



N° 3334

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 septembre 2006

AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES, DE L'ENVIRONNEMENT
ET DU TERRITOIRE SUR LE PROJET DE LOI *pour le développement de la*
participation et de l'actionnariat salarié (n° 3175),

PAR M. PATRICK OLLIER,

Député.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	7
I.— LA PARTICIPATION, UN PROJET GAULLISTE, UN ÉDIFICE LÉGISLATIF COMPLEXE	11
A.— LA PARTICIPATION, PROJET DE SOCIÉTÉ CONÇU PAR LE GÉNÉRAL DE GAULLE.....	11
B.— UNE CONSTRUCTION PAR STRATES SUCCESSIVES.....	12
C.— UN PROJET DE SOCIÉTÉ REPOSANT SUR TROIS PILIERS DECLINÉS EN CINQ DISPOSITIFS ESSENTIELS	15
II.— MODERNE DANS SES FONDEMENTS, LA PARTICIPATION DOIT ÊTRE ADAPTÉE DANS SES MODALITÉS.....	19
A.— UN PROJET MODERNE.....	19
B.— UN PROJET À RELANCER	21
1. Favoriser l'extension du champ de la participation	23
2. Simplifier et sécuriser les dispositifs participatifs	25
3. Améliorer la formation des salariés	26
4. Contribuer à une prise de conscience des actionnaires salariés de leur rôle dans la gouvernance de l'entreprise.....	27
5. Créer le dividende du travail.....	28
TRAVAUX DE LA COMMISSION.....	31
I.— DISCUSSION GÉNÉRALE	31
II.— EXAMEN DES ARTICLES	35
TITRE I^{er} — DÉVELOPPER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS.....	35
<i>Article additionnel après le titre premier : Création du dividende du travail</i>	<i>35</i>
Chapitre 1 ^{er} : Améliorer la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.....	35
<i>Article 1^{er} : Supplément d'intéressement et de participation.....</i>	<i>35</i>
<i>Article 2 : Intéressement de projet.....</i>	<i>36</i>
<i>Article 3 : Calcul de l'intéressement des groupements d'intérêt économique et des groupements d'employeurs.....</i>	<i>36</i>

<i>Article 4</i> : Institution d'un comité de suivi des accords d'intéressement et de participation	37
Chapitre II : Favoriser le développement de la participation	37
<i>Article 5</i> : Négociation obligatoire par les branches d'un régime de participation	37
<i>Article 6</i> : Définition du bénéfice pris en compte dans la formule de calcul de la réserve spéciale de participation	38
<i>Article 7</i> : Plafonnement des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise sur un plan d'épargne d'entreprise.....	39
<i>Article 8</i> : Sécurisation juridique des accords d'intéressement et de participation	39
<i>Article 9</i> : Impossibilité d'aménager le plafond de répartition individuelle des sommes versées au titre de la participation	40
<i>Article additionnel après l'article 9</i> (article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article L. 6143-1 du code de santé publique) : Intéressement dans la fonction publique	40
<i>Article additionnel après l'article 9</i> : Rapport sur la politique d'intéressement dans la fonction publique	41
Chapitre III : Moderniser l'épargne salariale	41
<i>Article 10</i> : Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise.....	41
<i>Article 11</i> : Obligation de négociation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) – Versement d'un ancien salarié d'une entreprise sur le PERCO – Conditions de transfert des droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) vers un PERCO ou un plan d'épargne d'entreprise (PEE)	42
<i>Article 12</i> : Régime fiscal des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un PEE ou un PERCO.....	42
<i>Article 13</i> : Modification du règlement d'un plan d'épargne inter entreprises (PEI) – Composition du Conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise diversifiés	42
<i>Article 14</i> : Règles de liquidités applicables aux fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) investis en titre de l'entreprise	43
TITRE II — DÉVELOPPER L'ACTIONNARIAT DES SALARIÉS	44
Chapitre I^{er} : Améliorer la participation des salariés à la gestion de l'entreprise	44
<i>Article 15</i> : Désignation de représentants des actionnaires salariés aux conseils d'administration	44
Chapitre II : Améliorer la participation des salariés au capital de l'entreprise	44
<i>Article 16</i> : Distribution d'actions gratuites attribuées aux salariés et versées dans un PEE.....	44
<i>Article additionnel après l'article 16</i> (articles L. 214-40 et L. 241-40-1 du code monétaire et financier) : Disponibilité des dividendes des actions acquises ou détenues dans un FCPE d'actionnariat ou une SICAV d'actionnariat salarié	45
<i>Article 17</i> : Possibilité pour les FCPE de conclure un pacte d'actionnaires	45
<i>Article 18</i> : Création d'un fonds dédié au rachat d'une entreprise par ses salariés	46
<i>Article 19</i> : Crédit d'impôt en faveur de la société constituée en vue du rachat	46

Chapitre III : Protéger les actionnaires salariés	47
<i>Article 20</i> : Attributions d’actions gratuites dans le cadre de plans mondiaux	47
<i>Article 21</i> : Fixation d’un délai pour l’exercice des bons de souscription de parts de créateur d’entreprise	48
Chapitre IV : Amélioration de la formation des salariés aux mécanismes de l’épargne salariale et de l’actionnariat salarié [Division et intitulé nouveaux].....	48
<i>Article additionnel après l’article 21</i> (articles 244 quater L, 199 ter K, 220 M et 223 O du code général des impôts) : Crédit d’impôt en faveur des actions de formation sur les dispositifs d’épargne salariale et d’actionnariat salarié	48
<i>Article additionnel après l’article 21</i> (article L. 900-2 du code du travail) : Intégration des actions de formation à l’intéressement, à la participation et aux plans d’épargne salariale, dans le champ de la formation professionnelle.....	48
AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	51
ANNEXE (LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES)	55

MESDAMES, MESSIEURS,

La Participation reste une grande ambition qui n'a pas encore totalement abouti ; c'est une symphonie inachevée. C'est fort de cette conviction que votre rapporteur a souhaité que la Commission des affaires économiques se saisisse pour avis du projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié afin de lui donner plus d'ampleur, la dimension d'un « projet de société » qui dépasse largement les seuls problèmes budgétaires et financiers des entreprises et des salariés.

Déjà, lors de l'examen, en mai 2005, du projet de loi relatif à la confiance et à la modernisation de l'économie, la Commission, saisie pour avis des dispositions de ce texte relatives à la participation, les avait qualifiées « d'aménagement à la marge davantage que de bouleversements en profondeur », « d'avancées modestes mais utiles ».

La Commission en avait souligné la portée limitée au regard d'un véritable projet de société conçu par le Général de Gaulle. En effet, et comme le disait Lamartine, « les utopies ne sont que des vérités prématurées » ; or chacun s'accorde à penser que le temps de la maturité est venu, et qu'il convient de relancer cette utopie réaliste, à commencer par le Président de la République lui-même, qui déclarait en 2003 que *« d'elle-même, l'idée de la participation s'impose désormais comme l'une des clés de l'avenir. Cela doit devenir un vrai projet de société. L'actionnariat des salariés ne doit pas être réservé aux Français les plus aisés »*. Que les hommes deviennent un peu propriétaires de leur outil de travail est en effet de nature à transformer les conditions du dialogue social ; qu'ils disposent demain d'un dividende du travail qui concrétisera la notion d'association capital-travail sera favorable à leur pouvoir d'achat ; qu'un véritable « corps de salariés actionnaires » émerge dans les entreprises est aussi favorable à la stabilisation du capital face à des tentatives d'OPA hostiles ; enfin, que ce « corps de salariés actionnaires » puisse élire en toute indépendance ses représentants au conseil d'administration est un élément indispensable à la gouvernance des entreprises. Ainsi les hommes deviendront plus partenaires qu'adversaires. Telle est notre ambition !

Afin de dresser le bilan de l'ensemble du système participatif français et d'identifier les mesures d'adaptation et de modernisation nécessaires, une mission a été confiée à MM. Jacques Godfrain et François Cornut-Gentille, dont le rapport a été rendu public en septembre 2005. Ce rapport était conçu comme le préalable au dépôt d'un projet de loi consacré au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, engagement dont le présent texte constitue la concrétisation.

De son côté, sitôt la loi sur la confiance et la modernisation de l'économie adoptée, et afin de préparer l'examen de ce futur projet de loi, votre rapporteur a rencontré des associations d'actionnaires salariés, des gestionnaires de fonds, des entreprises et a élaboré une liste de propositions inspirées de ces nombreux échanges. La plupart ont d'ailleurs été reprises dans le présent projet de loi.

Le dépôt de ce projet devant notre assemblée a également été précédé d'un processus de concertation exemplaire, notamment à travers l'association étroite du Conseil supérieur de la participation. De nombreuses versions du texte ont été élaborées, amendées, réécrites, avant l'élaboration de la version finale que nous examinons.

Cette concertation était indispensable, car la Participation est un projet « révolutionnaire ». En effet, elle constitue une véritable « troisième voie » qui bouleverse les clivages et les catégories de pensée traditionnelles, et dans ces déclinaisons techniques, elle peut requérir des arbitrages délicats entre plusieurs objectifs et plusieurs modalités.

Cette concertation, votre rapporteur, ainsi que le rapporteur de la Commission des affaires sociales, saisie au fond, le Président Jean-Michel Dubernard, ont pu en apprécier le caractère constructif au cours des quelques quarante auditions menées en commun depuis le mois de juillet : aucune des personnes auditionnées n'a formulé de critique radicale sur le contenu du projet de loi et toutes se réclament peu ou prou de ses orientations. Il s'agit d'une situation suffisamment rare pour être soulignée.

On peut donc d'autant plus vivement regretter la relative dilution des dispositions des deux premiers titres consacrés au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, l'autre moitié du projet de loi étant consacrée au droit du travail, à l'épargne ou au financement de l'économie. Ces questions, étrangères au débat relatif à la Participation, n'ont donc pas retenu l'attention de votre Commission.

Il s'agit néanmoins d'une occasion unique de faire avancer, à travers ce texte, un projet de société empreint d'une grande modernité et constitutif d'une véritable « voie française dans la mondialisation », selon les termes employés par M. Jean-Pierre Raffarin lors de son allocution devant le Conseil économique et social le 23 mars 2005. Fait relativement exceptionnel, votre rapporteur et celui de la Commission des affaires sociales s'engageront dans une démarche commune d'amendements afin d'améliorer le texte initial. Cette convergence de vue atteste

de l'importance des enjeux attachés à ce texte. Cette occasion de parachever le grand projet participatif ne doit pas être une occasion manquée.

I.— LA PARTICIPATION, UN PROJET GAULLISTE, UN ÉDIFICE LÉGISLATIF COMPLEXE

A.— LA PARTICIPATION, PROJET DE SOCIÉTÉ CONÇU PAR LE GÉNÉRAL DE GAULLE

Contrairement à ce que certains prétendent, la Participation n'a jamais été conçue à la hâte par un chef d'Etat pris de cours et soucieux de calmer l'agitation liée aux événements de mai 1968.

En effet, et comme le rappelle Ephraïm Marquer dans son *Guide de l'épargne salariale* ⁽¹⁾, les fondements de la Participation sont jetés dès 1942 au sein du Conseil National de la Résistance. Les *Instructions pour la Libération du territoire* du 15 mars 1944 évoquent déjà les « droits d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualités nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie ».

Dès lors, le Général de Gaulle manifestera un intérêt constant pour la recherche d'une voie d'association du capital et du travail qui décline, au niveau économique, le projet de concorde qu'il formait pour la France.

Dès 1948, lors de son discours aux mineurs de Saint-Etienne, il affirme : « *L'association, qu'est-ce à dire ? D'abord, ceci que, dans un même groupe d'entreprises, tous ceux qui en font partie, les chefs, les cadres, les ouvriers, fixeraient ensemble entre égaux, avec arbitrage organisé, les conditions de leur travail, notamment les rémunérations. Et ils les fixeraient de telle sorte que tous, depuis le patron ou le directeur, jusqu'au manœuvre inclus, recevraient, de par la loi et suivant l'échelle hiérarchique, une rémunération proportionnée au rendement global de l'entreprise [...]. C'est alors qu'on verrait naître, à l'intérieur des professions, une autre psychologie que celle de l'exploitation des uns par les autres ou bien celle de la lutte des classes* ».

Par l'association, qui prendra par la suite le nom de Participation, il s'agit de remplacer les rapports de contrainte par des rapports de confiance et de faire des hommes des partenaires et non des adversaires. On se situe donc bien au-delà de dispositifs techniques relatifs à l'épargne, aux modes de rémunération ou au financement de l'économie, auxquels a bien souvent été réduite la Participation.

