

N° 54

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2008-2009

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 octobre 2008

PROPOSITION DE LOI

visant à réformer le statut des dirigeants de sociétés et à encadrer leurs rémunérations,

PRÉSENTÉE

Par Mme Nicole BRICQ, MM. François MARC, Jean-Pierre BEL, Mmes Jacqueline ALQUIER, Michèle ANDRÉ, MM. Serge ANDREONI, Bernard ANGELS, Jean-Étienne ANTOINETTE, Alain ANZIANI, David ASSOULINE, Bertrand AUBAN, Robert BADINTER, Claude BÉRIT-DÉBAT, Jacques BERTHOU, Jean BESSON, Mmes Marie-Christine BLANDIN, Maryvonne BLONDIN, M. Yannick BODIN, Mme Nicole BONNEFOY, MM. Yannick BOTREL, Didier BOULAUD, Mme Alima BOUMEDIENE-THIERY, M. Martial BOURQUIN, Mme Bernadette BOURZAI, MM. Michel BOUTANT, Jean-Pierre CAFFET, Mme Claire-Lise CAMPION, M. Jean-Louis CARRÈRE, Mme Françoise CARTRON, M. Bernard CAZEAU, Mme Monique CERISIER-ben GUIGA, M. Yves CHASTAN, Mme Jacqueline CHEVÉ, MM. Gérard COLLOMB, Pierre-Yves COLLOMBAT, Roland COURTEAU, Yves DAUDIGNY, Yves DAUGE, Marc DAUNIS, Jean-Pierre DEMERLIAT, Mme Christiane DEMONTÈS, MM. Jean DESESSARD, Claude DOMEIZEL, Mme Josette DURRIEU, MM. Alain FAUCONNIER, Jean-Luc FICHET, Jean-Claude FRÉCON, Bernard FRIMAT, Charles GAUTIER, Mme Samia GHALI, MM. Jacques GILLOT, Jean-Pierre GODEFROY, Jean-Noël GUÉRINI, Didier GUILLAUME, Claude HAUT, Edmond HERVÉ, Mmes Odette HERVIAUX, Annie JARRAUD-VERGNOLLE, M. Claude JEANNEROT, Mmes Bariza KHIARI, Virginie KLÈS, MM. Yves KRATTINGER, Philippe LABEYRIE, Serge LAGAUCHE, Serge LARCHER, Mme Françoise LAURENT-PERRIGOT, M. Jacky LE MENN, Mme Raymonde LE TEXIER, MM. Alain LE VERN, André LEJEUNE, Mme Claudine LEPAGE, MM. Claude LISE, Jean-Jacques LOZACH, Roger MADEC, Philippe MADRELLE, Jacques MAHÉAS, Jean-Pierre MASSERET, Marc MASSION, Pierre MAUROY, Rachel MAZUIR, Jean-Luc MÉLÉNCHON, Louis MERMAZ, Jean-Pierre MICHEL, Gérard MIQUEL, Jean-Jacques MIRASSOU, Jacques MULLER, Robert NAVARRO, Jean-Marc PASTOR, Georges PATIENT, François PATRIAT, Daniel PERCHERON, Jean-Claude PEYRONNET, Bernard PIRAS, Roland POVINELLI, Mme Gisèle PRINTZ, MM. Marcel RAINAUD, Daniel RAOUL, Paul RAOULT, François REBSAMEN, Daniel REINER, Thierry REPENTIN, Roland RIES, Mmes Michèle SAN VICENTE-BAUDRIN, Patricia SCHILLINGER, MM. Michel SERGENT, René-Pierre SIGNÉ, Jean-Pierre SUEUR, Simon SUTOUR, Mme Catherine TASCA, MM. Michel TESTON, René TEULADE, Jean-Marc TODESCHINI, Richard TUHEIAVA, André VANTOMME, Mme Dominique VOYNET et M. Richard YUNG,

Sénateurs

(Renvoyée à la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Alors que la crise financière actuelle jette une lumière crue sur les dirigeants de sociétés cotées qui, en dépit de leurs mauvaises performances économiques et sociales, reçoivent des indemnités de départ colossales, il est grand temps que le législateur se saisisse de la réforme du statut des dirigeants de grandes entreprises et de celle de leur rémunération.

