôt est établi sur la moyenne des primes d'intéressement accordées en application de l'avenant appréciées au regard de la moyenne des primes versées en application de l'accord modifié par l'avenant.

2. Le versement d'une prime exceptionnelle

Les alinéas 16 à 22 de cet article 1^{er} définissent les modalités de versement d'une prime exceptionnelle par les entreprises. Ce dispositif est destiné, à titre ponctuel, à « *renforcer l'incitation et favoriser la distribution de revenus dès 2009* », conformément à l'annonce figurant dans l'exposé des motifs.

Il s'agit, comme l'ont confirmé au rapporteur les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, de favoriser la mise en place ou l'amélioration rapide de l'intéressement.

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 (n° 2005-1579 du 19 décembre 2005) avait déjà autorisé les employeurs à verser en 2006 à l'ensemble de leurs salariés un « bonus exceptionnel » exonéré de cotisations d'un montant maximal de 1000 euros par salarié, après conclusion d'un accord salarial préalable.

En outre, l'article 7 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat a ouvert la possibilité, par accord collectif, du versement d'une prime exceptionnelle de 1000 euros par salarié pour les entreprises non assujetties à l'obligation de mise en place de la participation ; ce versement – exonéré de charges sociales – était conditionné à la conclusion d'un accord collectif et devait intervenir au plus tard le 30 juin 2008.

Le présent dispositif s'inspire de ces deux précédents, tout en présentant certaines caractéristiques propres. Le tableau présenté ci-après permet de comparer ces différents régimes.

Les primes exceptionnelles

Dispositif	Bonus exceptionnelle	Prime exceptionnelle	Prime exceptionnelle
Base légale	Loi du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 (article 17)	Loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (article 7)	Projet de loi en faveur des revenus du travail (article 1 ^{er})
Montant maximal par salarié	1 000 euros (brut)	1 000 euros (brut)	1 500 euros (brut) (plafonnement après répartition)
Substitution à des éléments de rémunération, primes existantes ou augmentations salariales	Interdite	Interdite	Interdite
Condition	Entreprise couverte par un accord salarial de branche ou ayant conclu un accord salarial entre le 1 ^{er} janvier 2005 et le 15 juin 2006 et applicable en 2006 (tous les salariés de l'entreprise doivent être couverts par l'accord)	Ne pas être assujettie à la participation obligatoire (donc entreprises de moins de 50 salariés)	Avoir conclu, entre la publication de la loi et le 30 juin 2009, un accord d'intéressement ou un avenant à un accord d'intéressement en cours, et applicable pour 2009
Caractère collectif	Oui, sur le champ de l'accord (entreprise ou établissement)	Oui, sur le champ de l'accord (entreprise ou établissement) Pas de renoncement possible d'une partie des salariés	Oui (ensemble des salariés de l'entreprise, même si l'accord d'intéressement ne couvre pas l'ensemble de l'entreprise)
Modulation	En fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence (mais pas la durée du travail)	En fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence - Critères de modulation identiques pour tous les établissements dans le champ de l'accord	Répartition uniforme entre les salariés ou modulation selon des modalités de même nature que celles prévues par l'accord d'intéressement
Montant minimal	Pas de plancher	L'employeur doit fixer un plancher de versement, quel que soit le critère retenu	Prévoir par circulaire un plancher de versement ?

Mise en place	Décision de l'employeur prise avant le 30 juin 2006 (mais la prime peut aussi être prévue par accord collectif, selon les mêmes modalités que pour l'intéressement) – Dépôt obligatoire en direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)	Par accord collectif d'entreprise, selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement Dépôt obligatoire en DDTEFP	Décision de l'employeur prise avant le 31 septembre 2009
Traitement social (entreprise et salarié)	Exonération de cotisations et contributions sociales – Assujettissement à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	Exonération de cotisations et contributions sociales – Assujettissement à la CSG et à la CRDS	Exonération de cotisations et contributions sociales – Assujettissement à la CSG et à la CRDS
Traitement fiscal (entreprise)	Pas de traitement particulier (assimilation aux rémunérations versées)	Pas de traitement particulier (assimilation aux rémunérations versées)	Crédit d'impôt sur les sociétés de 20 % des primes versées
Traitement fiscal (salarié)	Assujettissement à l'impôt sur le revenu (sauf si placement en épargne salariale)	Assujettissement à l'impôt sur le revenu	Assujettissement à l'impôt sur le revenu
Affectation des sommes en tout ou partie à un plan d'épargne salariale	Possible (entraînant l'exonération d'impôt sur le revenu)	Non prévue dans la loi	Possible (entraînant l'exonération d'impôt sur le revenu)
Versement	Entre le 1 ^{er} janvier et le 31 juillet 2006	Entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2008	Entre le 1 ^{er} janvier et le 30 septembre 2009
Notification à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF)	Avant le 31 décembre 2006	Fin 2008 (renseignement de la rubrique de la déclaration annuelle de données sociales – DADS – <i>ad hoc</i>)	Avant le 31 décembre 2009 (procédure à préciser)

Source : ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

Le VI de l'article 1^{er} définit le régime applicable à la prime exceptionnelle.

a) Les entreprises et les salariés concernés

• *Les entreprises concernées*

Aux termes de l'**alinéa 16** de l'article 1^{er}, sont visées toutes les « entreprises » sans plus de précision. Comme il en va usuellement dans ce cas, il semble qu'il faille retenir une interprétation large de cette dénomination et considérer que sont notamment visés les travailleurs indépendants, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels, mutuelles et associations, ainsi que tout autre organisme à but non lucratif et que les professions agricoles.

La question pourra se poser de l'application du dispositif aux entreprises publiques. En effet, les dispositions relatives à l'intéressement sont applicables de plein droit aux établissements publics à caractère administratif et commercial et aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé, en application de l'article L. 3311-1 du code du travail. Il serait utile que le gouvernement puisse éclairer la représentation nationale sur cette question au cours du débat.

Les entreprises ainsi définies doivent avoir conclu un accord d'intéressement ou un avenant à un accord en cours « *répondant aux conditions prévues au V, à compter de la publication de la présente loi et au plus tard le 30 juin 2009 et applicable dès cette même année* ».

Le principe de la conclusion d'un accord ou d'un avenant à compter de la publication de la loi est aisé à comprendre, dans la mesure où il s'agit de renforcer l'incitation à la conclusion de nouveaux accords (ou d'avenants à des accords) d'intéressement.

Il faut toutefois s'interroger sur la situation des entreprises qui font application d'un régime d'intéressement établi au niveau de la branche : il pourrait être opportun de prévoir une modalité d'application du dispositif à leur profit, dans la mesure où celui-ci a précisément vocation à favoriser le développement de l'intéressement dans de telles entreprises (il s'agit en pratique souvent de petites ou moyennes entreprises).

Le projet de loi ajoute que l'accord doit être conclu au plus tard le 30 juin 2009, manifestement pour renforcer le caractère incitatif de la mesure, et que l'accord doit être applicable « *cette même année* », donc que sa date d'entrée en vigueur ne peut être postérieure au 31 décembre 2009 : il s'agit d'éviter tout effet d'aubaine, lié à la signature anticipée d'un accord destiné à ne produire ses effets que de manière très différée.

Cependant, la référence à un accord « *répondant aux conditions prévues au V* » est moins évidente et devra sans doute être revue au cours de la discussion

parlementaire : le V de l'article 1^{er} (*voir supra l'analyse de l'alinéa 15 de cet article*) comporte en effet des dates de conclusion des accords différentes (jusqu'au 31 décembre 2014). En outre, le V fait référence à des accords susceptibles de permettre l'augmentation du volume des primes distribuables : or il semble difficile de conditionner le versement de la prime exceptionnelle à une augmentation dont on ne pourra prendre la mesure qu'*ex-post*, au moment du versement annuel de l'intéressement, qui pourrait n'intervenir qu'en décembre 2009 (alors que le versement de la présente prime doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2009 – *voir infra l'alinéa 21*).

- *Les salariés concernés*

L'alinéa 16 dispose expressément que la prime doit être versée à « l'ensemble » des salariés de l'entreprise. Tous sont donc concernés, la prime exceptionnelle revêtant le caractère collectif du régime de l'intéressement. Cela signifie que la prime ne pourra pas être réservée à une catégorie déterminée de salariés dans l'entreprise.

Aux termes de l'**alinéa 17**, il est prévu que la répartition entre les salariés devra être effectuée soit uniformément entre les salariés, soit « *selon des modalités de même nature que celles prévues par [l'accord d'intéressement]* ». On rappellera qu'en application de l'article L. 3314-5 du code du travail, « *la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou proportionnelle au salaire. L'accord peut également retenir conjointement ces différents critères* ».

Mais d'une certaine manière, la disposition du projet de loi est limitative au regard de la loi du 8 février 2008 : la prime exceptionnelle prévue par cette loi rendait en effet aussi possible une modulation selon la qualification, le niveau de classification, la durée du travail ou l'ancienneté. Dans le même temps, on peut comprendre l'objectif poursuivi, à savoir calquer le régime de la prime sur celui de l'accord d'intéressement conclu préalablement.

- b) Le montant et les modalités de versement de la prime exceptionnelle***

L'alinéa 17 de l'article 1^{er} fixe le plafond du montant de la prime, après répartition, à 1 500 euros par salarié. Ce montant correspond à la moyenne des primes versées au titre de l'intéressement aujourd'hui (1 532 euros par salarié en 2006).

Le régime des plafonds de droit commun de l'intéressement est applicable aux sommes versées au titre de la prime exceptionnelle : aux termes de l'article L. 3314-8 du code du travail :

– le montant global des primes distribuées ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts ;

– le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un seul exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale : ce plafond est pour l'année 2008 de 33 276 euros et la moitié de ce plafond représente donc un montant de 16 638 euros. Compte tenu des sommes aujourd'hui versées au titre de l'intéressement, ces plafonds laissent des marges de progression importantes.

Autre élément semblable au régime de l'intéressement : la clause de non-cumul avec tout autre élément de rémunération, prévue à l'**alinéa 18** de l'article 1^{er}, selon laquelle la prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par accord salarial ou contrat de travail.

De façon générale, la prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération (tels qu'ils sont définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural) ni à aucun élément qui deviendrait obligatoire en application de règles légales ou contractuelles. Cette dernière condition figure, s'agissant de l'intéressement, à l'article L. 3312-4 du code du travail.

On retrouvait une même clause dans le régime des primes versées en 2006 et en 2008, clause destinée à prévenir tout effet d'aubaine.

c) Le régime fiscal et social applicable

Aux termes des **alinéas 19** et **20** de l'article 1^{er}, le régime applicable à la prime exceptionnelle reprend en partie celui qui prévaut en matière d'intéressement, à savoir :

– une exonération de toute charge sociale, salariale comme patronale, à l'exception de la contribution sociale généralisée (CSG), prévue à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), prévue à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale ;

– en revanche, cette prime ne fait pas l'objet, comme les sommes versées au titre de l'intéressement, d'exonération fiscale pour le salarié, sauf si celui-ci l'affecte, en tout ou partie, à la réalisation d'un plan d'épargne salariale : le montant ainsi affecté sera alors exonéré d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues, s'agissant de l'intéressement, à l'article L. 3332-27 du code du travail, à savoir – compte tenu du renvoi par cet article à l'article L. 3332-9 du code du travail – après dépôt du plan d'épargne d'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente.

Il existe cependant une différence avec le régime de l'intéressement : s'agissant des entreprises, ces sommes ne sont pas déduites de l'assiette retenue pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.

L'**alinéa 21** prévoit le versement des primes au plus tard le 30 septembre 2009, date conforme à l'objectif poursuivi, à savoir un encouragement rapide au développement de l'intéressement. Il semble qu'il faille interpréter cette disposition comme imposant que le versement intervienne en une seule fois.

Bien que le projet de loi ne le précise pas, il incombera à l'employeur de notifier à l'organisme de recouvrement dont il relève le montant des sommes versées au salarié au titre de cette prime exceptionnelle. S'agissant des modalités pratiques de cette notification – qui auront certes vocation à être précisées par les textes réglementaires –, il est intéressant de noter que, dans son avis précité du 8 juillet 2008, le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) observe qu'» *afin d'éviter une procédure de notification supplémentaire, lourde tant pour les employeurs que pour les organismes de recouvrement, il serait opportun de pouvoir retenir une notification par l'intermédiaire de la déclaration annuelle de données sociales afférente aux salaires 2009 produite par les employeurs au plus tard le 31 janvier 2010. (...)*».

d) Articulation de la prime exceptionnelle avec le crédit d'impôt

Le paragraphe VII de l'article 1^{er} (**alinéa 22**) prévoit que la prime exceptionnelle sera ajoutée à la base du calcul du crédit d'impôt relatif à l'exercice au titre duquel elle est versée. En pratique, il faudra donc additionner le différentiel d'intéressement versé au titre de l'année 2009 et le montant total attribué au titre de la prime exceptionnelle cette même année, puis appliquer à cette somme totale le taux de 20 %.

L'intégration au crédit d'impôt du montant versé au titre de cette prime exceptionnelle est de nature à renforcer encore l'effet incitatif des mesures prévues par cet article.

Exemple

Une entreprise conclut pour la première fois un accord d'intéressement pour la période 2009-2011. L'intéressement s'élève à 110 en 2009. Elle verse en outre à chacun de ses salariés une prime exceptionnelle en mai 2009 pour un montant total de 110 également (de manière à doubler le versement par salarié).

*Le montant du crédit d'impôt attribué au titre de l'année 2009 sera de :
 $20\% \times (110 + 110) = 44$.*

3. Impact financier des dispositifs proposés à l'article 1^{er}

Les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ont transmis au rapporteur une évaluation détaillée du coût fiscal direct du crédit d'impôt prévu à l'article 1^{er} du projet de loi (reproduit en annexe 3).

Ce chiffrage a été réalisé sur les exercices fiscaux 2009 à 2011, à partir d'un certain nombre d'hypothèses pouvant être faites quant à l'évolution et la répartition du volume d'intéressement par les entreprises.

Selon ces hypothèses, le coût direct du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2010 au titre de l'exercice 2009 serait de 377 millions d'euros ; le coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2011 au titre de l'exercice 2010 serait de 783 millions d'euros ; le coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2012 au titre de l'exercice 2011 serait de 1 234 millions d'euros.

Concernant la prime exceptionnelle, à partir de l'hypothèse selon laquelle le montant moyen versé par salarié pourrait être de 750 euros, les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle atteindraient au total près de 693 millions d'euros en 2009. Le coût du crédit d'impôt sur cette prime serait alors de l'ordre de 139 millions d'euros.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article de M. Christian Eckert.

M. Christian Eckert a estimé que cet article ne permet pas de répondre aux attentes immédiates des Français en matière de pouvoir d'achat. Tout au plus risque-t-il d'engendrer des effets de substitution entre le versement de l'intéressement et les négociations salariales. Or ces négociations doivent rester l'outil privilégié de revalorisation des salaires et donc du pouvoir d'achat. Par ailleurs, l'intéressement existe déjà dans le droit actuel et les entreprises peuvent y avoir recours.

M. Gérard Cherpion, rapporteur, a déclaré qu'indéniablement le salaire doit rester la première contrepartie du travail. Dans le même temps, les dispositifs actuels de participation et d'intéressement n'ont pas encore pris toute leur ampleur : 44 % des salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés et seulement 56 % de l'ensemble des salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation. L'article 1^{er} doit être maintenu, car il constitue une mesure utile, tout particulièrement au profit des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, contrairement à ce que laisse entendre l'exposé des motifs de l'amendement, le versement de la prime exceptionnelle prévue par l'article 1^{er} est conditionné à la signature préalable d'un accord d'intéressement ou d'un avenant à un accord d'intéressement.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* plusieurs amendements du rapporteur :

- un amendement rédactionnel ainsi qu’un amendement de précision, à la première phrase de l’alinéa 15 de l’article 1^{er} ;
- un amendement de conséquence à l’alinéa 16 de cet article ;
- un amendement de coordination à l’alinéa 17 de cet article ;
- deux amendements rédactionnels, respectivement aux alinéas 21 et 22 de cet article.

La commission a examiné un amendement du rapporteur prévoyant une évaluation du dispositif proposé par l’article 1^{er} sous la forme d’un rapport présenté par le gouvernement au Parlement avant le 30 juin 2014.

Le rapporteur a précisé que ce bilan serait réalisé six mois avant la date limite de conclusion des accords d’intéressement en application desquels les primes versées donneront droit au crédit d’impôt, date fixée au 31 décembre 2014.

La commission a *adopté* l’amendement.

Puis la commission a *adopté* l’article 1^{er} ainsi modifié.

Article additionnel après l’article 1^{er}

Établissement d’un régime d’intéressement au niveau de la branche

La commission a examiné un amendement du rapporteur tendant à favoriser la mise en place de régimes d’intéressement au niveau de la branche.

Le rapporteur a indiqué que cet amendement vise à encourager le développement de l’intéressement dans les plus petites entreprises.

Avec le dispositif proposé, la branche pourra établir un cadre d’ensemble pour les accords d’intéressement, cadre qui pourra ensuite être décliné et adapté au niveau de chaque entreprise.

La commission a *adopté* l’amendement.

Après l’article 1^{er}

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert visant à abaisser à vingt salariés, actuellement fixé à cinquante salariés, le seuil déclenchant l’obligation de mise en place d’un système de participation dans les entreprises.

Le rapporteur a estimé que l’amendement proposé va à l’encontre des objectifs poursuivis par le projet de loi. Ce texte tend à développer l’intéressement dans les petites et moyennes entreprises en mettant en place un dispositif incitatif : il ne passe pas par la contrainte. Il fait en outre le choix de l’intéressement dont la

formule de calcul est souple et les modalités susceptibles d'être adaptées aux spécificités des entreprises. Enfin, il faut rappeler que rien n'empêche les entreprises de moins de cinquante salariés d'établir, à titre volontaire, un dispositif de participation.

M. Christian Eckert a jugé que cet amendement est pourtant en phase avec le rapprochement des régimes de l'intéressement et de la participation, tel qu'il résulte des termes mêmes du projet de loi.

Le rapporteur a rappelé qu'il convient de distinguer entre la participation, qui est obligatoire et repose sur une formule de calcul prédéfinie, et l'intéressement, qui est facultatif et répond à un ensemble de critères prenant en compte les spécificités des entreprises, leurs performances et leurs résultats.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert visant à instituer une contribution sociale de 5 %, à la charge de l'employeur, sur les sommes versées au titre de l'intéressement.

M. Christian Eckert a souligné l'importance de cet amendement en rappelant le caractère récurrent du débat sur la politique d'exonération des charges sociales et la nécessité de pérenniser le financement du système de protection sociale. Le rapport de la mission d'information commune sur les exonérations de cotisations sociales constituée par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales et la commission des finances de l'Assemblée nationale a proposé, cet été, d'assujettir à un prélèvement les sommes versées au titre de l'intéressement. Lorsque le gouvernement a été interrogé sur ce sujet, lors de l'audition des ministres qui s'est tenue mardi 16 septembre, il n'y a pas eu de réponse claire quant à la présence d'une telle disposition dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Cet amendement propose de fixer la contribution sociale sur les primes d'intéressement à un taux de 5 %. Certains se sont déclarés favorables à un taux de 8 %, le gouvernement ayant quant à lui laissé entendre que le taux pourrait être de 1,5 % ou 2 %.

Le rapporteur a fait valoir que le présent projet de loi ne constitue pas le vecteur législatif approprié pour instaurer une telle contribution. Ce type de mesure a en revanche toute sa place au sein du projet de loi de financement de la sécurité sociale. Il est vrai que cet amendement peut présenter l'intérêt d'ouvrir la discussion sur ce sujet important en séance publique. Il donnera alors l'occasion aux parlementaires d'avoir un échange avec le gouvernement sur le principe d'une telle contribution et ses modalités pratiques de mise en œuvre.