Le concept de Participation repose sur trois piliers, la participation aux résultats, la participation au capital et la participation aux décisions ; c'est ainsi que l'on doit concrétiser l'association capital-travail :

(1) Ephraïm Marquer, *Guide de l'Épargne salariale*, Editions du Siècle, 2005

— La participation aux résultats concrétise le lien qui existe entre les performances de l'entreprise et la contribution des salariés, contribution au sens large qui va au-delà des critères de productivité habituellement pris en compte dans la détermination du salaire. Il s'agit de reconnaître ce que l'on qualifierait aujourd'hui de capital humain, cet apport immatériel mais pourtant décisif du salarié.

— La participation au capital consacre la participation accrue des salariés à l'entreprise et leur permet ainsi d'accéder à la propriété de leur outil de travail.

— La participation aux décisions permet d'associer à la gestion quotidienne de l'entreprise ceux qui en ont la connaissance la plus immédiate, et qui appliqueront d'autant plus volontiers une stratégie qu'ils auront été associés à son élaboration. En faisant du salarié un partenaire, et non un simple exécutant, on renforce l'efficacité de l'entreprise.

Cette conception heurtait à l'époque de plein fouet une grille de lecture des rapports socio-économiques alors exclusivement fondés sur la lutte des classes.

Le Général de Gaulle en était d'ailleurs conscient, et se revendiquait de cette rupture avec une logique qu'il jugeait stérile : « *[face au communisme et au capitalisme], il y a une troisième solution : c'est la participation, qui, elle, change la condition de l'homme au milieu de la civilisation moderne.[...] Si une révolution, ce sont des exhibitions et des tumultes bruyants, scandaleux et, pour finir, sanglants, alors non la Participation, ce n'est pas une révolution. Mais si une révolution consiste à changer profondément ce qui est, notamment en ce qui concerne la dignité et la condition ouvrières, alors, certainement, c'en est une. Et moi, je ne suis pas gêné dans ce sens-là d'être un révolutionnaire comme je l'ai été si souvent.* »

B.— UNE CONSTRUCTION PAR STRATES SUCCESSIVES

C'est sans doute du fait de son caractère révolutionnaire que la traduction concrète du projet participatif a pris la forme d'une construction progressive, construction dont la première pierre a été posée par l'ordonnance du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise. Inspirée par une proposition de loi rédigée notamment par MM. René Capitant, Louis Vallon et Marcel Loichot, elle vise à la fois la participation aux résultats et la participation au capital.

Après le succès mitigé de cette ordonnance, le projet participatif est relancé en 1967 par deux ordonnances rédigées notamment par M. Edouard Balladur, alors conseiller technique au cabinet de M. Georges Pompidou, Premier ministre : l'une crée la participation des salariés à l'expansion de l'entreprise, la rendant obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 100 salariés, l'autre instaure le plan d'épargne d'entreprise, qui présente un caractère facultatif.

La loi du 27 décembre 1973 vient modifier ces deux ordonnances, afin de favoriser le développement de l'actionnariat salarié. Elle crée des plans d'actionnariat alimentés par des versements volontaires des salariés et des abondements de l'employeur, assortis d'avantages fiscaux.

Mais c'est à la faveur des grandes opérations de privatisation menées par le gouvernement de M. Jacques Chirac à partir de 1986 que l'actionnariat salarié va connaître un essor significatif. L'article 5 de la loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social habilite en effet le gouvernement à définir par ordonnance les modalités de privatisation d'un certain nombre d'entreprises, et notamment « les conditions de développement d'un actionnariat populaire et d'acquisition par le personnel de chaque société et de ses filiales d'une fraction du capital ». Deux ordonnances du 21 octobre 1986 viendront simplifier les dispositifs existants et favoriser l'accès des actionnaires salariés aux conseils d'administration.

Huit ans plus tard, la loi du 25 juillet 1994, dite loi Giraud, est votée dans le prolongement du rapport établi par notre collègue Jacques Godfrain ; outre le volet financier de la participation, ce texte aborde également le volet « participation aux décisions ».

On constate donc qu'il s'agit d'une entreprise de longue haleine qui a toutefois connu une importante accélération au cours de ces dernières années :

On peut ainsi citer :

- la loi du 19 février 2001, qui crée notamment le plan d'épargne interentreprise et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire, encourage l'investissement dans des fonds communs de placements solidaires et rend plus fréquente la négociation sur le développement de l'actionnariat ;

- la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui rend obligatoire la nomination des représentants des actionnaires salariés dans les organes sociaux des entreprises dès lors que ceux-ci détiennent 3 % ou plus du capital social ;

- la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui crée les plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ;

- la loi du 4 mars 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui a profondément modifié les modalités de conclusions des accords collectifs et comporte en outre un certain nombre de dispositions, introduites par amendement, relatives à la participation ;

- l'ordonnance du 24 juin 2004 portant réforme du régime des valeurs mobilières, qui modifie les règles des augmentations de capital réservées aux salariés ;

- la loi du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement, qui a permis le déblocage des avoirs des bénéficiaires de l'épargne salariale ;

– la loi de finances du 30 décembre 2004 qui, à la suite de l'adoption d'un amendement de M. Edouard Balladur, a permis de porter de 50 à 80 % la majoration du plafond applicable à l'abondement de l'employeur aux sommes versées par un salarié sur un plan d'épargne d'entreprise dans le cas où les sommes sont utilisées pour l'achat d'actions de l'entreprise et de prévoir l'attribution d'actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux de l'entreprise ;

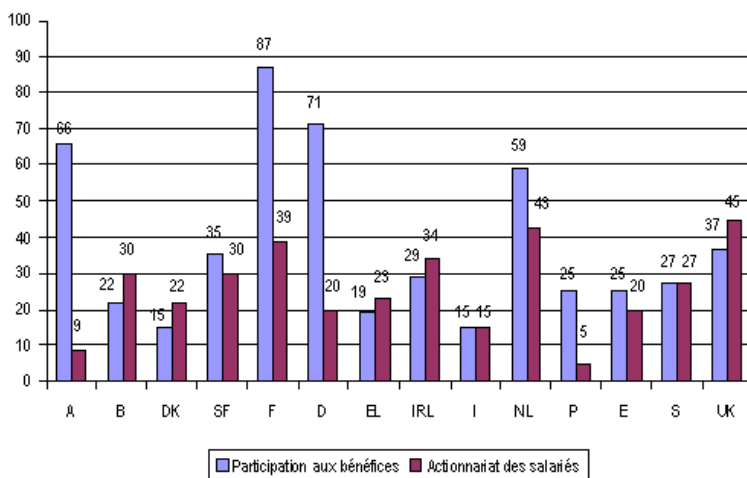
– la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, qui a permis le transfert des droits inscrits à un compte épargne-temps vers un PERCO ;

– la loi du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie, qui étend le bénéfice de l'intéressement au chef d'entreprise, précise les conditions de transferts des sommes issues de l'épargne salariale d'un plan à un autre et renforce les obligations des entreprises non cotées s'agissant de l'évaluation de leurs titres.

Cette construction par strates a eu trois conséquences.

La première est d'avoir placé la France en position d'avant-garde en Europe s'agissant de la participation, ainsi que le relève le rapport de M. François Guillaume, au nom de la Délégation pour l'Union européenne ⁽¹⁾ : « les différents régimes de participation financière au sens large, participation et intéressement, sont plus développés en France et au Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas, que dans les autres pays de l'Union européenne ».

PARTICIPATION FINANCIÈRE EN EUROPE
Entreprises disposant de régimes de participation financière,
en 2000 (en % du total des entreprises interrogées)



Source : Délégation pour l'Union européenne.

(1) Rapport d'information n°3304 rectifié déposé par la Délégation pour l'Union européenne, sur la participation des salariés dans l'Union européenne, présenté par M. François Guillaume.

La deuxième est d'avoir abouti à un système relativement complexe qui présente, pour l'observateur non initié, le caractère d'un maquis véritablement inextricable.

L'accélération législative constatée au cours des dernières années a accru cette complexité, y ajoutant une forte insécurité juridique néfaste au développement de la Participation. La lisibilité et la stabilité de ces mécanismes sont en effet absolument indispensables à leur appropriation tant par les chefs d'entreprises, et singulièrement par les chefs des petites entreprises, que par les salariés.

La troisième conséquence de cet empilement législatif est d'avoir brouillé le message participatif en concentrant les débats sur l'aménagement de différents dispositifs techniques, dont il importe certes de ne pas méconnaître l'importance, mais qu'il convient de ramener à leur juste proportion. Il faut prendre garde à ce que ces débats techniques n'amoindrissent pas la portée du grand projet social qui en constitue le fondement, sinon la Participation sera immanquablement réduite à sa seule dimension financière. Il faut donc dégager, au dessus des dispositions techniques, des principes généraux explicitant de manière claire sa dimension politique et sociale.

Le Général de Gaulle le disait déjà en 1950 : *« C'est l'association contractuelle et réelle que nous voulons établir et non pas ses succédanés, primes de productivité, actionnariat ouvrier, intéressement aux bénéfices, par quoi certains, qui se croient habiles, essaient de la détourner. »*

Cette substitution de débats d'experts au grand débat de société dont la Participation est porteuse s'est d'ailleurs traduite dans l'évolution des termes employés dans les textes législatifs : comme le notent MM. Godfrain et Cornut-Gentille dans leur rapport au Premier ministre ⁽¹⁾, « loin d'être anodine, la substitution du terme participation par celui d'épargne salariale révèle une financiarisation croissante du sujet, bien éloignée des intentions initiales du Général de Gaulle, préoccupé par les relations internes aux entreprises. »

C.— UN PROJET DE SOCIÉTÉ REPOSANT SUR TROIS PILIERS DECLINÉS EN CINQ DISPOSITIFS ESSENTIELS

Pour le Conseil supérieur de la participation, la Participation repose sur cinq dispositifs essentiels : l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale, c'est-à-dire le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le Plan d'épargne inter-entreprise (PEI) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) :

(1) *Une ambition : la participation pour tous*, rapport au Premier ministre de la mission parlementaire confiée à MM. Jacques Godfrain et François Cornut-Gentille, députés (septembre 2005).

RAPPEL DES DÉFINITIONS

La participation financière des salariés recouvre l'ensemble des dispositifs ci-dessous.

La **participation des salariés aux résultats de l'entreprise**, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Cependant, les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant 5 ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, l'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

L'**intéressement des salariés à l'entreprise** permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, d'instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Le **plan d'épargne d'entreprise (PEE)** est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de se constituer avec l'aide de celle-ci un portefeuille de valeurs mobilières.

Le **Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)**, créé par la loi du 19 février 2001, permet à plusieurs entreprises, quelles qu'elles soient, de créer un dispositif d'épargne commun à l'ensemble de leurs salariés. Cela permet notamment aux petites entreprises de s'ouvrir à la participation financière, car la mise en place de ce système n'est plus faite entreprise par entreprise ; en outre, le coût pour une entreprise de mettre en place le PEI est bien inférieur au coût nécessaire à la mise en place du PEE.

Le **Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**, créé par la loi du 21 août 2003, est un système d'épargne retraite en entreprise ; la sortie se fait en rente viagère et éventuellement en capital. Il bénéficie d'avantages sociaux et fiscaux supplémentaires par rapport au PEE : ainsi le plafond d'abondement est doublé (4 600 € par an et par salarié contre 2 300 € pour le PEE). Il peut également être mis en place entre plusieurs entreprises, sur le modèle du PEI : on parlera alors de PERCO-I.

Source : Conseil supérieur de la participation.

Cette définition appelle plusieurs commentaires.

D'une part, on peut regretter une certaine confusion des termes entre ce que l'on pourrait qualifier de « filiale » et de « maison-mère », entre la participation en tant que ligne budgétaire d'une entreprise et le concept de Participation ; la participation au bénéfice visée aux articles L. 442-1 et suivants du code du travail porte en effet le même nom que le concept général de Participation, qui englobe l'ensemble des mécanismes précités. D'où la précaution prise par votre rapporteur de distinguer dans le présent rapport la participation de la Participation.

En outre, il convient de souligner qu'au-delà de la participation financière, ces cinq mécanismes constituent autant de déclinaisons des deux autres grands principes de la Participation en tant que projet social, c'est-à-dire la participation au capital et la participation aux décisions :

– La participation au capital :

L'accès au capital dans le cadre de la mise en œuvre de la Participation peut avoir plusieurs origines.

Il peut reposer sur l'affectation des sommes issues de la participation à l'achat de titres de l'entreprise.

Il peut également consister en l'affectation des sommes issues de la participation ou de l'intéressement à un plan d'épargne d'entreprise, qui peut être investi en titres de l'entreprise, en parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ou en titres de sociétés d'investissement à capital variable d'actionnariat salarié (SICAVAS).

FCPE et SICAVAS.

