



N° 1106

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 16 septembre 2008

## AVIS

PRÉSENTÉ

AU NOM DE LA COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉCONOMIE GÉNÉRALE ET DU PLAN SUR LE  
PROJET DE LOI, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, **en faveur des revenus du travail**  
(n° 1096),

PAR M. Louis Giscard d'Estaing  
Député.



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	5
<b>I.– UN ENCOURAGEMENT BIENVENU AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE</b> .....	7
<b>A.– LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION SE HEURTAIT À UN PLAFOND DE VERRE</b> .....	7
1.– Une voie originale française unissant le capital et le travail .....	7
<i>a) Aux origines de l'épargne salariale</i> .....	7
<i>b) Cinquante ans de réformes ininterrompues</i> .....	9
2.– Des dispositifs peu lisibles et complexes .....	11
<i>a) L'intéressement</i> .....	12
<i>b) La participation</i> .....	12
<i>c) Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)</i> .....	13
<i>d) Le plan d'épargne interentreprises (PEI)</i> .....	14
<i>e) Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)</i> .....	14
<i>f) Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI)</i> .....	14
3.– Une diffusion très inégale .....	15
<i>a) L'accès aux dispositifs d'épargne salariale augmente avec la taille de l'entreprise</i> .....	15
<i>b) Les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale continuent d'augmenter.</i> .....	16
<b>B.– LE CHOIX D'UNE FISCALITÉ INCITATIVE POUR PROMOUVOIR L'INTÉRESSEMENT</b> .....	17
1.– Un crédit d'impôt pour la mise en place ou la renégociation d'un accord d'intéressement .....	17
<i>a) Un champ large</i> .....	17
<i>b) Le coût pour les finances publiques</i> .....	18
2.– Un dispositif créé pour six ans .....	18
<i>a) Le renouvellement sera décidé en 2014</i> .....	18
<i>b) Une évaluation qui doit être assumée par le Parlement</i> .....	19
3.– Des mesures fiscales à promouvoir auprès des petites entreprises .....	20

<b>II.- LA MOBILISATION DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION POUR LE POUVOIR D'ACHAT.....</b>	<b>21</b>
A.- LA FIN DU PRINCIPE DE NON-DISPONIBILITÉ DES SOMMES VERSÉES AU TITRE DE LA PARTICIPATION .....	22
1.- La libre disposition des sommes versées au titre de la participation.....	22
<i>a) Une réforme équilibrée par la fiscalité.....</i>	<i>22</i>
<i>b) Un risque pour l'épargne longue ? .....</i>	<i>22</i>
2.- L'alignement de la participation sur l'intéressement, gage de simplification .....	23
<i>a) Vers la fusion des deux dispositifs ? .....</i>	<i>23</i>
<i>b) Une fiscalité simplifiée .....</i>	<i>23</i>
3.- La question du maintien d'un régime social favorable. ....	25
B.- DES MESURES TRADUISANT UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE DYNAMISATION DES REVENUS DU TRAVAIL .....	26
1.- L'extension du bénéfice du crédit d'impôt.....	26
2.- Le versement d'une prime exceptionnelle .....	26
<i>a) Un dispositif de transition. ....</i>	<i>27</i>
<i>b) Un régime fiscal et social attractif .....</i>	<i>27</i>
3.- Des effets attendus sur le pouvoir d'achat des Français.....	27
<b>EXAMEN EN COMMISSION .....</b>	<b>29</b>
<b>AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR VOTRE COMMISSION.....</b>	<b>43</b>

## INTRODUCTION

« En 2008, la politique de civilisation s'exprimera dans notre capacité à mieux partager les rentes et les profits, à partager plus équitablement les efforts de tous. » Le cap qu'avait fixé le Président de la République, à l'occasion de la conférence de presse du 8 janvier dernier, se concrétise dans un ambitieux projet de loi soumis au Parlement à peine quelques mois plus tard. C'est donc en parfaite cohérence que le Président de la République et la majorité parlementaire s'investissent dans cette réforme.

Avec le présent projet, le chef de l'État, le Gouvernement et la majorité inscrivent leur réforme dans la vision gaulliste de réconciliation du capital et du travail. Trois grandes réformes vont bousculer des règles établies depuis longtemps. D'abord, l'intéressement, facultatif depuis 1959, sera encouragé par un crédit d'impôt. À rebours du régime mis en place en 1967 pour la participation obligatoire dans les entreprises, les salariés pourront opter pour un versement immédiat et ils ne seront donc plus contraints d'attendre cinq ans ou une autorisation de déblocage exceptionnel. Enfin, les entreprises qui n'ouvrent pas de négociations sur les salaires perdront une partie des allègements de cotisations sociales patronales tandis que la procédure de fixation du SMIC est modernisée pour intégrer l'ensemble des paramètres économiques.

Ces réformes ont une ambition commune : répondre aux préoccupations de nos concitoyens quant à leur pouvoir d'achat, nourries de la hausse des prix de l'énergie et des matières premières. Elles sont, de surcroît, cohérentes puisqu'elles renoncent aux solutions de court terme au profit de stratégies imposant des efforts structurels plus ambitieux.

L'annonce de ces mesures a suscité quelques craintes et interrogations parmi les chefs d'entreprises et au sein des organisations patronales. Spontanément circonspects à l'égard des changements de législation et de réglementation – il est vrai trop nombreux – en matière d'épargne salariale, les petits entrepreneurs sauront se laisser convaincre par les mesures fiscales incitatives à condition qu'elles s'accompagnent d'un effort de pédagogie de la part tant des pouvoirs publics que des législateurs pour faire connaître ces nouvelles dispositions. Les organisations syndicales ont marqué plus de réserve, estimant que ces « substituts aléatoires aux salaires » ne permettraient pas d'améliorer le pouvoir d'achat. Les salariés trancheront.

Ce projet de loi comporte cinq articles. L'article premier met en place une incitation fiscale à l'intéressement des salariés et l'article 2 supprime l'obligation de blocage de la participation. D'autre part, l'article 3 réforme la procédure de fixation du SMIC. Enfin, les articles 4 et 5 visent à relancer les négociations salariales par la mise sous condition des allègements de cotisations sociales. Considérant la diversité des sujets abordés, la commission des Finances, de l'économie générale et du Plan a décidé de se saisir pour avis des deux premiers articles du projet.

Votre Rapporteur pour avis est convaincu de la nécessité d'une modernisation des dispositifs d'épargne salariale, au profit d'une plus grande cohérence et d'une lisibilité accrue tant pour les salariés que pour les dirigeants d'entreprises. Il partage le souci du chef de l'État de répondre sans retard aux inquiétudes des Français sur le pouvoir d'achat et estime que la mobilisation de l'intéressement et de la participation devrait y contribuer de façon décisive.

Enfin, il est de l'intérêt de notre économie, à un moment particulièrement critique sur le plan international, de faciliter le dialogue social dans nos entreprises et d'encourager les plus petites d'entre elles à proposer la mise en place de l'épargne salariale à l'occasion de la conclusion d'accords d'intéressement.

C'est ainsi que de telles mesures peuvent renforcer l'aptitude de nos petites et moyennes entreprises à affronter avec succès les défis de la compétitivité et leur capacité à associer l'ensemble des salariés aux résultats auxquels ils vont concourir par leur travail.

## I.- UN ENCOURAGEMENT BIENvenu AUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Pièce majeure de la stratégie communauté urbaine chef de l'État et du Gouvernement pour le pouvoir d'achat, le projet de loi en faveur des revenus du travail opère, avant tout, une heureuse modernisation des deux principaux dispositifs d'épargne salariale : l'intéressement et la participation.

Non pas que ces deux dispositifs n'aient jamais été retouchés en cinquante ans. Loin s'en faut. Pourtant, la réforme discutée devant notre Assemblée marque un tournant en rapprochant pour la première fois intéressement et participation.

### A.- LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION SE HEURTAIT À UN PLAFOND DE VERRE

L'épargne salariale à la française est une construction résolument originale, qui associe obligation légale de participation et mise en place facultative de l'intéressement, blocage pour cinq ans des fonds placés sur un plan épargne d'entreprise (PEE) et libre disposition de l'intéressement. Très populaire parmi les salariés des grandes entreprises, elle est quasiment absente du tissu des petites et très petites entreprises.

Derrière ces apparentes contradictions, conséquences d'une histoire heurtée, le système est tout à la fois cohérent et souple. Il favorise enfin, et ce n'est pas le moindre de ses avantages, le dialogue social dans l'entreprise : tous ces atouts expliquent que, de l'aveu même des organisations patronales françaises, il nous est envié à l'étranger.

#### 1.- Une voie originale française unissant le capital et le travail

Décrit pour la première fois en 1776 par Turgot, le partage des profits – on parlerait aujourd'hui de partage de la valeur ajoutée – est devenu dès le milieu du XIXe siècle une préoccupation à la fois idéologique, économique et sociale. Deux siècles plus tard, il n'en est pas autrement.

##### *a) Aux origines de l'épargne salariale*

Au-delà de quelques expériences précoces <sup>(1)</sup>, c'est avec l'industrialisation et les bouleversements socio-économiques qu'elle entraîne que la participation financière des salariés prend son essor : en accordant des primes, les employeurs se prémunissent contre les revendications salariales et cherchent à améliorer les rendements. Ni paternalisme, ni socialisme, l'idée de participation financière porte l'espoir de rapprocher l'ouvrier et le patron.

---

(1) La première expérience d'association aux bénéfices aurait été menée en 1794, dans la verrerie d'Albert Gallatin en Pennsylvanie (États-Unis). En Europe, le procédé est expérimenté dès 1829 par Lord Wallscourt dans ses propriétés de Galway au Royaume-Uni.

L'épargne salariale connaît sa première consécration législative pendant la Grande Guerre avec la loi du 18 décembre 1915 réglementant les sociétés coopératives ouvrières de production, dont l'origine remonte à la seconde République et au second Empire, puis la loi du 26 avril 1917 créant les sociétés anonymes à participation ouvrière, qui se rapproche déjà de la logique d'actionnariat salarié et de participation en introduisant la possibilité de distribuer gratuitement des actions aux salariés. Pourtant, malgré ses avantages, la participation financière est progressivement abandonnée dans l'entre-deux-guerres.

C'est en 1948, dans son discours aux mineurs en grève de Saint-Étienne, que le Général de Gaulle détaille sa conception renouvelée de la participation des salariés aux résultats, au capital et à la gestion de l'entreprise. Dès 1955, un décret du 20 mai établit un premier dispositif d'intéressement du personnel à l'accroissement de la productivité.

Il faut attendre le retour du Général de Gaulle et l'ordonnance n° 59-126 du 7 janvier 1959 pour que soit mis en place un véritable système d'intéressement collectif. Elle est complétée le 17 août 1967 par deux nouvelles ordonnances. L'ordonnance n° 67-693 institue un régime de participation obligatoire aux fruits de l'expansion de l'entreprise et l'ordonnance n° 67-694 crée le plan d'épargne d'entreprise (PEE), facultatif et à terme plus long, doté d'un régime fiscal et social attractif. Les quatre lois Auroux de 1982<sup>(1)</sup>, qui réforment en profondeur les relations sociales, consacrent cette logique et favorisent le développement de la participation comme outil de concertation au sein de l'entreprise. L'intéressement et la participation transcendent progressivement les clivages politiques.