Le président Pierre Méhaignerie a aussi jugé que le présent projet de loi n'est pas tout à fait le lieu pour cette discussion. Il est important de trouver un bon

équilibre : il ne faut pas pénaliser l'intéressement, mais la multiplication des niches sociales ne doit pas engendrer de difficultés pour le budget de la sécurité sociale.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 2

Modalités d'utilisation des sommes versées au titre de la participation

Cet article modifie les modalités selon lesquelles les sommes attribuées au titre de la participation peuvent être utilisées par leurs bénéficiaires : pour l'essentiel, il supprime le principe d'indisponibilité des droits. En d'autres termes, c'est la règle connue sous le nom de règle de « blocage » des droits versés au titre de la participation qui fait l'objet de ces modifications. Il importe donc de rappeler la teneur de cette règle avant d'analyser le dispositif proposé.

1. Le régime applicable aux sommes versées au titre de la participation

La règle du « blocage » va de pair avec les caractéristiques du régime fiscal et social de la participation.

a) Le principe d'indisponibilité des sommes pendant cinq ans (voire huit ans)

• *Le principe*

La section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail est aujourd'hui intitulée « *Indisponibilité des droits des salariés* » et comporte un unique article L. 3324-10. Cet article pose le principe selon lequel les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions relatives à la participation « *sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits* ».

En pratique, depuis la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, l'article L. 3323-2 du code du travail prévoit qu'un accord de participation ne peut organiser l'affectation de ces droits – et donc leur blocage – que selon deux modalités (et deux modalités seulement)⁽¹⁾ : soit le placement sur un compte ouvert en application d'un plan

(1) *Avant la réforme de 2006, l'affectation peut se faire : en attribution d'actions ou de coupures d'actions de l'entreprise ; par la souscription d'actions émises par les sociétés créées par les salariés en vue de la reprise de leur entreprise ; par l'affectation à un fonds d'investissement de l'entreprise sous la forme de compte courant bloqué ; par l'acquisition d'actions de SICAV (sociétés d'investissement à capital variable) ; par l'acquisition de parts de FCPE (fonds communs de placement d'entreprise) ou d'actions de SICAV d'actionnariat salarié ; par l'affectation à un plan d'épargne salariale.*

d'épargne salariale ; soit le placement sur un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements : il s'agit des fonds d'investissement des entreprises, dans le cadre desquels les salariés ont alors sur l'entreprise un droit de créance égal au montant des sommes versées.

En l'absence d'accord de participation dans les douze mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits, celle-ci est mise en œuvre par l'attribution de sommes sur des comptes courants qui sont alors « bloqués pour huit ans » (*article L. 3323-5 du code du travail*) ; il est d'usage d'évoquer à cet égard le régime « d'autorité ».

• *Les exceptions*

D'une part, les sommes qui n'atteignent pas le montant de 80 euros peuvent être versées immédiatement, en application de l'article L. 3324-11 du code du travail.

D'autre part, l'article L. 3324-10 du code du travail renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de déterminer « *les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés* » avant l'expiration de la période dite de blocage.

Ces cas figurent aujourd'hui à l'article R. 3324-22 du code du travail. Ils permettent l'interruption de la période de blocage que celle-ci soit de cinq ou de huit ans. Il s'agit (en substance) des situations suivantes : mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ; naissance ou adoption d'un troisième enfant ; divorce, séparation, dissolution d'un PACS avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant ; invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ; rupture du contrat de travail ; création ou reprise d'une entreprise par le salarié, son conjoint, ses enfants ou la personne qui lui est liée par un PACS ; acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle ; situation de surendettement sur demande du président de la commission de surendettement ou du juge.

Au début des années 2000, la cessation du contrat de travail représenterait 61 % des cas de déblocage, l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence 23 % et le mariage 6,8 %⁽¹⁾. Ces ordres de grandeur sont toujours d'actualité aujourd'hui.

b) Le régime fiscal et social applicable

La condition de blocage constitue traditionnellement la contrepartie des avantages fiscaux et sociaux de la participation, définis aux articles L. 3325-1 et suivants du code du travail et précisés par la circulaire du 14 septembre 2005

(1) Chiffres cités in « *L'épargne salariale* », Samuel Gaillard, *Semaines sociales Lamy*, décembre 2004.

relative à l'épargne salariale, sous la réserve que l'accord de participation soit déposé dans les délais impartis ⁽¹⁾ et qu'il respecte les règles impératives de la participation : formule légale de participation, caractère aléatoire, caractère collectif, respect des plafonds, etc. (voir une description d'ensemble du régime dans la partie générale du rapport).

● *Le régime social*

Les droits acquis au titre de la participation n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'application de la législation de la sécurité sociale.

– S'agissant de l'entreprise, ces droits ne sont donc pas soumis aux charges sociales patronales.

– S'agissant des salariés, ces droits sont de même exonérés de charges sociales. En revanche, ils sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) au titre des revenus d'activité. La CSG et la CRDS sont précomptées après abattement d'assiette de 3 % au moment de la répartition individuelle des droits (l'abattement est porté à 5 % pour les droits répartis individuellement avant le 1^{er} janvier 2005).

La plus-value réalisée au cours de la période de blocage par les salariés est assujettie à la CSG (8,2 %), à la CRDS (0,5 %), aux contributions nationales pour les allocations familiales et l'assurance vieillesse (CNAF et CNAV, 2 %) ainsi qu'à la contribution de solidarité autonomie (0,3 %) ⁽²⁾, ce qui représente un total de 11 %.

● *Le régime fiscal*

– S'agissant de l'entreprise, les sommes portées à la réserve spéciale de participation ne constituent pas une distribution de bénéfices et sont déductibles des bénéfices pour l'assiette de l'impôt au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés (*article 237 bis A du code général des impôts*).

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2002, les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont exonérées de la taxe sur les salaires, dans les mêmes conditions que pour les cotisations sociales.

Les sommes attribuées dans le cadre de la participation sont également exonérées de la taxe d'apprentissage et des participations des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et à l'effort de

(1) Les sommes versées en application d'un accord qui n'aurait pas été déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de conclusion ne donne pas droit aux exonérations sociales (Cours de cassation, 30 mars 1995, *Morin industrie c. URSSAF de l'Aube*). Il en va de même en matière d'exonérations fiscales.

(2) En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

construction, dans les mêmes conditions que les cotisations sociales (*loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social*).

Il faut enfin noter que le II de l'article 237 *bis* A du code général des impôts permet à certaines entreprises qui ont constitué une réserve spéciale de participation de doter, en franchise d'impôt, une provision pour investissement ⁽¹⁾. Cette faculté est réservée, d'une part, à certaines sociétés de type particulier (sociétés anonymes à participation ouvrière, sociétés coopératives ouvrières de production) et, d'autre part, aux entreprises ayant conclu des accords de participation ou des accords de plan d'épargne interentreprises faisant office d'accord de participation.

— S'agissant des salariés, sont exonérées d'impôt sur le revenu les sommes leur revenant au titre de la participation ainsi que les revenus réinvestis (*articles L.3325-1 du code du travail et 163 bis AA du code général des impôts*).

Les gains nets sur cessions de valeurs mobilières acquises dans le cadre de la participation sont également exonérés d'impôt sur le revenu, en application des 3 et 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

2. Le dispositif proposé : favoriser le libre choix entre disponibilité et blocage

L'article 2 du projet de loi met en place, conformément aux explications figurant dans l'exposé des motifs, « *la liberté de choix pour le salarié entre la disponibilité immédiate et le blocage de ses droits, pour lui laisser l'initiative d'une mobilisation rapide des sommes correspondantes, dans une logique de pouvoir d'achat à court terme, ou de leur placement dans une logique de pouvoir d'achat différé* ».

a) L'utilisation des sommes issues de la participation

L'**alinéa 1** procède à la modification de l'intitulé de la section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail précitée, qui n'est plus destinée à mettre un œuvre l'» *indisponibilité des droits des salariés* », mais a désormais vocation à fixer les « *règles de disponibilité des droits des salariés* ». La rédaction proposée par cet alinéa est donc conforme à la volonté exprimée par le gouvernement dans l'exposé des motifs, à savoir laisser au salarié le choix d'une disponibilité immédiate ou différée.

Les **alinéas 2 à 4** portent modification de l'unique article de la section précitée, l'article L. 3324-10.

(1) Une provision pour investissement (PPI) est une déduction opérée sur le résultat de l'entreprise en vue de faire face à un événement futur (perte, charge, dépréciation, etc.). Les entreprises mettant en place la participation peuvent, sous certaines conditions, constituer en franchise d'impôt une PPI qui devra être utilisée, dans un délai de deux ans, pour la création ou l'acquisition d'immobilisations (matériels, titres, etc.) En l'absence d'une telle utilisation, le montant correspondant est réintégré dans le résultat et devient imposable.

Alors que celui-ci définit aujourd'hui la règle de blocage, le projet de loi propose de le modifier, sans toutefois porter atteinte à son économie générale. En effet, la rédaction initiale selon laquelle « *les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions du présent titre [autrement dit du titre consacré au régime de la participation] sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits* », demeure en forme de principe.

Mais en complétant cet alinéa par les mots : « *sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans un délai fixé par décret* », l'alinéa 3 de l'article 2 crée une possibilité de dérogation à ce principe, possibilité qui appelle les observations suivantes :

– seul le salarié peut être à l'initiative de la mise en œuvre du versement immédiat ;

– le versement peut porter sur la totalité de la somme versée au titre de la participation, mais aussi sur une partie seulement ;

– les modalités de demande du versement ne sont pas fixées par cet alinéa ; il est seulement fait mention du délai dans lequel le salarié devra effectuer sa demande. L'exposé des motifs du projet de loi évoque à cet égard « *un court délai suivant la notification des droits* » : selon les informations transmises par les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité au rapporteur, ce délai devrait être de l'ordre de quinze jours.

De fait, en matière d'intéressement, l'article R. 3332-12 du code du travail prévoit que « *les sommes attribuées (...) que les salariés souhaitent affecter à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise sont versées dans ce plan dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues* ». Or l'un des objectifs du présent dispositif, rappelé dans l'exposé des motifs, est d'« *harmonise[r] le mode de perception de la participation avec celui de l'intéressement* ».

On peut cependant s'interroger sur la nature des autres modalités du versement : par exemple, dans quelles formes la demande devra-t-elle être formulée ? Il serait opportun que le gouvernement puisse préciser ces modalités – de nature certes réglementaire – lors de la séance publique.

En tout état de cause, il est important de souligner que le versement immédiat ne sera possible que pour les sommes attribuées à compter de l'entrée en vigueur de la loi et non pour le « stock » des sommes déjà versées au titre de la participation à l'occasion d'exercices précédents.

En effet, l'**alinéa 9** de l'article 2 (*VI de l'article 2*), relatif aux modalités d'entrée en vigueur du dispositif, prévoit que « *les dispositions des I à V sont applicables aux droits à participation des salariés aux résultats de l'entreprise qui n'ont pas été affectés en application de l'article L. 3323-2 du code du travail à la*

date de publication de la présente loi ». Le seul « flux » des sommes qui seront perçues au titre de la participation à l'avenir pourra donc faire l'objet de cette décision de versement immédiat ou non par le salarié, conformément à l'annonce figurant dans l'exposé des motifs du projet de loi : la réforme « *est applicable aux droits à participation non encore affectés à la date de publication de la présente loi* ».

Cette décision pourra intervenir librement à chaque fois que des sommes seront ainsi perçues, une décision concernant les sommes attribuées au titre d'un exercice donné ne liant pas le salarié pour un versement au titre d'un exercice ultérieur ;

– le projet de loi modifie le présent article L. 3324-10 relatif au blocage « de droit commun » de cinq ans mais ne prévoit aucune disposition s'agissant du blocage pour une durée de huit ans dans le cas où l'entreprise n'a pas conclu d'accord de participation (cas de mise en œuvre du régime d'autorité). Il pourrait être opportun de prévoir, par voie d'amendement, une disposition parallèle visant cette situation également.

S'agissant des sommes affectées à un plan d'épargne salarial ou à un compte consacré par l'entreprise à des investissements (un fonds d'investissement), donc des sommes immobilisées, l'exposé des motifs précise que la « *réforme (...) ne modifie pas la faculté de déblocage anticipé prévue par le code du travail* ».

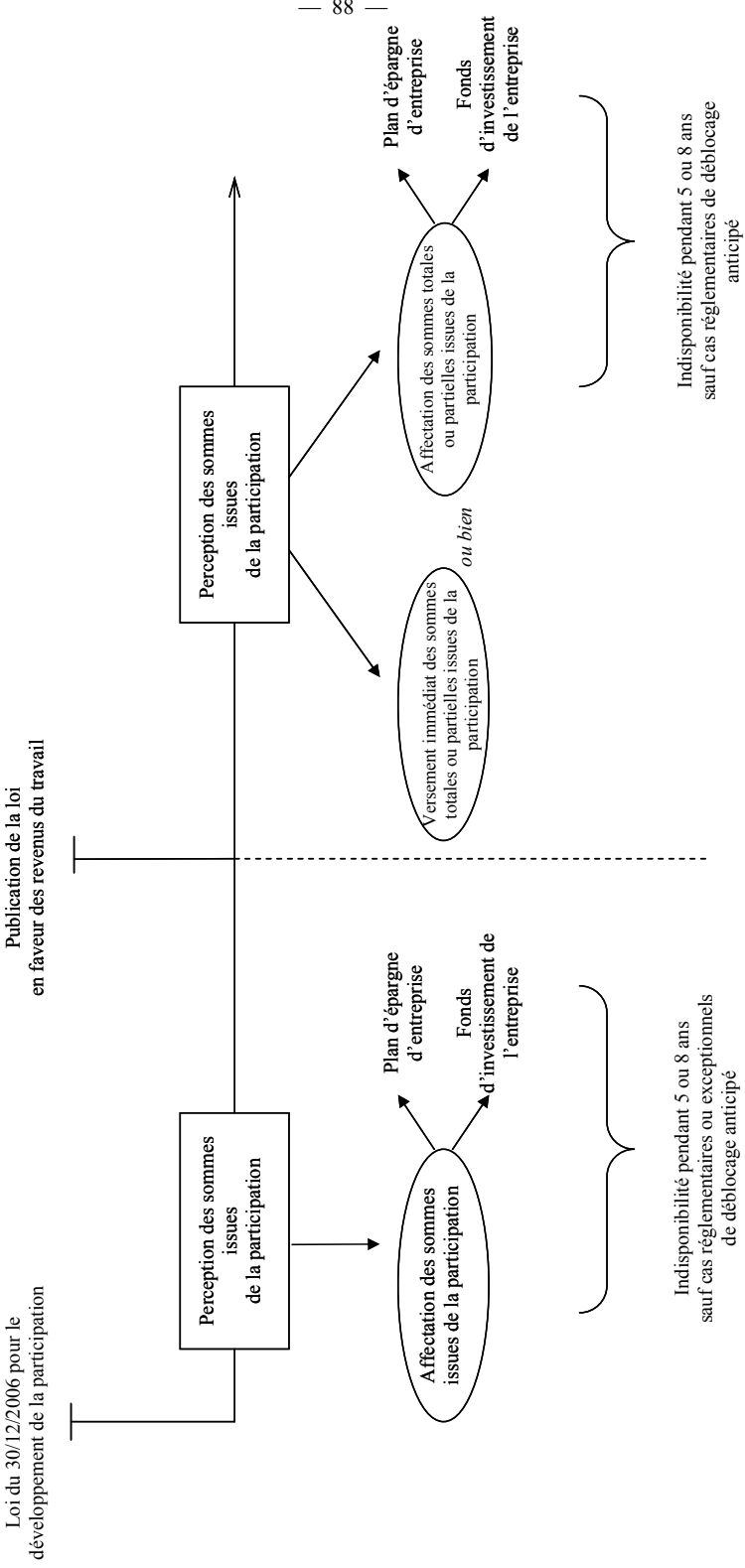
Cela signifie que les dispositions de l'article R. 3324-22 du code du travail définissant les différents cas dans lesquels peut intervenir un « déblocage » subsistent. La seule différence est que ce « déblocage » ne s'applique désormais plus à l'ensemble des sommes issues de la participation, mais seulement, par définition, à celles qui ont été affectées, n'ayant pas fait l'objet d'un versement immédiat au salarié.

C'est pourquoi l'**alinéa 4** de l'article 2 modifie le deuxième alinéa de l'article L. 3324-10 du code du travail renvoyant à un décret en Conseil d'État le soin de déterminer les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié dans lesquelles les droits attribués au titre de la participation peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais, en faisant précéder cette disposition de la mention selon laquelle celle-ci ne vaut que « *lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2* », c'est-à-dire affectées à un plan d'épargne salariale ou à un fonds d'investissement de l'entreprise.

Si cette disposition vaut pour l'avenir, elle concerne également l'ensemble des encours déjà perçus au titre de la participation qui, par définition, échappent au nouveau régime et restent soumis à la règle d'indisponibilité de cinq ans (voire huit ans).

Le régime d'utilisation des droits attribués au titre de la participation résultant de cet article 2 peut être illustré par le schéma présenté ci-après.

Schéma résumant le dispositif de l'article 2 du projet de loi



b) Le régime fiscal et social applicable

L'idée principale au fondement de ce régime, formulée par l'exposé des motifs du projet de loi, est celle selon laquelle les sommes perçues immédiatement « *seront assujetties à l'impôt sur le revenu, à l'image des primes d'intéressement non bloquées sur un plan d'épargne* ».

On rappellera qu'en matière d'intéressement en effet, où ne prévaut pas la règle d'indisponibilité, les sommes attribuées aux salariés sont en principe imposables dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle le salarié en a eu la disposition.

S'il le souhaite, le salarié peut échapper à l'imposition en affectant l'intéressement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Cependant, on retrouve alors, de manière similaire à la règle prévalant en matière de participation, le principe de l'indisponibilité des sommes pendant cinq ans – forme de « contrepartie » à la non-imposition –, puisque l'article L. 3332-25 du code du travail prévoit que, sauf cas de déblocage, « *les actions ou parts acquises pour les compte des salariés et des anciens salariés leur sont délivrées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition des titres* ».

• Modification du régime fiscal applicable

– S'agissant tout d'abord des salariés, l'**alinéa 5** de l'article 2 (le paragraphe III de l'article) porte modification du premier alinéa de l'article L. 3325-2 du code du travail, qui prévoit aujourd'hui que « *les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu* ».

Aux termes de cet alinéa, ce sont les seules sommes « *affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2* » qui sont exonérées d'impôt sur le revenu, autrement dit les sommes versées sur un plan d'épargne d'entreprise ou un fonds d'investissement de l'entreprise.

– S'agissant des entreprises, de même, les **alinéas 6 et 7** de l'article 2 (le paragraphe IV de l'article) portent modification de l'article 158 du code général des impôts de manière à prévoir l'imposition des sommes versées au titre de la participation.

Le *a)* du 5 de l'article 158 du code général des impôts définit un ensemble de revenus « *déterminés conformément aux dispositions des articles 79 à 90* » du code général des impôts, articles relatifs aux revenus « *concour[a]nt à la formation du revenu global servant de base à l'impôt sur le revenu* ».

Le *b)* de ce même 5 poursuit cette énumération en soumettant aux dispositions du *a)* d'autres types de revenus. En complétant le *b)* d'un nouvel alinéa rendant de même applicables les dispositions du *a)* « *aux sommes revenant*

aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail », soit la division consacrée dans le code du travail au régime de la participation, les alinéas 6 et 7 de l'article 2 intègrent à la base des sommes imposables pour les entreprises les montants versés au titre de la participation.