Pour reprendre la définition donnée par la Fédération française des actionnaires salariés et des anciens actionnaires salariés (FAS), dans son *Guide de l'actionnaire salarié et de l'épargne salariale*, « un fonds commun de placement d'entreprise d'actionnariat salarié est un fonds collectif destiné à recevoir l'épargne des salariés dans le cadre d'un plan d'épargne salariale et à l'investir essentiellement en titres de l'entreprise. Il est créé à l'initiative de l'entreprise et est mentionné dans le règlement du plan. C'est une forme de copropriété de valeurs mobilières, sans personnalité juridique. Le fonds constitué pour gérer les sommes investies est régi par le règlement du fonds, qui prévoit l'institution d'un conseil de surveillance. Ce règlement prévoit les orientations de gestion, notamment la répartition des actifs ».

Il en existe deux catégories : les FCPE diversifiés, reposant sur l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, dont l'actif comprend au plus un tiers de titres émis par l'entreprise, et les FCPE d'actionnariat, définis par l'article L. 214-40 du même code, dont plus du tiers de l'actif est composé de titres de l'entreprise.

Quand à la SICAVAS, elle constitue « une application de la SICAV générale, destinée à recevoir les placements des salariés en actions de leur entreprise, parallèlement aux FCPE. La SICAV d'actionnariat salarié détient les actions de l'entreprise acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés dans le cadre d'un PEE, et les salariés bénéficiaires possèdent des actions de cette SICAV. »

Moins souple que le FCPE, la SICAVAS a connu un succès moindre que les FCPE, puisque d'après les informations recueillies par votre rapporteur, une seule SICAVAS a été mise en place en France, au sein de la société Eiffage.

L'entreprise peut également décider d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un PEE, et pratiquer le cas échéant une décote de 20 %, voire de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à 10 ans. Des actions gratuites pourront être accordées en substitution totale ou partielle à la décote ⁽¹⁾.

Des versements volontaires peuvent être affectés dans un PEE, dans les limites d'un plafond égal au quart de la rémunération annuelle du salarié. En outre, l'entreprise qui le souhaite peut abonder les versements du salarié sur un

(1) une société pourra ainsi accorder 20% de décote ou attribuer une action gratuite pour quatre actions achetées, ou bien encore accorder 10% de décote et une action gratuite pour 9 actions souscrites.

plan d'épargne lorsqu'il s'agit d'un versement volontaire, ou d'un versement issu de la distribution d'un intéressement. L'abondement est plafonné à 2300 euros par salarié pour les versements à un PEE, plafond pouvant être majoré jusqu'à 80 % pour les sommes destinées à acheter des actions ou des certificats d'investissement émis par l'entreprise, et à 4600 euros pour ceux affectés à un PERCO, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Enfin, depuis la loi de finances pour 2005 et grâce à l'amendement de M. Balladur, l'entreprise peut décider de l'attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre au profit de tout ou partie de ses salariés. Le projet de loi prévoit que ces actions pourront être affectées à un plan d'épargne d'entreprise, sous certaines conditions.

— La participation aux décisions :

Au delà la négociation collective au sein de l'entreprise, qui peut d'ailleurs porter sur la participation, l'intéressement, et les plans d'épargne salariale, elle se concrétise par la participation des salariés actionnaires aux conseils de surveillance des fonds commun de placement d'entreprise, par l'exercice du droit de vote attaché aux titres dont ils font l'acquisition, mais aussi par la représentation des actionnaires salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, en vertu des articles L. 225-23 et L. 225-71 du code du commerce.

II.— MODERNE DANS SES FONDEMENTS, LA PARTICIPATION DOIT ÊTRE ADAPTÉE DANS SES MODALITÉS

A.— UN PROJET MODERNE

Vouloir relancer un projet élaboré dans un contexte économique très éloigné de celui que nous connaissons aujourd'hui pourra étonner certains.

Mais comment ne pas voir qu'en tant que projet d'association du capital et du travail, « de brèche ouverte dans le mur qui sépare les classes », selon le mot du Général de Gaulle, ce projet conserve toute sa pertinence ? Il en va de même pour ce qui concerne des aspects plus strictement économiques en particulier dans le contexte de la mondialisation.

Comme votre rapporteur l'avait déjà souligné dans son avis sur les articles 15 à 20 du projet de loi relatif à la confiance et à la modernisation de l'économie, la Participation peut permettre le développement d'une logique « gagnant/gagnant » pour l'entreprise et le salarié.

Elle permet tout d'abord d'associer plus largement les salariés aux résultats de l'entreprise, sans alourdir les coûts fixes supportés par cette dernière.

Supplément de rémunération, elle n'a certainement pas vocation à se substituer au salaire. Afin d'éviter toute dérive, en particulier s'agissant de l'intéressement dont les sommes peuvent être immédiatement disponibles, une règle de non-substitution a d'ailleurs été fixée par l'article L. 441-4 du code du travail.

En tout état de cause, le risque d'une substitution entre salaire et participation paraît limité. Comme le déclarait M. Laurent Fabius, alors ministre de l'économie, lors de l'examen par l'Assemblée nationale du projet de loi sur l'épargne salariale : « *[Il existe une] troisième inquiétude de certains : l'épargne salariale ne pourrait prospérer qu'au détriment des salaires. L'absence de cotisations inciterait les chefs d'entreprise à proposer, et les salariés à accepter, des arbitrages épargne contre salaire qui conduiraient non seulement à une réduction de l'assiette des cotisations par rapport à l'évolution qui aurait été la sienne en l'absence de plan partenarial, mais aussi à un appauvrissement relatif des salariés. Je ne crois pas que cette crainte soit fondée. Ce serait, en effet, négliger les salariés eux-mêmes, qui précisément, comme vous le savez, gèreront les fonds, et la force de ceux qui y souscriront. En outre, le taux d'épargne des ménages est, en France, déjà élevé puisqu'il représente en moyenne 15 % du revenu de nos concitoyens ; compte tenu de ce niveau élevé, un nouveau produit pourra éventuellement être à l'origine de déplacements entre les différentes formes d'épargne, mais il ne devrait pas avoir pour conséquence de se substituer au salaire.* »

Il faut toutefois souligner que si la participation n'a pas vocation à remplacer le salaire, elle peut néanmoins constituer une variable dans une politique de rémunération d'ensemble, et donc de pouvoir d'achat, dans des entreprises soucieuses de ne pas grever leurs coûts fixes.

Comme le notaient MM. Jean-Pierre Balligand et Jean-Baptiste de Foucauld dans leur rapport au Premier ministre d'alors, M. Lionel Jospin, *« L'objectif [de la participation] n'est pas qu'elle se substitue au salaire, dans une conception de flexibilité défensive - ce qui n'est d'ailleurs pas autorisé par la réglementation - mais qu'elle ajoute sans risque pour l'entreprise, c'est-à-dire chaque fois que la situation de celle-ci le permet, un complément temporaire de rétribution à un salaire qui doit, pour sa part, continuer à croître modérément et régulièrement. Il s'agit ici d'une flexibilité vers le haut et non vers le bas, d'une épargne salariale offensive, qui modifie temporairement le partage de la valeur ajoutée, au profit des salariés, sans risque pour l'entreprise ni pour l'emploi »*.

La Participation permet en outre de renforcer l'assise domestique du capital des entreprises françaises, et ce faisant, de faire émerger une nouvelle gouvernance d'entreprise, tout en constituant un noyau d'actionnaires stables sur lequel l'entreprise peut s'appuyer en cas d'offre d'achat inamicale.

En effet, les Français ont traditionnellement de fortes réticences à orienter leur épargne vers le marché des actions et privilégient des supports moins risqués et moins favorables à l'entreprise, en particulier l'assurance-vie.

Or les entreprises ne peuvent se tourner vers les capacités de financement des investisseurs étrangers sans se mettre dans une situation durable de dépendance et de fragilité : ceux-ci s'avèrent en effet beaucoup plus soucieux de la création de valeur à court terme que du projet de l'entreprise, et leurs arbitrages nombreux et rapides ne contribuent pas à inscrire ce projet dans le long terme. Les conséquences pour l'emploi et l'aménagement du territoire sont négligées, car éloignées.

Les actionnaires salariés sont eux directement intéressés à ce que les choix stratégiques permettent le développement à long terme de l'entreprise. Formés, informés, forts de leur connaissance intime du fonctionnement de l'entreprise, ils peuvent en outre, par leur participation aux décisions, orienter ces choix de manière pertinente.

Suffisamment développé, l'actionnariat salarié peut également constituer un appui décisif pour une entreprise soumise à une offre publique d'achat hostile. Il suffit de rappeler que l'OPA de la BNP sur la Société générale avait été en son temps tenue en échec du fait de l'opposition des actionnaires salariés à ce projet.

De fait, il semble que la Participation fasse l'objet d'un relatif consensus.

Comme votre rapporteur a pu le constater au cours de ses auditions, l'ensemble des syndicats, dont certains étaient traditionnellement hostiles au projet

participatif, le considèrent désormais comme un acquis social, à étendre et à moderniser.

Ainsi en janvier 2002, quatre grandes organisations syndicales, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et la CGT ont créé un comité intersyndical de l'épargne salariale, dans le but de favoriser une offre de produits d'épargne préservant les intérêts des salariés, tant en terme de qualité des prestations que de coût de gestion.

De même dans les entreprises, les taux de satisfaction enregistrés pour chacun des mécanismes participatifs attestent de l'appréciation positive portée sur ces dispositifs, comme le montre l'enquête réalisée par l'association FONDACT⁽¹⁾: 77,33 % des 458 entreprises interrogées ayant mis en place un accord de participation jugent qu'il constitue un outil de motivation des travailleurs. C'est également le cas de 67 % des 174 entreprises interrogées ayant mis en place un accord d'intéressement.

B.— UN PROJET À RELANCER

En 2004, 54,1 % des salariés du secteur marchand non agricole, soit 8,3 millions de personnes, ont accès à un PEE ou sont couverts par un accord de participation ou d'intéressement. Entre 2003 et 2004, le nombre de salariés couverts a cru de 1,5 %.

(1) Bilan de la gestion participative dans les PME françaises, enquête quantitative menée auprès de 1013 entreprises, octobre 2005.

LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION FINANCIÈRE

Exercice comptable	2000	2001	2002	2003	2004
Participation					
Montant total brut distribué (million euros bruts)	4 927	5 058	4 927	5 313	6 018
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 254	4 299	4 243	4 401	4 670
Montant moyen de la participation	1 158	1 177	1 161	1 207	1 289
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	<i>4,7</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>4,8</i>
Intéressement					
Montant total brut distribué (million euros bruts)	3 799	4 445	4 637	4 991	5 342
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 283	3 720	3 753	3 871	3 880
Montant moyen de l'intéressement	1 157	1 195	1 236	1 289	1 377
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	<i>4,3</i>	<i>4,3</i>	<i>4,5</i>	<i>4,5</i>	<i>4,6</i>
Abondement du plan d'épargne entreprise					
Montant total brut distribué (million euros bruts)	974	1 101	1 098	1 284	1 299
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	2 024	2 079	2 389	2 604	2 570
Montant moyen de l'abondement	481	530	460	493	906
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>	<i>1,6</i>
Participation, intéressement et abondement du PEE					
Montant total brut distribué (million euros bruts)	9 700	10 604	10 662	11 588	12 699
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	5 780	5 941	6 065	6 317	6 361
Montant moyen	1 678	1 785	1 758	1 834	1 990
<i>Pourcentage de la masse salariale</i>	<i>6,5</i>	<i>6,7</i>	<i>6,5</i>	<i>6,5</i>	<i>7</i>
Nombre de salariés couverts par un des 3 dispositifs (en milliers)	7 163	7 768	7 997	8 194	8 315
Plan d'épargne entreprise					
Versements totaux sur PEE (million euros nets)	5 939	6 808	6 444	7 460	7 652
Nombre de salariés épargnants (en milliers)	2 981	2 968	3 404	3 652	3 733
Pour information					
<i>Masse salariale totale (millions euros)</i>	<i>337 682</i>	<i>361 036</i>	<i>365 055</i>	<i>373 889</i>	<i>378 847</i>
<i>Nombre total salariés (en milliers)</i>	<i>75 037</i>	<i>15 286</i>	<i>15 428</i>	<i>15 393</i>	<i>13 371</i>

Champ : secteur marchand non-agricole, hors intérim et secteur domestique

Source : Dares, enquêtes Acemo-PIPA 2005.

Mais les dispositifs de participation demeurent concentrés sur les salariés de plus grandes entreprises. Ainsi en 2004, 92 % des salariés ayant accès à un dispositif de participation financière sont employés dans des entreprises de plus de 50 salariés, alors que les salariés de ces dernières représentent 58 % de l'ensemble des salariés. A l'inverse, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent seulement 8 % des salariés ayant accès à un dispositif d'épargne salariale, alors que ce sont 42 % des salariés qui travaillent dans de telles entreprises. 8 % seulement des salariés des entreprises de moins de 10 salariés bénéficient d'un dispositif d'épargne salariale.