Ces textes fondateurs ont ouvert une voie résolument originale, unissant le capital et le travail, alors que la plupart des pays voisins laissaient aux entreprises l'initiative de mettre en place des régimes de rémunération alternatifs. De fait, les systèmes de participation financière demeurent assez peu développés en Europe continentale. Seule la Belgique s'est dotée dans les années quatre-vingt d'un dispositif fiscal incitatif permettant aux salariés d'acheter des parts sociales de leur entreprise. L'Allemagne a simplement mis en place une exonération fiscale et de charges sociales pour les salariés qui achètent des actions de leur entreprise à prix réduit. Aux Pays-Bas, les salariés ne peuvent bénéficier que de plans d'épargne sur salaires et de plans d'épargne d'entreprise.

La participation et l'intéressement à la française se révèlent en fait plus proches des systèmes anglais et américain que de ceux d'Europe continentale ; au Royaume-Uni et aux États-Unis, les entreprises sont libres d'instituer un système de participation des salariés aux bénéfices et au capital qui prend la forme d'un

---

(1) Il s'agit de la loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, de la loi n°82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits, et enfin de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

partage du profit avec paiement en actions ou en numéraire, de plans d'actionnariat collectifs, ou de plans d'options sur actions. Ils s'en distinguent néanmoins par leur caractère obligatoire dans certaines entreprises et la définition par la loi des modalités de calcul.

*b) Cinquante ans de réformes ininterrompues*

Dans la continuité des ordonnances de 1959 et 1967, le cadre juridique de l'intéressement et de la participation s'est étoffé au fil des nombreuses réformes qui ont étendu ces dispositifs.

Les deux premières réformes, l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 puis la loi n° 90-1002 du 7 novembre 1990 la modifiant, simplifient les dispositions existantes, assouplissent les modalités de conclusion des accords et abaissent le seuil de mise en place de la participation obligatoire dans l'entreprise de 100 à 50 salariés.

Les années quatre-vingt-dix sont marquées par de multiples propositions de loi traduisant un infléchissement de l'intéressement et de la participation au profit d'une logique d'épargne salariale, marquant le début d'une financiarisation. Simultanément, de nouveaux efforts de simplification et d'amélioration des dispositifs se traduisent par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise qui codifie dans le code du travail l'ensemble des textes relatifs à l'intéressement et à la participation, instaure un plafonnement unique de l'intéressement et autorise la prise en compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

À partir de 2001, le rythme des réformes successives – et parfois contradictoires – s'accélère. Plus d'une dizaine de textes législatifs ou réglementaires modifient, plus ou moins profondément, les règles régissant les dispositifs d'épargne salariale. La profusion des textes est telle qu'il n'a pas été possible à votre Rapporteur pour avis de tous les détailler.

#### **CHRONOLOGIE DES RÉFORMES DE L'ÉPARGNE SALARIALE**

**7 janvier 1959** : L'ordonnance n° 59-126 met en place un système collectif d'intéressement des salariés à leur entreprise. Elle prévoit, sur la base d'un accord conclu entre l'employeur et les partenaires sociaux, la participation de l'ensemble des salariés soit au capital, soit aux résultats de l'entreprise.

**17 août 1967** : L'ordonnance n° 67-693 instaure la participation obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés. L'ordonnance n° 67-694 institue les plans d'épargne entreprise, facultatifs et à terme plus long que les dispositifs déjà existants.

**Août-décembre 1982** : Lois Auroux réformant en profondeur les relations sociales

**21 octobre 1986** : L'ordonnance n° 86-1134 simplifie les dispositions existantes et assouplit les modalités de conclusion des accords.

**7 novembre 1990** : La loi n° 90-1002 rend la participation obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.

**1993-1994** : Multiples propositions en faveur d'une épargne salariale supplémentaire

gérée selon le principe de la capitalisation et prenant la forme, selon les cas, de fonds d'épargne retraite ou de fonds de pension : propositions de loi Marini (mars 1993), Millon-Thomas (novembre 1993) et Barrot (février 1994).

**25 juillet 1994** : La loi n° 94-640 organise la participation des salariés actionnaires aux organes de gestion des entreprises et prévoit l'amélioration des règles régissant l'intéressement (plafonnement unique, prise en compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise...) ainsi que la codification de l'ensemble des textes régissant la matière dans le code du travail.

**25 mars 1997** : La loi dite « Thomas » n° 97-277 sur les plans d'épargne retraite est promulguée. Les décrets d'application n'ont pas été mis en place, la loi est abrogée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

**28 janvier 2000** : Remise au Premier ministre, Lionel Jospin, du rapport Balligand-de Foucauld sur l'épargne salariale.

**19 février 2001** : La loi dite « Fabius » n° 2001-152 crée les plans d'épargne interentreprises et les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire (PPESV).

**21 août 2003** : La loi n° 2003-775 crée deux nouveaux dispositifs d'épargne retraite.

**5 mai 2004** : La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 prévoit que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où il existe un délégué du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur devra désormais proposer, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un dispositif d'intéressement, de participation ou un PEE.

**11 août 2004** : La loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement. L'article 5 autorise le déblocage anticipé de l'épargne salariale dans la limite de 10 000 euros par personne, exonérés d'impôts.

**31 décembre 2004** : La loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 institue un mécanisme de distribution gratuite d'actions aux salariés (et aux mandataires sociaux) et fait passer de 50 % à 80 % la majoration du plafond d'abondement applicable en cas d'acquisition par les salariés de titres de leur entreprise.

**27 juillet 2005** : La loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 accorde aux entreprises qui avaient un accord d'intéressement en 2004, la possibilité de verser une prime exceptionnelle d'intéressement, dans la limite la plus favorable de 15 % de l'intéressement de 2004 ou de 200 euros par salarié, et à celles qui ne disposaient pas d'accord, la possibilité d'accorder une prime de 200 euros. Elle permet, par ailleurs, aux salariés qui le souhaitent de débloquer, jusqu'au 31 décembre 2005, les sommes qui leur avaient été attribuées au titre de la participation aux résultats de 2004 (sans toutefois donner lieu à une exonération d'IR).

**29 septembre 2005** : Remise au Premier ministre, Dominique de Villepin, du rapport *Une ambition : la participation pour tous* de la mission parlementaire confiée aux députés François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain.

**1<sup>er</sup> novembre 2005** : Publication de la circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale.

**31 décembre 2006** : La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 réforme en profondeur l'épargne salariale (attribution d'un supplément d'intéressement ou de participation, dispositifs spécifiques pour la fonction publique).

**8 février 2008** : La loi n° 2008-111 du 8 février 2008 autorise un déblocage exceptionnel des sommes de la participation.

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 (dite « loi Fabius ») sur l'épargne salariale introduit des innovations majeures : elle crée les plans d'épargne interentreprises (PEI) et les plans partenariaux d'épargne salariale volontaires (PPESV), elle met en place une obligation de négociation annuelle sur l'épargne salariale. Elle échoue néanmoins à développer l'épargne retraite facultative et doit être complétée, deux ans plus tard, par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui crée le PPESV pour la retraite (PPESVR), renommé par la loi de finances pour 2004 plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Encore convient-il de mentionner l'article 83 de la loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004) qui crée un mécanisme de distribution gratuite d'actions aux salariés et porte de 50 % à 80 % la majoration du plafond d'abondement applicable en cas d'acquisition par les salariés de titres de leur entreprise. Sans oublier la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie qui vise, notamment, à compléter les dispositifs de transfert entre plans d'épargne salariale et revient sur les dispositions d'une circulaire publiée trois mois plus tôt !

Plus récemment, la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a procédé à une réforme d'ampleur des dispositifs d'épargne salariale en autorisant, notamment, l'attribution d'un supplément d'intéressement ou de participation ou en créant des dispositifs spécifiques d'intéressement et de participation dans la fonction publique.

Parallèlement à ces réformes, plusieurs textes législatifs récents ont autorisé les salariés qui le souhaitent à débloquer les sommes qui leur avaient été attribuées au titre de la participation : la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement, la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie ou la loi n° 2008-11 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

En septembre 2005, nos collègues François Cornut-Gentille et Jacques Godfrain, dans un rapport remis au Premier ministre, s'alarmaient de « *cette multiplication de textes, de dérogations temporaires, d'avenants législatifs et réglementaires [qui] ne peut que décourager les chefs d'entreprise et les salariés de développer la participation* ». Votre Rapporteur pour avis ne peut que partager la préoccupation qu'exprimaient nos deux collègues il y a trois ans. Il paraîtrait souhaitable d'assurer à l'épargne salariale un cadre législatif et réglementaire stable si l'on souhaite favoriser son développement.

## 2.— Des dispositifs peu lisibles et complexes

Le livre III de la troisième partie du nouveau code du travail détaille les modalités de mise en place et de fonctionnement de six dispositifs d'épargne salariale différents.

Au sens large, l'épargne salariale englobe également les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), l'actionnariat salarié, les contrats d'assurance retraite collectifs (en application des articles 39, 82 et 83 du code général des impôts). Mais il s'agit là d'authentiques instruments financiers, que votre Rapporteur pour avis a cru ne devoir mentionner que pour mémoire.

#### *a) L'intéressement*

Créé en 1959, l'intéressement des salariés est le dispositif le plus ancien. Il permet à toute entreprise qui le souhaite d'intéresser collectivement les salariés à ses résultats ou à ses performances, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel. Facultatif, ce dispositif suppose la mise en place d'un accord collectif valable trois ans.

Le montant de cet intéressement, déterminé par une formule de calcul, doit présenter un caractère aléatoire, soit lié aux résultats de l'entreprise (dans deux tiers des entreprises, en particulier les plus petites), soit à ses performances. Les primes distribuées sont plafonnées annuellement à 20 % du total des salaires bruts. Il faut également mentionner le plafond individuel égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale (16 638 euros en 2008). La répartition des primes peut se faire uniformément, proportionnellement aux salaires ou proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise. Ces critères peuvent également être cumulés.

Le régime fiscal et social<sup>(1)</sup> de l'intéressement est attrayant pour l'employeur puisque les sommes versées sont exonérées de cotisations sociales et déductibles du bénéfice imposable au titre de l'impôt sur les sociétés. Pour les salariés, l'exonération est limitée aux seules charges sociales, les sommes versées étant en principe imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

Ces sommes sont immédiatement disponibles pour les salariés, sauf si ces derniers décident de les placer sur un PEE, un PEI ou un PERCO. Dans ce cas, les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

#### *b) La participation*

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise, instituée en 1967, est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. Sont cependant dispensées de cette obligation les entreprises à forme mutualiste, les associations à but non lucratif et toutes les entreprises qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés (en particulier, les entreprises publiques et les sociétés nationales).

---

(1) Se reporter aux tableaux de la fiscalité de l'épargne salariale au II A.

Ce dispositif collectif permet de faire participer tous les salariés aux résultats de l'entreprise par l'application d'une formule de calcul minimale <sup>(1)</sup>. Il n'y a pas de versement si le bénéfice n'atteint pas au moins 5 % des capitaux propres et, au-delà de ce seuil, les salariés bénéficient d'une partie du bénéfice déterminée en fonction de la part de la main d'œuvre dans le développement de l'entreprise.

En l'état actuel de la législation, les sommes versées ne sont pas immédiatement disponibles : elles sont bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. Dans neuf cas détaillés par l'article R.3324-22 du code du travail et liés à la situation personnelle du salarié (mariage ou PACS, naissance du troisième enfant, divorce, invalidité, etc.), le déblocage anticipé est possible. Il faut également mentionner les débloqués exceptionnels autorisés par la loi, liés à des mesures de soutien du pouvoir d'achat.