Ces mêmes alinéas réservent cependant expressément le cas de « *l'exonération prévue à l'article 163 bis AA* », autrement dit le régime d'exonération qui, aux termes du projet de loi, sera applicable aux seules sommes bloquées.

En effet, dans sa rédaction aujourd'hui en vigueur, l'article 163 bis AA du code général des impôts dispose que toutes « *les sommes revenant aux salariés au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise (...) sont exonérées d'impôt sur le revenu* ».

Mais aux termes de l'**alinéa 8** de l'article 2 (le paragraphe V de l'article), cette exonération ne vaut désormais que « *lorsque [ces sommes] ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2* » du code du travail (plan d'épargne ou fonds d'investissement) donc lorsque le salarié n'en a pas demandé le versement, conformément à la logique d'ensemble retenue.

- *Absence de modification du régime social applicable*

En l'absence de disposition particulière concernant le régime social applicable dans le projet de loi, celui-ci demeure inchangé : les sommes issues de la participation restent donc exonérées de cotisations de sécurité sociale, tout en étant assujetties à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité et ce, que le salarié ait fait le choix d'un versement immédiat ou de l'affectation à un plan d'épargne salariale ou à un fonds d'investissement.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article de M. Christian Eckert.

M. Christian Eckert a estimé que le déblocage immédiat des sommes versées au titre de la participation risque de diminuer les fonds propres de certaines entreprises, comme l'a exposé M. Jean-Pierre Balligand lors de l'audition des ministres par la commission. Au final, sous prétexte de répondre au souci des Français concernant leur pouvoir d'achat, on pourrait détourner de sa véritable vocation l'épargne que constitue la participation.

Le rapporteur a jugé qu'il ne faut pas opposer le pouvoir d'achat immédiat au pouvoir d'achat différé. Le projet de loi permet d'assurer le libre choix du salarié entre versement immédiat et blocage des droits issus de la participation, tout en favorisant sa responsabilisation.

En outre, le stock existant des sommes issues de la participation, aujourd'hui bloquées, n'est pas impacté par le projet de loi : seul le flux des sommes qui seront attribuées à l'avenir, lors de la répartition des réserves spéciales de participation, pourra, si le salarié en décide ainsi, en tout ou seulement en partie, ne pas être bloqué.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite examiné deux amendements du rapporteur :

– le premier visant à étendre le principe du libre choix du salarié entre blocage et versement immédiat de la participation aux situations relevant du régime dit d'autorité, applicable en l'absence de conclusion d'un accord de participation ;

– le second visant à ramener de huit à cinq ans la durée de blocage des avoirs relevant de ce régime d'autorité.

Le rapporteur a fait part du souci de cohérence qui a présidé à la rédaction de ces amendements. Il a rappelé qu'en cas de non signature d'un accord de participation, un régime d'autorité est institué avec un mode de calcul spécifique, plus favorable au salarié que ne l'est le régime de droit commun. En outre, lorsque le régime d'autorité est mis en œuvre, les fonds de participation doivent être bloqués pendant huit ans au lieu des cinq ans prévus dans le droit commun.

Les amendements proposés visent à simplifier et à harmoniser les règles existantes, tout en respectant un certain parallélisme des formes avec le régime prévu par le projet de loi. C'est pourquoi il est proposé d'une part d'étendre aux salariés relevant du régime d'autorité la possibilité de choisir entre blocage et versement immédiat des sommes issues de la participation, d'autre part de réduire de huit à cinq ans la durée d'indisponibilité prévalant dans le régime d'autorité.

M. Christian Eckert a jugé dangereuse la réduction de la durée du blocage : si le régime obligatoire n'est pas plus contraignant que le régime de droit commun, pourquoi les entreprises seraient-elles incitées à négocier des accords de participation ?

Le rapporteur a rappelé que dans le régime d'autorité, le mode de calcul est favorable au salarié et qu'il subsistera donc une contrainte pour l'entreprise. Par ailleurs, il faut mettre fin à l'inégalité qui existe aujourd'hui entre les salariés dont les avoirs dus au titre de la participation sont susceptibles d'être bloqués pendant huit ans et tous les autres salariés.

La commission a *adopté* les deux amendements.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur précisant que la demande de versement immédiat des droits issus de la participation peut intervenir à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

La commission a *adopté* l'article 2 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 2

Extension du bénéfice de la participation aux chefs d'entreprise et à leur conjoint dans les entreprises de un à cent salariés

La commission a examiné un amendement visant à étendre le bénéfice de la participation aux chefs d'entreprise et à leurs conjoints dans les entreprises de 1 à 100 salariés.

Le rapporteur a expliqué que la possibilité nouvelle ouverte par cet amendement concerne, d'une part, les entreprises de moins de cinquante salariés non assujetties à l'obligation de mise en œuvre d'un régime de participation et, d'autre part, l'ensemble des entreprises de un à cent salariés dans le cas où celles-ci ont mis en place un accord de participation dérogatoire, s'agissant de la partie de la réserve spéciale de participation qui excède le montant qui aurait été versé en application du droit commun.

M. Christian Eckert a souligné que cet amendement est loin d'être anodin : il remet en cause la philosophie générale de la participation. Il s'agit là d'une rupture de l'équilibre au profit du chef d'entreprise – qui aura, en quelque sorte, le beurre et l'argent du beurre – et au détriment des intérêts des salariés.

Le rapporteur a estimé que cette position sera difficile à tenir sur le terrain, si l'on se rappelle combien les chefs d'entreprise, notamment des très petites entreprises, sont dans l'obligation d'être à la fois au four et au moulin.

Le président Pierre Méhaignerie a estimé qu'il n'y a pas l'enfer d'un côté, le paradis de l'autre et qu'il ne faut pas tomber dans la caricature. Le souci de transparence et d'information des salariés est essentiel ; l'intéressement ne se développera vraiment que si les salariés comme les employeurs y trouvent un élément de motivation. Ce mécanisme est préférable à l'argent caché ou aux *stock options*.

M. Christian Eckert a demandé au président Pierre Méhaignerie s'il irait jusqu'à proposer la suppression du mécanisme des *stock options*.

Le président Pierre Méhaignerie a répondu qu'il a toujours été d'avis de limiter le recours aux *stock options*.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 2

Possibilité d'abonder la participation dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou d'un plan d'épargne interentreprises

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à permettre aux entreprises d'inciter, par le biais du recours à l'abondement de participation, les salariés à investir tout ou partie de leur participation dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou dans un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Le rapporteur a insisté sur le souci de cohérence au fondement de ce dispositif.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 2

Conclusion des avenants à un plan d'épargne interentreprises rendus nécessaires par des modifications législatives ou réglementaires

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à permettre aux entreprises ayant conclu un plan d'épargne interentreprises d'adopter un avenant, rendu nécessaire par l'évolution des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan, à la majorité des entreprises parties prenantes au plan.

Le rapporteur a souligné la souplesse apportée par le dispositif proposé.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 2

Modalités d'adhésion des salariés aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO)

La commission a adopté un amendement du rapporteur visant à permettre aux règlements des plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) de prévoir des clauses d'adhésion automatique de l'ensemble des salariés d'une entreprise donnée, chaque salarié gardant la possibilité d'émettre un avis contraire et de ne pas adhérer au PERCO.

Article 3

Modernisation de la procédure de fixation du SMIC

Cet article a un double objet : d'une part, il crée une commission du salaire minimum de croissance chargée de se prononcer chaque année sur son évolution ; d'autre part, il avance au 1^{er} janvier la date de revalorisation annuelle du salaire minimum de croissance. Ces deux mesures sont destinées, selon la présentation qui en est faite dans l'exposé des motifs du projet de loi, à « *moderniser la*

procédure de fixation du SMIC pour favoriser, à l'avenir, une évolution du SMIC davantage en phase avec les conditions économiques et le rythme des négociations salariales et en assurant une juste rétribution du travail ».

1. La création d'une commission du salaire minimum de croissance

Les alinéas 1 à 9 de cet article 3 portent création d'une « commission du salaire minimum de croissance ».

a) Le dispositif proposé

L'existence de cette commission est prévue dans le code du travail, après la sous-section 3 (« *Autres modalités de fixation* ») de la section 3 (« *Modalités de fixation* ») du chapitre I^{er} (« *Salaire minimum interprofessionnel de croissance* ») du titre III (« *Détermination du salaire* ») du livre II (« *Salaire et avantages divers* ») de la troisième partie (« *Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale* ») (**alinéas 1 et 2** de l'article 3).

Ce placement découle de la détermination de la mission principale impartie à la commission, à savoir la mission consistant à se prononcer sur l'évolution du salaire minimum de croissance. La consécration dans la partie législative du code du travail de la commission atteste l'importance que le projet de loi entend lui conférer.

Une nouvelle division, la sous-section 4, est entièrement consacrée à la commission et en conséquence intitulée : « *Commission du salaire minimum de croissance* » (**alinéas 3 et 4** de l'article 3). Cette sous-section comporte un unique article, l'article L. 3231-11-1 (**alinéas 5 à 8** de l'article 3).

Aux termes du premier alinéa de ce nouvel article, il est créé auprès du Premier ministre une commission du salaire minimum de croissance.

Le placement auprès du Premier ministre peut se justifier compte tenu du caractère transversal des questions concernées. Ce n'est, au reste, pas un hasard, si le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), le Conseil d'analyse économique (CAE) ou le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) sont, pour des raisons identiques, de même rattachés aux services du Premier ministre. Au total, tous domaines confondus, ce sont quelque 27 organismes qui dépendent ainsi juridiquement et administrativement des services du Premier ministre aujourd'hui ⁽¹⁾.

Cette commission a vocation à « *se prononce[r] chaque année sur l'évolution souhaitable du salaire minimum de croissance* ». La périodicité de l'intervention de la commission est donc ainsi définie comme annuelle.

(1) Chiffre disponible dans le document « jaune » annexé au projet de loi de finances pour 2008 (« *Liste des commissions et instances consultatives ou délibératives placées directement auprès du Premier ministre ou des ministres* »).

En outre, l'objet de son intervention sera l'évolution « *souhaitable* » du SMIC. On peut s'interroger sur la valeur normative de cet adjectif, qui pourrait laisser penser que la commission se prononce en opportunité. Dans un rapport de juillet 2008 ⁽¹⁾, le conseil d'analyse économique considère que : « *donner, par exemple un avis sur le niveau « souhaitable » du salaire minimum (...) fait nécessairement appel à des jugements de valeur qui ne sont pas du ressort des experts, mais de celui du politique* ». Or l'objectif du gouvernement, tel qu'il est défini dans l'exposé des motifs du projet de loi, est bien de créer « *une commission d'experts indépendante à caractère consultatif* ».

En pratique, l'exposé des motifs du projet de loi indique aussi que la commission « *aura pour mission de remettre chaque année un rapport à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au gouvernement sur les évolutions souhaitables du SMIC en s'appuyant sur des analyses économiques d'ensemble* ».

De fait, si le dispositif proposé ne mentionne pas ce rapport, il précise que la commission « *conduit une analyse économique sur les évolutions du marché du travail* ». Suit une énumération non limitative – précédée de l'adverbe « *en particulier* » – de différents éléments que la commission aura plus précisément pour mission d'observer. Cette énumération correspond à celle qu'avait proposée le Conseil d'orientation pour l'emploi dans son avis du 6 février 2008 lorsque celui-ci avait pris parti pour la création d'une telle instance (*voir sur cette question la partie générale du rapport*).

Ces différents éléments revêtent chacun une importance particulière s'agissant du suivi de l'emploi. Au reste, on les retrouve analysés régulièrement par les différents organismes déjà cités ⁽²⁾. Ces indicateurs sont les suivants :

– « *l'évolution de la productivité* » : la productivité, que l'on peut définir comme une comparaison entre la production réalisée et la quantité de facteurs utilisés pour réaliser cette production, est un indicateur essentiel, qu'il s'agisse de la productivité horaire du travail (le rapport entre le produit intérieur brut – PIB – et le nombre d'heures travaillées) ou de l'appréciation du niveau et de l'évolution du PIB par habitant ;

– « *le partage de la valeur ajoutée* » : la valeur ajoutée dans une entreprise se répartit entre trois composantes : les impôts sur les produits (ou les salaires), le coût du travail et le solde qui constitue la rémunération du capital (l'excédent brut d'exploitation). Le partage de la valeur ajoutée au coût des facteurs (c'est-à-dire de la valeur ajoutée nette des impôts sur les produits ou les salaires) dépend à la fois de la combinaison des facteurs travail et capital et de leur rémunération ;

(1) « *Salaires minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ?* », Pierre Cahuc, Gilbert Cete, André Zylberberg (23 juillet 2008).

(2) *En particulier par le CERC, par exemple dans le rapport consacré à La France en transition (2006).*

– « *la compétitivité des entreprises* » : cet élément est important mais l'on peut se demander s'il ne convient pas d'évoquer plus généralement la compétitivité du pays, en particulier pour insister sur la contribution du solde du commerce extérieur à l'évolution du produit intérieur brut ;

– « *l'évolution des salaires minima dans les pays comparables* » : ces comparaisons sont riches d'enseignement et peuvent être faites à divers titres : existence ou non d'une législation sur le salaire minimum ; mode de fixation des salaires minima ; niveau de ces salaires ; nombre de salariés concernés par ces salaires ; rapport entre le niveau du salaire minimum et celui du salaire moyen ou du salaire médian ; *etc.*

– « *les interactions entre salaires et emploi* » : celles-ci peuvent être de différentes natures : les divers travaux conduits ces dernières années tant par le COE que le CERC ou le CAE montrent que les interactions sont multiples et souvent très discutées, ce qui ne fait que renforcer la nécessité de disposer d'évaluations approfondies sur cette question ;

– « *la structure des salaires* » : son étude permet de situer la dispersion des rémunérations salariales. En particulier, une comparaison faite sur les salaires bruts permet d'inclure les éléments de complément de rémunération (lorsque dans certains pays le taux de cotisations sociales salariales varie avec le niveau de salaire, la dispersion des rémunérations mesurée sur le salaire brut peut différer de celle sur le salaire net).

– « *l'évolution des prix* » : cet élément est évidemment essentiel pour apprécier l'évolution du revenu disponible des ménages. Il faut cependant rappeler qu'il peut exister un écart entre l'évolution de l'inflation perçue et celle de l'inflation mesurée. L'évolution réelle a son importance mais, en cette matière, l'évolution ressentie également.

Au total, cette énumération se révèle donc pertinente, même si l'on peut s'interroger sur sa valeur législative. En outre, d'autres éléments non retenus sont importants également pour apprécier l'évolution du marché du travail et des rémunérations : investissement, qualification de la main d'œuvre, évolution des prélèvements fiscaux et sociaux, appréciation du niveau de la pauvreté, *etc.*

Le dernier alinéa du nouvel article L. 3231-11-1 renvoie à un décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie le soin de déterminer ses modalités d'application, notamment la composition et le fonctionnement de la nouvelle commission.

L'exposé des motifs du projet de loi précise que ce décret sera pris « *de manière à permettre l'installation rapide de la commission et la remise de son premier rapport avant la revalorisation annuelle de 2009* ». En pratique, ce premier rapport devra donc être remis avant le 1^{er} juillet 2009 (date où interviendra, pour la dernière fois, la revalorisation annuelle – voir *infra*).

Selon les informations transmises par les services du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité au rapporteur, la structure envisagée serait de taille restreinte (elle pourrait comporter cinq experts).

b) La question de l'articulation des interventions de la nouvelle commission avec celle des différentes instances existantes

Il existe déjà en France un certain nombre d'organismes compétents en matière salariale : la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), le conseil d'analyse économique (CAE) ou encore le conseil d'orientation pour l'emploi (COE).

Si le principe d'une évaluation préalable à la fixation du salaire minimum ne doit, selon le rapporteur, pas être remis en cause, la création d'un nouvel organisme, compte tenu de la multiplicité de ces structures, soulève des questions d'opportunité, ne serait-ce, en pratique, que pour organiser l'articulation de son intervention avec celle des organismes existants.

● *L'existence d'organismes aux compétences voisines* ⁽¹⁾

– ***La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)*** a été créée par la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail, autrement dit la troisième « loi Auroux ». C'est une institution tripartite réunissant les représentants des pouvoirs publics, des confédérations syndicales d'employeurs et des confédérations syndicales de salariés. Elle est présidée par le ministre en charge du travail.

Les missions de la CNNC sont détaillées à l'article L. 2271-1 du code du travail. La CNNC est ainsi chargée (pour l'essentiel) : de faire, au ministre chargé du travail, toutes propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective ; d'émettre un avis sur les projets de lois, d'ordonnances et de décrets relatifs aux relations individuelles et collectives du travail ; de donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension des accords collectifs ainsi que sur la fixation du salaire minimum de croissance ; de suivre, de manière générale, l'évolution des rémunérations ; d'examiner le bilan annuel de la négociation collective ; de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe de l'égalité entre les salariés ainsi que l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans.

Certaines de ses attributions sont déléguées à deux sous-commissions : d'une part, la sous-commission des conventions et accords, dont la vocation est principalement juridique dans la mesure où elle assure l'examen des textes conventionnels en vue de leur extension, ainsi que l'examen des projets de lois et

(1) La description de ces différents organismes s'inspire pour partie des éléments disponibles sur leurs sites internet respectifs.

décrets ; d'autre part, la sous-commission des salaires, principalement chargée du suivi de l'évolution des salaires.

La CNNC est traditionnellement réunie à la fin du mois de juin, préalablement à la revalorisation du SMIC. Mais des réunions spécifiques se tiennent également, en formation plénière ou en sous-commissions, sur certains sujets de consultation, en particulier sur les projets de textes législatifs et réglementaires.

Selon la bilan annuel de la négociation collective pour l'année 2007, conformément aux dispositions de l'article L. 2211-2 du code du travail, le gouvernement a été conduit à recueillir en 2007 l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) sur un certain nombre de projets de texte. Par ailleurs, les membres de la CNNC ont été sollicités pour émettre un avis sur les accords et conventions présentés au ministre du travail en vue de leur extension et ont également souhaité la pérennisation du comité de suivi de la négociation salariale de branche.

– **Le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC)** a été créé par un décret en Conseil d'État du 7 avril 2000⁽¹⁾.

Le Conseil est composé d'un président – actuellement M. Jacques Delors – et de six membres nommés à raison de leur compétence et de leur expérience dans les domaines d'étude du conseil, par décret du Premier ministre. Sont également membres de droit du conseil le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et le directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

Le CERC a pour mission de contribuer à la connaissance des revenus, des inégalités sociales et des liens entre l'emploi, les revenus et la cohésion sociale. Il lui appartient aussi de dresser un état des lieux des inégalités sociales et des mécanismes redistributifs, tout en proposant des évolutions.

À cet effet, le CERC établit un rapport de synthèse périodique, portant sur les évolutions dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, ainsi que des rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence. À ce titre, il étudie donc les questions salariales, comme l'atteste par exemple son rapport de 2006 consacré à *La France en transition*.

(1) *La suppression du Centre d'étude des revenus et des coûts (Cerc) et son remplacement par le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (Cserc), en application de l'article 78 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, ont suscité des critiques. Pour en tenir compte, un rapport remis au Premier ministre en janvier 1998 par Mme Join-Lambert, inspectrice générale des affaires sociales, à l'issue d'une mission de réflexion et de proposition, a préconisé la création d'un organisme nouveau, succédant au Cserc. C'est dans cette perspective que la loi n° 2000-175 du 2 mars 2000 a abrogé l'article 78 de la loi du 20 décembre 1993.*

Les rapports du CERC sont transmis au Premier ministre ainsi qu'aux présidents de l'Assemblée nationale, du Sénat et du Conseil économique et social. Ils sont rendus publics.