En outre, la Participation est très peu répandue dans le secteur public.

En matière d'intéressement, la référence au droit commun de la négociation collective constitue le critère déterminant pour identifier les entreprises publiques susceptibles de mettre en place un tel accord. Seules les entreprises entrant dans le champ d'application défini au chapitre 1^{er} du titre III du

livre 1^{er} du code du travail ⁽¹⁾ relèvent de l'article L. 441-1 du code du travail. Le dernier alinéa de cet article précise qu'un décret en Conseil d'Etat « fixe les conditions dans lesquelles les dispositions du présent chapitre sont applicables aux entreprises publiques et aux sociétés nationales ne répondant pas à la condition fixée au deuxième alinéa ».

En matière de participation, un décret en Conseil d'Etat détermine les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial et les sociétés, groupements ou personnes morales, quel que soit leur statut juridique, dont plus de la moitié du capital est détenu directement ou indirectement par l'Etat et ses établissements publics, qui sont soumises à la participation.

Enfin, les trois fonctions publiques, d'Etat, territoriale et hospitalière, sont complètement exclues des dispositifs de Participation.

1. Favoriser l'extension du champ de la participation

Chacun s'accorde donc aujourd'hui pour dire qu'il faut aller plus loin dans la diffusion de la « gestion participative », selon une expression chère à M. Serge Dassault.

C'est pourquoi votre rapporteur, ainsi que le rapporteur de la Commission des affaires sociales, vous proposeront des amendements afin d'étendre l'intéressement aux entreprises et établissements publics ainsi qu'aux trois fonctions publiques. Cette extension constitue en effet le corollaire naturel de l'introduction par la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 de la notion de performance dans la gestion publique. Les agents publics doivent donc, notamment à travers une adaptation de leur régime indemnitaire, être intéressés collectivement à la performance et aux résultats de leur service ou de leur entreprise. La mise en place de cet intéressement constituera également l'occasion d'une participation de l'ensemble des agents à la définition et à l'évaluation des critères de performance.

S'agissant de l'extension de la gestion participative aux petites entreprises, c'est-à-dire à celles qui comptent moins de 50 salariés et ne sont pas soumises à l'obligation légale de mise en place d'une réserve spéciale de participation, les avis divergent sur les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Plusieurs pistes ont été explorées : certaines reposent sur l'abaissement du seuil de 50 salariés déclenchant l'obligation de mettre en place la participation, soit de manière uniforme, soit de façon modulée en fonction du nombre de salariés, comme l'Association française de gestion l'a notamment proposé. L'association FONDACT suggère elle de passer par l'obligation pour toutes les

(1) Article L. 131-1 : « [les dispositions du présent titre] s'appliquent aux entreprises publiques, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial dans les conditions définies au chapitre IV du présent titre. »

entreprises de choisir entre la mise en place d'un accord d'intéressement ou d'un accord de participation.

Votre rapporteur estime à cet égard qu'il convient d'éviter deux écueils : il faut se garder d'ajouter un surcroît de complexité à un système qui requière au contraire plus de lisibilité et de simplicité. En outre, afin de ne pas fragiliser le consensus qui se fait jour sur les mécanismes participatifs, il importe de ne pas chercher à « forcer la main » des principaux intéressés, que ce soit les entreprises ou les salariés. Il serait en effet paradoxal d'en passer par la contrainte pour imposer un système qui cherche précisément à l'abolir.

L'abaissement uniforme du seuil, outre son coût immédiat pour les finances publiques, risque de déstabiliser des petites entreprises par définition plus fragiles que des entreprises de plus grande taille. Celles-là y sont d'ailleurs largement hostiles. La modulation du seuil en fonction du nombre de salariés paraît elle très complexe à mettre en œuvre.

Le choix obligatoire entre deux mécanismes, participation ou intéressement, paraît a priori plus séduisant, mais cette obligation risque de se traduire par le choix systématique d'un accord d'intéressement. Ne pouvant par définition comporter de seuil reposant sur une formule légale, à l'instar de la participation, il sera aisé de contourner cette obligation en privilégiant une formule inapplicable ou reposant sur des objectifs inatteignables.

Les débats au sein du Conseil supérieur de la participation ont finalement débouché sur le choix d'une formule axée sur la négociation collective : l'article 5 prévoit ainsi une obligation pour les branches de négocier sur une formule de participation « clé en main », qui permettrait ainsi aux entreprises concernées de mettre aisément en place un dispositif adapté.

Votre rapporteur souhaiterait que l'on puisse imaginer d'étendre la Participation à toutes les entreprises. Pour autant, il prend acte du fait que la négociation collective constitue la voie privilégiée par la majorité des membres du Conseil supérieur. Dès lors il se rallie à ce principe mais vous proposera tout de même un amendement garantissant que la négociation s'engagera et se poursuivra en dépit d'éventuels désaccords initiaux des parties.

Il convient également de souligner que le développement de la participation sera favorisé par l'article 6 du projet de loi, qui permet de l'étendre aux entreprises exonérées d'impôt sur les sociétés, notamment celles situées dans les zones franches urbaines, et d'interdire le report des déficits antérieurs sur le bénéfice pris en compte pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation. Il est en effet anormal que les salariés qui ont contribué par leurs efforts au redressement d'une entreprise puissent être privés du résultat de ces efforts, c'est-à-dire la réalisation d'un bénéfice.

Certains, au cours des auditions menées par votre rapporteur, ont estimé que cette mesure serait de nature à fragiliser les entreprises en les obligeant, sans

possibilité de prendre en compte des déficits qui reflètent une situation économique instable, à distribuer une participation aux salariés. Cette remarque appelle plusieurs commentaires : tout d'abord, et en application de la formule légale, il n'est pas obligatoire de verser une réserve spéciale de participation (RSP) dès que l'entreprise réalise un bénéfice, mais dès que ce bénéfice excède 5 % du montant des capitaux propres de l'entreprise. Il s'agit là d'une première garantie. Au demeurant, votre rapporteur a été informé, au cours de ses auditions, que certaines entreprises utilisent le report des déficits comme moyen de contournement de leurs obligations légales, et ne distribuent ainsi aucune participation. Il doit être mis fin à cette attitude scandaleuse.

2. Simplifier et sécuriser les dispositifs participatifs

Les entreprises seront d'autant plus encouragées à s'engager dans une démarche participative qu'un travail de simplification et de sécurisation aura été engagé. Le projet de loi s'y emploie d'ailleurs, notamment dans son article 10, qui simplifie considérablement le paysage de l'épargne salariale en prévoyant que les sommes issues de la participation seront obligatoirement affectées à un plan d'épargne d'entreprise. Cette évolution prend d'ailleurs acte du succès des PEE et constitue un élément important de lisibilité tant pour les entreprises que pour les salariés.

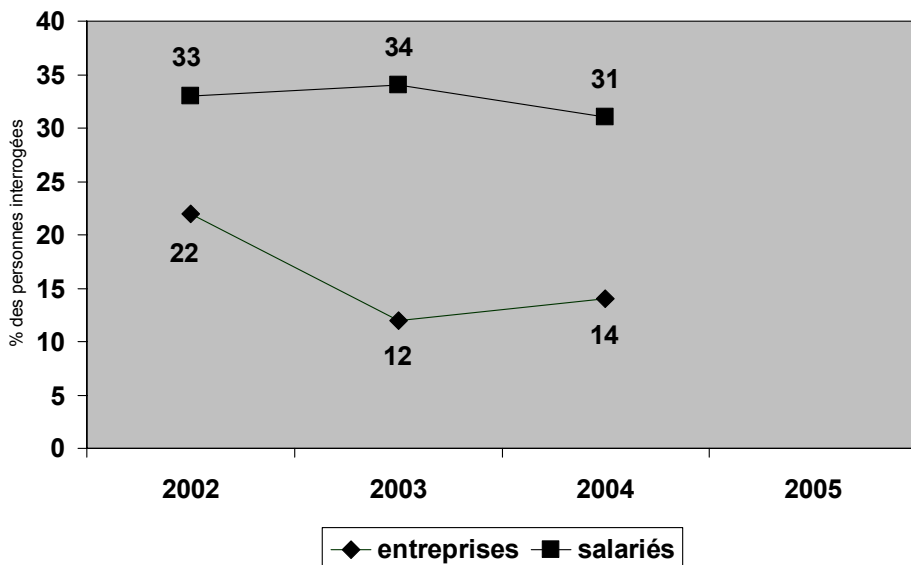
L'article 8 répond également à une préoccupation importante des chefs d'entreprises, dont le rapport de MM. Godfrain et Cornut-Gentile s'est fait l'écho. Selon les résultats d'une enquête menée à leur demande par l'ordre des experts comptables, les contrôles des URSSAF (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) constituent le principal frein au développement des accords d'intéressement. Comme l'expliquent les auteurs du rapport, *« une forte suspicion de fraude ou de détournement pèse sur le chef d'entreprise, principalement lorsque celui-ci recourt soit à l'intéressement soit à une formule dérogatoire de participation. Là où de la souplesse est donnée au chef d'entreprise lui permettant d'avoir des avantages fiscaux et sociaux, là est le risque d'être contrôlé par les organismes collecteurs soucieux de ne pas perdre plus de recettes que la loi n'autorise. »* L'article 8 prévoit que l'autorité administrative bénéficiera d'un délai de quatre mois pour examiner la conformité des accords de participation, d'intéressement et des règlements des plans d'épargne d'entreprise aux lois et règlements, après consultation des URSSAF, et le cas échéant demander des modifications à l'entreprise. Passé ce délai, ces accords et règlements seront réputés conformes aux dispositions en vigueur. Ainsi, aucun contrôle ultérieur ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les termes de ces accords ou règlements, ni justifier une requalification conduisant à la restitution des exonérations fiscales ou sociales dont auraient bénéficié les salariés.

3. Améliorer la formation des salariés

La simplification des dispositifs et la sécurisation des accords sont les conditions indispensables à l'adhésion des chefs d'entreprises au projet participatif. Mais il convient également de veiller à l'appropriation par les salariés de ces mécanismes. Or le projet de loi présente à cet égard des lacunes regrettables.

Comme le note en effet le rapport de MM. Godfrain et Cornut-Gentille, la connaissance de l'épargne salariale demeure très faible parmi les salariés. D'après une étude du groupe BNP Paribas et de la société ALTEDIA, menée dans les entreprises de plus de cinquante salariés, donc soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, près d'un tiers des salariés ne se prononcent pas lorsqu'on les interroge sur ce qu'évoque pour eux l'épargne salariale. On imagine que si l'enquête avait été menée dans l'ensemble de la population salariée française, ce chiffre aurait été plus important encore.

Réponse "Ne se prononce pas" à la question "L'épargne entreprise, qu'est-ce que cela évoque pour vous ?"



Source : *La participation, une ambition pour tous*, rapport au Premier ministre de MM. Jacques Godfrain et François Cornut-Gentille.

Un effort important de formation doit être accompli en faveur des salariés.

Votre rapporteur, ainsi que le rapporteur de la Commission des affaires sociales, vous proposeront donc des amendements destinés à ajouter au projet de loi un chapitre consacré à la formation.

Un article étendra le champ de la formation professionnelle aux actions de formation relative à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale. Ces actions entreront ainsi dans le cadre du droit individuel à la formation dont bénéficie tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée en vertu de l'article L. 933-1 du code du travail. Une partie des 20 heures annuelles auxquelles le salarié a droit à ce titre pourra ainsi être consacrée à former le salarié sur ces différents mécanismes.

Par ailleurs, et afin de soutenir les entreprises qui décident de s'impliquer dans une démarche de sensibilisation de leurs salariés à la gestion participative, un crédit d'impôt formation pourra bénéficier aux petites entreprises offrant à leurs salariés des formations à l'épargne salariale et à l'actionnariat salarié. Cette disposition reprend presque à l'identique l'article 20 du projet de loi relatif à la confiance et à la modernisation de l'économie, qui avait été supprimé par un amendement de la Commission des finances du Sénat. Celle-ci affirmait ainsi son opposition à ce qu'elle qualifie de niche fiscale, position également partagée par la Commission des finances de notre assemblée.

Pourtant, et comme le note le rapport de la Délégation pour l'Union européenne précité, *« l'étude précitée de M. Erik Poutsma ⁽¹⁾, développée sous l'intitulé « Les tendances récentes de la participation financière dans l'Union européenne », et publiée en 2001 sous l'égide de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et de la Commission européenne, précise qu'en dehors des différences de culture sur les relations sociales dans l'entreprise et des rapports que chaque peuple entretient avec le capital, la grande variété des régimes de participation financière dans les différents pays européens tient essentiellement à un facteur politique. La fréquence des dispositifs de participation financière et d'actionnariat salarié en France et au Royaume-Uni s'explique pour une large part par l'importance des incitations prévues, notamment sur le plan fiscal et en matière d'exonération de cotisations sociales. Ce sont, en effet, la France et le Royaume-Uni qui ont mis en place la gamme la plus complète des mesures incitatives dans ce domaine. »*

On ne peut donc prétendre favoriser la participation sans s'en donner les moyens et concentrer ces moyens sur les petites entreprises.