Les salariés bénéficient d'un régime fiscal et social avantageux en contrepartie du blocage (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales) tout comme l'entreprise (exonération d'impôt sur les sociétés ou sur le revenu et de cotisations sociales). Les sommes sont généralement placées sur des comptes courants bloqués portant intérêt ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE), éventuellement associés à un PEE. Même lorsqu'elles sont affectées à un PEE, les sommes versées au titre de la participation ne peuvent pas être abondées par l'entreprise.

En principe, la participation est mise en œuvre par un accord collectif de travail, un accord entre le chef d'entreprise et les représentations syndicales représentatives ou encore un accord conclu au sein du comité d'entreprise. Cependant l'accord collectif n'est pas un préalable indispensable à la mise en place de la participation puisque l'employeur peut également instaurer celle-ci unilatéralement en cas d'échec de la négociation. Dans ce cas, il doit consulter le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel.

Lorsque dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés un accord de participation n'a pas été conclu, un régime d'autorité est mis en place (article L. 3323-5 du code du travail). Ce régime se traduit par des conditions moins favorables pour l'employeur comme pour les salariés : la participation est alors proportionnelle aux salaires, les sommes sont bloquées pendant huit ans au lieu de cinq et la réserve de participation est placée sur un compte bloqué.

### *c) Le plan d'épargne d'entreprise (PEE)*

Le plan d'épargne d'entreprise, créé dès 1967, est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend en charge les frais de gestion du plan et peut également abonder les sommes versées

---

(1) La réserve spéciale de participation (RSP) se calcule selon la formule légale suivante :

$RSP = \frac{1}{2} (\text{Bénéfice net de l'exercice} - (5 \times \text{capitaux propres}/100)) \times (\text{masse salariale brute} / \text{valeur ajoutée}).$

volontairement par les salariés, dans la limite d'un plafond de 300 %. Les versements volontaires des salariés sont eux-mêmes plafonnés à 25 % de la rémunération annuelle du salarié.

Comme pour la participation, les sommes versées sur un PEE sont bloquées pendant cinq ans avec les mêmes possibilités de déblocage anticipé. Elles peuvent être investies en actions de l'entreprise, dans des fonds diversifiés et dans des fonds d'actionnariat salarié.

Comme les dispositifs précédents, le PEE revêt un caractère collectif dans la mesure où tous les salariés ont vocation à en bénéficier (sous réserve d'une condition d'ancienneté). En revanche, l'une des spécificités du PEE est de pouvoir être mis en place de manière unilatérale par l'employeur.

Dès lors que celle-ci existe dans l'entreprise, le PEE est fréquemment alimenté par les sommes issues de la participation. Le PEE peut également être alimenté par l'intéressement, ce qui permet au salarié d'échapper à l'imposition de cette somme.

*d) Le plan d'épargne interentreprises (PEI)*

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 a mis en place le plan d'épargne interentreprises afin de favoriser la diffusion de l'épargne dans les petites et moyennes entreprises. Ce dispositif permet de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans d'épargne négociés entre plusieurs entreprises, au niveau professionnel ou au niveau local.

Son fonctionnement est comparable à celui du PEE. Si son règlement le prévoit, le PEI peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à l'obligation de négocier un accord de participation.

*e) Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)*

Créé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, le plan d'épargne pour la retraite collectif permet aux salariés de se constituer, dans un cadre collectif, une épargne accessible au moment de la retraite sous forme de rente viagère ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Le PERCO ne peut être mis en place dans une entreprise que s'il y existe déjà un PEE ou un PEI. Son fonctionnement est très similaire à celui du PEE mais les cas de déblocage fixés à l'article R. 3334-22 du code du travail sont plus limités.

*f) Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI)*

Créé également par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, il est au PERCO ce que le PEI est au PEE, c'est-à-dire un dispositif de mutualisation.

### 3.- Une diffusion très inégale

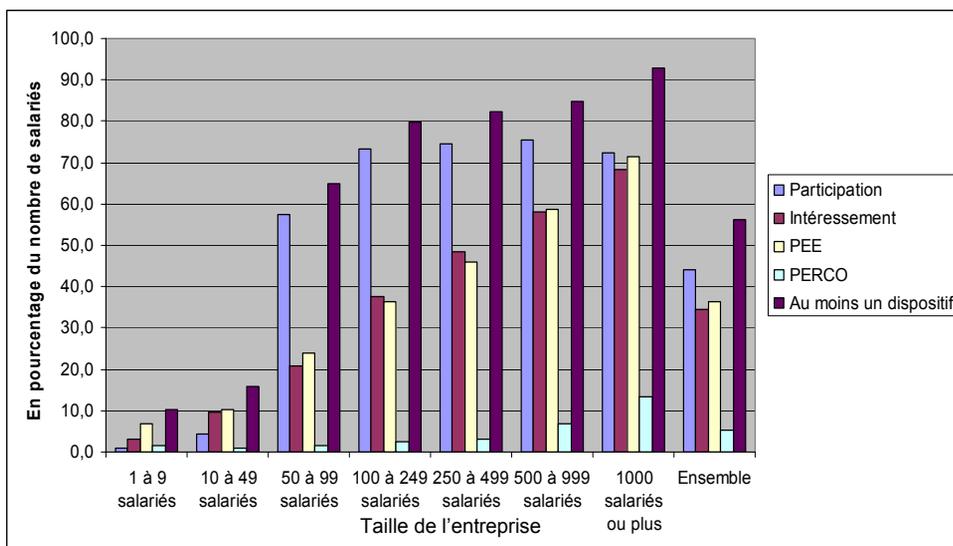
Au cours de l'année 2006, 7 millions de salariés ont bénéficié de sommes versées par leur employeur au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'employeur aux versements volontaires des salariés sur un PEE ou sur un PERCO. Pourtant, même si 8,5 millions de salariés ont accès à l'épargne salariale, les inégalités demeurent très fortes d'une entreprise à l'autre.

#### a) L'accès aux dispositifs d'épargne salariale augmente avec la taille de l'entreprise

Selon la DARES, fin 2006, 56,3 % des salariés du secteur marchand agricole étaient couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale alors qu'en 2005 et en 2004 cette proportion ne dépassait pas 54,1 % des salariés. Malgré cette diffusion apparente de l'épargne salariale au niveau national, ce sont toujours les mêmes entreprises qui développent ces dispositifs.

À côté des grandes entreprises proposant des salaires plus élevés et combinant les dispositifs d'épargne salariale, les entreprises de moins de 50 salariés ne proposent le plus souvent aucun accès à l'épargne salariale. Ainsi, 92 % des salariés des entreprises de 500 salariés et plus sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, 76 % dans les entreprises de 50 à 499 salariés et seulement 12,9 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

**PROPORTION DE SALARIÉS AYANT ACCÈS À UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE EN 2006**



Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique

Source : DARES.

La taille de l'entreprise influe aussi sur la nature de l'épargne salariale proposée. La participation est le dispositif le plus répandu lorsque les effectifs de

l'entreprise dépassent 50 salariés puisqu'elle est alors obligatoire : 57,5 % des salariés des entreprises de 50 à 99 salariés sont couverts par un accord de participation, près de 74 % dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Dans les grandes entreprises, les salariés sont largement couverts par les autres dispositifs facultatifs d'épargne salariale : 68,2 % des salariés employés dans des entreprises de plus de 1 000 salariés sont couverts par un accord d'intéressement, 71,3 % ont accès à un PEE et 13,3 % à un PERCO.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, l'accès à l'épargne salariale se résume souvent à un PEE (38,5 % des salariés couverts par au moins un dispositif d'épargne dans les petites et très petites entreprises) tandis que l'intéressement et, singulièrement, la participation marquent le pas.

Enfin, votre Rapporteur pour avis constate que si l'épargne salariale se développe dans tous les secteurs, elle reste plus fréquente dans certaines activités comme l'énergie, l'automobile ou la banque et l'assurance.

*b) Les sommes distribuées au titre de l'épargne salariale continuent d'augmenter.*

Sur l'exercice 2006, plus de 15 milliards d'euros ont été distribués par les entreprises au titre de l'épargne salariale, soit une progression par rapport à 2005 de 5,6 % en euros constants. Ces sommes représentent 4,4 % de la masse salariale totale de ces entreprises et sont, pour l'essentiel, exonérées de cotisations sociales.

La participation est le dispositif qui génère les flux financiers les plus importants avec 7,1 milliards d'euros contre 6,5 milliards pour l'intéressement et 1,5 milliard d'euros pour l'abondement aux PEE et aux PERCO.

Selon les dernières données disponibles, la prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires de l'un des dispositifs de l'épargne salariale s'élevait en 2006 à 2 233 euros (+0,6% sur un an, en euros constants). Elle représente en moyenne un surcroît de rémunération de 7,5 % pour les salariés concernés. Dans cette moyenne, l'intéressement représente à lui seul 1 532 euros.

Outre la taille de l'entreprise, le profil du salarié joue également un rôle prépondérant sur le montant perçu au titre de l'épargne salariale. Les cadres et les professions intermédiaires reçoivent plus souvent de l'épargne salariale dont les montants sont plus importants : 54 % des cadres et 50 % des professions intermédiaires bénéficient de ces dispositifs contre 38 % des employés et 43 % des ouvriers.

## B.— LE CHOIX D'UNE FISCALITÉ INCITATIVE POUR PROMOUVOIR L'INTÉRESSEMENT

Le présent projet de loi se donne pour premier objectif de doubler le nombre des accords d'intéressement en quatre ans et de les diffuser beaucoup plus largement aux petites et très petites entreprises. Lors d'un déplacement le 26 mai dernier à Verberie, dans l'Oise, le Président de la République a résumé sa détermination : « cette dynamique, nous voulons qu'elle s'engage sans attendre ». La méthode retenue est celle de l'incitation fiscale.

### 1.— Un crédit d'impôt pour la mise en place ou la renégociation d'un accord d'intéressement

Afin d'inciter les entreprises à conclure des accords d'intéressement, le projet de loi prévoit la création d'un crédit d'impôt égal à 20 % des sommes versées au titre de l'intéressement, pendant une durée de six ans. Pour ce faire, il est inséré dans le code général des impôts un nouvel article 244 quater T.

#### *a) Un champ large*

Le champ retenu pour cette mesure fiscale est très large puisqu'il vise l'ensemble des entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel d'imposition ainsi que les entreprises bénéficiant d'une exonération (par exemple celles créées dans les zones de revitalisation rurale ou les zones de redynamisation, les jeunes entreprises innovantes, etc..).

Pour bénéficier de ce nouveau crédit d'impôt, les entreprises doivent avoir conclu, à la date de publication de la présente loi, un accord d'intéressement en application des dispositions du code du travail relatives à l'intéressement. Étonnamment, le présent projet ne vise pas expressément les accords de branche relatifs à l'intéressement.

Si l'entreprise a conclu pour la première fois un accord d'intéressement, le montant du crédit d'impôt est de 20 % des primes d'intéressement dues en application de cet accord et versées au titre de l'exercice comptable.

En revanche, si elle a négocié un accord d'intéressement triennal qui s'est substitué à un précédent accord, l'avantage fiscal est égal à 20 % de la différence entre le montant des primes dues en application du nouvel accord d'intéressement et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent. L'avantage fiscal porte donc sur l'accroissement des primes versées et non plus, comme pour un premier accord d'intéressement, sur les primes elles-mêmes.