– **Le Conseil d'analyse économique (CAE)**, placé auprès du Premier ministre et présidé par lui, a été créé par le décret n° 97-766 du 22 juillet 1997. C'est une instance pluraliste composée d'économistes reconnus de sensibilités diverses.

Il comporte une trentaine de membres nommés à titre personnel, dont plusieurs membres étrangers, et six membres de droit qui représentent les grandes administrations économiques et sociales (Institut national de la statistique et des études économiques, Centre d'analyse stratégique, direction générale du trésor et de la politique économique du ministère en charge de l'économie, directions statistiques des ministères en charge de la santé et en charge du travail, Conseil d'analyse de la société).

Le Conseil d'analyse économique a pour missions « *d'éclairer, par la confrontation des points de vue et des analyses, les choix du gouvernement en matière économique* ».

Les rapports du Conseil sont préparés par un ou plusieurs de ses membres, éventuellement en collaboration avec des auteurs extérieurs, et souvent avec l'appui d'un groupe de travail. Ils donnent ensuite lieu à une première discussion en séance plénière.

L'organisation et l'animation des travaux relèvent d'une équipe permanente placée sous la responsabilité du président délégué. Celui-ci désigne les membres du Conseil appelés à préparer des rapports ou à les discuter.

– **Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)** est une instance d'expertise et de concertation sur l'ensemble des questions de l'emploi. Créé par un décret du 7 avril 2005 et placé auprès du Premier ministre, le COE constitue une structure pluraliste et permanente, composée de cinquante et un membres : il rassemble, outre sa Présidente – actuellement Mme Marie-Claire Carrère-Gée – et son vice-président, des représentants des partenaires sociaux, des parlementaires, des représentants des collectivités territoriales, les directeurs des administrations et organismes publics concernés, des experts des questions du travail et de l'emploi.

Il a pour mission, notamment, de formuler un diagnostic sur les causes du chômage et d'établir un bilan du fonctionnement du marché du travail ainsi que des perspectives pour l'emploi à moyen et long terme ; d'évaluer les dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation ; de formuler des propositions susceptibles de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Le Conseil peut, en outre, être saisi de toute question par le Premier ministre et les ministres chargés du travail et de l'économie. Ses rapports et ses recommandations sont communiqués au Parlement et rendus publics.

Le tableau présenté ci-après synthétise ces différents éléments.

*Comparaison des instances consultatives existantes
compétentes (de manière directe ou indirecte) en matière de rémunération*

Dénomination	Commission nationale de la négociation collective (CNNC)	Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC)	Conseil d'analyse économique (CAE)	Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)
Texte fondateur	— loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail — décret n° 83-461 du 8 juin 1983	décret n° 2000-302 du 7 avril 2000	décret n° 97-766 du 22 juillet 1997	décret n° 2005-326 du 7 avril 2005
Type d'organisme	instance consultative placée auprès du ministre en charge du travail	instance consultative placée auprès du Premier ministre	instance consultative placée auprès du Premier ministre	instance consultative placée auprès du Premier ministre
Composition	— président : ministre en charge du travail — représentants des pouvoirs publics, des confédérations syndicales d'employeurs et des confédérations syndicales de salariés	— un président — six membres nommés à raison de leur compétence et de leur expérience dans les domaines d'étude du conseil — membres de droit : directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) du ministère de la santé	— président : Premier ministre — une trentaine de membres nommés à titre personnel, dont plusieurs membres étrangers — six membres de droit représentant les grandes administrations économiques et sociales (Institut national de la statistique et des études économiques, centre d'analyse stratégique, direction générale du trésor et de la politique économique du ministère en charge de l'économie, directions statistiques des ministères en charge de la santé et en charge du travail, conseil d'analyse de la société)	51 membres : — président — vice-président — partenaires sociaux — parlementaires — représentants des collectivités territoriales — directeurs des administrations et organismes publics concernés — experts des questions du travail et de l'emploi
Modalités de nomination des membres	nomination par le ministre en charge du travail	nomination par décret du Premier ministre	nomination par arrêté du Premier ministre	— désignation par l'institution dont ils relèvent ou leurs pairs des partenaires sociaux, parlementaires et représentants des collectivités territoriales — 15 personnalités choisies en raison de leur compétence et expérience par le Premier ministre

<p>Mission</p>	<ul style="list-style-type: none"> – propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective – avis sur les projets de lois, d'ordonnances et de décrets relatifs aux relations individuelles et collectives du travail – avis motivé sur l'extension des accords collectifs ainsi que sur la fixation du salaire minimum de croissance – suivi général de l'évolution des rémunérations – examen du bilan annuel de la négociation collective – suivi annuel de l'application dans les conventions collectives du principe de l'égalité entre les salariés ainsi que de l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans 	<ul style="list-style-type: none"> – contribution à la connaissance des revenus, des inégalités sociales et des liens entre l'emploi, les revenus et la cohésion sociale – état des lieux des inégalités sociales et des mécanismes redistributifs – propositions 	<p>éclaircissement, par la confrontation des points de vue et des analyses, des choix du gouvernement en matière économique</p>	<ul style="list-style-type: none"> – formulation d'un diagnostic sur les causes du chômage et établissement d'un bilan du fonctionnement du marché du travail et des perspectives pour l'emploi à moyen et long terme – évaluation des dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation – formulation de propositions susceptibles de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail
<p>Modalités d'intervention</p>	<ul style="list-style-type: none"> – deux sous-commissions (en charge des conventions et accords ainsi qu'en charge des salaires) – possible création en son sein de groupes de travail pour l'étude de questions particulières et appel à des experts 	<ul style="list-style-type: none"> – rapport de synthèse périodique, portant sur les évolutions dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale – rapports particuliers relatifs à des thèmes entrant dans son domaine de compétence 	<ul style="list-style-type: none"> – rapports préparés le plus souvent avec l'appui d'un groupe de travail – équipe permanente placée sous la responsabilité du président délégué 	<ul style="list-style-type: none"> – rapports – recommandations – avis

- *L'articulation de la nouvelle commission avec les organismes existants*

La création d'une nouvelle commission pose donc la question de l'articulation de son intervention avec les instances existantes ainsi décrites.

– Le projet de loi aborde expressément la question du rôle de la CNNC : aux termes de l'exposé des motifs, celui-ci « *a vocation à rester inchangé* ».

En outre, l'**alinéa 9** de l'article 3 modifie l'article L. 2271-1 du code du travail, relatif aux missions de la CNNC. Aux termes du 5° de cet article, la CNNC est chargée de donner un avis motivé au ministère du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance, au moment de sa fixation chaque année avec effet au 1^{er} juillet (telle que cette revalorisation est prévue par l'article L. 3231-6 du code du travail) et lorsqu'il est décidé une augmentation du salaire minimum de croissance en cours d'année (aux termes de l'article L. 3231-10 du code du travail).

Aux termes de la rédaction proposée, dans ces deux cas, la CNNC donnera désormais son avis motivé « *après avoir pris connaissance du dernier rapport de la commission du salaire minimum de croissance* ».

– L'intervention du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC) soulève aussi certaines interrogations, posées par le CAE dans son rapport précité de juillet 2008 : « *Il est utile de souligner que les missions du CERC (...) paraissent proches de celles de la commission évoquée ci-dessus. L'articulation entre le CERC et la commission devrait donc être étudiée, avec les soucis d'une recherche de l'efficacité, de la lisibilité pour l'opinion publique, de l'indépendance du diagnostic et de la non multiplication des organismes et commissions* ». Mais le projet de loi n'évoque pas cette question.

– Quant à l'articulation entre l'intervention du CAE ou du COE et celle de la nouvelle commission, celle-ci n'est pas davantage abordée par le projet de loi. Faut-il déduire de la proposition faite en 2008 par ces deux conseils – la création d'une nouvelle instance indépendante formulant des propositions s'agissant de l'évolution du salaire minimum – que ces différents organismes ont naturellement vocation à coexister ?

Poser la question, c'est d'une certaine manière y répondre et là aussi, il sera nécessaire que la discussion à l'Assemblée nationale permette de lever les ambiguïtés.

2. L'avancée au 1^{er} janvier de la date de revalorisation annuelle du SMIC

L'**alinéa 10** de l'article 3 procède à la substitution, dans deux articles du code du travail relatifs à la date de fixation annuelle du SMIC, à la date : « 1^{er} juillet », de la date : « 1^{er} janvier ».

Il s'agit, aux termes de l'exposé des motifs du projet de loi, de « [donner] *une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales* ». En effet, les négociations annuelles collectives sur les salaires se tiennent souvent en début d'année civile : la fixation, quelques semaines (voire quelques jours) au préalable, du niveau du salaire minimum est de nature à clarifier la démarche de négociation, qu'il s'agisse de l'établissement des grilles des *minima* conventionnels de branche ou de la détermination des augmentations salariales au niveau des entreprises.

Par ailleurs, comme le précise l'exposé des motifs également, l'avancement au 1^{er} janvier de la revalorisation apportera une meilleure lisibilité aux négociateurs de branche pour procéder aux ajustements requis, compte tenu de l'article 5 du projet de loi, en matière d'établissement des grilles salariales : « *le premier niveau de la grille salariale sera réputé égal au SMIC lorsque ce niveau a été atteint au moins une fois au cours des deux dernières années civiles* ».

Les critères légaux d'indexation du SMIC ne sont pas affectés par ces modifications. En particulier, subsistent les deux règles destinées à garantir le pouvoir d'achat des salariés, prévues dans deux articles L. 3231-4 et L. 3231-5 du code du travail au sein d'une sous-section intitulée précisément : « Garantie du pouvoir d'achat des salariés » : la règle figurant à l'article L. 3231-4, qui prévoit l'indexation du salaire minimum de croissance sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation ; la règle figurant à l'article L. 3231-5 du même code selon laquelle lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement.

La principale modification proposée par cet article 3 affecte la rédaction de l'article L. 3231-6 du code du travail, qui prévoit la participation des salariés au développement économique de la nation par la fixation du niveau du salaire minimum de croissance chaque année, avec effet « au 1^{er} juillet » : désormais, c'est donc au « 1^{er} janvier » que prendra effet cette mesure.

La modification de l'article L. 3231-11 du même code n'intervient que pour coordination, de manière à prévoir en conséquence que les améliorations de pouvoir d'achat qui seraient intervenues en cours d'année « depuis le 1^{er} janvier » (et non plus depuis le 1^{er} juillet) de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du SMIC, de la règle selon laquelle « *en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère chargé du travail* » (article L. 3231-8 du code du travail).

L'**alinéa 11** de l'article 3 (le paragraphe II de l'article) prévoit que les dispositions de l'article L. 3231-6, dans la rédaction résultant du projet de loi, entreront en vigueur « à compter du 1^{er} janvier 2010 ».

Alors même que l'entrée en vigueur de la loi pourrait intervenir avant le 1^{er} janvier 2009, cette application différée est destinée à tenir compte du temps de mise en place de la commission du salaire minimum de croissance ainsi que de préparation de son premier rapport. La prochaine fixation annuelle du SMIC interviendra donc le 1^{er} juillet 2009, avant la première fixation en application des nouvelles modalités le 1^{er} janvier 2010.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à modifier le dispositif proposé par le projet de loi pour mettre en œuvre une évaluation des revenus et du marché du travail préalablement à la fixation annuelle du SMIC.

Le rapporteur a rappelé que les nombreuses auditions menées lui ont permis de constater que l'idée d'une évaluation préalable à la fixation du salaire minimum – évaluation qui porterait sur les revenus et le marché du travail – suscite une forte adhésion.

En revanche, la création d'une commission par le projet de loi conduit à ajouter à l'empilement des instances consultatives, empilement que l'on dénonce souvent. C'est pourquoi cet amendement propose de confier cette mission d'évaluation à un groupe d'experts, structure légère qui relèverait d'un organisme existant. Cet organisme pourrait être le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), qui est composé de quelques membres seulement et effectue déjà des analyses économiques portant sur les évolutions des revenus et de l'emploi. En tout état de cause, cet amendement ne revient pas sur les missions de la Commission nationale de la négociation collective en matière de salaires minimums.

Le président Pierre Méhaignerie a estimé qu'il en va de la pédagogie nécessaire en matière d'analyse des revenus. Le CERC a ainsi publié des études comparant les politiques salariales prévalant dans différents pays européens et mettant notamment en évidence la part importante des salaires indirects dans un certain nombre de pays, notamment en France. D'où la nécessité de mener la réflexion sur l'évolution du SMIC en liaison avec le CERC.

La commission a *adopté* l'amendement.

En conséquence, quatre amendements de M. Christian Eckert, relatifs à la procédure d'évaluation préalable à la fixation du SMIC, sont *devenus sans objet*.

Le rapporteur a souligné que l'amendement qui vient d'être adopté pourrait être enrichi par la proposition de M. Christian Eckert, devenue sans objet pour une raison procédurale, consistant à prévoir par décret la mise en œuvre des

conditions de garantie de l'indépendance du groupe d'experts : un sous-amendement pourrait être déposé à cet effet en vue de la réunion que la commission tiendra la semaine prochaine en application de l'article 88 du Règlement.

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert aux termes duquel le taux du salaire minimum de croissance est fixé par voie réglementaire, après saisine de la Commission nationale de la négociation collective qui transmet au gouvernement un avis motivé à l'issue d'une procédure déterminée par décret.

M. Christian Eckert a insisté sur l'importance du rôle de la Commission nationale de la négociation collective dans la nouvelle procédure de fixation du SMIC : en aucun cas celui-ci ne devrait être minoré au profit de la nouvelle instance créée.

Le rapporteur a expliqué que l'amendement qui vient d'être adopté répond à la même préoccupation : il va même, dans un sens, plus loin puisque le gouvernement devra motiver sa position devant cette commission s'il décide d'établir un rapport d'évaluation s'écartant de celui du groupe d'experts.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert visant à préciser que, pour l'année 2009, la date de fixation du SMIC sera maintenue au 1er juillet.

M. Christian Eckert a souligné que la rédaction du projet de loi se borne à préciser qu'à compter de 2010 cette revalorisation interviendra au 1er janvier, sans évoquer expressément ce qui se passera en 2009.

Suivant l'avis favorable du rapporteur, la commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 3 ainsi modifié.

Article 4

Conditionnalité de certaines exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale au respect de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires

Cet article vise, comme l'article 5, à traduire l'un des engagements pris par le Président de la République durant la campagne électorale : lier le bénéfice des exonérations patronales de sécurité sociale au respect d'un certain nombre de conditions en matière salariale. Le présent article, se plaçant à l'échelon de l'entreprise, a pour finalité d'assurer le respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.

Or, si une proportion significative des entreprises concernées ne respecte pas cette obligation, les sanctions de ce comportement que prévoit aujourd'hui le code du travail se révèlent inopérantes parce que disproportionnées.

Dès lors, le présent article, dans l'esprit des propositions soumises par le gouvernement au COE dès le mois de décembre dernier, institue un mécanisme simple : lorsqu'un employeur n'a pas rempli, au cours d'une année civile, l'obligation annuelle d'ouvrir une négociation sur les salaires, le montant de certaines exonérations de cotisations sociales patronales dont il bénéficie est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année.

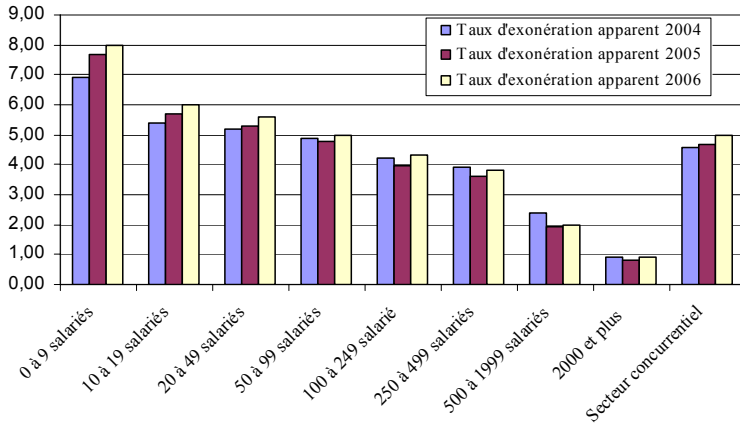
Le taux de 10 % se situe certes en retrait des taux qui avaient été soumis en décembre dernier au COE par le gouvernement (50 % la première année puis 100 % la deuxième année). Il équivaut en revanche à la proposition formulée par le COE dans son avis, à la différence que cette dernière s'inscrivait dans un cadre où la conditionnalité était appréciée en termes de conclusion d'un accord, et non de simple ouverture d'une négociation.

Le rapporteur estime que ce taux de 10 % est suffisant, au moins dans un premier temps, car un taux supérieur se révélerait trop sévère, notamment pour les entreprises qui, par ailleurs, accomplissent des efforts dans d'autres domaines, en particulier celui de la formation professionnelle. En outre, si l'on considère la réduction « Fillon », principale exonération concernée par ce dispositif, pour des salariés rémunérés par exemple au SMIC et à 1,3 SMIC dans une entreprise de moins de vingt salariés, la charge annuelle supplémentaire s'élèverait respectivement à 445 euros et 222 euros.

En revanche, le rapporteur considère qu'au bout de deux ans, l'effet dissuasif du mécanisme doit être fortement accru et propose donc que les exonérations soient purement et simplement supprimées à compter de la troisième année consécutive de non-respect de cette obligation.

Il faut en outre remarquer que compte tenu des caractéristiques de l'emploi peu qualifié en France, l'incitation à respecter l'obligation annuelle de négocier sera encore plus grande pour les petites entreprises. Le graphique ci-dessous en témoigne, décrivant le « taux d'exonération apparent », qui rapporte le montant total des exonérations à l'assiette des cotisations du régime général, selon la taille des entreprises.

Taux d'exonération apparent selon la taille des établissements (2004-2006)



Source : ACOSS-URSSAF.

Autour d'une moyenne de 5 % pour l'ensemble du secteur concurrentiel en 2006, le taux d'exonération varie entre 0,5 % pour les entreprises de plus de 5 000 salariés et 8 % pour les entreprises de moins de dix salariés, dans lesquelles le salaire brut mensuel moyen est inférieur de près de 20 % à la moyenne du secteur concurrentiel.

A contrario, ce salaire brut mensuel dépasse 1,6 SMIC dans les établissements de plus de 500 salariés.

De même, certains secteurs sont plus sensibles aux exonérations, ainsi que le montre le tableau ci-après, présentant le taux d'exonération apparent par secteur d'activité et précisant par ailleurs la part que tiennent les allègements généraux dans le total des exonérations.

**Montant total des exonérations
rapporté à l'assiette des cotisations du régime général (2006)**

Secteur d'activité (*)	Taux d'exonération apparent sur le champ total des exonérations (en %)	Part des allègements généraux dans le total des exonérations (en %)	Salaire mensuel moyen du secteur (en euros)
Industries agricoles et alimentaires	7,2	84,4	1 841
Industries des biens de consommation	3,6	88,9	2 432
Industrie automobile	2,2	90,5	2 509
Industrie des biens d'équipement	2,6	82,8	2 652
Industrie des biens intermédiaires	3,8	90,3	2 294
Énergie	0,6	66,9	2 875
Construction	8,2	81,4	1 742
Commerce	7	89,1	1 906
Transports	4,6	91,7	2 254
Activités financières	1,1	81,9	3 204
Activités immobilières	5,1	89,7	1 843
Services aux entreprises	4,2	87,5	2 194
Services aux particuliers	9,4	78,1	1 515
Éducation, santé, action sociale	6,1	56,8	1 560
Administration	2,7	52,4	2 608
Total secteur concurrentiel	5	82,7	2 075
Secteur non concurrentiel	0,8		—
Total	4,4	80,4	—

(*) Selon la nomenclature économique de synthèse (NES 36) adoptée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Source : programme de qualité et d'efficacité Financement (PLFSS 2008).