Le plan d'action concerté, qui se décline dans chaque pays de l'Union européenne, montre que des gouvernements, tels que ceux de Grande-Bretagne ou d'Allemagne, imposent aux banques et aux établissements de crédit qui bénéficient de la participation de l'État des obligations en matière de rémunération, quand la France, elle, ne s'en remet qu'à un « code de bonne conduite », qui ne saurait constituer une contrepartie suffisante à l'aide qui leur est apportée. Ainsi, le Parlement néerlandais a légiféré, dès le mois de septembre dernier, afin de limiter les rémunérations des dirigeants, en utilisant l'outil de la fiscalité, tandis que le Parlement allemand a adopté le plan de sauvegarde du gouvernement fédéral, en contrepartie de la limitation des émoluments des dirigeants des établissements qui feront appel à l'État pour se refinancer.

La France, qui préside l'Union européenne, non seulement ne doit pas être frileuse en la matière, mais encore se doit de donner l'exemple, alors même que le rapport entre les revenus du capital et les revenus du travail ne cesse de se dégrader, et depuis trop longtemps. Cet état de choses est choquant et, partant, inadmissible !

Dès avant la crise, en effet, les écarts se sont creusés, au sein des grandes entreprises cotées, entre les rémunérations des salariés et celles de leurs dirigeants. En 2006, la rémunération globale des patrons du CAC 40 représentait, en moyenne, 380 SMIC. Avec une rémunération moyenne de l'ordre de 4,4 millions d'euros par an, les patrons du CAC 40 sont parmi les mieux payés en Europe. En 2001, la rémunération moyenne des dirigeants du CAC 40 (hors stocks options) était de 1,84 million d'euros, contre 1,54 million d'euros au Royaume-Uni, 1,37 million d'euros aux Pays-Bas, et 1 million d'euros en Italie. En 2003, les rémunérations des grands patrons français étaient supérieures d'environ 16 % à la moyenne

des 300 plus grandes entreprises européennes. En 2005, la rémunération globale moyenne des dirigeants du CAC 40 était de 4,85 millions d'euros, contre 4,2 millions d'euros pour les sociétés du FTSE 100 britannique.

Par ailleurs, les pratiques concernant les rémunérations accessoires des dirigeants de sociétés ont été régulièrement mises en cause ces dernières années, lorsque des dirigeants ont été soupçonnés de délits d'initiés à l'occasion de la levée de leurs stock-options avant l'annonce de résultats décevants pour leur société. La crise financière de l'automne 2008 a ainsi mis en évidence les excès de ces pratiques, qui ont pour source à la fois le statut de dirigeant de société anonyme, et la dissociation de ces rémunérations accessoires avec des objectifs de performance autres que financiers, pour la société qu'il dirige.

L'objet de cette proposition de loi est de rééquilibrer les droits et obligations imposés aux dirigeants d'entreprises par le législateur. Les modalités d'attribution des rémunérations, et autres gratifications, à ces dirigeants doivent être revues dans le sens d'un renforcement d'une transparence indispensable. Enfin, il convient d'améliorer la fiscalité de ces rémunérations dans un sens plus juste et plus équitable.

La présente proposition de loi prolonge ainsi les propositions faites par le Groupe socialiste depuis plusieurs années.

Le **titre I** réforme le statut de dirigeant et de mandataire social.

La plupart des dirigeants de sociétés jouissent d'un contrat de travail, « officiellement suspendu » durant le mandat social, mais remis en vigueur au moment de leur départ, afin de légitimer le fait qu'ils puissent toucher des indemnités de départ. Pour cette raison, l'**article 1** supprime le cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, car un tel cumul permet aux administrateurs en fonction, qui souhaitent bénéficier de la protection du droit du travail, de se mettre en situation de fraude, des emplois pouvant être créés de façon fictive, dans le seul but de procurer à certains administrateurs les garanties offertes par le droit du travail.