Le caractère incitatif de la mesure pour convaincre les entreprises de mettre en place l'intéressement ne fait aucun doute. En revanche, l'incitation est

moindre si un accord a déjà été conclu au cours des quatre derniers exercices, quand bien même un nouvel accord serait négocié. Le caractère asymétrique du crédit d'impôt pourrait justifier que certaines entreprises sur le point de conclure un premier accord d'intéressement repoussent la décision jusqu'à la promulgation de la présente loi afin de bénéficier à plein du crédit d'impôt. Il est à craindre que le nombre d'accords d'intéressement conclu en 2008 s'en ressente.

Par ailleurs, votre Rapporteur pour avis s'inquiète du sentiment d'iniquité que pourraient ressentir certains chefs d'entreprise qui, sans avoir mis en place l'intéressement, consentent depuis plusieurs années des abondements importants dans le cadre de PEE ou de PEI et ne bénéficieront pas du crédit d'impôt.

#### *b) Le coût pour les finances publiques*

Ce crédit d'impôt s'impute, dans des conditions classiques, soit sur l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'année ou des douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues, soit sur l'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel les primes d'intéressement sont dues. Dans le cas particulier des entreprises appartenant à un groupe, la société mère est substituée aux sociétés du groupe pour l'imputation sur le montant de l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable, au titre de chaque exercice, des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe. Dans tous les cas, le solde non imputé du crédit d'impôt est restituable.

L'impact d'un tel dispositif sur les finances publiques n'est pas négligeable. Sur la base d'un doublement des sommes versées au titre de l'intéressement en quatre ans, le Gouvernement estime à un milliard d'euro par année le coût, en régime de croisière, de cette mesure incitative.

Pour évaluer ce coût, le ministre des relations du travail a indiqué que ses services avaient eu recours à un cabinet spécialisé qui s'est lui-même appuyé sur un panel d'entreprises. En l'absence d'étude d'impact préalable au dépôt de ce projet de loi, il est difficile à votre Rapporteur pour avis d'apprécier la pertinence de ces estimations mais cette méthode par sondage ne lui apparaît pas entièrement satisfaisante.

### 2.— Un dispositif créé pour six ans

Aux termes de l'article 1er du projet de loi, le crédit d'impôt « intéressement » est créé à titre temporaire. Il fera l'objet d'une évolution avant un éventuel renouvellement ou son remplacement par une obligation légale d'intéressement.

#### *a) Le renouvellement sera décidé en 2014*

La durée du dispositif est fixée à six ans, à partir de la publication de la présente loi. Au-delà, les entreprises ne pourront bénéficier du crédit d'impôt que si celui-ci a été expressément renouvelé par le Parlement.

Cette durée est judicieuse puisqu'elle équivaut à deux accords d'intéressement triennaux. Elle paraît suffisante pour pouvoir évaluer l'impact de cette incitation fiscale sur la diffusion effective de l'intéressement dans les petites et moyennes entreprises.

Le Gouvernement se fixe comme objectif un doublement en quatre ans du nombre des accords d'intéressement, soit une diffusion de 20 % par an de ces accords, à rapprocher de la tendance annuelle estimée à 10 % en 2006 par la DARES. Votre Rapporteur pour avis prend acte de cet objectif ambitieux qui exigera en plus de l'incitation fiscale des efforts de pédagogie pour emporter la conviction des chefs d'entreprise.

Par ailleurs, l'exposé des motifs du projet de loi indique que, à l'occasion d'un premier bilan d'étape dès 2010, « le Gouvernement pourra alors proposer d'instituer une obligation spécifique dans les entreprises de moins de cinquante salariés ». La perspective est donc claire : en cas d'échec du dispositif incitatif, l'éventualité d'une obligation d'instaurer l'intéressement dans les petites entreprises n'est pas à écarter.

Cette perspective inquiète les représentants des organisations patronales, comme l'a constaté votre Rapporteur pour avis. Cependant, l'intention du Gouvernement est clairement de privilégier des mécanismes incitatifs plutôt que de faire peser une obligation supplémentaire sur les entreprises. Les chefs d'entreprise doivent donc s'approprier le dispositif qui est mis, avec ce projet, à leur disposition. Votre Rapporteur pour avis forme le vœu qu'il ne soit pas utile, en 2010, de rendre obligatoire l'intéressement dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

#### *b) Une évaluation qui doit être assumée par le Parlement*

Les modalités d'évaluation ne sont pas précisées par le dispositif du projet de loi, néanmoins l'exposé des motifs prévoit de dresser un bilan au plus tard le 30 juin 2014, avant une éventuelle reconduction de ces mesures.

#### **Le dispositif de suivi statistique de l'épargne salariale**

Le suivi statistique de l'épargne salariale a été modifié en 2007. Il repose désormais sur deux enquêtes du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) que réalise la DARES. Les échantillons sont issus d'un sondage du répertoire Sirene de l'Insee.

#### ***Le suivi de l'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus***

Il est réalisé à partir de l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA), qui porte sur les dispositifs de partage des bénéfices et d'épargne collective. Le questionnaire est désormais adressé par voie postale à 17 000 entreprises employant dix salariés ou plus, représentatives de toutes les activités marchandes non agricoles.

Le dernier questionnaire exploité, relatif à l'exercice 2006, a été rempli par les

entreprises de mai à septembre 2007. Il comporte cinq volets :

- l’existence d’un accord de participation au titre de l’exercice 2006 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2007) ;
- l’existence d’un accord d’intéressement au titre de l’exercice 2006 et ses résultats éventuels (versés le plus souvent en 2007) ;
- l’existence et les caractéristiques éventuelles d’un plan d’épargne entreprise à la fin de l’année 2006 et les sommes versées au cours de l’année ;
- l’existence et les caractéristiques éventuelles d’un PERCO à la fin de l’année 2006 et les sommes versées au cours de l’année ;
- l’actionnariat des salariés en 2006.

#### ***Le suivi de l’épargne salariale dans les entreprises de moins de 10 salariés***

Il est réalisé à partir de l’enquête ACEMO auprès des très petites entreprises (TPE) qui interroge 60 000 entreprises de moins de dix salariés. Deux questions relatives à l’épargne salariale, introduites en 2007, permettent désormais de déterminer si des dispositifs d’épargne salariale sont en place et s’ils ont permis de verser une prime aux salariés.

Les deux données ainsi collectées (part des salariés couverts et part des salariés bénéficiaires) sont de meilleure qualité et d’une plus grande précision qu’auparavant puisqu’on dispose désormais d’un échantillon d’entreprises de moins de 10 salariés dix fois plus grand que celui de l’ancienne enquête PIPA sur le même champ. En revanche, on ne dispose pas des montants distribués. Sur la base des données 2005, les sommes distribuées au titre de l’épargne salariale par les TPE peuvent être grossièrement estimées à 2 à 3 % de celles distribuées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Le caractère particulièrement fragile de cette estimation doit être souligné.

Les résultats présentés ici proviennent des 41 000 réponses exploitables, 11 390 par le biais de l’enquête PIPA et 29 170 par l’intermédiaire de l’enquête TPE.

#### ***L’épargne salariale et les caractéristiques des salariés***

Un éclairage individuel sur les bénéficiaires de l’épargne salariale, complémentaire à celui des enquêtes ACEMO, est en outre apporté cette année à partir de l’enquête sur le coût de la main-d’œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) en 2005. Cette enquête a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations, du coût du travail et du temps de travail. Réalisée auprès d’un échantillon d’environ 100 000 salariés appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus, exerçant une activité dans le secteur privé et semi-public, elle permet notamment d’appréhender les disparités individuelles de répartition de l’épargne salariale.

Source : DARES

Il serait souhaitable d’inscrire l’évaluation de ce dispositif dans le texte de loi et de veiller à ce que le Parlement exerce les prérogatives dont il dispose en application, le moment venu, des nouveaux articles 24, 47-2 et 48 de la Constitution.

### **3.– Des mesures fiscales à promouvoir auprès des petites entreprises**

Selon le baromètre annuel BNP Paribas/Altedia pour 2008, 79 % des dirigeants d’entreprise se déclarent favorables au *statu quo* en matière d’épargne

salariale et 70 % souhaiteraient pouvoir conserver distincts les dispositifs de l'intéressement et de la participation. Ces chiffres ont confirmé l'impression retirée par votre Rapporteur pour avis des contacts qu'il a noués avec les organisations patronales à l'occasion des auditions préparant l'examen de ce texte.

Effectivement, ces mesures fiscales destinées en priorité aux petites et très petites entreprises peuvent paraître complexes. La nécessité de conclure un accord collectif peut également rebuter certains chefs d'entreprise qui auraient souhaité pouvoir mettre en place unilatéralement l'intéressement. Les officines spécialisées – cabinets d'avocats et entreprises d'investissement – pourraient alors proposer à leur clientèle de TPE et de PME d'autres mécanismes d'épargne salariale, plus flexibles et parfois tout aussi avantageux pour l'entreprise que l'intéressement (par le biais, par exemple, de la provision pour investissement <sup>(1)</sup>).

La diffusion de l'intéressement dans les petites entreprises se traduira également par l'accès d'un nouveau public à ce dispositif, jusqu'ici peu familier de l'épargne salariale. En particulier, le régime fiscal et social de l'intéressement devra être expliqué à tous les salariés concernés.

Le Gouvernement devra donc faire preuve d'une grande pédagogie afin d'imposer le crédit d'impôt « intéressement » et de réussir l'ambitieux pari qu'il s'est donné.

\*  
\* \*

Avec la diffusion de l'intéressement, le présent projet de loi permettra à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de l'épargne salariale et d'augmenter leurs revenus du travail. Dans le prolongement de la réforme de l'épargne salariale, le Gouvernement poursuit un autre objectif, plus ambitieux encore : améliorer le pouvoir d'achat de nos concitoyens.

## **II.- LA MOBILISATION DE L'INTÉRESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION POUR LE POUVOIR D'ACHAT.**

Au-delà d'une modernisation de l'intéressement avec la création d'un crédit d'impôt pour favoriser sa diffusion – et de la participation avec la mise en place de la liberté de choix –, le projet de loi en faveur des revenus du travail organise la mobilisation des sources correspondantes évaluées à 20 milliards d'euros par an à l'horizon 2012. Ce faisant, il franchit une étape décisive dans la lutte engagée par le Gouvernement pour le pouvoir d'achat.

---

*(1) Les entreprises obligatoirement soumises au régime de participation qui appliquent une formule dérogatoire peuvent ainsi opérer une provision pour investissement à hauteur du 50% du supplément de réserve obtenu par rapport à une réserve spéciale de participation de droit commun.*

## A.— LA FIN DU PRINCIPE DE NON-DISPONIBILITÉ DES SOMMES VERSÉES AU TITRE DE LA PARTICIPATION

Avec la réforme de la participation proposée par ce projet de loi, les salariés pourront choisir de mobiliser rapidement les sommes versées à ce titre, dans une logique de pouvoir d'achat, ou de placer celles-ci, à des fins d'épargne.

### 1.— La libre disposition des sommes versées au titre de la participation.

L'article 2 du présent projet introduit une exception au principe d'indisponibilité des sommes versées au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

#### *a) Une réforme équilibrée par la fiscalité*

Déjà envisagée en 2005, cette réforme n'avait pu être menée à bien à l'époque. Votre Rapporteur pour avis salue la détermination du Président de la République qui permet aujourd'hui de faire aboutir cette mesure.

L'idée s'est fait jour, parmi les organisations syndicales, d'aller plus loin dans la réforme de la participation et dans sa mobilisation en faveur du pouvoir d'achat, en la rendant obligatoire également dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les mêmes raisons qu'en matière d'intéressement, il paraît peu réaliste de faire supporter aux petites entreprises une telle contrainte sans une incitation fiscale conséquente.