Autour d'une moyenne de 4,4 % en 2006, le taux d'exonération apparent varie de un à seize selon les secteurs – de 0,6 % pour celui de l'énergie à 9,4 % pour les services aux particuliers. En effet, les exonérations décroissent généralement avec le niveau de salaire, de telle sorte que plus les salaires sont élevés dans un secteur donné, moins ce secteur est susceptible de bénéficier d'exonérations. Il faut relever en revanche que certains secteurs bénéficient d'allègements spécifiques, autres que ceux sur lesquels portent le présent article 4, mais pris en compte dans le tableau ci-dessus.

En tout état de cause, la finalité du présent article est incitative, et non pas répressive : son objectif ne consiste évidemment pas à procurer des recettes supplémentaires aux régimes sociaux et, du même coup, à minorer la compensation fiscale assurée par l'État. Le but ultime de ce dispositif dissuasif consiste même à ne rien rapporter, puisque cela signifiera alors que toutes les entreprises concernées auront respecté l'obligation annuelle de négocier.

Le mécanisme de diminution introduit par le présent article est décliné à l'égard de plusieurs dispositifs d'exonérations de cotisations sociales patronales :

les allègements généraux (I) et cinq autres exonérations (II à V) qui remplacent en pratique ces allègements généraux dans certains territoires.

Il s'agit d'abord, en vertu du I, des allègements généraux, autrement dit de la « réduction Fillon » (article L. 241-13 de la sécurité sociale). N'est donc pas incluse l'exonération des heures supplémentaires introduite par la loi « TEPA » (article L. 241-18 du code de la sécurité sociale).

Il s'agit ensuite, en vertu du II, de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors accidents du travail), totale au niveau du SMIC puis dégressive jusqu'à 1,5 SMIC, pour la création d'emploi en ZRR et en ZRU (article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale).

Il s'agit en outre, en vertu du III, de l'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de 1,4 SMIC pour les salariés des entreprises et associations implantées dans les ZFU (articles 12 et 12-1 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville).

Il s'agit également, en vertu du IV, de l'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (hors accidents du travail), dans la limite de 1,4 SMIC, bénéficiant aux créations, installations ou extensions d'établissements en BER (article 130 de la loi de finances rectificative pour 2006).

Il s'agit enfin, en vertu du V, de l'exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale (hors accidents du travail) dans la limite de 1,3 SMIC à 1,5 SMIC bénéficiant aux entreprises installées dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon (article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale).

Le dispositif du présent article précise que l'obligation de négocier doit être remplie « dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 » du code du travail, qui entoure le processus d'un certain formalisme. À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Dans les quinze jours qui suivent une telle demande, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle (article L. 2242-1). Lors de la première réunion sont précisés le lieu et le calendrier des réunions et, surtout, les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières faisant l'objet de la négociation. Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations (article L. 2242-2).

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (article L. 2242-3). Si, au terme de la

négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. N'étant pas nécessairement signé par l'ensemble des parties à la négociation, ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente (article L. 2242-4).

La référence, dans le texte du présent article, à l'ensemble de ces procédures prévues par le code du travail pourrait apparaître comme superflue. En réalité, il n'en est rien : il est utile d'y faire ici référence, car tout élément de preuve quant à la tenue de la négociation pourra être recherché en l'absence d'accord ou de procès-verbal de désaccord.

Au demeurant, le contrôle du respect de l'obligation annuelle de négocier ne soulèvera pas de difficultés particulières. En effet, si la négociation a abouti à un accord, celui-ci est déposé à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou, pour les professions agricoles, auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles) ainsi que du greffe du conseil de prud'hommes (article D. 2231-4 du code du travail). Dans le cas contraire, le procès-verbal de désaccord prévu à l'article L. 2242-4 du code du travail, qui fait l'objet des mêmes conditions de dépôt (article R. 2242-1 du code du travail), tient lieu de preuve. Dès lors, afin de justifier du respect de son obligation, l'entreprise devra produire à l'occasion d'un éventuel contrôle de l'URSSAF soit la copie de l'accord salarial conclu, soit le procès-verbal de désaccord. Les URSSAF auront par ailleurs la possibilité de demander des informations aux services de l'emploi.

Le VI prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009, de telle sorte que le dispositif incitera dès l'année prochaine les entreprises à respecter leur obligation de négociation. Par conséquent, la diminution éventuelle de 10 % des exonérations concernées sera effectuée pour la première fois en janvier 2010. De ce fait, les dispositions réglementaires d'application ne seront sans doute pas adoptées avant le premier semestre de 2009, mais le mécanisme devrait être simple, puisqu'il reviendra à l'entreprise elle-même de procéder, le cas échéant, à cette diminution de 10%. Cette régularisation au titre de l'année précédente, au vu du tableau récapitulatif des allègements dont elle a bénéficié, tableau qu'elle a obligation de produire en fin d'année, se traduira, pour l'entreprise concernée, par une hausse des cotisations qu'elle aurait normalement dû verser au titre du mois de janvier. Les possibilités d'étalement de paiement de droit commun pourront, le cas échéant, être appliquées.

Enfin, une évaluation de cette mesure ne tardera pas à être effectuée. En effet, le rapport que le Gouvernement devra établir au plus tard le 30 juin 2010 et transmettre au Parlement, en vertu de l'article 5 du présent projet de loi, portera en premier lieu sur l'application de l'article 4. Outre l'intérêt inhérent à ce bilan d'étape, celui-ci se justifie par le fait qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2011, la

conditionnalité en termes de négociation annuelle obligatoire se cumulera avec celle liée à la grille salariale de branche, précisément introduite par l'article 5.

*

M. Christian Eckert a présenté un amendement ayant pour objet de renforcer les sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'ouvrir la négociation annuelle relative aux salaires. Reprenant une proposition du Conseil d'orientation pour l'emploi, cet amendement prévoit de réduire de 50 % la première année, puis de 100 % l'année suivante, le bénéfice des allègements de cotisations pour les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière de négociations salariales.

En réponse, **le rapporteur** a déclaré qu'il était d'accord sur l'esprit de l'amendement, car il s'agit ici de faire respecter un principe ancien, qui remonte en effet aux « lois Auroux », mais qu'il y donnerait néanmoins un avis défavorable, car il propose un amendement qui a le même objectif. Il convient de rappeler que des sanctions pénales sont déjà prévues, la peine encourue pouvant théoriquement aller jusqu'à une amende de 3 750 euros et à un an d'emprisonnement. Mais comme, en pratique, ces sanctions ne sont pas appliquées le présent article propose un autre mécanisme, que son amendement se propose lui aussi de renforcer.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement du rapporteur renforçant les sanctions prévues en cas de non-respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires. **Le rapporteur** a précisé qu'il est proposé de supprimer totalement le bénéfice des exonérations de charges sociales pour les entreprises qui, durant trois années consécutives, n'ont pas respecté leur obligation d'ouvrir des négociations sur les salaires, afin de sanctionner celles qui ont manifestement fait le choix de contrevenir à cette règle.

La commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 4 ainsi modifié.

Après l'article 4

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert visant à inscrire dans la loi le principe selon lequel le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification ne peut être inférieur au SMIC.

M. Christian Eckert a estimé que cet amendement était simple et cartésien, moyennant peut-être des dispositions transitoires afin d'éviter la brutalité d'une mise en œuvre immédiate.

Le rapporteur a estimé qu'il s'agit au contraire d'un instrument normatif et contraignant, alors que l'esprit de la loi se veut incitatif. Par ailleurs, il est inutile de prévoir des dispositions transitoires puisque le projet de loi prévoit déjà que les entreprises ont deux ans pour se mettre en conformité. Il y a encore aujourd'hui sept branches où les salaires minimaux sont inférieurs au SMIC, dans une proportion variant de 6 à 28 %. Par ailleurs, le secrétaire d'État chargé de l'emploi a souligné à juste titre qu'il existe également un risque d'écrasement de la grille des salaires. Il faut faire attention à ne pas « scotcher » les salariés au SMIC, pour reprendre le terme utilisé la veille par le ministre au cours de son audition.

M. Christian Eckert a souligné que ces arguments ne sont pas recevables et qu'il convient avant tout de réfléchir à un réajustement global de la grille des salaires.

Le rapporteur a rappelé que ce réajustement était déjà en marche puisque les pouvoirs publics incitent fortement les partenaires sociaux à négocier sur le sujet.

M. Marc Bernier a interrogé le rapporteur sur les branches concernées par ces dispositions.

Le rapporteur a indiqué que les sept branches où les salaires minimaux sont inférieurs au SMIC sont les succursalistes en habillement, où l'écart atteint 28 %, les grands magasins et magasins populaires, la parfumerie de détail, l'industrie de la céramique, l'industrie de la chaussure, la fabrication d'articles de papeterie et de bureau et les ports autonomes. Mais grâce à la relance du processus de négociation, le nombre de branches concernées a déjà très fortement diminué depuis 2005.

M. Christian Eckert a souligné que le problème se posait encore il y a peu pour les premiers échelons de la fonction publique territoriale.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 5

Conditionnalité de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale à l'alignement du salaire minimum conventionnel sur le SMIC

Cet article vise, comme l'article 4 – avec lequel, au demeurant, il se cumule – à soumettre le bénéfice de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale au respect d'une condition salariale, mais cette fois-ci à l'échelon de la branche. Comme on l'a vu, grâce aux efforts accomplis depuis 2005, peu de branches sont aujourd'hui potentiellement concernées à raison de minima conventionnels structurellement inférieurs au SMIC.

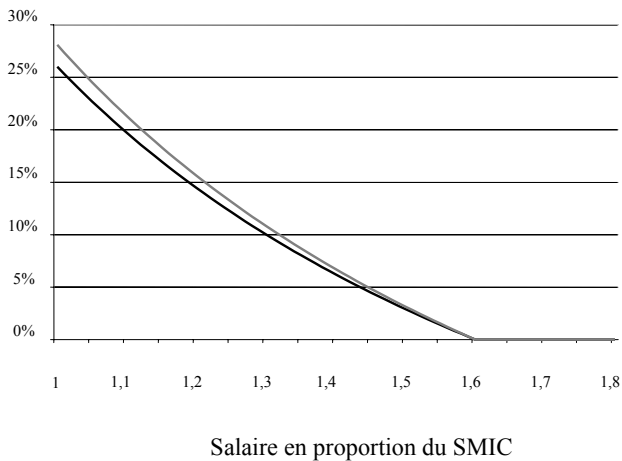
Le dispositif proposé pour mettre fin à ces dernières anomalies prend la forme d'une sanction à la fois simple, logique, efficace et proportionnée : dans les branches où les minima conventionnels demeureraient inférieurs au SMIC, ce minimum conventionnel se substitue au SMIC comme base de calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales.

De même qu'à l'article 4, ce dispositif n'a pas pour objectif de réduire les pertes de recettes des régimes de sécurité sociale, mais de relancer la négociation salariale de branche partout où elle est durablement bloquée. Le but consiste donc à ce qu'il ne rapporte rien, puisque cela signifiera alors que tous les minima de branche sont au moins égaux au SMIC.

De fait, le caractère fortement incitatif du dispositif est indéniable, comme le montrent les graphiques ci-après.

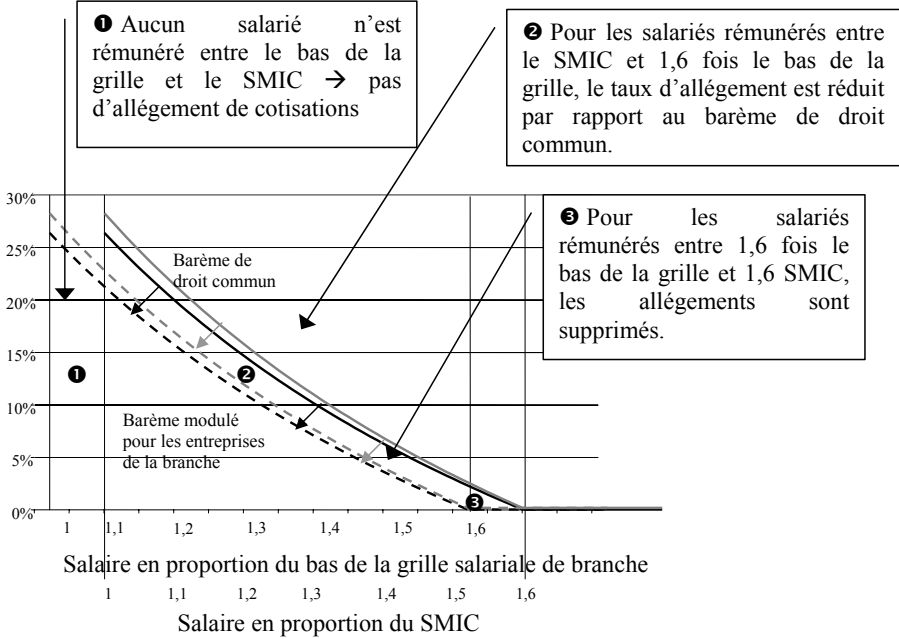
Le premier graphique décrit le fonctionnement actuel de la réduction « Fillon », débutant avec un coefficient de 26 % (ou 28,1% pour les entreprises de moins de vingt salariés) au niveau du SMIC pour ensuite décroître linéairement jusqu'à zéro au niveau de 1,6 SMIC.

Fonctionnement actuel de la réduction « Fillon »



Le second graphique décrit le fonctionnement de la réduction « Fillon » compte tenu des modifications apportées par le présent article du projet de loi.

Fonctionnement de la réduction « Fillon » selon le projet de loi



Dès lors, pour les entreprises appartenant à une branche dont la grille salariale n'a pas démarré au moins une fois au niveau du SMIC au cours des deux années civiles précédentes, la réduction « Fillon » n'est appliquée qu'entre le SMIC et 1,6 fois le salaire minimum conventionnel (au lieu de 1,6 fois le SMIC). Mécaniquement, le taux d'allègement est donc diminué, de même que le seuil de sortie, c'est-à-dire le point où la réduction de cotisations s'annule : seuls les salariés rémunérés entre le SMIC et 1,6 fois le montant du premier niveau de la grille continuent à ouvrir droit à la réduction, et ce avec un coefficient moins élevé.

Ainsi, si l'on considère le cas d'un salarié rémunéré au SMIC travaillant dans une entreprise employant moins de vingt salariés appartenant à une branche dont le bas de grille se situe à un niveau inférieur de 10 % au SMIC, la réduction « Fillon » ne s'élèverait plus qu'à 272 euros par mois contre 371 euros si le dispositif de droit commun avait été appliqué, soit un seuil de sortie ramené à 1,44 SMIC ; si le minimum de branche se situe à un niveau inférieur de 25 % au SMIC, la réduction de cotisations ne se monte plus qu'à 124 euros, soit un seuil de sortie ramené à 1,2 SMIC. La perte annuelle pour l'entreprise s'élève donc respectivement à 1 188 euros et 2 964 euros par salarié rémunéré au SMIC. Pour

un salarié rémunéré à 1,3 SMIC, les montants annuels sont respectivement de 1 176 euros et 2 220 euros.

L'effet potentiel de ce mécanisme est donc bien supérieur à celui de l'article 4. C'est d'ailleurs pourquoi l'article 5, à la différence de l'article 4, parvient à exercer son effet dissuasif sans qu'il soit nécessaire d'y adjoindre d'autres exonérations que la réduction « Fillon », celle-ci apparaissant d'autant plus comme un levier suffisant qu'on considère ici la branche et non plus seulement l'entreprise. En outre, la transposition aux autres dispositifs d'exonération du mécanisme introduit ici pour la seule réduction « Fillon » se serait révélée d'une très grande complexité.

Un levier très puissant est donc confié aux partenaires sociaux. Plutôt que craindre que des organisations puissent en détourner l'usage, exerçant ainsi une sorte de chantage à la signature d'une convention, le rapporteur fait confiance au sens des responsabilités de chacun, car la diminution de la réduction « Fillon » dans les entreprises se traduirait inévitablement par des conséquences en termes de salaires et d'emploi.

Alors que le processus lancé avec succès depuis 2005 paraît proche de son terme, il doit être mis fin aux blocages constatés dans certaines branches. Pour atteindre cet objectif, d'autres modalités pouvaient-elles être envisagées, afin d'éviter que toutes les entreprises d'une même branche, y compris celles qui pratiquent à leur échelon une politique salariale dynamique, ne soient pas pénalisées de la même façon ?

Le rapporteur estime que cette situation constitue précisément un très vigoureux élément d'incitation à l'intérieur de la branche. On pourrait bien sûr songer à la possibilité pour les pouvoirs publics d'intervenir en utilisant la faculté qui leur est offerte d'appliquer à une branche concernée un accord conclu par une branche voisine. Cette procédure d'élargissement, outre qu'elle a pour inconvénient d'écartier les partenaires sociaux des branches concernées, doit cependant être utilisée avec parcimonie – elle est d'ailleurs assujettie à de stricts critères de carence : en effet, elle revient à élargir l'ensemble du champ conventionnel, au-delà de la seule question des minima salariaux.

*

Le I modifie la base de référence du calcul de la réduction « Fillon » (III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale) : au SMIC est substitué un « salaire de référence » défini comme le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail, c'est-à-dire le premier niveau de la grille salariale de branche. Ce salaire est clairement défini par toutes les conventions collectives et dans la situation extrêmement rare où aucune convention collective ne serait applicable, c'est le SMIC qui se substitue en l'absence de minimum conventionnel.

Mais ce principe est immédiatement assorti d'une exception qui, dans la pratique, sera la règle, revenant à maintenir le droit applicable pour la très grande majorité des entreprises : le « salaire de référence » pour le calcul de la réduction « Fillon » est réputé égal au SMIC lorsque le salaire minimum professionnel a été porté à un niveau égal ou supérieur au SMIC au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé.

Concrètement, il faudra apprécier durant l'année n la situation des minima de branche au regard du SMIC au cours des années $n-1$ et $n-2$. Si les minima ont été supérieurs ou égaux au SMIC au moins une fois au cours de ces deux années, les entreprises de la branche continueront à bénéficier de la réduction dans les conditions de droit commun. Si tel n'a pas été le cas, l'application du nouveau barème portera sur l'ensemble de l'année n , même si, au cours de cette année, un accord est signé et a pour effet de relever les minima au-dessus du SMIC. Dès lors, ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier de l'année $n+1$ que le barème de droit commun trouve à nouveau à s'appliquer.

Un décret fixera les modalités de détermination de ce nouveau « salaire de référence ». Son objet sera de permettre dans toutes les branches la comparaison du SMIC avec les minima, dont l'assiette varie d'une convention à l'autre.

Comme c'est le cas pour l'article 4, il reviendra à l'employeur lui-même, s'il relève d'une branche dont les minima sont inférieurs au SMIC, de procéder à ses déclarations en utilisant la nouvelle formule de calcul de la réduction « Fillon ». De même, le contrôle des URSSAF ne pourra s'exercer que sur place. Une difficulté tient toutefois à ce qu'à l'heure actuelle, les acteurs du recouvrement (ACOSS et URSSAF) ne disposent pas d'informations sur les dispositions conventionnelles en matière de salaires applicables dans les différentes branches.

Ainsi qu'on l'a vu, le mécanisme paraît d'une grande sévérité, mais cette appréciation doit être relativisée si l'on considère ses modalités d'application.