4. Contribuer à une prise de conscience des actionnaires salariés de leur rôle dans la gouvernance de l'entreprise

Indépendamment des ces dispositions relatives à la formation, que l'on pourrait qualifier de formation « initiale », il convient de souligner que la participation aux décisions et le droit de vote en assemblée générale des actionnaires constituent des outils pédagogiques de formation « continue » pour les salariés actionnaires. Cette participation constitue l'occasion privilégiée de

(1) Étude réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sur une échantillon de 2500 entreprises de plus de 200 salariés situées dans 14 Etats membres de l'Union européenne.

s'informer sur l'environnement économique d'une entreprise, sur son fonctionnement, afin de prendre part en toute connaissance de cause à l'élaboration et à la mise en œuvre de sa stratégie.

C'est encore plus vrai s'agissant des représentants des actionnaires salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises. L'article 15 prévoit en effet que dans les sociétés cotées, des représentants des actionnaires salariés sont désignés par l'assemblée générale, parmi les actionnaires salariés, dès que ces derniers détiennent plus de 3 % du capital.

La désignation de ces représentants pourrait constituer un rendez-vous important de débat entre les actionnaires salariés, d'échange d'informations et de points de vue sur la stratégie de l'entreprise, que ne permet pas la désignation par l'assemblée générale. Certes les actionnaires salariés y participent, soit directement, lorsqu'ils exercent individuellement le droit de vote attaché à leurs titres, soit indirectement lorsque ces droits de vote sont exercés par le conseil de surveillance du fonds au sein duquel les titres sont détenus. Mais la désignation par l'assemblée générale est trop souvent perçue comme une formalité parmi d'autres ; les actionnaires salariés ne se sentent pas directement concernés et ne saisissent pas la portée de cette désignation qui est une occasion supplémentaire pour eux de faire valoir leur spécificité.

C'est pourquoi votre rapporteur vous proposera que cette désignation par l'assemblée générale repose sur une élection par l'ensemble des salariés porteurs de parts : lorsque les droits de vote attachés aux titres de l'entreprise sont détenus par le conseil de surveillance d'un FCPE, c'est au conseil de surveillance qu'il appartiendra d'élire un représentant au conseil d'administration. Lorsque les droits de vote sont exercés directement par les actionnaires salariés, il leur appartiendra d'élire leur représentant au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise. Les modalités de cette élection seront précisées par les statuts de l'entreprise mais celle-ci contribuera en tout état de cause à conférer de la visibilité à l'actionnariat salarié, à favoriser chez les porteurs de parts salariés la prise de conscience d'une identité commune et de leur responsabilité particulière dans le cadre de la gestion participative. La création de ce « corps de salariés actionnaires » concrétisera l'association capital-travail et l'élection de leurs représentants traduira leur indépendance dans la gestion de l'entreprise à laquelle ils sont associés.

5. Créer le dividende du travail

Enfin, la relance du grand projet participatif suppose, outre le renforcement de la lisibilité et de la connaissance des mécanismes techniques de la participation par les salariés et les entreprises, la réaffirmation de l'ambition sociale qui les sous-tend. Comme cela a été souligné plus haut, il est impératif de dégager, au dessus des mécanismes techniques, quelques grands principes généraux clairs et accessibles à chacun, qui permettent de comprendre en quoi

intéressement, participation et plan d'épargne sont porteurs d'un changement de la condition de chacun dans l'entreprise, par l'association capital-travail.

Comme le disait Marcel Loichot en 1966, *« depuis 1789, on peut considérer que l'aliénation politique, en France, est morte. Il s'agit aujourd'hui de faire disparaître l'aliénation économique »*.

Afin de redonner du souffle au grand projet participatif, votre rapporteur vous propose d'insérer, dès le début du présent projet de loi, un article qui grave dans le marbre de la loi la notion de dividende du travail. Ce dividende reposerait sur trois des actuels dispositifs du texte : le supplément d'intéressement ou de participation, créé à l'article 1^{er}, les transferts d'un compte épargne-temps (CET) vers un PERCO ou PEE investi en titres de l'entreprise, en FCPE d'actionnariat ou en SICAVAS, et les attributions d'actions gratuites affectées dans un PEE, ainsi que le dividende qu'elles produisent.

Votre rapporteur ajoutera un levier supplémentaire à la constitution de ce dividende du travail : la disponibilité immédiate des produits attachés aux titres détenus dans un FCPE ou une SICAVAS.

Il ne s'agit pas ici de prévoir la liquidation des avoirs détenus dans ces OPCVM, mais la possibilité pour les souscripteurs de demander que leur soient versés les dividendes attachés à leurs actions.

Cette demande pourra intervenir à tout moment mais sera dès lors irrévocable. Non soumis au blocage de cinq ans, à l'instar des titres auxquels ils sont attachés, ces dividendes seront alors soumis à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Ce versement permettra de renforcer, pour les actionnaires salariés, la perception entre leur travail et l'augmentation de la valeur patrimoniale de leur entreprise.

Le dividende du travail ne constitue pas un dispositif nouveau qui viendrait s'ajouter à un édifice déjà complexe. Il s'agit d'un concept identifiant à travers un certain nombre de mesures techniques existantes, la notion d'association capital-travail. Ce concept est évolutif et il convient notamment de ne pas s'interdire, à l'avenir, de réfléchir à des moyens de conserver dans l'entreprise les titres acquis par ses salariés lorsque ceux-ci la quittent.

Par ces seuls mots, il s'agit de souligner la modernité de la Participation, de battre en brèche des idées reçues et de faire ainsi tomber des réticences politiques ou psychologiques.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.— DISCUSSION GÉNÉRALE

La Commission a examiné, pour avis, le projet de loi au cours de sa réunion du 20 septembre 2006.

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

Mme Marie-Anne Montchamp, s'exprimant au nom du groupe UMP, a indiqué que le débat relatif à ce projet de loi était un enjeu important pour ce groupe dans la mesure où il concrétise un projet gaulliste ancien. Face aux espoirs considérables suscités par ce texte, elle a estimé que le risque principal serait de le réduire à une série de mesures techniques maîtrisées par quelques spécialistes, alors qu'il s'agit en fait de rapprocher les salariés de leur entreprise.

Elle a jugé que ce texte devait par ailleurs contribuer à réduire la séparation entre les grandes et les petites entreprises. Elle a en effet qualifié de paradoxe le fait que ces dernières, souvent prometteuses en termes d'emploi et de croissance, soient souvent en retard dans les domaines de la participation et de l'intéressement, alors que les salariés sont de fait plus impliqués dans la marche de l'entreprise.

Elle a également estimé que la multiplicité des sujets abordés par le projet de loi risquait de nuire à sa lisibilité politique et qu'il fallait faire preuve à cet égard de pédagogie pour révéler toute la portée du texte. Elle a enfin rappelé que le président de la République lui-même avait fait de ce projet une de ses priorités.

M. Philippe Feneuil a également estimé que le développement de l'intéressement et de l'actionnariat salarié était une priorité. Il a demandé si les dispositions contenues dans le projet de loi étaient applicables aux petites ou aux très petites entreprises, par exemple dans le domaine de l'artisanat. Il a en outre précisé que les exploitations agricoles étaient souvent constituées sous la forme d'une entreprise individuelle, dans laquelle le chef d'entreprise est rémunéré à partir du bénéfice de l'entreprise. Rappelant que l'article 6 du projet de loi prévoit d'exclure du calcul du bénéfice servant de référence à l'établissement de la participation le report des déficits antérieurs, il a indiqué que cette disposition était difficilement applicable dans le domaine de l'agriculture, dans la mesure où l'exploitant peut enregistrer deux années déficitaires avant de redevenir bénéficiaire, ce qui conduirait en l'occurrence à distribuer aux salariés des bénéfices qui n'ont pas été réalisés.

Il a par ailleurs observé que, les syndicats étant traditionnellement plus attachés au salaire qui leur est versé qu'à la participation, il fallait également s'interroger sur les pratiques consistant à verser un treizième ou quatorzième mois et les accords les réglementant.

M. Serge Poignant s'est étonné de constater que, dans un texte portant sur le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, la moitié des articles seulement soit effectivement consacrée à ce sujet. Il s'est en particulier interrogé sur l'opportunité d'insérer dans ce projet de loi des dispositions économiques relatives à des sujets qui ont, de surcroît, déjà été abordés dans le cadre de la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique, évoquant notamment le temps partiel, l'emploi des seniors et les contrats de transition. Il a estimé que de telles mesures auraient pu faire l'objet d'un projet de loi portant diverses dispositions d'ordre économique, sans brouiller le message voulu par la majorité.

Il a estimé nécessaire d'explicitier la spécificité de chacun des dispositifs de la participation, ainsi que les liens existants entre les uns et les autres. Il a en particulier rappelé que, dans le cadre de l'épargne salariale, le capital est bloqué pendant cinq ans alors que le salarié peut avoir besoin de le mobiliser plus rapidement.

Faisant part de son expérience personnelle, Mme Josiane Boyce a confirmé que le chef d'une très petite entreprise ne peut être rémunéré qu'à partir du bénéfice de cette entreprise, lequel n'est pas toujours très élevé. En cas de transformation en société anonyme, les dirigeants peuvent devenir des salariés de l'entreprise, mais une gestion saine suppose que ces salaires ne soient pas anormalement élevés, car cette précaution permet de maintenir l'équilibre financier de l'entreprise, y compris lorsque celle-ci enregistre des fluctuations de son activité.

Elle a donc estimé que la distribution des dividendes du travail devait être encouragée, mais qu'il fallait distinguer le cas des très petites entreprises, par nature plus fragiles, pour lesquelles la préservation de l'équilibre financier pouvait être la priorité.

En réponse aux intervenants, le Président Patrick Ollier, rapporteur pour avis, a émis le souhait qu'ensemble, les membres de la Commission des affaires économiques fassent évoluer le projet de loi avec des objectifs ambitieux, au premier rang desquels la généralisation du système actuel. Par généralisation, il a expliqué qu'il entendait non pas imposer une obligation à toutes les entreprises, ce qui susciterait inquiétude et réprobation dans les plus petites d'entre elles, mais, au contraire, privilégier l'accord de branche prévu dans le projet, tout en l'assortissant, par amendement, de garanties d'effectivité.

M. Philippe Feneuil a indiqué qu'aujourd'hui, dans les petites entreprises, les chefs d'entreprise ne percevaient pas de salaire et préféraient constituer des réserves en cas de difficultés passagères. En revanche, il a considéré que dans un système de participation obligatoire, un risque important de dérive pouvait apparaître, les chefs d'entreprise préférant finalement se rémunérer et les réserves n'étant plus assurées. Il a donc estimé qu'il convenait avant tout de prendre en

compte la sécurité de l'entreprise, notamment dans le secteur agricole où les aléas, en particulier climatiques, sont nombreux.

M. Pierre Micaux a également souligné l'importance de la pérennité des entreprises ainsi que le risque de voir des groupes de salariés paralyser le fonctionnement de celles-ci.

Le rapporteur pour avis a rappelé que les réserves des entreprises ne sauraient être mises en péril, dans la mesure où la participation, qui ne s'applique que dans les entreprises de plus de 50 salariés, n'est versée que si les bénéfices sont supérieurs à 5 % des fonds propres. Il a en outre ajouté que l'intéressement présente un caractère facultatif.

Evoquant le débat sur la durée d'indisponibilité de la réserve de participation – trois ou cinq ans –, il a reconnu que l'intérêt des salariés à pouvoir utiliser au plus tôt ces fonds était susceptible d'entrer en contradiction avec les besoins de l'entreprise et la nécessité de ne pas la fragiliser : en conséquence, il a estimé qu'une solution de sagesse consisterait à conserver une durée de cinq ans tout en multipliant les possibilités de déblocage anticipé.

S'agissant de l'intéressement, il a regretté les positions dogmatiques tenues par certains syndicats non réformistes revendiquant uniquement des augmentations de salaires et refusant l'instauration de ce type d'incitation, qu'il convient cependant de favoriser. À cet égard, il a signalé que se posait également la question de l'application de l'intéressement dans la fonction publique de l'État, dans la fonction publique hospitalière – par exemple par le biais de projets d'établissement – et dans la fonction publique territoriale, via des contrats d'objectifs ou des contrats de service qui fait l'objet d'un de ses amendements. Tout en admettant que le débat n'était pas encore mûr, il a considéré néanmoins qu'il appartenait au ministre de la fonction publique, M. Christian Jacob, de venir s'expliquer devant la représentation nationale sur les pistes de réforme existantes et sur ses intentions dans ce domaine, au moment où une négociation était sur le point d'être lancée sur ce thème au sein de la fonction publique. En fonction de ses réponses, l'amendement présenté par la Commission pourrait être retiré.