Jusqu'alors, ces sommes étaient bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs et, en contrepartie, les salariés bénéficiaient d'un régime fiscal et social avantageux. Désormais, les salariés auront le choix soit de percevoir immédiatement les sommes versées au titre de la participation, en acquittant l'impôt sur le revenu, soit de les bloquer pendant cinq ans pour profiter d'une exonération fiscale.

Pour les sommes que les salariés choisissent de bloquer sur un PEE, les circonstances permettant un déblocage anticipé, limitativement énumérées par le code du travail, sont inchangées.

Seules les sommes versées à partir de la promulgation du présent texte de loi peuvent être librement versées ou bloquées, au choix du salarié. Cela signifie que le stock de participation constitué au cours des cinq dernières années ne pourra pas être brutalement débloqué.

#### *b) Un risque pour l'épargne longue ?*

Dans ces conditions, la réforme de la participation ne s'exposerait pas aux difficultés qu'ont pu connaître les débloqués ponctuels de la participation opérés en 2004, 2005, 2007 et 2008. En 2008, le volume des sommes débloquées a été limité par la situation des marchés boursiers et obligataires et le refus de certains

épargnants d'enregistrer des moins-values. Ces débloques ponctuels sont également critiqués pour leurs effets supposés néfastes sur l'épargne longue et donc sur le financement des entreprises.

Votre Rapporteur pour avis n'a pas été insensible à ces critiques qui ont ressurgi avec la possibilité désormais offerte aux salariés d'obtenir le versement immédiat de la participation. Les précisions apportées par le Gouvernement, mettant en avant le stock de participation déjà constitué qui demeurera bloqué, lui semblent de nature à relativiser l'effet néfaste à moyen terme sur l'épargne.

## 2.- L'alignement de la participation sur l'intéressement, gage de simplification

Avec cette réforme, les deux dispositifs se confondent presque totalement. Les règles de disponibilité de la participation sont harmonisées avec celles de l'intéressement puisque les salariés sont libres de choisir entre le versement immédiat de ces sommes sur demande, dans un court délai suivant la notification des droits, et le blocage de ces avoirs sur un plan d'épargne salariale pour une durée minimale de cinq ans.

### *a) Vers la fusion des deux dispositifs ?*

À vrai dire, intéressement et participation ne se distinguent réellement que par deux caractéristiques : l'intéressement est facultatif alors que la participation est obligatoire, du moins dans les entreprises de plus de 50 salariés ; l'abondement par l'entreprise des sommes versées au titre de la participation demeure interdit – même si elles sont placées sur un PEE – alors qu'il est autorisé pour les primes d'intéressement bloquées à des fins d'épargne.

Ce rapprochement spectaculaire interpelle. D'abord, cette nouvelle réforme des conditions de blocage de la participation peut constituer une source d'insécurité juridique tant pour les salariés que pour les employeurs. Surtout, l'articulation entre intéressement, immédiatement disponible, et participation, jusqu'ici dédiée à l'épargne de moyen terme, se brouille tout à fait. Il est permis dans ces conditions à votre Rapporteur pour avis de s'interroger sur l'opportunité d'une fusion complète des deux dispositifs, qui serait gage d'une plus grande lisibilité pour les salariés.

### *b) Une fiscalité simplifiée*

Du point de vue du salarié, le régime fiscal et social de la participation est également harmonisé avec celui de l'intéressement. La fiscalité des sommes que les salariés choisissent d'affecter à un plan d'épargne entreprise demeure inchangée. Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu mais elles sont soumises à la CSG et à la CRDS après un abattement de 3 %.

**RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT  
À LA CHARGE DU BÉNÉFICIAIRE**

	<b>Charges sociales (hors CSG/CRDS)</b>	<b>Prélèvements sociaux</b>		<b>Impôt sur le revenu</b>	
<b>Participation</b> <b>Intéressement</b> <b>Abondement à PEE/PEI/PERCO (dans la limite des plafonds)</b>	Exonération de cotisations sociales salariales	CSG	7,5 %	<u>Avant la réforme</u> Imposition de l'intéressement à l'IR (sauf si blocage au versement sur PEE)	Exonération d'IR sur la participation et l'abondement
		CRDS	0,5 %		
		Total des prélèvements sociaux	8 %	<u>Après la réforme</u> Imposition de la participation et de l'intéressement (sauf si blocage sur 5 ans ou versement sur PEE)	Exonération d'IR sur l'abondement
		Assiette de calcul	97% du montant perçu		

N.B. : pour les PEE/PEI/PERCO aucune fiscalité et pas de prélèvements sociaux sur les versements volontaires provenant de l'épargne personnelle du bénéficiaire.

	<b>Prélèvements sociaux (en %)</b>		<b>Impôt sur le revenu</b>
<b>Revenus et plus-values de l'épargne (PEE/PEI/PERCO)</b> <i>(régime fiscal : revenus du patrimoine et produits de placement)</i>	CSG	8,2	Exonération
	CRDS	0,5	
	Prélèvement social	2	
	Taxe additionnelle	0,3	
	Total des prélèvements sociaux	11	
	Assiette de calcul	100 % de la plus-value	

**RÉGIMES FISCAL ET SOCIAL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT  
À LA CHARGE DE L'ENTREPRISE**

	<b>Cotisations sociales (hors CSG/CRDS)</b>	<b>Prélèvements sociaux</b>		<b>Fiscalité</b>
<b>Participation</b> <b>Intéressement</b> <b>Abondement à PEE/PEI PERCO</b>	Exonération de cotisations sociales patronales	Contribution complémentaire sur la part d'abondement du PERCO excédant 2 300 €	8,20 %	<u>Avant et après la réforme</u> : – Déduction de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'assiette de calcul des bénéfices imposables à l'IS ou à l'IR (sous conditions). – Constitution en franchise d'impôt de Provisions Pour Investissement (PPI) sur une partie de la participation et de l'abondement (sous conditions)
		Assiette de calcul	100 % de la part d'abondement	

En revanche, la fiscalité des primes de participation faisant l'objet d'un versement immédiat – comme le projet de loi en ouvre la possibilité – est alignée sur celui de primes d'intéressement non bloquées : celles-ci sont assujetties à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la CSG et à la CRDS après un abattement de 3 %.

Toutes les sommes versées au titre de la participation demeurent exonérées de cotisations sociales.

### 3.– La question du maintien d'un régime social favorable.

La mission d'information commune de l'Assemblée nationale, dont le rapport préparé par notre collègue Yves Bur a été publié cet été, s'est longuement penchée sur le régime social de l'épargne salariale.

Les primes versées au titre de l'intéressement, de la participation, d'un PEE/PEI ou d'un PERCO se distinguent des salaires sur au moins deux points : la loi mentionne expressément l'interdiction de substituer les unes aux autres, les fonds peuvent être bloqués plus ou moins longtemps.

Néanmoins, ces dispositifs participent tous de la rémunération globale du travail et la comparaison de la dynamique de ces dispositifs avec la croissance de la masse salariale suggère que la substituabilité entre les deux n'est pas nulle. De surcroît, les sommes allouées au titre de l'épargne salariale sont assujetties à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité.

Les sommes qui échappent ainsi aux cotisations sociales sont considérables et la Cour des Comptes a estimé la perte de recettes qui résulte de ces exonérations à un montant compris entre 6 et 8,3 milliards d'euros par an.

Votre Rapporteur pour avis, qui a participé aux travaux de cette mission d'information, ne peut que faire siennes les interrogations du rapport :

– Faut-il instaurer une contribution sur les différents instruments de l'épargne salariale, sur le modèle de celle qui a été créée pour l'actionnariat salarié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 ?

– Dans l'affirmative, faut-il ne faire contribuer que les employeurs ? Quel taux retenir ?

Les organisations patronales ont bruyamment manifesté leur mécontentement, insistant sur la nécessité d'un moratoire fiscal sur l'épargne salariale.

Il appartiendra aux débats sur le PLFSS pour 2009 de trancher ces questions. Cependant, il faut souligner le paradoxe qu'il y aurait à créer un crédit d'impôt pour développer l'intéressement et à taxer dans le même temps les sommes versées au titre de l'intéressement. Le signal adressé aux chefs d'entreprise en serait singulièrement brouillé et la diffusion de l'intéressement pourrait être contrariée.

## B.- DES MESURES TRADUISANT UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE DYNAMISATION DES REVENUS DU TRAVAIL

Le présent projet de loi prévoit enfin deux mesures exceptionnelles destinées non seulement à renforcer la diffusion de l'intéressement mais aussi la distribution des revenus dès 2009.

### 1.- L'extension du bénéfice du crédit d'impôt

Avec la première de ces mesures, le projet de loi ouvre aux entreprises qui signeraient un avenant à l'accord d'intéressement en cours à la date de publication de la loi le bénéfice du nouveau crédit d'impôt, présenté plus haut.

Cependant, le bénéfice de cette mesure fiscale est soumis à une condition : l'avenant doit être « susceptible de permettre l'augmentation du volume des primes distribuables ». À n'en pas douter, cette formulation contournée pourrait être simplifiée mais l'intention du Gouvernement n'est pas ambiguë. Les entreprises renégociant un accord d'intéressement plus favorable à leurs salariés bénéficieront donc du crédit d'impôt de 20 % sur le surplus d'intéressement distribué. Dans ce cas, le crédit d'impôt est calculé sur la base de la différence entre le montant des primes dues en application de l'avenant et la moyenne des primes dues au titre de l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.

Le terme de cette mesure exceptionnelle est fixé, comme pour le crédit d'impôt lui-même, au 31 décembre 2014.

Pour les entreprises ayant déjà mis en place un accord d'intéressement avant la promulgation de ce texte de loi et dont l'accord n'arrive pas à échéance, il est tout de même possible de prétendre au crédit d'impôt si un avenant est négocié. Néanmoins, l'économie d'impôt ne débutera qu'à la date d'effet de cet avenant c'est-à-dire dans plusieurs mois. Dans l'intervalle, l'entreprise pourra verser à ses salariés une prime supplémentaire dotée d'un régime social favorable.

### 2.- Le versement d'une prime exceptionnelle

La seconde mesure proposée ouvre la possibilité pour les entreprises ayant conclu un accord ou un avenant à un accord d'intéressement de verser à l'ensemble de leurs salariés une prime exceptionnelle.

*a) Un dispositif de transition.*

Il s'agit d'une mesure limitée dans le temps puisque l'accord (ou l'avenant) doit avoir été conclu au plus tard le 30 juin 2009 et être applicable dès cette année. De surcroît, le versement de cette prime doit intervenir au plus tard le 30 septembre 2009. Il permet donc aux entreprises qui s'engageraient l'an prochain dans la négociation d'un accord d'intéressement pour une entrée en vigueur en 2010, de verser dès 2009 une prime à leurs salariés.

Le montant de cette prime est plafonné à 1 500 euros par salarié, ce qui représente le montant moyen d'une prime d'intéressement. La prime entre, d'une part, dans le calcul du plafond annuel global des sommes versées au titre de l'intéressement fixé à 20 % du total des salaires bruts et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel versés aux personnes concernées et, d'autre part, dans celui du plafond des primes versées à un même bénéficiaire fixé à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le présent projet dispose que cette prime est répartie uniformément entre les salariés ou selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise. Votre Rapporteur pour avis regrette qu'aucune modulation selon le niveau de qualification ou l'ancienneté des salariés ne soit expressément prévue par le texte.