En effet, la substitution, dans le calcul de la réduction « Fillon », du minimum de branche au SMIC ne se fera que si ce minimum de branche a été inférieur au SMIC au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé. Par conséquent, si, notamment en raison d'une augmentation du SMIC, le minimum de branche devient inférieur à ce dernier, le temps est laissé à la négociation de combler cet écart.

Dans le même esprit, afin de laisser aux branches actuellement concernées un temps d'adaptation suffisant, l'entrée en vigueur du I du présent article, en vertu des conditions définies au II, n'interviendra qu'en 2010. Les étapes de cette entrée en vigueur seront les suivantes.

Avant le 30 juin 2010, le gouvernement présentera un rapport sur l'application de l'article 4 du présent projet de loi ainsi que sur la situation des

grilles salariales de branche au regard, d'une part, du SMIC et, d'autre part, des différents coefficients hiérarchiques afférents aux qualifications professionnelles dans la branche. Etabli après avis de la Commission nationale de la négociation collective, qui y sera joint, il sera rendu public et transmis au Parlement. À ce stade, il sera en effet utile de faire le point sur l'évolution des salaires dans les branches afin d'adapter, le cas échéant, le dispositif prévu au I.

Au vu de ce rapport, un décret interviendra pour fixer la date d'entrée en vigueur de la modification du calcul de la réduction « Fillon » décrite ci-dessus. Cette date ne pourra être postérieure au 1^{er} janvier 2011. Le dispositif se cumulera alors avec celui de l'article 4, quant à lui déjà entré en vigueur.

*

La commission a examiné un amendement de M. Christian Eckert visant à supprimer l'article 5 du projet de loi.

M. Christian Eckert a estimé que le présent article du projet de loi constitue une reconnaissance légale de la possibilité offerte aux entreprises de fixer des salaires minimaux inférieurs au SMIC.

Le rapporteur a estimé qu'il ne faut pas faire de procès d'intention aux entreprises, qui ont montré qu'elles étaient capables de s'adapter, puisque le nombre de branches concernées a fortement diminué. Il convient de conserver le caractère incitatif du projet de loi, les entreprises disposant d'ailleurs de deux ans pour se mettre en conformité.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* trois amendements rédactionnels et un amendement de coordination du rapporteur.

La commission a *adopté* l'article 5 ainsi modifié.

Puis, la commission a **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

En conséquence, et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi en faveur des revenus du travail – n° 1096.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur

Code général des impôts

Texte du projet de loi

Projet de loi en faveur
des revenus du travail

Article 1^{er}

I. – Après l'article 244 *quater* S du code général des impôts, il est inséré un article 244 *quater* T ainsi rédigé :

« Art. 244 *quater* T. – I. – Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *decies*, 44 *undecies* et 44 *duodecies*, et ayant conclu un accord d'intéressement en application des dispositions du titre I^{er} du livre III de la troisième partie du code du travail peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des primes d'intéressement dues en application de cet accord.

« II. – Ce crédit d'impôt est égal à 20 % :

« a) De la différence entre les primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent ;

« b) Ou des primes d'intéressement mentionnées au I dues au titre de l'exercice lorsque aucun accord d'intéressement n'était en vigueur au titre des quatre exercices précédant celui de la première application de l'accord en cours.

« III. – Les primes mentionnées au I ne peuvent entrer à la fois dans la base de calcul du crédit d'impôt et dans celle d'un autre crédit d'impôt.

« IV. – En cas de fusion, apports ou opérations assimilées réalisés pendant la durée d'application de l'accord en cours ou de l'accord précédent, ou au cours de l'un des trois exercices séparant l'accord en cours du précédent, la moyenne des primes mentionnées au a du II dues par la société absorbante ou bénéficiaire des apports et par la société apporteuse est égale au montant moyen des primes dues à chaque salarié au titre de l'accord précédent multiplié par le nombre total

Propositions de la commission

Projet de loi en faveur
des revenus du travail

Article 1^{er}

I. – Non modifié

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

date de publication de la présente loi et au plus tard le 31 décembre 2014. Pour le calcul du crédit d'impôt en cas d'avenant à un accord en cours à la date de publication de la présente loi, l'accord précédent s'entend de la période couverte par l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.

... avenant.

Amendements n°16 et 17

VI. – Dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours répondant aux conditions prévues au V, à compter de la publication de la présente loi et au plus tard le 30 juin 2009 et applicable dès cette même année, l'employeur peut verser à l'ensemble de ses salariés une prime exceptionnelle.

VI. – Dans ...

... en cours, à compter ...

Cette prime est répartie uniformément entre les salariés ou selon des modalités de même nature que celles prévues par cet accord. Son montant est plafonné, après répartition, à 1 500 € par salarié. Elle est prise en compte pour l'application des dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail.

... exceptionnelle.

Amendement n°18

Cette prime ...

Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par l'accord salarial ou par le contrat de travail. Elle ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

... cet accord ou cet avenant. Son

...

... travail.

Amendement n°19

Alinéa sans modification

Cette prime est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Alinéa sans modification

Dans le cas où un salarié qui a adhéré à un plan d'épargne salariale au sens du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail affecte à la réalisation de ce plan tout ou partie des sommes qui lui sont versées au titre de cette prime exceptionnelle, ces sommes sont exonérées d'impôt sur

Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

le revenu, dans les conditions prévues par l'article L. 3332-27 du même code.

Le versement des primes doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.

VII. – La prime exceptionnelle prévue au VI est ajoutée à la base de calcul du crédit d'impôt prévu au I relatif à l'exercice au titre duquel elle est versée.

Le versement *de la prime* doit ...
... tard.

Amendement n°20

VII. – La ...

... prévu à l'article
244 quater T du code général des
impôts relatif ...
... versée.

Amendement n°21

VIII. – Le gouvernement présente au Parlement, avant le 30 juin 2014, un rapport portant sur l'application de l'article 1^{er} de la loi n° du en faveur des revenus du travail et son impact sur la diffusion de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises.

Amendement n°22

Article additionnel

Après l'article L. 3312-7 du code du travail, il est inséré un article L. 3312-7-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3312-7-1. – Un régime d'intéressement peut être établi au niveau de la branche. Les entreprises de la branche qui le souhaitent bénéficient de ce régime. Elles concluent à cet effet un accord dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 ».

Amendement n°23

Code du travail

Article 2

Article 2

Art. L. 3323-5. – Lorsque, dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés des droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail et les dispositions du 2° de l'article L. 3323-2 sont applicables.

Les sommes ainsi attribuées aux salariés sont versées à des comptes courants qui, sous réserve des cas prévus par décret en application de l'article L. 3324-10, sont bloqués pour huit ans. Elles portent intérêt à un taux fixé par arrêté du ministre chargé du budget et de l'économie.

« I A. – Dans la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 du code du travail, le chiffre : « huit » est remplacé par le chiffre : « cinq ».

« I A A. – Au début de la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 du code du travail, le mot : « elles » est remplacé par les mots : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans un délai fixé par

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>.....</p> <p>TROISIÈME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE III Intéressement, participation et épargne salariale TITRE II Participation aux résultats de l'entreprise CHAPITRE IV Calcul et gestion de la participation Section 3 Indisponibilité des droits des salariés</p> <p><i>Art. L. 3324-10.</i> – Les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions liées à la situation ou aux projets du salarié, dans lesquelles ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ces délais.</p> <p><i>Art. L. 3325-2.</i> – Les sommes <u>revenant aux salariés au titre de la participation</u> sont exonérées d'impôt sur le revenu.</p>	<p>I. – La section 3 du chapitre IV du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail est renommée : « Règles de disponibilité des droits des salariés ».</p> <p>II. – L'article L. 3324-10 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est complété par les mots : « , sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans un délai fixé par décret » ;</p> <p>2° Au second alinéa, avant les mots : « Un décret en Conseil d'État », sont insérés les mots : « Lorsque les sommes ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2, ».</p> <p>III. – Au premier alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, les mots : « revenant aux salariés au titre de la participation » sont remplacés par les mots : « affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 ».</p>	<p>décret. <i>La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. Les sommes versées à des comptes courants ».</i></p> <p>Amendement n°24 et 25</p> <p>I. – Non modifié</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Le ...</p> <p>... décret. <i>La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. »</i></p> <p>Amendement n°26</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>III. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
.....	IV. – Le <i>b</i> du 5 de l'article 158 du code général des impôts est complété par un alinéa ainsi rédigé :	IV. – Non modifié
Code général des impôts		
<i>Art. 158.</i> -		
5° <i>a)</i> Les revenus provenant de traitements publics et privés, indemnités, émoluments, salaires et pensions ainsi que de rentes viagères autres que celles mentionnées au 6 sont déterminés conformément aux dispositions des articles 79 à 90.		
..... <i>b)</i> Les dispositions du <i>a</i> sont applicables aux allocations mentionnées aux articles L. 3232-6, L. 5122-1, L. 5122-2, L. 5123-2, L. 5422-1, L. 5423-1 et L. 5423-8 du code du travail, aux participations en espèces et, à compter du 1er janvier 1991, aux dividendes des actions de travail, alloués aux travailleurs mentionnés au 18° <i>bis</i> de l'article 81, lorsque ces sommes sont imposables	« Sous réserve de l'exonération prévue à l'article 163 <i>bis</i> AA, les dispositions du <i>a</i> sont également applicables aux sommes revenant aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail. »	
<i>Art. 163 bis AA.</i> – Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, en application du titre II du livre III de la troisième partie du code du travail, sont exonérées d'impôt sur le revenu.	V. – Le premier alinéa de l'article 163 <i>bis</i> AA du code général des impôts est complété par les mots : « lorsqu'elles ont été affectées dans les conditions prévues à l'article L. 3323-2 du même code ».	V. – Non modifié
.....	VI. – Les dispositions des I à V sont applicables aux droits à participations des salariés aux résultats de l'entreprise qui n'ont pas été affectés en application de l'article L. 3323-2 du code du travail à la date de publication de la présente loi.	VI. – Non modifié

Dispositions en vigueur

Art. L. 3323-6. – Les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation peuvent, par un accord de participation, se soumettre volontairement aux dispositions du présent titre

.....

Ces entreprises et leurs salariés bénéficient alors, dans les mêmes conditions, du régime social et fiscal prévu au chapitre V.

Art. L. 3324-2. – L'accord de participation peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 3324-1. Cet accord ne dispense de l'application des règles définies à cet article que si, respectant les principes posés par le présent titre, il comporte pour les salariés des avantages au moins équivalents. La base de calcul retenue peut ainsi être le tiers du bénéfice net fiscal. La réserve spéciale de participation peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos.

Lorsqu'un accord est conclu au sein d'un groupe de sociétés, l'équivalence des avantages consentis aux salariés s'apprécie globalement au niveau du groupe et non entreprise par entreprise.

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

Article additionnel

I.– L'article L. 3323-6 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. »

2° Dans le dernier alinéa, les mots : « et leurs salariés bénéficient, alors, dans les mêmes conditions, du » sont remplacés par les mots : « , leurs salariés et les bénéficiaires visés au deuxième alinéa se voient appliquer le ».

II.– Après le deuxième alinéa de l'article L. 3324-2 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés, la part de la réserve

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

.....

Art. L. 3324-5. – La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de plafonds déterminés par décret

Toutefois, l'accord de participation peut décider que cette répartition entre les salariés est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

.....

Art. L. 3324-7. – Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels déterminé par décret. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application des dispositions de l'article L. 3324-1 peut être répartie entre les salariés et les chefs de ces entreprises, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce. »

III.– L'article L. 3324-5 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, le mot : « salariés » est remplacé par le mot : « bénéficiaires ».

2° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Pour les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par le même décret. »

3° Au deuxième alinéa, le mot : « salariés » est remplacé par le mot : « bénéficiaires ».

IV. – Au premier alinéa de l'article L. 3324-7, à l'article L. 3324-8 et au premier alinéa de l'article L. 3324-12 du même code, après les mots : « salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».

Dispositions en vigueur

.....
Art. L. 3324-7. – Lorsqu'un accord unique est conclu au sein d'une unité économique et sociale en application de l'article L. 3322-2 pour les entreprises qui n'entrent pas dans un même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3344-1, la répartition des sommes est effectuée entre tous les salariés employés dans les entreprises sur la base du total des réserves de participation constituées dans chaque entreprise.

Art. L. 3324-12. – Les salariés qui ont adhéré à un plan d'épargne salariale bénéficiant des avantages fiscaux prévus au titre III peuvent obtenir de l'entreprise que les sommes qui leur sont attribuées par celle-ci, au titre de la participation, soient affectées à la réalisation de ce plan, si ce dernier le prévoit.

.....

Art. L. 3324-10. – Les droits constitués au profit des salariés en application des dispositions du présent titre sont négociables ou exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits.

.....

Art. L. 3324-11. – Les entreprises peuvent payer directement aux salariés les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'atteignent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

Art. L. 3325-2. – Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont exonérées d'impôt sur le revenu.

.....

Après l'expiration de la période d'indisponibilité, l'exonération est toutefois maintenue pour les revenus provenant de sommes utilisées pour acquérir des actions de l'entreprise ou versées à des organismes de placement extérieurs à l'entreprise tels que ceux énumérés au 1° de l'article L. 3323-2, tant que les salariés ne demandent pas la délivrance des droits constitués à leur

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

V. – *Au premier alinéa de l'article L. 3324-10 du même code, les mots : « au profit des salariés » sont supprimés.*

VI. – *A l'article L. 3324-11 et au premier alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, après les mots : « aux salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, aux bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».*

VII. – *Au troisième alinéa de l'article L. 3325-2 du même code, après les mots : « les salariés », sont insérés les mots : « et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa*

Dispositions en vigueur

profit.

.....

Art. L. 3332-11. – Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un salarié ou une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 ne peuvent excéder un plafond fixé par voie réglementaire pour les versements à un plan d'épargne d'entreprise, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. L'affectation au plan d'épargne de la part individuelle du salarié ou de la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 dans la réserve spéciale de participation ne peut tenir lieu de cette contribution.

.....

Art. L. 3333-7. – Un avenant au plan d'épargne interentreprises peut être conclu selon les modalités prévues au présent chapitre.

Toutefois, le règlement d'un plan institué entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises peut prévoir qu'un avenant relatif aux 2°, 3° et 5° du règlement de ce plan peut être valablement conclu s'il est ratifié par une majorité des entreprises parties prenantes au plan

Texte du projet de loi

Propositions de la commission

de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, ».

Amendement n°27

Article additionnel

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 3332-11 du code du travail est ainsi rédigée : « Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires. »

Amendement n°28

Article additionnel

Le deuxième alinéa de l'article L. 3333-7 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ce règlement peut également prévoir des modalités de conclusion identiques des avenants rendus nécessaires par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan. »

Amendement n°29

Article additionnel

Après l'article L. 3334-5 du code du travail, il est inséré un article L. 3334-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3334-5-1. – Un plan d'épargne pour la retraite collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers. Les salariés sont informés de cette clause dans des conditions prévues par décret. »