Après que M. Serge Poignant a fait remarquer que la modulation des primes des fonctionnaires existait déjà dans la pratique, le Président Patrick Ollier, rapporteur pour avis, a répondu qu'il visait justement à une généralisation de ces pratiques.

Mme Marie-Anne Montchamp a ajouté qu'il convenait de bien faire la différence entre l'appréciation des performances individuelles et la valorisation de l'efficacité du collectif, l'objectif étant de permettre de valoriser la performance d'une unité.

M. Jean-Marie Binetruy a approuvé cette approche, indiquant que la motivation des personnels restait l'objectif à atteindre et que dans cette

perspective, le projet de loi pouvait être considéré comme un texte « anti-lutte des classes ».

M. Jean Proriol a souhaité connaître les avis exprimés sur le texte par les différentes organisations représentatives des chefs de petites entreprises – CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), UPA (Union des professions artisanales), APCM (Assemblée permanente des chambres des métiers) – lors des auditions menées par le rapporteur.

Le Président Patrick Ollier, rapporteur pour avis, a reconnu que si ces organisations étaient favorables au principe de la participation, elles demeuraient plutôt opposées à sa généralisation. Il a assuré que cela ne devait pas empêcher les députés d'aller de l'avant, rappelant que seuls huit millions de salariés – c'est-à-dire la moitié des salariés français seulement – pouvaient à l'heure actuelle bénéficier de ce système. Réaffirmant sa volonté de ne pas mettre en péril les entreprises, il a indiqué qu'il mettait tout en œuvre pour rechercher une solution concertée avec le rapporteur de la Commission des affaires sociales, susceptible d'aboutir à un juste équilibre.

II.— EXAMEN DES ARTICLES

La Commission, lors de sa réunion du 20 septembre 2006, a examiné les articles des titres I^{er} et II du projet de loi, qui n'ont pas été modifiés par la lettre rectificative déposée par le Gouvernement le 21 septembre 2006.

TITRE I^{er}

DÉVELOPPER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS

Article additionnel après le titre premier

Création du dividende du travail

La Commission a examiné un amendement présenté par le rapporteur pour avis, visant à donner une vision globale de la participation en rassemblant sous le concept de dividende du travail les quatre leviers techniques permettant de relancer la Participation : le supplément d'intéressement ou de participation, les transferts des droits inscrits à un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne d'entreprise, les attributions d'actions gratuites destinées à être versées sur un plan d'épargne d'entreprise, et la disponibilité immédiate des dividendes attachés aux actions détenues dans le cadre d'un fonds commun de placement d'entreprise dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise.

La Commission a *adopté* cet amendement.

CHAPITRE 1^{ER}

AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Article 1^{er}

Supplément d'intéressement et de participation

L'article premier permet au conseil d'administration ou de surveillance, ou à défaut, au chef d'entreprise, dans les entreprises ayant déjà mis en place un accord d'intéressement ou de participation, de verser un supplément d'intéressement ou de participation au titre de l'exercice clos.

Le montant de ce supplément sera déterminé par le conseil d'administration ou de surveillance ou par le chef d'entreprise ; il sera réparti

selon les modalités prévues par les accords initiaux. Un accord spécifique pourra également retenir des modalités de répartition différentes.

Ces suppléments seront obligatoirement versés dans un plan d'épargne d'entreprise.

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

Article 2

Intéressement de projet

Le présent article crée un intéressement de projet qui permettra, au sein d'une ou plusieurs entreprises participant à une activité caractérisée et coordonnée, la mise en place d'un intéressement supplémentaire au bénéfice des salariés concourant à cette activité.

Cet intéressement sera particulièrement utile dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics, l'exemple le plus couramment évoqué étant celui de la construction du viaduc de Millau.

Par rapport aux dispositifs existants, cet intéressement de projet se distingue par deux aspects : d'une part, il pourra ne concerner que les seuls salariés participant à l'activité visée au présent article, d'autre part il pourra reposer sur des période de calculs différentes de celles prévues par le code du travail pour les accords d'intéressement initiaux auxquels ils ont vocation à s'ajouter.

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

Article 3

Calcul de l'intéressement des groupements d'intérêt économique et des groupements d'employeurs

Le présent article dispose que sont soumis à l'obligation de négociation prévue à l'article L. 132-27 du code du travail (qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'emploi des travailleurs handicapés ou bien encore la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) les groupements d'employeurs.

Il précise également que l'intéressement mis en place dans des groupements d'employeurs ou des groupements d'intérêt économique pourra prendre en compte les résultats ou les performances des entreprises membres du groupement.

Il supprime enfin le dernier alinéa de l'article L. 444-4 du code du travail, qui dispose que « s'il n'existe pas de dispositif d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne d'entreprise spécifique à un groupement d'employeurs, un salarié mis à la disposition d'une entreprise par ce groupement doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, des systèmes d'intéressement et de participation prévus aux chapitres Ier et II du présent titre ou des plans d'épargne prévus au chapitre III du même titre, en vigueur au sein de cette entreprise, ceci au prorata du temps de sa mise à disposition, et dans le respect des conditions d'ancienneté figurant dans les accords et règlements susvisés. » Cette disposition est en effet restée inappliquée.

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

Article 4

Institution d'un comité de suivi des accords d'intéressement et de participation

L'article L. 441-2 du code du travail précise que les accords d'intéressement doivent instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Le présent article tend à élargir ce dispositif de suivi aux accords de participation et aux règlements des plans d'épargne, en prévoyant l'obligation d'instaurer des comités de suivi.

Dans le cas où un conseil de surveillance commun à plusieurs FCPE a été instauré en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 443-3, ce conseil pourra tenir lieu de comité de suivi.

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

CHAPITRE II

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LA PARTICIPATION

Article 5

Négociation obligatoire par les branches d'un régime de participation

L'article 5 insère dans le code du travail un article L. 442-15-1 qui prévoit qu'un régime de participation doit être négocié par branche au plus tard trois ans après la publication de la loi relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Les entreprises qui disposent d'un accord de participation reposant sur la formule légale pourront choisir d'appliquer l'accord de branche ; ce ne sera pas le cas des entreprises ayant mis en place une formule dérogatoire, par définition plus favorable à la formule légale, mais qui ne sera pas nécessairement plus favorable que celle de l'accord de branche. Il convient d'éviter que l'application de l'accord de branche puisse réduire le montant des sommes distribuées aux salariés.

La mise en œuvre de ces négociations de branche sera suivie par le Conseil supérieur de la participation.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis prévoyant qu'au niveau de la branche, à défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation du projet de loi, une négociation ayant pour objet la définition d'un régime de participation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative. En l'absence de dépôt d'accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord à l'autorité administrative, une commission mixte composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés est réunie par le ministre chargé du travail, afin que les négociations s'engagent ou se poursuivent.

Puis, la Commission a donné un *avis favorable* à l'adoption de cet article ainsi modifié.

Article 6

Définition du bénéfice pris en compte dans la formule de calcul de la réserve spéciale de participation

Cet article étend le champ de l'obligation de mise en place d'un accord de participation en modifiant la définition du bénéfice pris en compte dans la formule de calcul de la réserve spéciale de participation.

Cette formule reposera sur le bénéfice imposable, avant tout abattement ou exonération, afin de faire bénéficier les salariés des entreprises situées notamment dans les zones franches urbaines du versement de la participation.

Par ailleurs, les déficits antérieurs ne pourront plus être imputés sur le bénéfice pris en compte dans la formule.

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

Article 7

Plafonnement des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise sur un plan d'épargne d'entreprise

La loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises avait prévu la possibilité pour le conjoint du chef d'entreprise, lorsqu'il a la statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, d'effectuer des versements dans un plan d'épargne salariale.

Le code du travail plafonne ces versements volontaires annuels au quart de la rémunération annuelle du salarié.

Le présent article précise que pour les conjoints ne percevant pas de rémunération, ce plafond s'élève au quart du plafond de la sécurité sociale.

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

Article 8

Sécurisation juridique des accords d'intéressement et de participation

L'article 8 permet tout d'abord un dépôt commun des accords d'intéressement et de participation à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il supprime également l'obligation de déposer les accords dans un délai de quinze jours suivant leur conclusion, délai au respect duquel était subordonné le bénéfice des exonérations prévues par la loi. Bien souvent les entreprises se laissaient en effet surprendre par des délais aussi brefs.

Le délai de dépôt de quinze jours sera désormais apprécié non plus par rapport à la date réelle de conclusion des accords mais par rapport à leur date limite de conclusion.

La détermination de celle-ci est par ailleurs simplifiée : à l'heure actuelle, et afin d'ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords prévoyant une période de calcul annuelle doivent être conclus avant le premier jour du septième mois suivant la date de leur prise d'effet. Si la période de calcul retenue est infra annuelle, l'accord devra être conclu avant que la première moitié de la première période de calcul ne s'achève. Ainsi, dans le cas d'une période de calcul annuelle, les entreprises dont l'exercice correspond à une année civile et qui souhaitent que l'accord d'intéressement prenne effet au 1^{er} janvier 2006 devront avoir conclu cet accord au plus tard le 1^{er} juillet 2006. Si la période de calcul retenue est le semestre, l'accord devra être conclu avant le 1^{er} avril 2006.

Le présent article dispose que l'ensemble des accords, quelle que soit leur période de calcul, devront être conclus au plus tard le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la prise d'effet.

Enfin, cet article précise que l'autorité administrative, après consultation de l'organisme collecteur, dispose d'un délai de quatre mois après le dépôt des accords d'intéressement ou de participation ou des règlements des plans d'épargne pour demander la modification ou le retrait des dispositions qu'elle juge contraires aux lois et règlements. Passé ce délai, l'accord ou le règlement est réputé conforme à ces lois et règlements et aucun contrôle ultérieur portant sur la conformité des termes de l'accord ou du règlement à ces dispositions législatives et réglementaires ne pourra avoir pour effet de mettre en cause rétroactivement les stipulations des accords et les exonérations fiscales et sociales consenties aux salariés au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

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

Article 9

Impossibilité d'aménager le plafond de répartition individuelle des sommes versées au titre de la participation

Le décret pris en application de l'article L. 442-4 du code du travail précise que la participation pouvant être versée, au titre de chaque exercice, entre chaque salarié, ne peut excéder les trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cet article a pour objet d'empêcher que des accords interprètent ce décret comme autorisant la fixation systématique du plafond à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Article additionnel après l'article 9

(article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article L. 6143-1 du code de santé publique)

Intéressement dans la fonction publique

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, précisant que les indemnités des fonctionnaires des trois fonctions publiques peuvent être calculées en fonction des résultats ou des performances d'un service.

Puis, la Commission a donné un *avis favorable* à l'adoption de cet article ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 9

Rapport sur la politique d'intéressement dans la fonction publique

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, portant article additionnel après l'article 9, disposant que dans un délai d'un an suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport décrivant les modalités et l'état de la mise en œuvre d'une politique d'intéressement dans la fonction publique, ainsi que dans les entreprises publiques, établissements publics et sociétés nationales non visées par l'article L. 441-1 du code du travail.

Puis, la Commission a donné un *avis favorable* à l'adoption de cet article ainsi modifié.

CHAPITRE III

MODERNISER L'ÉPARGNE SALARIALE

Article 10

Affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise

Cet article généralise les PEE comme support de placement des sommes issues de la participation.

Il supprime notamment la possibilité d'affecter ces sommes à des comptes courants bloqués qui pouvaient constituer une source de financement appréciable pour les entreprises dans un contexte d'encadrement du crédit mais qui semblent aujourd'hui obsolètes.

En outre, le risque supporté par les salariés ne comporte aucune contrepartie, notamment en terme de participation aux décisions, contrairement à l'actionnariat salarié, et cette confusion des patrimoines peut s'avérer très risquée.

Désormais, tous les accords de participation seront adossés à des plans d'épargne d'entreprise.

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

Article 11

Obligation de négociation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) – Versement d'un ancien salarié d'une entreprise sur le PERCO – Conditions de transfert des droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) vers un PERCO ou un plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le présent article instaure l'obligation pour les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO.

Il permet également à un ancien salarié de continuer à effectuer des versements, y compris des droits inscrits à un CET, dans un PERCO lorsqu'il n'existe pas de tel plan dans sa nouvelle entreprise. Ces versements ne pourront être abondés par l'ancien employeur et les frais de gestion seront à la charge du salarié.

L'article 11 précise également que les versements d'un CET vers un PERCO ne seront pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires visé à l'article L. 443-2. Il en ira de même des droits transférés d'un CET vers un PEE si ces droits sont utilisés afin d'acquérir des titres de l'entreprise, des parts de FCPE d'actionnariat ou des actions de SICAVAS.