*b) Un régime fiscal et social attractif*

Étant donné la double logique qui sous-tend cette prime exceptionnelle – à la fois dispositif de transition avant une renégociation à la hausse de l'intéressement et mesure conjoncturelle de relance du pouvoir d'achat – le régime fiscal et social de celle-ci devait être adapté. Cette prime est donc exonérée de cotisations de sécurité sociale. En outre, tout ou partie de cette prime peut être versé sur PEE et bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

En revanche, il est expressément prévu que ces sommes soient imposables au titre de la CSG et de la CRDS et que cette prime entre dans la base de calcul du crédit d'impôt « intéressement ».

### 3.– Des effets attendus sur le pouvoir d'achat des Français

La perte de pouvoir d'achat est devenue ces derniers mois une préoccupation majeure de nos concitoyens. Cette inquiétude, tous les élus ont pu la mesurer et le groupe UMP a mis en place depuis l'an dernier un groupe de travail chargé de formuler des propositions.

Le Gouvernement a, de son côté, engagé une action déterminée avec pas moins de trois textes législatifs consacrés au pouvoir d'achat en à peine plus d'une année (la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du

pouvoir d'achat, la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat et la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie). Cette politique doit permettre aux Français de gagner plus, de dépenser moins, d'être soutenus et protégés.

Nos efforts n'ont pour l'heure pas porté tous leurs fruits. Entre mars 2007 et mars 2008, le salaire mensuel de base, calculé en excluant les primes, gratification et heures supplémentaires, a bel et bien gagné 2,7 %, mais du fait de l'inflation, les salariés ont perdu sur la même période 0,4 point de pouvoir d'achat, selon le ministère de l'emploi. Les ouvriers et les employés, nombreux dans les petites entreprises, sont davantage touchés que les cadres et les professions intermédiaires par cet effritement du pouvoir d'achat.

Dans une conjoncture économique difficile, les mesures proposées par ce texte permettront d'offrir à de nombreux ménages un supplément de revenus – grâce à la mise en place de l'intéressement et surtout à la libre disposition de la participation – aux effets beaucoup plus durables que les débloques ponctuels de la participation expérimentés depuis 2004.

## EXAMEN EN COMMISSION

Lors de sa réunion du 16 septembre 2008, votre Commission a examiné pour avis, sur le rapport de votre Rapporteur pour avis, **le projet de loi en faveur des revenus du travail** (n° 1096).

En préambule, **le Président Didier Migaud** a présenté le projet de loi et a indiqué que votre Commission s'est saisie des deux premiers articles.

**Votre Rapporteur pour avis** a rappelé que le présent projet de loi reprend un engagement du Président de la République. L'article premier créera une incitation fiscale à l'intéressement des salariés tandis que l'article 2 permettra aux salariés de disposer librement de la participation.

Votre Rapporteur pour avis s'est déclaré convaincu de la nécessité d'une modernisation des dispositifs d'épargne salariale, au profit d'une plus grande cohérence et d'une lisibilité accrue tant pour les salariés que pour les dirigeants d'entreprises. Il a fait part de son souci de répondre sans délai aux inquiétudes des Français sur le pouvoir d'achat et a estimé que ce projet qui favorise la mobilisation de l'intéressement et de la participation devait y contribuer de façon décisive.

Il a, enfin, regretté que ce projet n'ait pas fait l'objet d'une étude d'impact préalable et que les conditions d'évaluation du dispositif créé par l'article premier n'aient pas été précisées. Il a indiqué qu'il proposerait un amendement pour y remédier en confiant cette évaluation au Parlement, comme la Constitution le permet désormais.

**M. Charles de Courson** a posé deux questions :

– sur quels éléments le Gouvernement fonde-t-il sa prévision d'un doublement du nombre d'accords d'intéressement en 4 ans ? Le ministre chargé du travail et des relations sociales a expliqué avoir eu recours à un cabinet qui s'est lui-même appuyé sur un panel d'entreprises ; cette méthode n'est pas suffisamment rigoureuse ;

– pourquoi l'État ne compense-t-il pas à la Sécurité sociale l'exonération de cotisations sur la prime exceptionnelle plafonnée à 1 500 euros ? Le ministre a indiqué qu'il n'y avait pas de perte de recettes pour la Sécurité sociale puisqu'il s'agissait d'une prime, d'un « plus », ce qui est contestable.

**Votre Rapporteur pour avis** a reconnu que les estimations chiffrées des effets de la mesure étaient peu étayées, puisque les services du ministère du travail ont procédé par sondage.

S'agissant de la compensation, les primes sont non assujetties. En conséquence, lorsqu'elles entrent dans le droit commun, leur exonération n'implique aucune perte. Il n'y a donc pas lieu à compensation.

**M. Jérôme Cahuzac** a suggéré que votre Commission – Commission des Finances de l'économie générale et du Plan – se penche sur l'aspect économique du présent projet de loi. Dans quelle mesure ses dispositions ne vont-elles pas déstabiliser l'épargne longue et donc les entreprises qui ont particulièrement besoin de fonds propres en cette période de restriction du crédit ?

L'Europe doit faire face à un choc externe d'une ampleur comparable à celle du choc des années soixante-dix. On considère, en général, qu'à cette époque, ce sont les entreprises qui ont supporté l'inflation considérable qui en a résulté. Peut-on dire qu'aujourd'hui le choix du Gouvernement consiste à laisser l'inflation peser sur les ménages, en misant sur le déblocage de la participation pour atténuer le choc, sans augmenter les salaires nominaux ? Dans ces conditions, comment vérifier que les premiers bénéficiaires de ces mesures seront les ménages les plus modestes ?

**Mme Arlette Grosskost** a demandé si les fusions mentionnées à l'alinéa 7 de l'article premier incluent les fusions transfrontalières visées par la directive européenne transposée dans le droit français par une loi adoptée le 3 juillet dernier.

**M. Charles de Courson** a demandé quel était le coût global du présent projet de loi : 500 millions ou un milliard d'euros ?

**Votre Rapporteur pour avis** a répondu que la mise en œuvre des dispositions du projet sera progressive. Les négociations auront lieu en 2009, les premiers versements devant intervenir en 2010.

Il a ensuite souligné que la libre disposition des sommes ne porte pas sur le stock de participation, déjà constitué, mais sur les flux versés à partir de la promulgation de la loi. En outre, les salariés qui choisissent de disposer immédiatement de ces sommes devront, en contrepartie, supporter le coût de leur fiscalisation.

Concernant le choc externe subi par l'économie et l'inflation qui en résulte, la réponse du Gouvernement est bien de soutenir le pouvoir d'achat des ménages par la mobilisation de l'intéressement et de la participation. Par ailleurs, l'article 4 encourage les négociations salariales entre partenaires sociaux.

Enfin, des précisions quant aux fusions transfrontalières devront être apportées.

**M. Jean-Pierre Balligand** a rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent déjà souscrire des accords d'intéressement, mais cette pratique s'est très peu développée. Par ailleurs, le présent projet de loi va poser un

problème aux PME. Il y a huit mois, on a déjà libéré 3,9 milliards d'euros pour 1,6 million de salariés et, là, on prévoit 12 milliards d'euros. On déstabilise ainsi les fonds propres des entreprises. Or, on assiste parallèlement à un resserrement du crédit aux PME. Les dispositions du présent texte risquent donc d'avoir un effet procyclique, en accentuant la fragilisation des PME. Il faut réfléchir à cela de façon sérieuse et non partisane.

Par ailleurs, ne va-t-on pas constater que ce sont surtout les salariés les plus pauvres qui libèrent de la participation, hypothéquant ainsi leur épargne retraite ?

**M. Michel Bouvard, Président**, a reconnu, s'agissant des fonds propres des entreprises, qu'il s'agissait d'un sujet sensible compte tenu de la valeur comptable des réserves de participation. Il faudrait envisager un versement de la participation sous forme d'actions, ce qui pose des problèmes de liquidité dans les PME. À la sortie, il faudrait que les salariés puissent avoir une liquidité des titres, ce qui pose problème pour les entreprises non cotées.

\*

\* \*

**Article premier** : *Crédit d'impôt au profit des entreprises concluant un accord d'intéressement.*

Le présent article institue, **pour inciter les entreprises à conclure des accords d'intéressement, un crédit d'impôt égal à 20 % des sommes versées à ce titre pendant six ans**. Les entreprises renégociant un accord d'intéressement plus favorable bénéficieront du même crédit d'impôt sur le surplus d'intéressement distribué aux salariés.

**Deux mesures exceptionnelles** complètent ce dispositif. Le bénéfice de ce crédit d'impôt est, d'une part, étendu aux entreprises qui modifieraient par voie d'avenant l'accord d'intéressement en cours pour accroître les sommes versées aux salariés. D'autre part, les entreprises qui concluraient un accord d'intéressement, ou un avenant à un tel accord, pourront accorder à leurs salariés avant le 30 septembre 2009 une prime d'un montant maximum de 1 500 euros, exonérée de cotisations de sécurité sociale.

**En 2006, 5,4 millions de salariés étaient couverts par un accord d'intéressement, soit 34,6 % de l'ensemble des salariés. L'accès à l'intéressement demeure cependant très inégal selon la taille des entreprises : seulement 9,7 % des salariés travaillant dans les entreprises de 10 à 49 salariés peuvent bénéficier de l'intéressement, contre 20,7 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés et 68,2 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.**

## I.- LES MODALITÉS DU CRÉDIT D'IMPÔT PROPOSÉ POUR DÉVELOPPER L'INTÉRESSEMENT

**Toute entreprise qui le souhaite peut**, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel, **instituer un dispositif d'intéressement collectif** des salariés. Cet intéressement est déterminé grâce à une **formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise** et doit présenter un caractère aléatoire.

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont disponibles immédiatement pour les salariés, sauf si celui-ci opte pour un placement sur un plan d'épargne entreprise (PEE).

### A.- UN CRÉDIT D'IMPÔT DE 20 % POUR LA MISE EN PLACE OU LA RENÉGOCIATION D'UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT

**Les alinéas 1 à 5** de cet article insèrent dans le code général des impôts un nouvel article 244 *quater* T visant à créer, en faveur des entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel d'imposition<sup>(1)</sup>, un crédit d'impôt au titre des primes d'intéressement dues à leurs salariés.

Pour bénéficier de cette mesure fiscale, les entreprises doivent avoir conclu, à la date de publication de la présente loi, un accord d'intéressement en application des dispositions du code du travail relatives à l'intéressement.

Il faut distinguer deux cas ouvrant droit au crédit d'impôt :

– soit l'entreprise a conclu pour la première fois un accord d'intéressement ;

– soit elle a négocié un accord d'intéressement triennal qui s'est substitué à l'accord précédent.

Dans le premier cas, le montant du crédit d'impôt s'élève à 20 % des primes dues au titre de l'exercice. Dans le second cas, l'avantage fiscal est égal à 20 % de la différence entre le montant des primes dues en application du dernier accord d'intéressement et la moyenne des primes dues au titre de l'accord précédent.

**L'alinéa 6** interdit de cumuler plusieurs crédits d'impôt sur la base des sommes versées aux salariés au titre de l'intéressement.

**L'alinéa 7** précise les modalités de calcul de la moyenne des primes dues au titre du précédent accord d'intéressement lorsqu'une fusion ou une absorption d'entreprises est intervenue au cours de la période de référence, tandis que

---

(1) *Les entreprises exonérées (par exemple celles créées dans les zones de revitalisation rurale ou les zones de redynamisation, les jeunes entreprises innovantes, etc..) bénéficient également de ce crédit d'impôt*

**l'alinéa 8** renvoie au décret pour fixer les conditions d'application des dispositions précédentes en particulier les obligations déclaratives pesant sur les entreprises.