Amendement n°30

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
Code du travail	Article 3	Article 3
<p>TROISIÈME PARTIE Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale LIVRE II Salaires et avantages divers TITRE III Détermination du salaire CHAPITRE I^{ER} Salaire minimum interprofessionnel de croissance Section 3 Modalités de fixation Sous-section 3 Autres modalités de fixation</p>	<p>I. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Il est inséré, après la sous-section 3 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre III du livre II de la troisième partie, une sous-section 4 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Sous-section 4 « Commission du salaire minimum de croissance « Art. L. 3231-11-1. – Il est créé auprès du Premier ministre une commission du salaire minimum de croissance.</i></p> <p>« La commission se prononce chaque année sur l'évolution souhaitable du salaire minimum de croissance.</p> <p>« À cette fin, elle conduit une analyse économique sur les évolutions du marché du travail, en particulier l'évolution de la productivité, le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité des entreprises, l'évolution des salaires <i>minima</i> dans les pays comparables, les interactions entre salaires et emploi, la structure des salaires et l'évolution des prix.</p> <p>« Un décret pris sur le rapport du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'économie détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition et le fonctionnement de la commission. » ;</p>	<p><i>I. – Un groupe d'experts se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance et de l'ensemble des revenus.</i></p> <p><i>Le rapport qu'il établit à cette occasion est adressé à la commission nationale de la négociation collective et au gouvernement. Il est rendu public.</i></p> <p><i>Le gouvernement qui remet à la commission nationale de la négociation collective, préalablement à la fixation annuelle du salaire minimum, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales s'écartant du rapport établi par le groupe d'experts motive par écrit ces différences auprès de la commission nationale de la négociation collective.</i></p> <p><i>Un décret détermine les modalités d'application des alinéas précédents.</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p><i>Art. L. 2271-1.</i> – La Commission nationale de la négociation collective est chargée :</p> <p>.....</p> <p>5° De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les cas prévus par les articles L. 3231-6 et L. 3231-10 ;</p> <p>.....</p> <p><i>Art. L. 3231-6.</i> – La participation des salariés au développement économique de la nation prévue au 2° de l'article L. 3231-2 est assurée, indépendamment de l'application de l'article L. 3231-4, par la fixation du salaire minimum de croissance, chaque année avec effet au <u>1^{er} juillet</u>.</p> <p><i>Art. L. 3231-11.</i> – Les améliorations du pouvoir d'achat intervenues en application de l'article L. 3231-10 depuis le <u>1^{er} juillet</u> de l'année précédente entrent en compte pour l'application, lors de la fixation annuelle du salaire minimum de croissance, de la règle fixée à l'article L. 3231-8.</p>	<p>2° Au 5° de l'article L. 2271-1, il est inséré, après les mots : « de donner », les mots : « , après avoir pris connaissance du dernier rapport de la commission du salaire minimum de croissance, » ;</p> <p>3° Aux articles L. 3231-6 et L. 3231-11, les mots : « 1^{er} juillet » sont remplacés par les mots : « 1^{er} janvier ».</p> <p>II. – Les dispositions de l'article L. 3231-6 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2010.</p>	<p>II. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans le 5° de l'article L. 2271-1, après les mots : « de donner », sont insérés les mots : « , après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, ».</p> <p>Amendement n°31</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p>II. – Les ...</p> <p>... 2010. La date d'effet de la fixation du salaire minimum de croissance pour l'année 2009 est maintenue au 1^{er} juillet.</p> <p>Amendement n°32</p>
<p>Code de la sécurité sociale</p> <p><i>Art. L. 241-13.</i> – I. – Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés, font l'objet d'une réduction.</p> <p>.....</p> <p>III.- Ce coefficient maximal de 0,281 est également applicable aux</p>	<p>Article 4</p> <p>I. – Il est inséré, à la fin du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, un sixième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Article 4</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>groupements d'employeurs visés à l'article L. 127-1 du code du travail pour les salariés exclusivement mis à la disposition, au cours d'un même mois, des membres de ces groupements qui ont un effectif de dix-neuf salariés au plus au sens de l'article L. 620-10 du code du travail.</p>	<p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de la réduction est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... année. <i>Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.</i> »</p>
<p>.....</p> <p><i>Art. L. 131-4-2. – I. – Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 ou de l'article L. 741-10 du code rural, versés au cours d'un mois civil aux salariés embauchés dans les zones de redynamisation urbaine définies au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire et dans les zones de revitalisation rurale définies à l'article 1465 A du code général des impôts_sont, dans les conditions fixées aux II et III, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales conformément à un barème dégressif déterminé par décret et tel que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale au salaire minimum de croissance majoré de 50 % et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure au salaire minimum de croissance majoré de 140 %.</i></p>	<p>II. – À la fin du I de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Amendement n°33</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p>
	<p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... année. <i>Il est diminué de 100 %</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>.....</p> <p>Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville</p>	<p>III. – La loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville est ainsi modifiée :</p>	<p><i>lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</i></p>
<p><i>Art. 12. – I. – Les gains et rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article 1031 du code rural, versés au cours d'un mois civil aux salariés employés dans les zones franches urbaines mentionnées au B du 3 de l'article 42 de la loi no 95-115 du 4 février 1995 précitée sont, dans les conditions fixées aux II, III et IV, exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des allocations familiales, des accidents du travail ainsi que du versement de transport et des contributions et cotisations au Fonds national d'aide au logement, dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du salaire minimum de croissance majoré de 50 p. 100.</i></p>	<p>1° Il est inséré, après le VI de l'article 12, un VII ainsi rédigé :</p> <p>« VII. – Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération prévue au I est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. » ;</p>	<p>Amendement n°33</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p>
<p>.....</p> <p>VI. –</p>	<p>2° Au quatrième alinéa de l'article 12-1, les mots : « et VI » sont remplacés par les mots : « , VI et VII ».</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« VII. – Lorsque ...</p> <p>... année. <i>Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. »</i></p>
<p><i>Article 12-1. -</i></p> <p>L'exonération est applicable, dans les conditions fixées aux I, IV et VI de l'article 12, aux salariés présents dans l'établissement de l'association implanté dans la zone de redynamisation urbaine ou la zone franche urbaine au 1er janvier 2004 ou au 1er août 2006 pour les associations mentionnées au troisième alinéa, ou à la</p>		<p>Amendement n°33</p> <p>2° Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
<p>date de création ou d'implantation de l'association si elle est postérieure, ainsi qu'aux embauches ultérieures de tels salariés réalisées par l'association dans les cinq ans de sa création ou de son implantation dans la zone de redynamisation urbaine ou la zone franche urbaine.</p>		
<p>Loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006</p>		
<p><i>Article 130.</i> -</p>	<p>IV. – Après le deuxième alinéa du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>IV. – Alinéa sans modification</p>
<p>VII.-</p> <p>L'exonération est ouverte au titre de l'emploi de salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans un bassin d'emploi à redynamiser.</p>	<p>« Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... année. <i>Il est diminué de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.</i> »</p> <p>Amendement n°33</p>
<p>Code de la sécurité sociale</p>		
<p><i>Art. L. 752-3-I.</i> -</p>	<p>V. – Il est inséré, après le V de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>V. – Alinéa sans modification</p>
<p>V. – Toute condamnation pénale de l'entreprise ou du chef d'entreprise pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main-d'oeuvre, en application des articles L. 152-3, L. 152-3-1, L. 362-3, L. 362-4, L. 362-5 et L. 362-6 du code du travail, entraîne la suppression des allègements et exonérations de cotisations sociales prévus au présent</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
article.	<p>« <i>V bis.</i> – Lorsque l’employeur n’a pas rempli au cours d’une année civile l’obligation définie au 1° de l’article L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 et du même code, le montant de l’exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année. »</p>	<p>« <i>V bis.</i> – Lorsque ...</p> <p>... année. <i>Il est diminué de 100 % lorsque l’employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.</i> »</p>
	<p>VI. – Les dispositions des I à V du présent article sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.</p>	<p>VI. – Non modifié</p>
	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>
<p><i>Art. L. 241-13.</i> -</p>	<p>I. – Le III de l’article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>
<p>III. – Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction du rapport entre le <u>salaires minimum de croissance</u> calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle du salarié telle que définie à l'article L. 242-1, hors rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article L. 713-6 du code rural et hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur tout le mois, le <u>salaires minimum de croissance</u> pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat.</p>	<p>1° À la quatrième phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence défini à l’alinéa suivant, » ;</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
	<p>2° À la dernière phrase du premier alinéa, les mots : « le salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « le salaire de référence mentionné à l’alinéa suivant » ;</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>
	<p>3° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
	<p>« Le salaire de référence est le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification applicable à l'entreprise au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable. Toutefois, ce salaire de référence est réputé égal au salaire minimum de croissance <u>applicable lorsque</u> le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification a été porté à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum de croissance au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé. Un décret fixe les modalités de détermination de ce salaire de référence. » ;</p>	<p>« Le ... applicable. Toutefois ... croissance en vigueur au moment où le salaire ... de référence. » ;</p>
<p>Le décret prévu à l'<u>alinéa précédent</u> précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.</p>	<p>4° Au <u>troisième</u> alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;</p>	<p>Amendement n°34 4° Au <u>deuxième</u> alinéa, ... alinéa » ;</p>
<p>Pour les gains et rémunérations versés à compter du 1er juillet 2005, le coefficient maximal est de 0,26. Il est atteint pour une rémunération égale au <u>salaire minimum de croissance</u>. Ce coefficient devient nul pour une rémunération égale au salaire minimum de croissance majoré de 60 %. Pour les gains et rémunérations versés avant cette date, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve de celles de l'article 10 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.</p>	<p>5° Au <u>quatrième</u> alinéa, les mots : « salaire minimum de croissance » sont remplacés par les mots : « salaire de référence mentionné au deuxième alinéa ».</p>	<p>Amendement n°35 5° Dans les <u>deuxième et troisième</u> phrases du troisième alinéa, les mots ... alinéa. »</p>
<p>Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie</p>		<p>Amendement n°36 <i>I bis. – Dans le IV de l'article 48 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « cinquième ».</i> Amendement n°37</p>
<p>Art. 48. – IV. – Par exception à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, le coefficient maximal mentionné au <u>quatrième</u> alinéa du III de cet article continue de s'appliquer pendant trois ans aux gains et rémunérations versés par les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif,</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la commission
dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de dix-neuf salariés.	<p>II. – Au plus tard le 30 juin 2010, le Gouvernement établit un rapport après avis de la Commission nationale de la négociation collective et portant sur :</p> <p>1° L'application de l'article 4 de la présente loi ;</p> <p>2° La situation des grilles salariales de branche au regard, d'une part, du salaire minimum de croissance et, d'autre part, des différents coefficients hiérarchiques afférents aux qualifications professionnelles dans la branche.</p> <p>Ce rapport est rendu public et transmis au Parlement.</p> <p>Les dispositions du I du présent article entrent en vigueur à compter d'une date fixée par décret pris au vu du rapport mentionné au premier alinéa du présent II et au plus tard au 1^{er} janvier 2011.</p>	II. – Non modifié

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article 1^{er}

Amendement présenté par M. Christian Eckert :

Supprimer cet article.

Après l'article 1^{er}

Amendements présentés par M. Christian Eckert :

- Dans les articles L. 3322-2, L. 3322-3, L. 3322-4 du code du travail, les mots : « cinquante salariés » sont remplacés par les mots : « vingt salariés ».
- « Il est institué une contribution sociale sur les sommes versées au titre de l'intéressement prévu au Titre premier, du Livre troisième, de la troisième Partie du code du travail à la charge des employeurs. Cette contribution alimente le fonds de réserve pour les retraites visé à l'article L. 135-6 du code de la sécurité sociale. Son taux est fixé à 5 % . »

Article 2

Amendement présenté par M. Christian Eckert :

Supprimer cet article.

Article 3

Amendements présentés par M. Christian Eckert :

- Dans l'alinéa 7 de cet article, après les mots : « compétitivité des entreprises », insérer les mots : « l'évolution du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens et ».

(devenu sans objet)

- Dans l'alinéa 7 de cet article, après les mots : « l'évolution des prix », insérer les mots : « en prenant en compte l'évolution de l'indice national des prix à la consommation. »

(devenu sans objet)

- Compléter l'alinéa 7 de cet article par la phrase suivante :

« Cette analyse fait l'objet d'un rapport annuel, que la Commission du salaire minimum de croissance remet chaque année à la Commission nationale de la négociation collective et au ministre chargé du travail avant la fixation du taux du salaire minimum de croissance. »

(devenu sans objet)

- Dans l'alinéa 8 de cet article, après les mots : « la composition », insérer les mots : « , les conditions de garantie de l'indépendance ».

(devenu sans objet)

- Après l'alinéa 9 de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

« 2° bis. – L'article L. 3231-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Le taux du salaire minimum de croissance est fixé par la voie réglementaire, après la saisine de la Commission nationale de la négociation collective qui transmet au Gouvernement un avis motivé à l'issue d'une procédure déterminée par décret. »

Article 4

Amendement présenté par M. Christian Eckert :

I. –Après les mots : « diminuée de », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 2 de cet article : « 50 % au titre des rémunérations versées cette même année et de 100 % l'année suivante si la négociation n'a toujours pas été ouverte. »

II. – En conséquence, procéder à la même substitution dans les alinéas 4, 7, 10 et 12 de cet article.

Après l'article 4

Amendement présenté par M. Christian Eckert :

Dans le 4° de l'article L. 2261-22 du code du travail, après les mots : « le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification », sont insérés les mots : « qui ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance prévu au chapitre premier, du Titre troisième, du Livre deuxième de la troisième Partie du code du travail. »

Article 5

Amendement présenté par M. Christian Eckert :

Supprimer cet article.

ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(par ordre chronologique)

- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)** – M. Joseph Thouvenel, secrétaire général-adjoint
- **Fédération des enseignants de l’habillement (FEH)** – M. Jean-Marc Génis, président exécutif
- **Confédération de l’artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)** – M. Patrick Liebus, premier vice-président et président de la commission nationale des affaires économiques, et M. Dominique Proux, responsable des relations institutionnelles
- **Force ouvrière (FO)** – Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieux et Mme Marie-Suzie Pungier, secrétaires confédérales
- **Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)** – Mme Christine Dupuis, secrétaire nationale, et M. Jean-Louis Besnard, conseiller national
- **Association française de la gestion financière (AFG)** – M. Pierre Bollon, délégué général, M. Pierre Schereck, président de la commission plénière de l’épargne salariale, Mme Laure Delahousse, directrice de l’épargne salariale, et Mme Clarisse Arnould, chargée de mission en épargne salariale
- **Fédération française des associations d’actionnaires salariés et anciens salariés (FAS)** – Mme Michèle Monavon, présidente, M. Jean-Claude Mothié, président d’honneur, et M. Philippe Bernheim, président de la commission législative
- **Confédération française de l’encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)** – M. Jean Conan, secrétaire national (Pôle « Économie »), et Mme Francine Didier, chargée d’études (Secteur « Économie »)
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – M. Benoît Roger-Vasselin, président de la commission relations sociales, Mme Agnès Lepinay, directrice des affaires économiques, financières et nouvelles technologies, M. Dominique Tellier, directeur de la commission relations sociales, Mme Marie-Pascale Antoni, directrice des affaires fiscales, et M. Guillaume Ressot, directeur-adjoint « Affaires publiques »
- **Conseil du commerce de France (CdCF)** – M. Gérard Atlan, président, Mme Anne-Geneviève de Saint-Germain, présidente de la commission sociale, et Mme Fanny Favorel Pige, secrétaire générale
- **Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)** – M. Pierre Ricordeau, directeur, et M. Alain Gubian, directeur de la direction financière et de la direction des statistiques, des études et des prévisions

- **Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP)** – M. Pierre Deschamps, auteur d'un rapport sur l'intéressement, M. Marc Canaple, responsable du département droit social, et Mme Véronique Etienne-Martin, conseillère pour les relations avec le Parlement et le Conseil économique et social
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales, et Mme Sandrine Bourgogne, adjointe au secrétaire général
- **Union syndicale Solidaires** – M. Pierre Khalfa et M. Jean-Michel Nathanson, porte-parole et secrétaires nationaux
- **Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)** – Mme Marie-Claire Carrère-Gée, présidente, et M. Louis-Paul Pelé, secrétaire général
- **Association Fondact** – M. Alain Sauret, vice-président, et M. Lionel Tourtier, délégué général
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – M. Jean-Michel Martin et M. Emmanuel Mermet, secrétaires confédéraux
- **Confédération générale du travail (CGT)** – Mme Maryse Dumas, secrétaire confédérale, Mme Marie-Pierre Itturioz et M. Nasser Mansouri, conseillers confédéraux
- **Club de l'épargne salariale, observatoire du développement de l'épargne salariale** – M. Henri Aline, président, et M. Gilles Briens, consultant juridique
- **Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC)** – M. Michel Dollé, rapporteur général
- **Conseil d'analyse économique (CAE)** – M. Pierre Joly, secrétaire général

Par ailleurs, l'Union professionnelle artisanale (UPA) a transmis une contribution écrite au rapporteur.

ANNEXE 2

AVIS DU CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI SUR LA SAISINE DU 20 DÉCEMBRE 2007

Le 6 février 2008

Le 20 décembre 2007, le Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité et le Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi ont souhaité recueillir l'avis du Conseil d'orientation pour l'emploi au sujet de deux projets de réforme.

Constatant que la progression rapide du SMIC depuis le milieu des années 1990 a eu pour conséquence de déformer l'échelle des salaires et d'alourdir le coût du travail malgré les allègements de cotisations sociales patronales, le gouvernement envisage de créer une commission d'experts indépendante dénommée « Commission du salaire minimum interprofessionnel de croissance ». Cette commission aurait pour mandat d'émettre des recommandations sur les évolutions souhaitables du salaire minimum sur la base d'une analyse approfondie.

Souhaitant également dynamiser la négociation salariale, notamment pour les premiers niveaux de salaire, le Gouvernement envisage de créer un mécanisme conditionnant l'attribution des allègements de cotisations patronales à l'ouverture de négociations salariales dans les entreprises et à une revalorisation des premiers niveaux de minima de branches leur permettant d'atteindre au moins le niveau du SMIC.

1. Mode de revalorisation du SMIC

Le Conseil reconnaît que l'évolution du SMIC depuis le milieu des années 1990, plus rapide que celle du salaire médian, conduit à s'interroger sur les modalités de sa revalorisation.

Le Conseil rappelle que, fondamentalement, le SMIC constitue le salaire minimum auquel la collectivité estime qu'il convient de rémunérer les salariés. A ce titre, le SMIC fait partie des consensus nationaux structurants.

Parce que le SMIC fait partie intégrante de notre contrat social, le Conseil ne remet en cause ni son existence, ni son unicité. En particulier, il estime que l'idée d'une régionalisation du SMIC, qui peut avoir un sens d'un point de vue économique étant données les disparités régionales de coûts de la vie, doit être écartée, de même qu'une différenciation du SMIC en fonction de l'âge des salariés ou du secteur d'activité.

Idéalement, le SMIC devrait concerner uniquement les salariés qui se trouvent au bas de la hiérarchie des qualifications. Mais ce n'est, dans les faits, pas toujours le cas.

Le Conseil estime en outre que la situation actuelle d'écrasement de la hiérarchie des salaires n'est pas satisfaisante. Certains membres du Conseil estiment que les politiques de revalorisation du SMIC en sont la cause. D'autres membres ne partagent pas cet avis et considèrent que la question est plus complexe.

Afin que la décision de revalorisation du SMIC réponde autant aux légitimes aspirations des salariés les moins qualifiés en termes de pouvoir d'achat qu'à l'impératif d'amélioration du niveau global de l'emploi dans l'économie, le Conseil estime qu'il serait utile au Gouvernement et à la CNNC de disposer d'informations enrichies portant notamment sur l'évolution de la productivité, le partage de la valeur ajoutée, la compétitivité des entreprises, l'évolution du salaire minimum dans les pays voisins, la relation salaires/emploi, l'évolution des prix et la structure des salaires.

A cette fin, une commission d'experts pourrait être créée. De format réduit – par exemple trois membres nommés dans des conditions garantissant leur indépendance et pour une durée suffisante, afin de disposer d'une vision de moyen terme. Elle remettrait chaque année à la CNNC et au gouvernement un avis sur le niveau souhaitable de revalorisation du SMIC à partir d'un ensemble d'informations pertinentes produites à sa demande par les administrations compétentes et/ou des laboratoires de recherche. Le Gouvernement prendrait sa décision sur la base de l'avis de la commission et des débats au sein de la CNNC.

La revalorisation annuelle du SMIC en fonction de l'évolution de l'inflation n'est pas remise en cause par le Conseil, même si certains membres s'interrogent sur la pertinence de l'indice des prix calculé par l'INSEE pour mesurer cette évolution, et si d'autres s'inquiètent du risque de reprise éventuelle d'une spirale prix-salaires que ferait peser un tel mécanisme automatique en cas d'inflation importante.

En ce qui concerne la date de revalorisation du SMIC, celle-ci pourrait être avancée au 1^{er} janvier, le Conseil ayant constaté que la plupart des négociations de branche et d'entreprise se tiennent en début d'année. Ce changement de date aurait pour avantage, dans la majorité des cas, de rendre plus aisée la mise en adéquation des minima de branche avec le salaire minimum.

2. Dynamisation des négociations salariales par la création d'un mécanisme de donnant-donnant sur les allègements de cotisations patronales

Le Conseil juge tout à fait légitime et pertinent de chercher à dynamiser les négociations salariales.

Toutefois, toutes les organisations représentatives des entreprises estiment que cet objectif ne peut être atteint par un mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations patronales, à la seule exception du respect de l'obligation légale de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Le Conseil estime qu'un mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations patronales doit être simple, évolutif, techniquement réaliste et pertinent au regard des objectifs de dynamisation de la négociation, de responsabilisation des partenaires sociaux et de préservation de l'emploi. Le dispositif se doit d'être ambitieux dans ses exigences. Il doit en même temps prévoir une sanction applicable et proportionnée en cas de non respect de ces exigences. Il ne saurait conduire à aggraver la situation d'entreprises en difficulté.

Le Conseil a examiné le dispositif proposé par le Gouvernement pour répondre à cet objectif de dynamisation des négociations, et qui consiste à lier les allègements de cotisations sociales aux négociations salariales, à deux niveaux :

– dans les branches où les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC, les allègements seraient calculés non pas en rapportant le salaire au SMIC, mais en rapportant le salaire au minimum conventionnel ;

– dans les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire, l’absence d’ouverture d’une négociation entraînerait une réduction de 50 % des allègements de 3 cotisations sociales, et de 100 % l’année suivante si la négociation n’a toujours pas été ouverte.

Le Conseil estime que ce mécanisme peut contribuer à relancer la négociation salariale, tant dans les branches que dans les entreprises.

Pour son volet relatif aux branches, il conviendrait de veiller avec un soin tout particulier aux modalités concrètes de sa mise en oeuvre et à sa lisibilité pour les entreprises. Par ailleurs, le Conseil attire l’attention du gouvernement sur les risques que la mise en place du dispositif aboutisse à sanctionner des entreprises qui mènent des politiques salariales négociées.

Pour son volet relatif aux entreprises, le dispositif proposé favorise l’effectivité de l’obligation de négocier. Il respecte en outre totalement l’autonomie de la négociation. En ce qui concerne sa mise en oeuvre pratique, elle suppose la création d’une obligation de notification d’ouverture de négociation.

Un second scénario paraît également envisageable : les allègements de cotisations sociales patronales seraient conservés à leur niveau actuel à condition que :

- l’entreprise soit couverte par un accord salarial de branche de moins de deux ans ;
- ou, à défaut, l’entreprise soit couverte par un accord salarial d’entreprise de moins de deux ans.

Dans le cas contraire, l’entreprise se verrait amputée de 10 % de ses allègements jusqu’à ce qu’elle soit à nouveau couverte, soit par un nouvel accord salarial de branche, soit par un nouvel accord salarial d’entreprise. Pour des raisons de faisabilité technique, les entreprises non soumises à la négociation annuelle obligatoire ne seraient pas, au moins dans un premier temps, concernées par ce mécanisme de conditionnalité.

Ce dispositif est ambitieux dans la mesure où les allègements des cotisations sont conditionnés à un accord salarial au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau de l’entreprise, et non à la simple ouverture de négociations. Il est en même temps réaliste, dans la mesure où la sanction est fixée à 10 % des allègements.