Dans le même esprit, l'**article 2** supprime le cumul des fonctions de salarié et de président du conseil d'administration lorsque le contrat de travail est postérieur à la nomination du président du conseil d'administration. De même, l'**article 3** supprime le cumul des fonctions de salarié et de directeur général, lorsque celui-ci est mandataire social.

Pour instaurer une politique de modération des rémunérations principales des présidents de conseils d'administration et de directeurs généraux de sociétés, l'**article 4** prévoit un avis conforme du comité d'entreprise sur la rémunération des dirigeants, afin que celle-ci soit mieux encadrée par le conseil d'administration.

Afin d'aider le conseil d'administration à assumer ses choix, l'**article 5** prévoit un contrôle collectif de la rémunération du président du conseil d'administration grâce à une autorisation préalable de celui-ci, cette rémunération étant soumise à la procédure de contrôle des conventions règlementées. Il prévoit également un avis conforme du comité d'entreprise et de l'assemblée générale des actionnaires sur les augmentations substantielles des rémunérations des présidents de conseil d'administration.

L'**article 6** prévoit l'information de l'assemblée générale des actionnaires sur la rémunération du président du conseil d'administration et du directeur général, en vue, notamment, de mettre en évidence la partie fixe et la partie variable des rémunérations octroyées.

Dans le souci de donner à un comité indépendant, au sein même du conseil d'administration, la responsabilité de surveiller les rémunérations et, d'un point de vue plus global, la politique de rémunération de l'entreprise vis à vis de ses dirigeants, l'**article 7** institue un comité des rémunérations, qui devra présenter un rapport (lui-même devant être validé par l'assemblée générale des actionnaires) sur les rémunérations des dirigeants de l'entreprise, sur la politique de rémunération de cette entreprise, sur les objectifs et les modes de rémunérations, ainsi que sur les critères de la relation entre les rémunérations et les performances individuelles des dirigeants.

L'**article 8** met en œuvre l'action en responsabilité des dirigeants de sociétés par l'instauration d'une procédure de recours collectif. En vertu de cette procédure, les actionnaires pourront intenter une action sociale en responsabilité contre les administrateurs ou contre le directeur général, en réparation d'un préjudice, direct ou indirect, qu'ils auront pu personnellement subir.

L'**article 9** prévoit la responsabilité personnelle du dirigeant de société, celle-ci ne pouvant pas souscrire une assurance en responsabilité civile au profit des dirigeants et des administrateurs. L'irresponsabilité des dirigeants est en effet abusive : il convient donc d'obliger le dirigeant, comme l'administrateur, dont la responsabilité personnelle aura été judiciairement reconnue, à supporter sur ses propres deniers une partie, au moins, des dommages et intérêts.

L'**article 10** limite le cumul des mandats d'administrateur à trois, au lieu d'une possibilité de cinq actuellement.

L'**article 11** prévoit qu'un représentant des salariés au conseil d'administration disposera d'une voix délibérative.

L'**article 12** prévoit une information des sections syndicales sur les rémunérations des dirigeants de la société, notamment les rémunérations en capital détenues par le personnel de la société.

Le **titre II** prévoit l'encadrement des modalités d'octroi des stock-options

Afin de réduire la part « spéculative » de la rémunération du dirigeant de société, l'**article 13** limite la part variable de la rémunération de chaque mandataire social à moins de 100 % de la part fixe de ladite rémunération.

Afin de prévenir les effets d'aubaine, voire les délits d'initiés, l'**article 14** vise à obliger les dirigeants de sociétés à établir un calendrier régulier de cession (ou de réalisation) de leur rémunération en capital.

Il prévoit, pour chaque exercice, les modalités de fixation du nombre, du montant et du calendrier de réalisation des actions, de même que l'information des actionnaires et des salariés de la société en la matière.