#### B.— L'IMPUTATION DU CRÉDIT D'IMPÔT SUR L'IMPOSITION DES ENTREPRISES

Le crédit d'impôt en faveur de l'intéressement s'impute, dans les conditions classiques, soit sur l'impôt sur le revenu, soit sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise.

**Les alinéas 9 et 10** précisent les modalités d'imputation lorsque l'entreprise est soumise à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC, BA) : le crédit d'impôt s'impute alors sur l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'année ou des douze mois au cours de laquelle les primes d'intéressement sont dues.

**Les alinéas 11 et 12** déterminent les modalités d'imputation lorsque l'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés : le crédit d'impôt s'impute alors sur l'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel les primes d'intéressement sont dues.

**Les alinéas 13 et 14** règlent le cas particulier des entreprises appartenant à un groupe. Le régime fiscal de groupe dispose que la société mère est substituée aux sociétés du groupe pour l'imputation sur le montant de l'impôt sur les sociétés dont elle est redevable, au titre de chaque exercice, des crédits d'impôt dégagés par chaque société du groupe.

Dans tous les cas, le solde non imputé du crédit d'impôt est restituable.

#### II.— DEUX MESURES EXCEPTIONNELLES EN FAVEUR DE LA DISTRIBUTION DES REVENUS

**En 2006, au titre de l'intéressement, 6,5 milliards d'euros ont été distribués à 4,2 millions de salariés** dans les entreprises de plus de 10 salariés, soit un versement moyen de 1 532 euros par salarié.

#### A.— L'EXTENSION DU BÉNÉFICE DU CRÉDIT D'IMPÔT EN CAS D'AVENANT À UN ACCORD D'INTÉRESSEMENT EXISTANT

**L'alinéa 15 de cet article** étend le bénéfice du crédit d'impôt aux entreprises qui signeraient un avenant à l'accord d'intéressement – en cours à la date de publication de la loi – afin d'augmenter le volume des primes distribuables. Cette mesure doit favoriser la distribution des primes d'intéressement et améliorer ainsi le pouvoir d'achat des salariés.

Le crédit d'impôt de 20 % est calculé **sur la base du surplus d'intéressement**, c'est-à-dire de la différence entre le montant des primes dues en application de l'avenant et la moyenne des primes dues au titre de l'accord en cours jusqu'à la date d'effet de l'avenant.

## B.— LA POSSIBILITÉ DE VERSER UNE PRIME EXCEPTIONNELLE AUX SALARIÉS

### 1.— Les conditions du versement

**L'alinéa 16** de cet article ouvre la possibilité pour les entreprises ayant conclu un accord ou un avenant à un accord d'intéressement **de verser à l'ensemble de leurs salariés une prime exceptionnelle**. L'accord (ou l'avenant) doit avoir été conclu au plus tard le 30 juin 2009 et être applicable dès cette année. Ce versement doit intervenir, **conformément à l'alinéa 21, au plus tard le 30 septembre 2009**.

**L'alinéa 17 plafonne le montant de cette prime à 1 500 euros par salarié**, soit le montant moyen d'une prime d'intéressement. Il précise que cette prime entre, d'une part, dans le calcul du plafond annuel global des sommes versées au titre de l'intéressement<sup>(1)</sup> et, d'autre part, dans celui du plafond des primes versées à un même bénéficiaire<sup>(2)</sup>.

**L'alinéa 18** rappelle que cette prime exceptionnelle ne peut se substituer ni à des augmentations ou à des primes conventionnelles, ni à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur.

### 2.— Un régime fiscal et social attractif

**Les alinéas 19 et 20 de cet article exonèrent la prime exceptionnelle de cotisations de sécurité sociale** mais prévoient expressément que ces sommes sont imposables au titre de la CSG et de la CRDS. Tout ou partie de cette prime peut être versé sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Enfin, **l'alinéa 22 dispose que cette prime entre dans la base de calcul du crédit d'impôt** défini par les alinéas 1 à 14 de cet article.

Votre Commission a examiné un amendement de suppression de l'article présenté par M. Jean-Pierre Brard.

**M. Jean-Pierre Brard** a regretté que le projet de loi tende à substituer, au sein du salariat, une logique individuelle à une logique collective. Une telle orientation de la politique du Gouvernement paraît néfaste. Cette question donnera sans doute lieu à un débat en séance publique. Concernant les conditions d'examen du texte, l'absence d'étude d'impact et d'évaluations par le Gouvernement est très regrettable. Une telle pratique ne correspond pas à l'esprit de la récente loi constitutionnelle. Pourquoi la majorité ne fait-elle pas valoir ce point de vue auprès du Gouvernement ?

---

(1) Fixé à 20 % du total des salaires bruts et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel versés aux personnes concernées.

(2) Fixé à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Suivant l'avis défavorable de **votre Rapporteur pour avis**, la Commission a *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de votre Rapporteur pour avis tendant à porter le taux du crédit d'impôt à 33,33 %, au lieu de 20 %.

**Votre Rapporteur pour avis** a expliqué que cet amendement d'appel vise à porter symboliquement le taux du crédit d'impôt à hauteur de celui de l'impôt sur les sociétés, soit 33,33 %. L'effort entrepris en faveur de la généralisation du dispositif d'intéressement serait ainsi réparti plus équitablement entre l'État via le crédit d'impôt et la diminution du bénéfice imposable d'une part, et l'entreprise d'autre part.

**M. Charles de Courson** a observé que l'effort consenti par l'État augmenterait. Le projet de loi permet en effet d'appliquer au montant total des accroissements de primes d'intéressement un crédit d'impôt de 20 %, auquel s'ajoute la déduction du montant de ces primes du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés, dont le taux s'élève à 33,33 %. Au total, l'État prend déjà en charge 53,33 % de l'augmentation des primes d'intéressement ; cette proportion serait portée à deux tiers avec cet amendement, ce qui paraît élevé.

**M. Gilles Carrez, Rapporteur général**, a exprimé les mêmes réserves. Les dépenses fiscales sont déjà considérables et, compte tenu des circonstances actuelles, il conviendrait d'éviter d'en faire peser de nouvelles sur le budget de l'État. Le maintien d'un crédit d'impôt de 20 % paraît mieux approprié.

Sensible à ces arguments, votre Rapporteur pour avis a *retiré* cet amendement.

Votre Commission a alors examiné un amendement du Rapporteur pour avis visant à étendre le bénéfice du crédit d'impôt aux entreprises ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise avec un abondement.

**M. Michel Bouvard, Président**, a indiqué que le même raisonnement s'applique à cet amendement qui conduirait à alourdir la dépense fiscale.

En conséquence, votre Rapporteur pour avis a *retiré* cet amendement.

Votre Commission a examiné un amendement du Rapporteur pour avis prévoyant les critères selon lesquels la prime exceptionnelle peut être modulée.

**Votre Rapporteur pour avis** a indiqué que le projet de loi prévoit que la prime doit être répartie uniformément entre salariés ou selon les modalités stipulées dans l'accord d'intéressement. L'amendement précise les critères qui peuvent être retenus pour moduler la prime entre salariés.

**M. Charles de Courson** a observé que toutefois, rien ne précise si la modulation est laissée au libre choix de l'employeur ou selon des conditions posées par un accord d'entreprise, il y a une ambiguïté.

**M. René Couanau** s'est demandé si la rédaction proposée par l'amendement supprimerait l'alternative entre répartition au choix et répartition uniforme, en ne conservant que la première ; il a également relevé l'incertitude quant à la fixation des modalités de répartition.

**M. Charles de Courson** a fait part de son opinion selon laquelle la répartition serait faite au libre choix de l'employeur.

**Votre Rapporteur pour avis** a indiqué que l'objet de l'amendement est d'inscrire dans la loi la possibilité de moduler la prime, ce qui signifie qu'il ne supprime pas la faculté de la répartir uniformément.

Votre Rapporteur pour avis a *retiré* l'amendement.

Votre Commission a examiné un amendement présenté par M. Jean-Pierre Balligand, prévoyant que le versement d'un supplément de participation ou d'intéressement entraîne, de droit, dans les trois mois, l'ouverture d'une négociation visant à la conclusion d'un accord de participation, ce qui devrait favoriser une pérennisation du dispositif et serait une avancée de la démocratie sociale.

**Votre Rapporteur pour avis** a observé que cet amendement conduit à rendre obligatoire la participation et introduit de la complexité, tout en réduisant l'effet incitatif du crédit d'impôt.

Votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a *adopté* un amendement de votre Rapporteur pour avis confiant au Parlement l'initiative d'une évaluation détaillée du dispositif relatif à la diffusion de l'intéressement dans les PME, après que M. René Couanau se fut interrogé sur la nécessité de rappeler une disposition constitutionnelle, que M. Gilles Carrez eut trouvé de l'intérêt à insister sur la nouvelle mission d'évaluation reconnue au Parlement et que M. Philippe Vigier eut souhaité qu'une date soit fixée à cet exercice.

Conformément à la recommandation de votre Rapporteur pour avis, votre Commission a *adopté* l'article premier ainsi modifié.

\*

\* \*

#### **Articles additionnels après l'article premier :**

Votre Commission a examiné un amendement de M. Jean-Pierre Balligand visant à lier la possibilité d'offrir aux mandataires sociaux et aux dirigeants de la société des formes de rémunération variables telles que les *stock options* à la mise en place ou au renouvellement d'un accord d'intéressement. Le dispositif proposé permet à l'ensemble des salariés de l'entreprise de bénéficier des performances de

celle-ci et fait en sorte que l'évaluation de la performance future de l'entreprise soit utile aussi bien à la mise en place de l'accord d'intéressement qu'aux critères d'attribution de la part variable de rémunération offerte aux mandataires sociaux.

**Madame Arlette Grosskost** a observé que la rédaction de cet amendement pouvait être améliorée en veillant à ce que soient exclusivement visées les *stock options*.

Votre Commission a alors *adopté* l'amendement ainsi modifié.

Votre Commission a examiné un amendement de M. Jean-Pierre Balligand proposant de supprimer le seuil de 50 salariés rendant obligatoire la mise en œuvre du dispositif de participation, afin de réduire les inégalités entre les salariés des PME et très petites entreprises – TPE – et ceux des grandes entreprises.

Après que **votre Rapporteur pour avis** a observé que le projet de loi introduit déjà une généralisation de l'intéressement aux PME et qu'une généralisation complète serait défavorable à l'économie des petites entreprises, votre Commission a *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a également *rejeté* un amendement de M. Jean-Pierre Balligand, ramenant le seuil rendant obligatoire la mise en œuvre du dispositif de participation à 10 salariés.

Votre Commission a ensuite *rejeté* un amendement de M. Jean-Pierre Balligand, visant à vérifier, en préalable à chaque négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qu'il n'y a pas eu substitution de l'épargne salariale sous ses diverses formes aux salaires directs. La définition d'un indicateur permettrait de comparer l'évolution de la masse salariale à celle de l'ensemble des versements perçus par les salariés.

Votre Commission a *adopté* un amendement de **votre Rapporteur pour avis** visant à rehausser le seuil permettant aux chefs d'entreprise de bénéficier de l'intéressement et des plans d'épargne salariale en le faisant passer de 100 à 250 salariés, ce qui correspond à la définition européenne de la PME.

Votre Commission a *adopté* un autre amendement de **votre Rapporteur pour avis** visant à prévoir l'adossement systématique de l'intéressement à un plan d'épargne salariale.

Votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Jean-Pierre Balligand proposant de définir les règles minimales que devrait respecter un comité de rémunération pour participer à l'amélioration de la transparence et à la mise en place d'un meilleur gouvernement d'entreprise.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de M. Balligand et des membres du groupe SRC, prévoyant que l'assemblée des actionnaires vote annuellement une délibération fixant le rapport entre la plus haute et la plus basse rémunération au sein de l'entreprise.

**Votre Rapporteur pour avis** a émis un avis défavorable à cet amendement.

**M. Charles de Courson** a considéré que le problème n'était pas celui de la fixation du montant des rémunérations au sein de l'entreprise, mais plutôt de la nature de l'organisme décidant de ces rémunérations. Il a ainsi estimé que le fait de substituer l'assemblée des actionnaires au conseil d'administration serait de nature à remédier à l'opacité qui entoure actuellement les procédures de fixation des rémunérations, lesquelles peuvent atteindre des montants énormes.

**Mme Arlette Grosskost** a rappelé l'obligation faite aux entreprises d'annexer au rapport de gestion les données concernant les plus fortes rémunérations. Elle s'est alors interrogée sur l'intérêt à aller au-delà des prescriptions existantes.

**M. Jean-Pierre Balligand** a souligné que le problème central était celui de la dépossession des mandataires sociaux par les actionnaires. Aux États-Unis, la montée en puissance des assemblées générales face aux conseils d'administration est révélatrice de cette évolution, dont le caractère positif reste à démontrer.

Votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de M. Balligand et des membres du groupe SRC proposant que l'ensemble des salariés, et non les seuls mandataires sociaux, se voient rétrocéder au moins la moitié de la plus-value d'acquisition des titres, sous la forme d'un supplément de participation ou d'un versement d'un montant équivalent par l'entreprise.

Suivant l'avis défavorable de  **votre Rapporteur pour avis**, votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

Votre Commission a ensuite examiné un amendement de M. Balligand et des membres du groupe SRC visant à exclure du plafonnement au titre du « bouclier fiscal » les impositions au titre de l'impôt sur le revenu dues par un contribuable consécutivement à la levée ou à la revente de ses options.

**M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**, a émis un avis défavorable.

Votre Commission a alors *rejeté* cet amendement.

\*

\* \*

**Article 2 : Modalités d'utilisation des sommes versées au titre de la participation**

Le présent article propose de **mettre fin au principe de non-disponibilité de la participation**. Il prévoit d'offrir aux salariés le choix de percevoir immédiatement les sommes versées à ce titre, en acquittant l'impôt sur le revenu, ou de les bloquer pendant cinq ans pour profiter d'une exonération fiscale. Les modalités de versement de la participation sont ainsi alignées sur celles de l'intéressement.

**En 2006, au titre de la participation, 7,1 milliards d'euros ont été distribués à 5,2 millions de salariés** dans les entreprises de plus de 10 salariés, soit un versement moyen de 1 373 euros par salarié. Avec ce nouveau dispositif, les salariés pourront choisir de mobiliser rapidement ces sommes, dans une logique de pouvoir d'achat, ou de placer celles-ci, pour bénéficier d'une exonération fiscale.

**I.- LA SUPPRESSION DU PRINCIPE D'INDISPONIBILITÉ DES SOMMES VERSÉES**

La mise en place de la participation constitue, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation <sup>(1)</sup> visant à faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices selon les modalités définies par un accord collectif.

**Les alinéas 1 à 3 de cet article introduisent une exception au principe d'indisponibilité des sommes** versées au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Jusqu'alors ces sommes étaient bloquées pendant cinq ans en vue de financer des investissements productifs. En contrepartie, les salariés bénéficient d'un régime fiscal et social avantageux. Des possibilités de déblocage anticipé sont néanmoins prévues dans un certain nombre de cas liés à la situation personnelle des salariés (mariage, conclusion d'un PACS, naissance d'un troisième enfant, divorce, invalidité, etc.). Des débloques exceptionnels ont également été autorisés par des dispositions législatives *ad hoc*, comme la loi n° 2008-11 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

Désormais, dans une logique de pouvoir d'achat, **les règles de disponibilité de la participation sont harmonisées avec celles de l'intéressement**. Les salariés sont libres de choisir entre le versement immédiat de ces sommes sur demande, dans un court délai suivant la notification des droits, et le blocage de ces avoirs sur un plan d'épargne salariale pour une durée minimale de cinq ans.

---

(1) Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises à forme mutualiste, aux associations à but non lucratif et à toutes les entreprises qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne réalisent aucun bénéfice imposable à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Pour les sommes que les salariés choisissent de bloquer sur un plan d'épargne entreprise (PEE), **les circonstances permettant un déblocage anticipé**, limitativement énumérées par le code du travail, **sont inchangées en application de l'alinéa 4.**

## **II.— L'HARMONISATION DU RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DE LA PARTICIPATION AVEC CELUI DE L'INTÉRESSEMENT**

Toutes les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de cotisations sociales.

**Le régime fiscal des sommes que les salariés choisissent d'affecter à un plan d'épargne entreprise demeure inchangé** : conformément aux alinéas 5 et 8 de cet article, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu mais elles sont soumises à la CSG et à la CRDS après un abattement de 3 %.

**La fiscalité des primes de participation faisant l'objet d'un versement immédiat est alignée sur celui de primes d'intéressement non bloquées** : celles-ci sont assujetties à l'impôt sur le revenu, en application des alinéas 6 et 7, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS après un abattement de 3 %.

Enfin, l'alinéa 9 de cet article détermine les modalités d'application des alinéas 1 à 8. Ce nouveau dispositif est applicable aux droits à participation des salariés qui n'ont pas encore été affectés, à la date de publication de la présente loi, sur un plan d'épargne salariale ou sur un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

\*

\* \*

Votre Commission a examiné un amendement de M. Brard et un amendement des membres du groupe SRC visant à supprimer cet article.

**M. Jean-Pierre Balligand** a estimé que le dispositif prévu mettait en danger la participation, au profit de l'intéressement.

**Votre Rapporteur pour avis** a émis un avis défavorable à ces amendements, expliquant que la mesure était bénéfique aux salariés, lesquels procéderaient par eux-mêmes à l'arbitrage entre le blocage et le déblocage des sommes perçues au titre de la participation.

**M. Charles de Courson** a alors fait part de ses réserves, précisant que le déblocage de telles sommes ne présageait en rien de leur utilisation à des fins de consommation. Ainsi, seuls 30 % des 7 milliards d'euros débloqués en 2005 ont entraîné un surplus de consommation.

**M. Gérard Bapt** a rappelé que les sommes perçues au titre de la participation qui seront immédiatement versées aux salariés sont éligibles à

l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Le dispositif envisagé risque donc de produire des effets de seuil, annulant le bénéfice originellement acquis au titre du déblocage de la participation.

**Votre Rapporteur pour avis** a observé que la fiscalité était un des critères que les salariés devaient prendre en compte pour opérer leur choix.

Un débat s'est alors engagé sur les modalités d'imposition des sommes versées au titre de la participation.

Votre Commission a ensuite *rejeté* les amendements de suppression.

Votre Commission a *rejeté* un amendement de M. Jean-Pierre Balligand tendant à exclure les sociétés coopératives ouvrières du dispositif de déblocage de la participation, **Votre Rapporteur pour avis** ayant émis un avis défavorable, estimant que le principe même des coopératives est d'associer les salariés aux résultats.

Conformément à la recommandation de votre Rapporteur pour avis, votre Commission a ensuite émis un *avis favorable à l'adoption de l'article 2* ainsi modifié.

\*

\* \*

### **Articles additionnels après l'article 2 :**

Votre Commission a examiné un amendement de votre Rapporteur pour avis visant à permettre aux chefs d'entreprises de moins de cinquante salariés, ainsi qu'à leur conjoint collaborateur ou associé, de bénéficier de la participation.

**M. Charles de Courson** a rappelé qu'actuellement, les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent instaurer la participation par accord collectif, mais que les chefs d'entreprises ne peuvent pas en bénéficier, afin de prévenir le risque que les patrons ne détournent les bénéfices.

**Votre Rapporteur pour avis** a précisé que son amendement exclut expressément les entreprises ne comportant qu'un seul salarié afin d'éviter tout abus.

Votre Commission a alors *adopté* cet amendement.

Elle a enfin *adopté* un amendement de votre Rapporteur pour avis permettant de prévoir dans le règlement du plan d'épargne interentreprises les modifications qui ne nécessitent pas la conclusion d'un avenant, procédure lourde exigeant souvent un accord à l'unanimité des entreprises adhérentes.

\*

\* \*



## AMENDEMENTS ADOPTÉS PAR VOTRE COMMISSION

### *Article 1<sup>er</sup>*

#### **Amendement n° 5 présenté par M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« VIII. L'évaluation du dispositif créé par les I à VII est organisée par le Parlement dans les conditions définies aux articles 24, 47-2 et 48 de la Constitution, avant le 30 juin 2014.

### *Articles additionnels après l'article 1<sup>er</sup>*

**Amendement n° 6 présenté M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis, MM. Jean Pierre Balligand, Jérôme Cahuzac, Gérard Bapt, Dominique Baert, Thierry Carcenac, Jean Launay, Pierre-Alain Muet, Pierre Bourguignon, Alain Cacheux, Mme Sylvie Andrieux, MM. Alain Claeys, Jean-Louis Dumont, Henri Emmanuelli, Gaétan Gorce, David Habib, Jean-Louis Idiart, Patrick Lemasle, Philippe Martin, Henri Nayrou, Michel Pajon, Alain Rodet, Michel Sapin, Pascal Terrasse, Michel Vergnier et Mme Arlette Grosskost**

L'article L. 3312-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Aucune option ouvrant droit à la souscription d'actions au profit des mandataires sociaux ne peut être mise en place dans une entreprise dès lors qu'un accord visé à l'article L. 3312-2 n'aura pas été conclu, et que cette entreprise aura été créée depuis plus de 5 ans ».

#### **Amendement n° 7 présenté par M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**

I. – Dans le premier alinéa de l'article L. 3312-3 du code du travail, le mot : « cent » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante ».

II. – Dans le deuxième alinéa de l'article L. 3332-2 du code du travail, le mot : « cent » est remplacé par les mots : « deux cent cinquante ».

III. – La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

IV. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

#### **Amendement n° 8 présenté par M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**

Après l'article L. 3312-3 du code du travail, il est inséré un article L. 3312-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3312-3-1.* – Un accord d'intéressement doit prévoir la possibilité d'affecter tout ou partie des sommes attribuées aux bénéficiaires à la réalisation d'un plan d'épargne salariale prévu au chapitre III du titre III du présent livre. »

## *Articles additionnels après l'article 2*

### **Amendement n° 9 présenté par M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**

I.- Après l'article L. 3322-3 du code du travail, il est inséré un article L. 3322-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3322-3-1.* – Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cinquante salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre :

« 1° les chefs d'entreprises ;

« 2° les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;

« 3° le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

« Toutefois, un accord de participation ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire. »

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

III.- La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

### **Amendement n° 10 présenté par M. Louis Giscard d'Estaing, Rapporteur pour avis**

Le dernier alinéa de l'article L. 3333-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Le règlement d'un plan d'épargne interentreprises précise les modifications ou transformations du règlement de ce plan qui ne peuvent être décidées sans conclusion d'un avenant. Il détermine, le cas échéant, les règles de majorité applicables. »