Le dispositif permet en outre de ne pas sanctionner des entreprises qui, tout en menant une politique salariale dynamique, se trouveraient dans une branche dans laquelle les minima se situeraient en dessous du niveau du SMIC.

Ce scénario présente toutefois l’inconvénient de ne pas agir directement sur le niveau des minima de branche.

Quel que soit le scénario retenu par le Gouvernement, le Conseil juge nécessaire que le dispositif qui sera mis en oeuvre fasse l’objet d’une évaluation afin d’apprécier ses effets sur les salaires et sur l’emploi.

Le Conseil estime que l’objectif de dynamisation de la négociation salariale devrait être élargi à une négociation plus globale sur l’emploi dans les entreprises et les branches.

ANNEXE 3

CHIFFRAGE DU COÛT FISCAL DIRECT DU CRÉDIT D'IMPÔT PRÉVU À L'ARTICLE 1^{ER} DU PROJET DE LOI

Source : ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Le coût fiscal direct du crédit d'impôt proposé à l'article 1^{er} du projet de loi en faveur des revenus du travail est estimé compte tenu de l'applicabilité de la mesure à l'intéressement, sur les exercices 2009 à 2013 (1) et à la prime exceptionnelle 2009 (2). Un tableau de simulation joint visualise les calculs associés à ces hypothèses.

1 – Application à l'intéressement

1.1. Méthodologie d'ensemble

Le chiffrage de l'impact budgétaire du crédit d'impôt est effectué sur les exercices fiscaux 2009 à 2011, étant entendu que l'intéressement au titre de l'année N est versé généralement au cours de l'année N+1.

La modélisation s'appuie sur des hypothèses d'évolution et de répartition du volume d'intéressement distribué par les entreprises.

1.1.1. En ce qui concerne l'évolution globale de l'intéressement

Selon la DARES, l'intéressement versé en 2007 sur l'exercice 2006 a été de 6 496 M€ dans les entreprises de 10 salariés et plus. Le nombre total de salariés dans des entreprises ayant versé de l'intéressement s'établit quant à lui à 4,322 millions. 73 000 salariés des entreprises de 1 à 9 salariés ont bénéficié également de l'intéressement; les sommes versées n'étant pas disponibles, on suppose que le montant moyen est identique, ce qui accroît le volume d'intéressement de 112 M€, à 6 608 M€. Le taux de progression par rapport aux versements 2006 sur l'exercice 2005 est de +12,8%.

Compte tenu de la situation macroéconomique et de la sensibilité de l'intéressement à la conjoncture, on suppose que le taux de progression de l'intéressement versé fléchit à +10% en 2008 (sur l'exercice 2007), puis à +8% en 2009 (sur l'exercice 2008). Le volume d'intéressement versé en 2009 serait de l'ordre de 7,8 Md€.

Le crédit d'impôt vise à doubler les montants distribués entre 2008 et 2012 et à atteindre ainsi près de 15,7 Md€ en 2012. Cette évolution est supposée suivre un profil de montée en charge forte au départ puis moins rapide :

– 25% au titre de l'exercice 2009, compte tenu de la nouveauté du crédit d'impôt et des incitations complémentaires par la prime exceptionnelle et la faculté de signer un avenant améliorant un accord en cours,

– 22% au titre de l'exercice 2010, l'incitation liée à un avenant d'amélioration jouant encore,

– 17% et 12% au titre des exercices respectifs 2011 et 2012, l'intéressement retrouvant en 2012 un rythme de croissance proche de celui constaté au titre de l'exercice 2006.

1.1.2. Le volume prévisionnel d'intéressement fait l'objet d'hypothèses de répartition entre :

1. les nouveaux accords (pour des entreprises qui ne pratiquaient pas l'intéressement au cours des 4 exercices fiscaux précédant celui de 2009 et qui sont éligibles au crédit d'impôt) : le crédit d'impôt porte sur 20% des primes distribuées,

2. les accords existants (les autres entreprises versant de l'intéressement) : le crédit d'impôt est égal à 20% de la différence entre l'intéressement distribué au titre de l'exercice et la moyenne de primes distribuées au titre du précédent accord. Lorsque l'entreprise signe (en 2009 ou 2010) un avenant à un accord existant à la publication de la loi et qui est susceptible d'augmenter le volume des primes distribuables, la différence est calculée entre l'intéressement distribué en vertu de l'avenant par rapport à la moyenne des primes d'intéressement versées au titre de la période de l'accord en cours qui précède l'avenant. Au sein de la seconde catégorie d'entreprises (accords existants), on répartit les masses d'intéressement versées selon les différentes générations d'accords d'intéressement, sachant qu'un accord d'intéressement a une durée légale de 3 ans et ne peut être dénoncé unilatéralement par une des parties (employeur, syndicat signataire).

1.1.3. Séquence de modélisation entre 2009 et 2011

Les entreprises sont réparties en situations pour chacun des exercices 2009 à 2011, en fonction des comportements de conclusion ou de modification d'accords d'intéressement.

1.2. Coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2010 au titre de l'exercice 2009

1.2.1. Hypothèses spécifiques à l'exercice 2009 :

- On suppose que l'augmentation de la masse d'intéressement est de 25%.
- Cette masse se décompose en 8% pour de nouveaux accords et 92% pour des accords existants.

1.2.2. Coût lié aux premiers accords en 2009 :

Part du crédit d'impôt = $20\% \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times 8\% = 157 \text{ M€}$.

1.2.3. Coût lié aux accords existants

Il s'agit des accords signés en 2006 ou en 2007 ou en 2008 et renégociés en 2009.

La part de l'intéressement qui concerne des accords déjà existants est de $(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times 92\% = 9\,029 \text{ M€}$. On suppose que cette part se répartit de manière égale (1/3) entre les accords signés en 2006, en 2007 ou en 2008 :

– pour les accords signés en 2006 : on suppose que 90% vont être renégociés en 2009, soit une part de crédit d'impôt = $20\% \times 1/3 \times [(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times 92\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2006 à 2008}) \times 90\%] = 167 \text{ M€}$,

– pour les accords signés en 2007 : on suppose qu'1/3 vont être renégociés en 2009 (par voie d'avenant), soit une part de crédit d'impôt = $20\% \times 1/3 \times [(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times 92\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2007 à 2008})] \times 1/3 = 33 \text{ M€}$,

– pour les accords signés en 2008 : on suppose qu'1/4 vont être renégociés en 2009 (par voie d'avenant), soit une part de crédit d'impôt = $20\% \times 1/3 \times [(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times 90\% - (\text{Intéressement au titre de 2008})] \times 1/4 = 20 \text{ M€}$.

1.2.4. Coût total du crédit d'impôt : $157 + 167 + 33 + 20 = 377 \text{ M€}$.

1.3. Coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2011 au titre de l'exercice 2010

1.3.1. Hypothèses spécifiques à l'exercice 2010 :

On suppose que l'augmentation de la masse d'intéressement est de 22%.

Cette masse se décompose en 12% pour de nouveaux accords et 88% pour des accords existants.

1.3.2. Coût lié aux premiers accords en 2009 et 2010

Part du crédit d'impôt = $20\% \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 12\% = 287 \text{ M€}$.

1.3.3. Coût lié aux accords existants

Il s'agit des accords signés en 2006 ou en 2007 ou en 2008 ou en 2009 et renégociés en 2010.

La part de l'intéressement qui concerne des accords déjà existants est de $(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\%$. On néglige le cas des accords signés en 2006, qui n'auraient pas été renégociés en 2009 mais le seraient en 2010.

On suppose que cette part se répartit de manière égale (1/3) entre les accords signés en 2007, en 2008 ou en 2009.

– Pour les accords signés en 2007 : on suppose que ceux qui n'ont pas été renégociés en 2009 le seront en 2010 pour un total cumulé de 90% :

– accords signés en 2007 et renégociés en 2009 (par voie d'avenant), nouvel accord conclu en 2010 : part du crédit d'impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2007 à 2009}) \times 90\% \times 1/3 \stackrel{(1)}{=} 73 \text{ M€}$,

(1) On a supposé que 1/3 des accords signés en 2007 ont été renégociés en 2009.

– accords signés en 2007 et renégociés en 2010 : part du crédit d'impôt = $20\% \times \frac{1}{3} \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2007 à 2009}) \times 90\% \times (1 - \frac{1}{3}) = 146 \text{ M€}$,

– Parmi les accords signés en 2008, on suppose que ceux qui n'ont pas été renégociés en 2009 le seront en 2010, pour un total cumulé de 33,3% :

– accords signés en 2008 et renégociés en 2009 (par voie d'avenant) : part du crédit d'impôt = $20\% \times \frac{1}{3} \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\% - (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times \frac{1}{4} \stackrel{(1)}{=} 45 \text{ M€}$,

– accords signés en 2008 et renégociés en 2010 (par voie d'avenant) : part du crédit d'impôt = $20\% \times \frac{1}{3} \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2008 à 2009}) \times (\frac{1}{3} - \frac{1}{4}) = 12 \text{ M€}$.

Pour les accords signés en 2009 : part du crédit d'impôt = $20\% \times \frac{1}{3} \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l'intéressement au titre de 2007 à 2009}) = 220 \text{ M€}$.

1.3.4. Coût total du crédit d'impôt : $287 + 73 + 146 + 45 + 12 + 220 = 783 \text{ M€}$.

1.4. Coût du crédit d'impôt lié à l'intéressement versé en 2012 au titre de l'exercice 2011

1.4.1. Hypothèses spécifiques à l'exercice 2011 :

– On suppose que l'augmentation de la masse d'intéressement est de 17%.

– Cette masse se décompose en 15% pour de nouveaux accords et 85% pour des accords existants.

1.4.2. Coût lié aux premiers accords en 2009, 2010 et 2011

Part du crédit d'impôt = $20\% \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 15\% = 420 \text{ M€}$.

1.4.3. Coût lié aux accords existants

Il s'agit des accords signés en 2006 ou en 2007 ou en 2008 ou en 2009 ou en 2010 et renégociés en 2011.

La part de l'intéressement qui concerne des accords déjà existants est de $(\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 85\%$. On néglige le cas des accords signés en 2007, qui n'auraient pas été renégociés en 2010 mais le seraient en 2011.

On suppose que cette part se répartit de manière égale (1/3) entre les accords signés en 2008, en 2009 ou en 2010.

(1) On a supposé que 1/4 des accords signés en 2008 ont été renégociés en 2009.

– Pour les accords signés en 2008 : on suppose que ceux qui n’ont pas été renégociés en 2009 et en 2010 le seront en 2011 pour un total cumulé de 90% :

– accords signés en 2008 et renégociés en 2009 (par voie d’avenant), nouvel accord conclu en 2011 : part du crédit d’impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 85\% - (\text{Moyenne de l’intéressement au titre de 2008 à 2010}) \times 90\% \times 1/4 = 61 \text{ M€}$,

– accords signés en 2008 et renégociés en 2010 (par voie d’avenant), nouvel accord conclu en 2011 : part du crédit d’impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 85\% - (\text{Moyenne de l’intéressement au titre de 2008 à 2010}) \times 90\% \times (1/3 - 1/4) = 20 \text{ M€}$,

– accords signés en 2008 et renégociés en 2011 : part du crédit d’impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 85\% - (\text{Moyenne de l’intéressement au titre de 2008 à 2010}) \times 90\% \times (1 - 1/3) = 164 \text{ M€}$.

– Pour les accords signés en 2009 : part du crédit d’impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l’intéressement au titre de 2006 à 2008}) = 311 \text{ M€}$.

– Pour les accords signés en 2010 : part du crédit d’impôt = $20\% \times 1/3 \times (\text{Intéressement au titre de 2008}) \times (1 + 25\%) \times (1 + 22\%) \times (1 + 17\%) \times 88\% - (\text{Moyenne de l’intéressement au titre de 2007 à 2009}) = 257 \text{ M€}$.

1.4.4. Coût total du crédit d’impôt : $420 + 61 + 20 + 164 + 311 + 257 = 1\,234 \text{ M€}$

2 – Application à la prime exceptionnelle 2009

Le chiffrage des montants prévisibles de prime exceptionnelle 2009 et du coût du crédit d’impôt associé à cette prime est opéré en appliquant une estimation de montant moyen de prime exceptionnelle au nombre estimé de salariés ouvrant droit, pour leur entreprise, au crédit d’impôt sur la mise en place et l’augmentation de l’intéressement.

2.1. Nombre de salariés ouvrant droit à cette prime exceptionnelle

Ce nombre peut être approché à partir de l’estimation du nombre de bénéficiaires de l’intéressement versé en 2009 (sur l’exercice 2008) et des comportements relatifs à l’intéressement. En effet, la prime est conditionnée à la conclusion, entre la publication de la loi et le 30 juin 2009, d’un accord d’intéressement ou d’un avenant à un accord d’intéressement en cours. Le nombre de salariés ouvrant droit à la prime peut être estimé en deux temps, compte tenu des hypothèses de dynamique de l’intéressement (en masse distribuée et en nombre de bénéficiaires) :

Nombre de bénéficiaires de l’intéressement versé en 2010 sur l’exercice 2009 :

La DARES évalue à 4,322 millions le nombre de salariés bénéficiaires de l’intéressement versé en 2007 (sur l’exercice 2006), soit une progression de 3% en un an, alors que les masses distribuées se sont accrues de 13%, passant de 5 856 à 6 608 M€ (6 496 M€ dans les entreprises de 10 salariés et plus, ce qui concerne 4,249 millions de personnes ;

le montant moyen qui en résulte est appliqué aux 73 000 bénéficiaires de l'intéressement dans les TPE de 1 à 9 salariés).

Pour extrapoler le nombre de bénéficiaires de l'intéressement aux années de versement 2008 (sur l'exercice 2007) et 2009 (sur l'exercice 2008), on applique le différentiel entre les évolutions respectives 2005/2006 du nombre de bénéficiaires et des masses versées, à l'extrapolation des montants distribués en 2008 (+10%) et 2009 (+8%).

On estime ainsi le nombre de bénéficiaires de l'intéressement à 4,526 millions pour l'année de versement 2009 et à 4,818 millions pour l'année de versement 2010 (sur l'exercice 2009).

Comportement des entreprises en matière d'intéressement en 2009, déterminant leur éligibilité à la prime exceptionnelle :

On suppose que les montants moyens par salarié sont identiques quelle que soit la situation de l'entreprise au regard de l'intéressement (premier accord, accord faisant suite à un accord précédent ou avenant à un accord en cours). On raisonne seulement à partir du comportement d'intéressement des entreprises en 2009 car les salariés ouvrant droit à la prime exceptionnelle sont précisément ceux employés par les entreprises éligibles au crédit d'impôt sur l'intéressement versé au titre de l'exercice 2009.

On estime ainsi le volume de l'intéressement versé par les entreprises éligibles, à partir des mêmes hypothèses que pour le crédit d'impôt intéressement : 1,883 Md€ (377 M€ divisés par le taux du crédit d'impôt) versés sur les 9 814 Md€ au total, soit une proportion de près de 19%.

Cette méthodologie n'apparaît pas biaisée puisque si la prime exceptionnelle est précisément une incitation importante à conclure en 2009 un accord d'intéressement (premier accord ou non) ou un avenant à un accord existant, cet effet d'entraînement est internalisé dans la dynamique de l'intéressement qui sera versé en 2010 sur l'exercice 2009.

Le nombre potentiel de salariés ouvrant droit à la prime exceptionnelle 2009 serait ainsi de près de 19% x 4,8 millions = 925 000.

2.2. Montant moyen de la prime exceptionnelle et coût du crédit d'impôt

Le montant maximal de la prime collective est de 1 500 € par salarié. On suppose que le montant moyen versé aux bénéficiaires sera de 750 € (soit la moitié du plafond). Pour mémoire, la prime exceptionnelle 2006, plafonnée à 1 000 €, avait été versée à 1 million de salariés pour un montant moyen de 640 € (soit 64% du plafond).

Les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle atteindraient près de 693 M€ en 2009. Le coût du crédit d'impôt sur cette prime serait alors de l'ordre de 139 M€.

ANNEXE 4

LA COMMISSION POUR LES BAS SALAIRES (LOW PAY COMMISSION) AU ROYAUME-UNI

(Note élaborée par le service des affaires européennes de l'Assemblée nationale)

Source : site Internet de la commission pour les bas salaires (www.lowpay.gov.uk)

I – HISTORIQUE

Pendant la campagne pour les élections législatives de 1997, le programme du parti travailliste prévoyait la création d'un salaire minimum, dont le niveau serait fixé selon le contexte économique, après avis d'une commission indépendante pour les bas salaires, composée notamment d'employeurs et de salariés.

Lors du discours du trône, le 14 mai 1997, fut annoncé le dépôt d'un projet de loi sur le salaire minimum pendant la première session du Parlement, ainsi que la création préalable d'un organe consultatif chargé de proposer au gouvernement le niveau du futur salaire minimum.

Les neuf membres de la commission, employeurs, salariés et universitaires, furent nommés par le gouvernement en juin 1997. Il fut précisé qu'ils siègeraient à titre individuel et non en tant que représentants des organisations auxquelles ils appartenaient.

La loi sur le salaire minimum national (*National minimum wage Act*) du 31 juillet 1999 institutionnalise la commission pour les bas salaires et prévoit qu'avant d'adopter les premiers règlements (*regulations*), le gouvernement doit la consulter sur les taux horaires du salaire minimum, la période de référence retenue pour le calcul du salaire, les méthodes utilisées pour déterminer le salaire horaire, ainsi que sur la nécessité ou non d'adopter par voie réglementaire des dispositions excluant certaines catégories de personnes du champ d'application de la loi. Si le ministre décide de ne pas suivre les avis de la commission, il doit présenter aux deux chambres du Parlement un rapport expliquant les raisons de sa décision.

La commission peut également être consultée par le gouvernement à tout moment sur les questions liées au salaire minimum.

Le statut permanent de la commission a été confirmé par le gouvernement en 2001.

II – COMPOSITION

La loi sur le salaire minimum dispose que la commission est composée d'un président et de huit membres nommés par le gouvernement, de façon à assurer un équilibre (laissé à l'appréciation du gouvernement) entre des membres ayant une connaissance ou une expérience des syndicats ou des questions liées aux salariés ; des membres ayant une connaissance ou une expérience des associations d'employeurs ou des questions liées aux employeurs ; des membres ayant d'autres connaissances ou expériences pertinentes.

La composition actuelle de la commission est disponible sur son site Internet.

III – FONCTIONS

Chaque année, le gouvernement consulte la commission sur le niveau du salaire minimum ⁽¹⁾, fixé au mois d'octobre. A cette fin, il lui adresse un mandat précis (*terms of reference*). La commission publie un rapport incluant ses recommandations. Elle mène pour cela des consultations et des travaux de recherche.

Pour le rapport 2009, le mandat confié par le gouvernement est le suivant :

– évaluer l'impact du salaire minimum sur les salaires, l'emploi et la compétitivité dans les secteurs à bas salaires et les petites entreprises ; son effet sur les différentes catégories de travailleurs, notamment les différents groupes d'âge, les minorités ethniques, les femmes, les handicapés et les immigrés, ainsi que l'effet sur la structure des rémunérations ;

– faire des recommandations sur les taux horaires qui seront fixés en octobre 2009 et faire des recommandations provisoires pour octobre 2010 ;

– examiner les exemptions concernant les apprentis.

(1) Trois taux différents sont fixés : pour les salariés âgés de 22 ans et plus, pour ceux âgés de 18 à 21 ans et pour ceux âgés de 16 à 18 ans. Les niveaux de ces taux à partir du 1^{er} octobre 2008 seront respectivement de 5,73 livres par heure (7,15 euros), 4,77 livres (5,95 euros) et 3,53 livres (4,4 euros).