Enfin, il conditionne les droits des mandataires sociaux attachés à leurs rémunérations en capital à des critères déterminés par le conseil d'administration, et explicite les critères de perte de ces mêmes droits.

Le **titre III** prévoit une fiscalité équilibrée et progressive pour les rémunérations différées

L'**article 15** prévoit qu'au-delà d'un montant de six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit environ 200 000 euros) pour un même attributaire, les rémunérations différées des dirigeants de sociétés ne seraient plus, comme c'est le cas aujourd'hui, déduites du bénéfice net imposable de la société.

Afin d'empêcher les indemnités de départ et les parachutes dorés de complaisance, l'**article 16** prévoit une taxation des augmentations de

salaires, lorsqu'elles sont attribuées à la fin de la période d'activité des dirigeants de sociétés.

Il prévoit en outre la fiscalisation des indemnités de départ attribuées aux dirigeants de sociétés sous la forme d'un capital.

Afin de les limiter, il stipule enfin que les indemnités de départ sont taxées à hauteur de 30 % pour les dirigeants de sociétés dont le salaire annuel dépasse 500 000 euros après prélèvement des cotisations sociales, lorsqu'elles sont supérieures au salaire annuel net.

L'**article 17** prévoit une contribution salariale de 11 % sur les rémunérations annexes en capital des dirigeants de sociétés, le taux actuel de 2,5 % étant trop limité, et ne pouvant pas contribuer à améliorer effectivement les conditions de financement de la sécurité sociale.

Enfin, et dans le même esprit, l'**article 18** prévoit une augmentation de la contribution des employeurs sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions, ainsi que sur les attributions d'actions gratuites, en portant l'assiette de la contribution patronale, actuellement de 25 %, à 50 %, afin qu'elle représente une contribution conséquente à l'augmentation des ressources de la sécurité sociale. De même, le taux de cotisation patronale sur les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions passe de 10 % à 28,2 % de 50 % de la valeur des actions sur lesquelles portent ces options, à la décision d'attribution, ce taux correspondant aux cotisations patronales famille - maladie - chômage - retraite appliquées aux salaires, permettant de dégager un supplément de recettes pour faire face aux dépenses du budget de la sécurité sociale.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I

RÉFORME DU STATUT DE DIRIGEANT ET DE MANDATAIRE SOCIAL

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article L. 225-22 du code de commerce est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Un administrateur en fonction ne peut pas conclure un contrat de travail avec la société ou avec l'une de ses filiales. »

Article 2

L'article L. 225-51 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le président du conseil d'administration en fonction ne peut pas conclure un contrat de travail avec la société ou avec l'une de ses filiales. »

Article 3

L'article L. 225-56 du même code est complété par un paragraphe ainsi rédigé :

« III. – Le directeur général, lorsqu'il est mandataire social, ne peut être lié par un contrat de travail à la société dont il est le directeur général, ni à l'une des filiales de la société dont il est le directeur général. »

Article 4

La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 225-47 du même code est complétée par les mots : « après avis conforme du comité d'entreprise ».

Article 5

L'article L. 225-38 du même est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« La rémunération du président du conseil d'administration et du directeur général est également soumise à autorisation préalable du conseil d'administration.

« L'augmentation substantielle de la rémunération du Président du Conseil d'administration doit faire l'objet, au préalable, d'un avis conforme du comité d'entreprise et de l'assemblée générale des actionnaires ».