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

Article 12

Régime fiscal des droits transférés d'un compte épargne-temps vers un PEE ou un PERCO

Cet article dispose que l'imposition des sommes transférées d'un CET vers un PERCO ou un PEE dans les conditions prévues à l'article 11 pourra être étalée sur quatre années à la demande expresse et irrévocable du bénéficiaire.

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

Article 13

Modification du règlement d'un plan d'épargne inter entreprises (PEI) – Composition du Conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise diversifiés

L'article 13 tend à préciser le contenu des clauses obligatoires dans le règlement d'un PEI tant s'agissant de la gestion des sommes versées dans le plan que des possibilités d'abondement des différents employeurs.

Cet article facilite également la conclusion d'avenants au règlement du plan lorsque ceux-ci concernent les précisions susmentionnées : lorsque le règlement le prévoit, ces avenants pourront être valablement conclus s'ils sont ratifiés, non à l'unanimité, comme le prévoit le premier alinéa de l'article L. 443-1-1, mais à la majorité des entreprises parties prenantes au plan.

Enfin, le présent article apporte des précisions relatives à la composition des conseils de surveillance des FCPE diversifiés : l'article L. 214-39 du code monétaire et financier dispose que ceux-ci sont composés de salariés représentant les porteurs de parts, eux-mêmes porteurs de parts et, pour moitié au plus, de représentants de l'entreprise ou, si le fonds réunit les valeurs acquises avec des sommes provenant de réserves de participation ou versées dans des plans d'épargne d'entreprise constitués dans plusieurs entreprises, des représentants de ces entreprises. Ce sera désormais au règlement du plan de préciser, dans cette dernière hypothèse, et dans des conditions fixées par décret, les modalités de représentation des entreprises au conseil de surveillance et de désignation de leurs représentants. Toutes les entreprises ne seront donc plus nécessairement représentées au conseil de surveillance de ce type de fonds, ce qui devrait faciliter la composition et le fonctionnement de ces conseils.

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

Article 14

Règles de liquidités applicables aux fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) investis en titre de l'entreprise

L'article L. 443-4 du code du travail dispose que lorsqu'un FPCE est investi en titres d'une entreprise non cotée, l'actif de ce fonds doit comporter au moins un tiers de titres liquides : c'est ce que l'on appelle la règle du tiers liquide, règle destinée à limiter les risques de perte en capital des salariés, mais qui s'avère lourde, difficile à appliquer et contraire à la philosophie de l'actionnariat salarié. Des ventes inopinées de titres, en particulier à l'occasion de déblocages anticipés, peuvent ainsi faire descendre le niveau des titres liquides en dessous du tiers.

Au demeurant, si l'entreprise connaît un développement important, la règle du tiers liquide freine la valorisation du fonds.

Le présent article aménage cette règle en prévoyant qu'il pourra y être dérogé lorsqu'est instauré un mécanisme garantissant la liquidité de ces valeurs, ou lorsque l'entreprise s'engage à racheter ses propres titres dans la limite de 10% de son capital. Dans ce dernier cas, les salariés auront la possibilité de sortir du fonds une fois par an.

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

TITRE II

DÉVELOPPER L’ACTIONNARIAT DES SALARIÉS

CHAPITRE I^{er}

AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS À LA GESTION DE L’ENTREPRISE

Article 15

Désignation de représentants des actionnaires salariés aux conseils d’administration

Le présent article prévoit l’obligation de désigner un ou plusieurs représentants des actionnaires salariés au conseil d’administration ou de surveillance des sociétés cotées dont 3% au moins du capital est détenu par le personnel.

Les modalités de désignation des ces administrateurs seront fixées par les statuts. Ceux-ci devront être modifiés en conséquence par décision de l’assemblée générale extraordinaire, qui se réunira au plus tard à la date de la prochaine assemblée générale ordinaire.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis précisant que les administrateurs salariés nommés par le conseil d’administration sont élus soit par les actionnaires salariés membres du conseil de surveillance d’un fonds commun de placement d’entreprise (FCPE), lorsque le droit de vote attaché aux titres détenus par les salariés est détenu par ce conseil, soit directement par les actionnaires salariés lorsque ceux-ci exercent directement le droit de vote attachés aux titres de l’entreprise.

Puis, la Commission a donné un *avis favorable* à l’adoption de cet article ainsi modifié.

CHAPITRE II

AMÉLIORER LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AU CAPITAL DE L’ENTREPRISE

Article 16

Distribution d’actions gratuites attribuées aux salariés et versées dans un PEE

Le présent article prévoit tout d’abord l’extension aux opérations de cessions d’actions détenues par autocontrôle le bénéfice des décotes accordées aux

salariés souscrivant à des augmentations de capital réservées, prévues à l'article L. 443-5 du code du travail.

Il prévoit également la faculté de verser les actions gratuites distribuées dans le cadre d'un plan prévu à l'article L. 225-197-1 et suivants du code de commerce, dans un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite d'un montant égal à 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent. Cette attribution devra concerner l'ensemble des salariés et la répartition des actions distribuées devra répondre à des critères objectifs identiques à ceux retenus en matière de participation et d'intéressement.

L'article 16 prévoit également que les entreprises pourront déduire, pour la détermination de leur résultat fiscal, les charges exposées du fait des attributions d'actions gratuites prévues à l'article L. 225-197-1 précité.

Il prévoit également que lorsqu'une entreprise distribue des actions à ses salariés, y compris sous forme d'options sur titres, et qu'il s'agit d'actions à émettre, la différence entre la valeur des titres à la date de l'augmentation de capital et le prix de souscription peut être déduite de l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Il aligne ainsi le régime des attributions d'actions à émettre sur celui des actions existantes attribuées par l'entreprise et préalablement rachetées par elle.

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

Article additionnel après l'article 16

(articles L. 214-40 et L. 241-40-1 du code monétaire et financier)

Disponibilité des dividendes des actions acquises ou détenues dans un FCPE d'actionnariat ou une SICAV d'actionnariat salarié

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, prévoyant que les salariés peuvent demander, de manière expresse et irrévocable, la disponibilité immédiate des produits des actifs correspondant au nombre de parts qu'ils acquièrent ou qu'ils détiennent dans le cadre d'un FCPE d'actionnariat ou d'une SICAV d'actionnariat salarié.

Article 17

Possibilité pour les FCPE de conclure un pacte d'actionnaires

Le pacte d'actionnaires est une convention passée entre les actionnaires comportant plusieurs clauses non prévues par les statuts et définissant les relations entre chaque actionnaire.

Il peut comporter un certain nombre de clauses, comme par exemple la clause d'agrément, qui soumet à l'accord des actionnaires le projet de l'un d'eux

de céder ses titres à un tiers, ou la clause de préemption, qui donne la priorité aux actionnaires parties au pacte pour l'achat des titres cédés par l'un d'eux.

Le présent article permet à un FCPE, lorsque l'entreprise n'est pas cotée, d'être partie à un pacte d'actionnaires, et ce en dépit du fait que le fonds n'a pas de personnalité juridique.

Pourront ainsi être organisés, au sein d'une entreprise, les rapports entre l'actionnaire majoritaire et les actionnaires salariés, ce afin d'assurer la liquidité du fonds, la stabilité de l'actionnariat ou la transmission d'entreprise.

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

Article 18

Création d'un fonds dédié au rachat d'une entreprise par ses salariés

Le présent article dispose qu'un plan d'épargne d'entreprise peut prévoir l'affectation des sommes versées à un FCPE spécifique dédié à la reprise de l'entreprise par ses salariés.

Ces versements sont effectués librement par chaque salarié et échappent à un certain nombre de règles de droit commun relatives au blocage des sommes versées au titre de la participation, à la liquidité des fonds et au blocage des parts ou actions acquises pour le compte des salariés.

Ce fonds pourra être investi en totalité en titres de l'entreprise, échappant de ce fait aux règles habituelles de liquidité applicables aux FCPE.

Cet article comporte par ailleurs un certain nombre de dispositions liées aux sociétés constituées en vue du rachat du capital d'une entreprise, mentionnées à l'article 19 du présent projet de loi. Il prévoit ainsi que les sommes versées sur un PEE pourront notamment être dédiées à l'achat de titres de ces sociétés.

Article 19

Crédit d'impôt en faveur de la société constituée en vue du rachat

Le présent article crée un crédit d'impôt en faveur des sociétés créées exclusivement en vue du rachat du capital d'une société, dont le montant sera égal à l'impôt sur les sociétés dû par la société rachetée, dans la proportion des droits sociaux détenus par les salariés de cette société rachetée.

Ce crédit d'impôt permet ainsi d'éviter la double imposition des salariés impliqués dans une opération de rachat, à la fois au titre de la société rachetée et au titre de la société de rachat.

Le montant du crédit d'impôt ne pourra excéder le montant des intérêts dus par la société de rachat à raison des emprunts qu'elle aura contractés pour ce rachat.

Pourront en bénéficier les seules sociétés consacrées exclusivement au rachat d'une société et les droits de vote attachés à ses titres devront être détenus par au moins quinze personnes qui à la date du rachat, sont salariées de la société rachetée, ou par au moins 30% de ces salariés si la société rachetée compte moins de 50 salariés.

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

CHAPITRE III

PROTÉGER LES ACTIONNAIRES SALARIÉS

Article 20

Attributions d'actions gratuites dans le cadre de plans mondiaux

Cet article réécrit entièrement l'article L. 225-197-1 du code de commerce relatif aux attributions d'actions gratuites.

Ces modifications poursuivent deux objectifs essentiels.

Le premier est de faciliter pour les entreprises françaises l'attribution d'actions gratuites dans le cadre de plans mondiaux. L'assemblée générale pourra ainsi supprimer la période minimum de conservation des actions et augmenter le délai d'acquisition, notamment afin de neutraliser les différences existant entre les régimes fiscaux et reposant sur une appréciation différente du fait générateur de l'imposition.

Le second est de sécuriser les droits attachés aux actions gratuites détenues par un salarié en cas d'échanges intervenant dans le cadre d'un certain nombre d'opérations, notamment les fusions ou les scissions, en prévoyant que les délais d'acquisition et de conservation, pour leur durée restant à courir, restent applicables aux titres reçus en échange des actions gratuites.

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

Article 21

Fixation d'un délai pour l'exercice des bons de souscription de parts de créateur d'entreprise

Cet article fixe un délai pour l'exercice des bons de souscriptions de parts de créateur d'entreprise, délai qui avait supprimé par erreur par l'ordonnance du 24 juin 2004 portant réforme des valeurs mobilières.

Il prévoit également l'assujettissement à la contribution sociale généralisée sur les revenus du patrimoine des gains résultants de la cession d'attributions gratuites.

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

CHAPITRE IV

AMÉLIORATION DE LA FORMATION DES SALARIÉS AUX MÉCANISMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

[Division et intitulé nouveaux]

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, insérant après l'article 21 une division et intitulé nouveaux, relatifs à l'insertion dans le projet de loi, d'un article additionnel relatif à la formation des salariés aux mécanismes de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Article additionnel après l'article 21

(articles 244 quater L, 199 ter K, 220 M et 223 O du code général des impôts)

Crédit d'impôt en faveur des actions de formation sur les dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, instaurant un crédit d'impôt au bénéfice des petites entreprises offrant à leurs salariés des actions de formation sur la vie économique et les dispositifs d'épargne salariale, et ce, afin de renforcer la connaissance et l'attractivité de ceux-ci.

Article additionnel après l'article 21

(article L. 900-2 du code du travail)

Intégration des actions de formation à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale, dans le champ de la formation professionnelle.

La Commission a *adopté* un amendement du rapporteur pour avis, intégrant aux actions de formation entrant dans le champ des dispositions relatives

à la formation professionnelle, les actions de formation à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale.

*

* *

Conformément aux conclusions de son rapporteur, la Commission a donné un avis favorable à l'adoption du projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (n° 3175), modifié par les amendements figurant ci-après.

AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article additionnel après le titre premier

Amendement n° 3 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

Afin de favoriser le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, est créé un dividende du travail reposant :

– sur le supplément d'intéressement ou de participation, versé en application du I de l'article L. 443-6 du code du travail ;

– sur les transferts des droits inscrits à un compte épargne-temps vers un plan d'épargne pour la retraite collectif ou un plan d'épargne d'entreprise, dans les conditions et selon les modalités visées au second alinéa de l'article L. 443-2 du code du travail et à l'article 163 A du code général des impôts ;

– sur les attributions d'actions gratuites destinées à être versées sur un plan d'épargne d'entreprises, distribuées en application du troisième alinéa du II de l'article L. 443-6 du code du travail ;

– sur la disponibilité immédiate des dividendes attachés aux actions détenues dans le cadre d'un fonds commun de placement d'entreprise dont plus du tiers de l'actif est composé de titres émis par l'entreprise, dans les conditions prévues au dixième alinéa de l'article L. 214-40 du code monétaire et financier.