Article 6

L'avant-dernier alinéa de l'article L. 225-40 du même code est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Dans ce rapport, figurera une annexe spécialement consacrée à toutes les rémunérations allouées au Président du Conseil d'administration et au Directeur général. Cette annexe mettra en évidence la partie fixe et la partie variable des rémunérations octroyées. »

Article 7

Après l'article L. 225-40 du même code, il est inséré un article L. 225-40 *bis* ainsi rédigé :

« *Art. L. 225-40 bis.* – Un rapport sur les rémunérations des dirigeants de l'entreprise est rédigé chaque année en début d'exercice, qui présente la politique de rémunération de l'entreprise, les objectifs et les modes de rémunérations qu'elle met en œuvre, ainsi que les critères de la relation entre les rémunérations et les performances individuelles des dirigeants. Ce rapport est élaboré par le comité des rémunérations, composé d'administrateurs indépendants, qui délibère en l'absence des dirigeants. Les institutions représentatives du personnel ont la possibilité d'interroger

les dirigeants sur le contenu dudit rapport. Les réponses apportées sont intégrées dans le rapport. Le rapport est validé par l'assemblée générale des actionnaires. »

Article 8

L'article L. 225-252 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L.225-252.* – Les actionnaires peuvent, soit individuellement, soit par une association répondant aux conditions fixées à l'article L. 225-120, soit en se regroupant dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'État, intenter l'action sociale en responsabilité contre les administrateurs ou le directeur général. Les actionnaires peuvent, pour les mêmes faits et simultanément, intenter une action en responsabilité contre les administrateurs ou le directeur général, en réparation du préjudice, direct ou indirect, qu'ils ont subi personnellement. »

Article 9

L'article L. 225-43 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'interdiction s'applique aux contrats d'assurance en responsabilité civile, souscrits par ou au profit des administrateurs ou des dirigeants, et cautionné ou payé par la société. »

Article 10

Dans le premier alinéa de l'article L. 225-21 du même code, le mot : « cinq » est remplacé par le mot : « trois ».

Article 11

Le premier alinéa de l'article L. 225-17 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le conseil d'administration comprend un représentant des salariés, qui dispose d'une voix délibérative. »

Article 12

Le deuxième alinéa (1^o) de l'article L. 2242-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Préalablement à la négociation sur les salaires effectifs, le chef d'entreprise transmet aux sections syndicales d'organisations représentatives toutes les informations relatives aux rémunérations contenues dans le dernier rapport prévu à l'article L. 225-102 du code de commerce et la dernière délibération sur les rémunérations prise au titre de l'article L. 225-98 du code de commerce. »

TITRE II

ENCADREMENT DES MODALITÉS D'OCTROI DES STOCK-OPTIONS

Article 13

Après la première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 225-185 du code de commerce, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

« Il ne peut être consenti au président du conseil d'administration et au directeur général des options donnant droit à la souscription ou à l'achat d'actions représentant, au jour de leur attribution, un montant supérieur à la rémunération fixe du président du conseil d'administration et du directeur général.»

Article 14

L'article L. 225-177 du même code est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du deuxième alinéa est ainsi rédigée :

« Les actions acquises au titre de la levée de l'option, ainsi que les actions gratuites, ne pourront être cédées par les dirigeants de sociétés cotées que sur une période de douze mois, soit un douzième chaque mois ou 50 % par semestre. » ;

2° Après la première phrase du quatrième alinéa, sont insérées trois phrases ainsi rédigées :

« Le prix minimum et le prix maximum auxquels peut être effectuée la levée d'options, ou ceux des actions gratuites, sont fixés à

chaque début d'exercice. À chaque exercice, le conseil d'administration prend connaissance du nombre d'actions déclarées par les dirigeants, et de leur choix quant au calendrier de leur réalisation pour l'exercice suivant. Le nombre d'options et d'actions détenues, ainsi que le calendrier de leur réalisation ou de leur vente, seront portés à la connaissance des actionnaires et des salariés de l'entreprise. » ;

3° Après le deuxième alinéa est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le conseil d'administration détermine les droits des mandataires sociaux attachés aux options et actions gratuites, en proportion du temps passé au sein de la société par lesdits mandataires, ainsi que les conditions de perte de ces droits dans le cas de départ de l'entreprise. En tout état de cause, la durée pendant laquelle peut être exercé le droit de levée d'options, ou de réalisation d'actions, ne peut dépasser quatre ans. Chaque levée d'option, ou cession d'actions, doit être préalablement annoncée au conseil d'administration lors de l'exercice précédent. »

TITRE III

DISPOSITIONS POUR UNE FISCALITÉ ÉQUILBRÉE ET PROGRESSIVE APPLIQUÉE AUX RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRÉES

Article 15

Après le 5° de l'article 39 du code général des impôts, il est inséré un 5° *bis* ainsi rédigé :

« 5° bis Les rémunérations différées visées aux articles L. 225-42-1 et L. 225-90-1 du code de commerce sont admises en déduction du bénéfice net, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire. »

Article 16

L'article 80 *duodecies* du même code est ainsi modifié :

1° La seconde phrase du 2 est ainsi rédigée :

« Il en est de même pour leurs indemnités de départ de l'entreprise, lorsqu'elles sont composées de primes et/ou d'actions gratuites. » ;

2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les indemnités de départ sont taxées à hauteur de 30 % pour les dirigeants dont le salaire annuel dépasse 500 000 euros après prélèvement des cotisations sociales, lorsqu'elles sont supérieures au salaire annuel net. » ;

3° Il est ajouté un 3 ainsi rédigé :

« 3. Les sociétés qui envisagent d'augmenter le salaire de leurs dirigeants dans un délai inférieur à six mois avant leur départ de l'entreprise seront soumises à une taxe supplémentaire de 15 % sur leur bénéfice imposable. »

Article 17

L'article L. 137-14 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« *Art. L. 137-14.* – Il est institué, au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie dont relèvent les bénéficiaires, une contribution salariale de 11 % assise sur le montant des avantages définis aux 6 et 6 bis de l'article 200 A du code général des impôts.

« Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises éligibles au statut de petites et moyennes entreprises de croissance, telles que définies par l'article 220 decies du code général des impôts.

« Cette contribution est établie, recouvrée et contrôlée dans les conditions et selon les modalités prévues au III de l'article L. 136-6 du présent code. »

Article 18

L'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« *Art. L. 137-13. I.* – Il est institué, au profit des régimes obligatoires d'assurance maladie dont relèvent les bénéficiaires, une contribution due par les employeurs :

« - sur les options consenties dans les conditions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du code de commerce ;

« - sur les actions attribuées dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5 du même code.

« En cas d'options de souscription ou d'achat d'actions, cette contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale soit à la juste valeur des options telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales adoptées par le règlement (CE) n° 1606 / 2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 sur l'application des normes comptables internationales, soit à 50 % de la valeur des actions sur lesquelles portent ces options, à la date de décision d'attribution. Ce choix est exercé par l'employeur pour la durée de l'exercice, pour l'ensemble des options de souscription ou d'achat d'actions qu'il attribue ; il est irrévocable durant cette période.

« En cas d'attribution gratuite d'actions, cette contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale soit à la juste valeur des actions telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales adoptées par le règlement (CE) n° 1606 / 2002 du Parlement européen et du Conseil du 19 juillet 2002 précité, soit à la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou par le directoire. Ce choix est exercé par l'employeur, pour la durée de l'exercice, pour l'ensemble des attributions gratuites d'actions ; il est irrévocable durant cette période.

« II. – Le taux de cette contribution est fixé à 28,2 % de 50 % de la valeur des actions sur lesquelles portent ces options à la décision d'attribution. Elle est exigible le mois suivant la date de la décision d'attribution des options ou des actions visées au I. Cette contribution de 28,2 % n'est pas applicable lorsque les options de souscription ou d'achat d'actions, une fois levées, et les actions gratuites sont affectées à un plan d'épargne entreprise. Les modalités de cette affectation seront définies par décret.

« III. – Ces dispositions sont également applicables lorsque l'option est consentie ou l'attribution est effectuée, dans les mêmes conditions, par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire exerce son activité.

« IV. – Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises éligibles au statut de petites et moyennes entreprises de croissance, telles que définies par l'article 220 *decies* du code général des impôts.

« V. – Les articles L. 137-3 et L. 137-4 s'appliquent à la présente contribution. »