Article 5

Amendement n° 4 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

Après l'alinéa 4 de cet article, insérer les deux alinéas suivants :

« A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° du relative au développement de la participation et de l'actionnariat salarié, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative au sens de l'article L. 132-2 du présent code.

« L'accord conclu à la suite de la négociation prévue au premier alinéa de cet article fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions définies à l'article L. 132-10. En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de cette autorité, contenant les propositions des parties en leur dernier état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 133-1 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article. »

Articles additionnels après l'article 9

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

• I.- Après la première phrase du premier alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, est insérée une phrase ainsi rédigée :

« Ces dernières peuvent être établies en fonction des résultats ou des performances de chaque service. »

II.- Le neuvième alinéa de l'article L. 6143-1 du code de la santé publique est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cet intéressement collectif présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'établissement. »

• Dans un délai d'un an suivant la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport décrivant les modalités et l'état de la mise en œuvre d'une politique d'intéressement dans la fonction publique ainsi que dans les entreprises publiques, établissements publics et sociétés nationales qui n'entrent pas dans le champ de l'article L. 441-1 du code du travail.

Article 15

Amendement n° 7 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

Après l'alinéa 3 de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« C.- Dans la deuxième phrase, les mots : « nommés parmi » sont remplacés par les mots : « élus par » et après les mots : « le cas échéant, », le mot : « parmi » est remplacé par le mot : « par ». »

Article additionnel après l'article 16

Amendement n° 8 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

I.- Après le dixième alinéa de l'article L. 214-40 du code monétaire et financier, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ceux-ci peuvent également demander, de manière expresse et irrévocable, la disponibilité immédiate des produits des actifs correspondant au nombre de parts qu'ils acquièrent ou qu'ils détiennent, selon des modalités définies par le règlement. »

II.- L'article L. 214-40-1 du code monétaire financier est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les produits des actifs gérés par la société sont distribués à ceux des souscripteurs qui le demandent. »

Après l'article 21

Amendement n° 9 présenté par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

Insérer la division et l'intitulé suivants :

« Chapitre IV :

« Améliorer la formation des salariés aux mécanismes de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié. »

Articles additionnels après l'article 21

Amendements n^{os} 10 et 11 présentés par M. Patrick Ollier, rapporteur pour avis :

- I.- Le code général des impôts est ainsi modifié :

1^o Après l'article 244 *quater* K, il est inséré un article 244 *quater* L ainsi rédigé :

« Art. 244 *quater* L. - I. - Les petites et moyennes entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *octies*, 44 *decies* et 44 *undecies* peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses de formation de leurs salariés aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié qu'elles exposent auprès d'organismes de formation figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

« II. - Les petites et moyennes entreprises mentionnées au I sont celles qui répondent aux conditions définies à l'annexe I au règlement (CE) n^o 70/2001 de la Commission, du 12 janvier 2001, concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat en faveur des petites et moyennes entreprises, modifié par le règlement (CE) n^o 364/2004 du 25 février 2004.

« Le bénéfice du crédit d'impôt est réservé aux entreprises qui disposent, au 1^{er} janvier 2007, d'un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du travail dont les sommes recueillies sont affectées au moins en partie à l'acquisition des parts de fonds communs de placement mentionnés au b de l'article L. 443-3 du code précité lorsque les actifs de ces fonds comprennent les valeurs mentionnées au cinquième alinéa de ce dernier article.

« III. - Le crédit d'impôt est égal à 25 % des dépenses mentionnées au I relatives aux dix premières heures de formation de chaque salarié. Les dépenses éligibles sont les dépenses de formation aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié mentionnées au I et exposées en 2007 et 2008. La prise en compte de ces dépenses dans la base de calcul du crédit d'impôt est plafonnée à 75 € par heure de formation par salarié.

« Les subventions publiques reçues par les entreprises à raison de dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt sont déduites des bases de calcul de ce crédit.

« Les mêmes dépenses ne peuvent entrer à la fois dans la base de calcul du crédit d'impôt prévu au I et dans celle d'un autre crédit d'impôt.

« IV. - Le crédit d'impôt est plafonné pour chaque entreprise à 5 000 € pour la période de vingt-quatre mois mentionnée au III. Ce plafond s'apprécie en prenant en compte la fraction du crédit d'impôt correspondant aux parts des associés de sociétés de personnes mentionnées aux articles 8, 238 *bis* L, 239 *ter* et 239 *quater* A, et aux droits des membres de groupements mentionnés aux articles 238 *ter*, 239 *quater*, 239 *quater* B, 239 *quater* C et 239 *quinquies*.

« Lorsque ces sociétés ou groupements ne sont pas soumis à l'impôt sur les sociétés, le crédit d'impôt peut être utilisé par les associés proportionnellement à leurs droits dans ces sociétés ou ces groupements, à condition qu'il s'agisse de redevables de l'impôt sur les sociétés ou de personnes physiques participant à l'exploitation au sens du 1^o *bis* du 1 de l'article 156.

« V. - Le crédit d'impôt prévu au I s'applique dans les limites et conditions prévues par le règlement (CE) n^o 69/2001 de la Commission, du 12 janvier 2001, concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides de *minimis*.

« VI. - Un décret fixe les conditions d'application du présent article. »

2^o Après l'article 199 *ter* J, il est inséré un article 199 *ter* K ainsi rédigé :

« Art. 199 *ter* K. - Le crédit d'impôt défini à l'article 244 *quater* L est imputé sur l'impôt sur le revenu dû par le contribuable au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a engagé

les dépenses. Si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué. » ;

3° Après l'article 220 L, il est inséré un article 220 M ainsi rédigé :

« *Art. 220 M.* - Le crédit d'impôt défini à l'article 244 *quater* L est imputé sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise au titre de l'exercice au cours duquel les dépenses définies au I de l'article 244 *quater* L ont été exposées. Si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre dudit exercice, l'excédent est restitué. » ;

4° Le 1 de l'article 223 O est complété par un *m* ainsi rédigé :

« *m)* Des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe en application de l'article 244 *quater* L ; les dispositions de l'article 220 M s'appliquent à la somme de ces crédits d'impôt. »

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

• Après le huitième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 8° Les actions de formation relative à l'intéressement, à la participation et aux plans d'épargne salariale, visés au Titre IV du Livre IV du présent code. »

A N N E X E

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

– **M. Bertrand Collomb**, président, **M. Alexandre Tessier**, directeur général et **M. Jean-Charles Simon**, directeur – Association française des entreprises privées (AFEP) ;

– **M. Frank Borotra**, vice-président, et **Mme Marie-Françoise Lemaître**, membre du secrétariat – Conseil supérieur de la participation ;

– **M. Ephraïm Marquer**, directeur de l'épargne salariale et de l'épargne retraite, **M. Pierre Bollon**, délégué général et **M. Jean-Baptiste Segard**, président de la commission épargne salariale – Association française de la gestion financières (AFG) ;

– **M. Jean-Claude Mothié**, président, et **Mme Agnès Gaultier de la Ferrière**, conseillère technique – Fédération des actionnaires salariés (FAS) ;

– **M. Joseph Thouvenel**, secrétaire général adjoint, **Mme Sophie Bellak** et **M. Patrick Poizat**, négociateurs – Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

– **M. Alain Sauret**, avocat au cabinet Barthélémy ;

– **M. Jacques Delmas-Marsalet**, membre du collège de l'Autorité des marchés financiers (AMF) ;

– **M. Jean Tricou**, directeur du département banque d'investissement et de marché de la Fédération bancaire française (FBF) et **M. Jean-Claude Guéry**, directeur des affaires sociales – Association française des banques (AFB) ;

– **M. Henri Alline**, président, et **M. Thomas Bieder**, avocat – Club de l'épargne salariale ;

– **M. Gérard Vincent**, délégué général, et **Mme Hélène Boyer**, adjointe au délégué général, responsable des ressources humaines – Fédération hospitalière de France (FHF) ;

– **M. Philippe Vivien**, directeur des ressources humaines du groupe Areva ;

– **M. Christian Boiron**, président du conseil d'administration du groupe Boiron ;

- **Mme Marie-Suzie Pungier**, secrétaire confédérale de Force Ouvrière ;
- **M. Michel de Virville**, directeur des ressources humaines du groupe Renault ;
- **M. Jean-François Roverato**, président-directeur général du groupe Eiffage ;
- **M. Vincent Vandier**, délégué général de l'Association française professionnelle de l'épargne retraite (AFPEN) ;
- **M. Jean-Claude Rivard**, directeur adjoint des ressources humaines groupe, directeur des ressources humaines France, **M. Maurice Venturini**, responsable rémunérations et avantages sociaux, et **Mme Béatrice Miny-Arduin**, responsable législation et conseil social – groupe BioMérieux ;
- **M. François Enaud**, président – groupe Stéria ;
- **M. Jean Auroux**, ancien ministre délégué aux affaires sociales, chargé du travail ;
- **M. Denis Gautier-Sauvagnac**, président de la commission relations du travail et politiques de l'emploi du Medef, vice-président et délégué général – Union des industries et des métiers de la métallurgie (IUMM) ;
- **M. Michel Lamy**, secrétaire national à l'économie, **Mme Anne Bernard**, chargée d'études économiques, **Mme Juliette Raulin**, chargée d'études juridiques – CFE-CGC ;
- **M. Jean-Jacques Guille**, secrétaire confédéral, et **Mme Florence Quentier**, membre du service juridique confédéral – CFDT ;
- **M. Jean-Marie Descarpentries**, président, et **M. Lionel Tourtier**, délégué général – association Fondact ;
- **M. Jean-Michel Content**, secrétaire général, et **M. Raymond Allouf**, ancien secrétaire général – Association internationale pour la participation financière (AIPF) ;
- **M. Jacques Le Pape**, conseiller auprès du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, et **Mme Catherine Le Rudulier**, adjointe au chef du bureau épargne et marché financier de la direction générale du Trésor et de la politique économique – Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie ;
- **M. Nicolas Deniau**, conseiller auprès du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, en charge du suivi du projet de loi ;

– **M. Pierre Perrin**, président, **M. Pierre Burban**, secrétaire général, et **M. Guillaume Tabourdeau**, chargé des relations avec le Parlement – Union profession artisanale (UPA) ;

– **M. Gérard Rameix**, secrétaire général, **Mme Florence Roussel**, secrétaire générale adjointe, **Mme France Vassaux**, chargée de mission au service prestataires et produits d'épargne, et **M. Arnaud Oseredczuk**, chargé de mission auprès du directeur de la régulation des affaires internationale – Autorité des marchés financiers (AMF) ;

– **M. Georges Tissier**, directeur des affaires sociales, et **M. Stéphane Huillet**, membre de la commission sociale – Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

– **M. Denis Gautier-Sauvagnac**, président de la commission relations du travail, **Mme Agnès Lepinay**, directrice de la commission économie, **Mme Chantal Goulon**, directrice adjointe en charge de la participation et **M. Guillaume Ressot**, chargé des relations avec le Parlement – MEDEF ;

– **M. Pacôme Rupin**, **M. Adrien Cipel**, **M. Grégoire Murray**, **M. Jérôme Calot**, **M. Pierre-Olivier Béal**, **M. Florent Rosset**, **M. Gaëtan Baudry**, **Mlle Marlène Rioual** et **Mlle Lamiaâ Boujnini**, étudiants – ESSEC ;

– **Mlle Anne-Claire Papillon** et **M. Laurent Saint-Crics**, diplômés – INT (Institut national des télécommunications) ;

– **M. François Gaudu**, directeur de l'UFR d'études juridiques – Université de Paris I – Panthéon Sorbonne ;

– **M. Paul Peny**, directeur général de l'administration et de la fonction publique – ministère de la fonction publique ;

– **M. Thomas Chaudron**, vice-président, **M. Eric Cantarel**, membre du bureau national, et **M. Hervé de Ruggiero**, secrétaire général – Centre des jeunes dirigeants ;

– **Mme Francine Blanche**, secrétaire, et **M. Pierre-Yves Chanu**, conseiller confédéral et économiste – CGT ;

– **M. Edward Jossa**, directeur général des collectivités locales, et **M. Guillaume de Chanlaire**, adjoint au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur ;

– **M. Pierre-Yves Poulain**, délégué général, et **M. Pierre Havet**, trésorier – Association nationale des directeurs et cadres de la fonction publique (ANDCP) ;

– **M. André Renaudin**, président de la commission des assurances des personnes, **M. Gilles Cossic**, directeur des assurances des personnes, **M. Philippe Poiget**, directeur juridique, et **M. Jean-Paul Laborde**, conseiller parlementaire – Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) ;

– **Mme Danielle Toupillier**, chef du pôle professions de santé et affaires générales à la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins – Ministère de la santé et des solidarités.